## LEY 2469 DE 2025

LEY 2469 DE 2025

(julio 2)

D.O. 53.169, julio 2 de 2025

por medio de la cual se incorporan los humedales al Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y al Sistema Nacional de Cambio Climático en su componente de adaptación, se adoptan mecanismos en las cuencas hidrográficas y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia,

#### **DECRETA:**

Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto integrar los humedales de Colombia a los instrumentos del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de desastres (SGRD) y del Sistema Nacional de Cambio Climático (Sisclima) en su componente de Adaptación ante el Cambio Climático, y adoptar medidas de intervención preventiva, prospectiva, prescriptiva o correctiva en las cuencas hidrográficas, encaminadas a garantizar la integridad biológica del país, la reducción de la vulnerabilidad, prevención de riesgos y al aumento de la resiliencia en respuesta a los cambios observados o esperados del clima y su variabilidad.

Artículo 2º. Ámbito de aplicación. La presente ley aplicará a los humedales continentales reconocidos por las autoridades ambientales y a los tipificados en el Mapa Actualizado de los humedales del País, definido por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, la Política nacional de Humedales establecida por este Ministerio o autoridades ambientales competentes y sus correspondientes actualizaciones.

Parágrafo 1º. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo

Sostenible liderará el ajuste y actualización de los humedales con el objetivo de contar con la cartografía de Humedales de Colombia, incorporando para ello, la información de estudios técnicos e investigaciones, entre las que se encuentra el Mapa de Identificación del Inventario de Humedales desarrollado por el Instituto Alexander von Humboldt, el Mapa de los ecosistemas acuáticos, del mapa de los ecosistemas costeros, continentales y marinos de Colombia (Ideam) y los reportados por autoridades ambientales.

Parágrafo 2°. Los humedales marino-costeros serán analizados con una visión integradora en el ámbito funcional, con especial enfoque de protección a los ecosistemas transicionales tropicales, dada sus particularidades de modelación y gestión de información.

Artículo 3°. Definiciones. Para efectos de la presente ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

Caudal biótico. Se define como el caudal mínimo necesario en una fuente o curso fluvial para garantizar la integridad de las poblaciones de los ecosistemas fluviales y su resiliencia ante disturbios, riesgos y daños. Requiere la definición de objetos de conservación local y regional.

Criterios Biológicos. Estándares para la integridad biológica, relacionados con el gradiente de las condiciones de los objetos de conservación.

Humedales. Ecosistemas que debido a condiciones geomorfológicas e hidrológicas permiten la acumulación de agua (temporal o permanente) y dan lugar a un tipo característico de suelo y a organismos adaptados a estas condiciones.

Integridad Biológica. Es una medida del estado colectivo de un sistema biológico: un sistema que posee la flora y fauna propia de las condiciones predisturbio antrópico u ocurren dentro de sus umbrales naturales de variación, y permiten que se mantenga la identidad del sistema y las condiciones

físicas, químicas y de las especies biológicas que lo soportan y caracterizan.

Integridad ecológica. Condición de un ecosistema en la cual los componentes originales están intactos o presentan baja intervención natural o antrópica. Estos componentes corresponden a los elementos abióticos (elementos físicos, como agua y rocas), la biodiversidad (composición, estructura y función) y los procesos que determinan el funcionamiento del ecosistema (depredación, parasitismo, mutualismo, fuego, inundaciones, entre otros).

Especies Objeto de Conservación. Conjunto de especies seleccionadas local y regionalmente como estratégicas para ecosistemas y paisajes, con un rango de hábitat y de necesidades de dispersión individual con base en criterios de heterogeneidad y área mínima para satisfacer sus requerimientos ecológicos, funcionalidad y condiciones de vulnerabilidad local frente a las actividades humanas.

Sistemas socioecológicos. Marco de análisis que permite entender cómo los diferentes grupos humanos perciben, valoran y usan los servicios ecosistémicos en diferentes escalas espaciales y temporales, incorporando las estrategias desarrolladas por los actores sociales. Para ello, combinan una amalgama de disciplinas y la teoría de la complejidad para desarrollar un paradigma evolutivo en torno al territorio.

Ecohidrología. Disciplina que desarrolla herramientas analíticas para la comprensión integral de la degradación ecológica del agua y los procesos asociados en la superficie terrestre que permite identificar soluciones basadas en naturaleza orientadas a la restauración y gestión sustentable del recurso hídrico que provee. Considera las interrelaciones funcionales entre la hidrología, los procesos incorporados en un ecosistema y su biota, dirigidas al manejo equilibrado de los ecosistemas en general.

Aguas subterráneas y acuíferos. son aguas resultantes de la infiltración profunda a través de poros o grietas de sedimentos y rocas, proveniente de la precipitación o de fuentes superficiales y subsuperficial es interconectadas con sistemas acuáticos y terrestres interdependientes, que cumplen una importante función reguladora de las corrientes hídricas y la prestación de servicios ecosistémicos.

Conectividad funcional de los acuíferos y humedales. Capacidad del ecosistema de garantizar una dinámica relacional que permite suplir las necesidades básicas de alimento y refugio indispensables para las especies dependientes de ecosistemas diversos y de naturaleza fluctuante. La conectividad funcional puede ser potenciada por acciones de conservación ecológica por parte de la acción humana.

Artículo 4º. Principios aplicables. Además de los Principios rectores del Sistema de Gestión de Riesgos y de Política Ambiental, se incorporarán los siguientes:

- 1. Interoperabilidad. La interoperabilidad es la capacidad de los sistemas de información y de los procedimientos a los que éstos dan soporte, de compartir datos y posibilitar el intercambio de información y conocimiento entre estos. Es decir, comunicación entre distintos sistemas con distintos datos en distintos formatos de modo que la información pueda ser compartida, accesible desde distintos entornos y comprendida por cualquiera de estos. Las entidades públicas, mixtas y/o privados con funciones públicas pondrán a disposición los recursos tecnológicos, de investigación, físicos y humanos, para lograr este propósito de interoperabilidad.
- 2. Datos abiertos. Es información pública dispuesta en formatos que permiten su uso y reutilización bajo licencia abierta y sin restricciones legales para su aprovechamiento.
- 3. Enfoque Multiescalar. Representa la búsqueda de una

visión más amplia, que reconozca la complejidad del problema y la necesidad de considerar simultáneamente las múltiples relaciones y papeles de las escalas geográficas en la explicación del desarrollo territorial, así como de sus políticas, integrando los actores sociales y sus relaciones.

- 4. No regresividad. Prohibición de modificar la normativa, políticas y jurisprudencia, para retroceder respecto a los niveles de protección alcanzados.
- 5. Corresponsabilidad de causación del riesgo. En cumplimiento de los deberes de precaución, solidaridad y autoprotección tanto en lo personal, como en sus bienes, los ciudadanos son corresponsables por acciones que les sean atribuibles y que requieran de la adopción de medidas necesarias para hacer cesar la amenaza o vulneración de los derechos colectivos, en concurrencia con las entidades gubernamentales.

Artículo 5º. Información ambiental del Sistema de Información Ambiental de Colombia (SIAC), El Sistema Nacional de información Forestal (SNIF) y Sistemas de Alerta Temprana. Para garantizar una eficiente prospectiva y respuesta de adaptación ante el cambio climático y gestión de riesgos climáticos, se requiere la digitalización, incorporación a plataformas de datos abiertos, interoperabilidad de la información y de los sistemas de información de las entidades del (SIAC) Sistema de Información Ambiental de Colombia, el Sistema Nacional de Información Forestal (SNIF) y los Sistemas de Alerta Temprana, integrando la información actualmente existente, la incorporación de nueva información y accesibilidad de los diferentes actores gestores del riesgo, entidades públicas y privadas.

Parágrafo. Para el desarrollo e implementación de dicha articulación, se tendrá un plazo de dos años, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, en cabeza de las entidades coordinadoras del SIAC, SNIF y Sistemas de Alerta

### Temprana.

Artículo 6º. Procesos institucionales, administrativos y de participación para el uso y acceso efectivo a la información del SIAC, SNIF — Sisclima y Sistemas de Alerta Temprana. Las autoridades ambientales, territoriales, sectoriales y los gestores de riesgo deberán implementar mecanismos de generación, recolección, compartición y agregación de datos, así como la integración y actualización de la información en las plataformas definidas pare el efecto por las entidades responsables, en un periodo máximo de dos años. Este proceso deberá convocar el apoyo de la academia, organizaciones sociales, entes de control e integración con mecanismos de ciencia ciudadana, que permitan la implementación de monitoreo participativo de las subcuencas y municipios con humedales en su jurisdicción.

Parágrafo. Los resultados del proceso de implementación de esta ley, se integrará al Sistema Integrador de Información sobre Vulnerabilidad, Riesgo y Adaptación al Cambio Climático (Siivra) a través de mecanismos de interoperabilidad interinstitucional.

Artículo 7°. Modelación Ecohidrológica. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible liderará el desarrollo y ajuste de Herramientas y Protocolos de modelación ecohidrológica, incorporando la dimensión de extremos climáticos, riesgos climáticos, sedimentos, caudales bióticos, ecológicos y ambientales, desde una perspectiva de sistemas socioecológicos, garantizando la implementación en los humedales identificados en la presente ley, y se realizará dentro de los dos años siguientes a partir de su expedición.

Parágrafo. Los protocolos deben desarrollar acciones articuladas con las Redes de monitoreo Hidrometeorológico, Sistema Red Nacional de Radares Meteorológicos, Red Nacional de Sedimentos, Red de Referencia Nacional de Calidad del Agua, Red Básica Nacional de Aguas Subterráneas, Red Nacional de Isotopía, y Redes regionales de monitoreo, Red Nacional de Humedales de Colombia y la Red de vigilancia para la conservación y protección de las Aguas Marinas y costeras de Colombia.

Artículo 8º. Fortalecimiento de la red de estaciones y sistemas de monitoreo. El fortalecimiento y mantenimiento de las redes de monitoreo existentes, así como las nuevas instalaciones de sistemas de monitoreo de niveles por métodos directos o continuos, se realizará de acuerdo con las competencias territoriales y funcionales, el marco de sostenibilidad y operación misional definidas por la ley y los Conpes vigentes, quienes darán prioridad a las zonas definidas en el ámbito de aplicación de la presente ley, en el marco de la concurrencia y complementariedad.

Parágrafo 1º. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible establecerá hasta (1) un año siguiente a la aprobación de esta ley, las responsabilidades en la implementación de mecanismos de modelación, seguimiento y monitoreo de sedimentos y pérdida de suelo, a las zonas con cuerpos de agua con humedales, embalses y navegación de transporte fluvial de carga.

Parágrafo 2º. La Dimar a través de (IDE) Infraestructura de Datos Espaciales, dispondrá los mecanismos de articulación con entidades nacionales y regionales para la interoperabilidad de datos fluviales, levantamientos y cartografía náutica.

Artículo 9º. Planes y Esquemas de Ordenamiento Territorial. Las Autoridades Ambientales correspondientes, en las instancias de concertación y consulta, verificarán que los municipios incorporen en sus Planes, Planes Básicos y Esquemas de Ordenamiento Territorial el reconocimiento de los humedales como parte de los instrumentos del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y el Sistema Nacional de Cambio Climático en su componente de adaptación, no obstante, conservando la condición de determinante ambiental definidas

por la legislación vigente para los humedales.

Artículo 10. Los humedales como ecosistemas de adaptación ante el cambio climático y la resiliencia climática. Los municipios con humedales deberán incorporarlos al Sistema de Gestión de Riesgo (SGRD) y al (Sisclima) Sistema Nacional de Cambio Climático en su componente de adaptación ante el Cambio Climático, como ecosistemas de adaptación ante el cambio climático y resiliencia climática. En cumplimiento del principio de corresponsabilidad de la gestión del riesgo, se fortalecerán los sistemas participativos de alerta temprana, y serán reconocidos los humedales como parte del Sistema de Gestión de Riesgos, en sus instrumentos de planeación.

Parágrafo 1º. Los humedales de Colombia son reconocidos como Áreas de Importancia para la conservación Biológica e Integridad Ecológica para aves, mamíferos, insectos, anfibios y reptiles, peces, crustáceos, especies migratorias y residentes, que contribuyen a la disponibilidad de agua dulce y la resiliencia climática y económica, en el marco de la normativa vigente.

Parágrafo 2°. Se actualizarán los Planes Territoriales de Gestión del Riesgo de Desastres y Estrategias Municipales de Respuesta, priorizando la intervención de humedales y zonas con alta amenaza de riesgos climáticos.

Parágrafo 3°. El seguimiento a esta ley y sus resultados se constituirán como aportes a las metas de la Convención Ramsar, los Convenios de Diversidad Biológica (CDB), al Sistema Nacional de Información de Gestión de Riesgos y a la Estrategia de Lucha contra la Desertificación, Sequía y Erosión.

Artículo 11. Vigilancia y control urbanístico. Las autoridades de control urbano y las autoridades ambientales deberán vigilar y controlar acciones urbanísticas en su entorno, teniendo en cuenta las condiciones hidrogeomorfológicas, de

suelos hídricos, y de aquellos que posean características físicas que impidan el desarrollo de estructuras civiles urbanas seguras ante escenarios de inundaciones, sismos, avalanchas y otros riesgos climáticos, en el marco de los procedimientos urbanísticos vigentes.

Artículo 12. Criterios de Priorización. En relación con la adopción de medidas preventivas, prospectivas, prescriptivas o correctivas, la intervención se priorizará según el siguiente orden:

- Áreas con recurrencia de eventos climáticos de inundación, movimientos en masa, avalanchas o sequías, con impacto en vidas humanas y fauna silvestre y acuática.
- Ecorregiones estratégicas para la conservación, protección y uso sostenible.

Parágrafo. Áreas sujeto especial de recuperación de humedales. Establézcase la región de la Mojana y las zonas de alta montaña, como sujeto especial de recuperación, por lo cual las entidades del Sistema Nacional Ambiental y del Sistema Nacional de Gestión de Riesgos priorizarán estas regiones y dispondrán de todos los recursos financieros necesarios para el rescate de sus humedales y cuencas de Desastres y al Sistema Nacional de Cambio Climático en su componente de adaptación, se adoptan mecanismos en las cuencas hidrográficas y se dictan otras disposiciones.

Artículo 13. Financiación. Se autoriza al Gobierno nacional paro incorporar dentro del Presupuesto General de la Nación, los recursos presupuestales necesarios para la implementación de la presente ley de acuerdo con la disponibilidad de recursos existentes respecto al Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de los respectivos sectores.

Artículo 14. Vigencia. La presente ley rige a partir de la

fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del Honorable Senado de la República,

Efraín José Cepeda Sarabia.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,

Diego Alejandro González González.

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,

Jaime Raúl Salamanca Torres.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,

Jaime Luis Lacouture Peñaloza.

PRESIDENCIA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 26 de junio de 2025

De conformidad con el proveído de los artículos 166 y 168 de la Constitución Política de Colombia, desarrollados por los artículos 199 y 201 de la Ley 5º de 1992 (Reglamento del Congreso), que a la letra rezan:

Artículo 166 "El Gobierno dispone del término de seis días para devolver con objeciones cualquier proyecto cuando no conste de más de veinte artículos; de diez días, cuando el proyecto contenga de veintiuno a cincuenta artículos; y hasta de veinte días cuando los artículos sean más de cincuenta.

Si transcurridos los indicados términos, el Gobierno no hubiere devuelto el proyecto con objeciones, el Presidente deberá sancionarlo y promulgarlo. Si las Cámaras entran en receso dentro de dichos términos, el Presidente tendrá el deber de publicar el proyecto sancionado u objetado dentro de aquellos plazos".

(...)

"Artículo 168. Si el Presidente no cumpliere el deber de sancionar las leyes en los términos y según las condiciones que la Constitución establece, las sancionará y promulgará el Presidente del Congreso".

Teniendo en cuenta lo anterior y como quiera que la Presidencia devuelve el Proyecto de Ley número 168 de 2024 Senado, 073 de 2023 Cámara, por medio de la cual se incorporan los humedales al Sistema Nacional de Gestión del Riesgos de Desastres y al Sistema Nacional de Cambio Climático en su Componente de Adaptación, se adoptan mecanismos en las cuencas hidrográficas y se dictan otras disposiciones, sin la correspondiente sanción ejecutiva, el Presidente del Congreso de la República, imparte la sanción correspondiente.

REPÚBLICA DE COLOMBIA- RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Publíquese y ejecútese.

Dada en Bogotá, D. C., a 26 de junio de 2025.

El Presidente del Congreso de la República,

# LEY 2468 DE 2025

LEY 2468 DE 2025

(julio 2)

D.O. 53.169, julio 2 de 2025

por medio de la cual se modifica la Ley 549 de 1999 con el fin de garantizar el financiamiento pasivo pensional de las entidades territoriales y el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales.

El Congreso de Colombia,

### **DECRETA:**

Artículo 1°. Objeto. Modificar la Ley 549 de 1999 con el fin de garantizar el financiamiento del pasivo pensional de las entidades territoriales y el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales.

Artículo 2°. Modifíquese el artículo 1° de la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo 1°. Cobertura de los pasivos pensionales. Con el fin de asegurar la estabilidad económica del Estado, las entidades territoriales deberán cubrir los pasivos pensionales a su cargo en un cien por ciento (100%) por cada sector. En todo caso, los pasivos pensionales deberán estar cubiertos en un cien por ciento (100%) en el año 2044.

Para este efecto, se tomarán en cuenta tanto los pasivos del sector central de las entidades territoriales como los del sector descentralizado y demás entidades del nivel territorial.

Para determinar la cobertura de !os pasivos, se tomarán en cuenta tanto los recursos existentes en el Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales a que se refiere el artículo 3° de la presente ley, como aquellos que existan en los Fondos Territoriales de Pensiones, los patrimonios autónomos y las reservas de las entidades descentralizadas constituidos conforme a la ley y reglamentaciones correspondientes; información que deberá estar reflejada y actualizada en línea y tiempo real en el sistema de información del fondo, así como en la comunicación o reportes de estado de cuenta, extracto o el mecanismo que se determine para tal fin.

Parágrafo 1°. Entiéndase por pasivo pensional las obligaciones compuestas por los bonos pensionales, el valor correspondiente a las reservas matemáticas de pensiones y las cuotas partes de bonos y de pensiones, la devolución de aportes, y demás obligaciones pensionales originadas por tiempos antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993.

Parágrafo 2°. Para efectos de esta ley, las reservas constituidas por las entidades descentralizadas deberán estar respaldadas en todo momento por activos liquidables.

Parágrafo 3°. En todo caso para control político, administrativo y financiero, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público deberá presentar cada 3 años; iniciando en la vigencia de la aprobación de la presente ley; el estado de las coberturas y pagos de las entidades territoriales ante el Comité Directivo del Fonpet para que este emita concepto y posteriormente se presenten estos documentos a las Comisiones Económicas del Congreso, por parta del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Parágrafo 4°. En cualquier caso, el Fonpet deberá comunicar a las entidades territoriales sus niveles de cobertura antes del 30 de junio de cada vigencia.

Parágrafo 5°. Para efectos de la definición de los gastos de administración del Fonpet, el comité hará seguimiento y control a la ejecución de estos recursos. En todo caso, dicho porcentaje no superará el uno por ciento (1%) de los rendimientos anuales generados por el mismo. Todos los gastos administrativos del Fonpet se pagarán con cargo a los rendimientos generados.

Artículo 3°. Modifíquese el artículo 2° de la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo 2°. Fuentes para la financiación y pagos de los pasivos pensionales. Se destinarán a cubrir los pasivos pensionales los siguientes recursos:

- 1. El diez por ciento (10%) de los recursos provenientes de privatizaciones nacionales en los términos del artículo 23 de la Ley 226 de 1995 los cuales se distribuirán entre todas las entidades territoriales. que no hayan alcanzado el cubrimiento de su pasivo pensional del sector propósito general.
- 2. A partir del 1° de enero del año 2000, el quince por ciento (15%) de los ingresos producto de la enajenación al sector privado de acciones o activos de las entidades territoriales, los cuales se destinarán a atender pasivos pensionales territoriales del sector propósito general.
- 3. A partir del 1° de enero del año 2001, el veinte por ciento (20%) del producto del impuesto de registro, los cuales se destinarán a atender pasivos pensionales territoriales del sector propósito general.
- 4. A partir del año 2006, se destina al Fondo el diez por ciento (10%) de los ingresos corrientes de libre destinación de la respectiva entidad territorial, los cuales se destinarán a atender pasivos pensionales territoriales del sector propósito general.
- 5. El 100% de la explotación del monopolio de juegos de suerte y azar. es decir, los recursos de la lotería instantánea, la lotería preimpresa y del lotto en línea, los cuales se distribuirán entre todas las entidades territoriales que no hayan alcanzado el cubrimiento de su pasivo pensional y se destinarán, en primer lugar, al pago del pasivo pensional territorial del sector salud, que se viene asumiendo de acuerdo con la normativa vigente en forma compartida. Una vez garantizados los recursos para el pago de pensiones del sector salud territorial, se destinarán a la financiación de los servicios de salud en los términos establecidos en el artículo 42 de la Ley 643 de 2001.
- 6. A partir del año 2001, el setenta por ciento (70%) del producto del impuesto de timbre nacional, los cuales se distribuirán entre todas las entidades territoriales que

- no hayan alcanzado el cubrimiento de su pasivo pensional del sector propósito general.
- 7. Del total de recursos que conforman el Sistema General de Participaciones, previamente se deducirá cada año un monto equivalente al cuatro por ciento (4%) de dichos recursos de los cuales se distribuirá el dos punto nueve por ciento (2.9%) al Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet), con el fin de cubrir los pasivos pensionales de salud, educación y propósito general. Estos recursos serán descontados directamente por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público en la liquidación anual, antes de la distribución del Sistema General de Participaciones. Lo anterior, de acuerdo a lo previsto en el parágrafo 2° del artículo 2° de la Ley 715 de 2001 o la que la modifique.
- 8. El porcentaje de los recursos del Sistema General de Regalías destinado al ahorro-pensional territorial será administrado a través del Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet). Estos recursos se distribuirán anualmente entre las entidades territoriales conforme con los criterios y condiciones definidos por el Gobierno nacional a través de reglamentación.

Los recursos que se giren al Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet), serán girados por este a las entidades territoriales que aún no hayan cubierto su pasivo pensional en sus tres sectores, salud, educación y propósito general, de acuerdo con lo registrado en el Sistema de Información del Fondo Nacional de Pensiones de las entidades territoriales con corte al 31 de diciembre de la vigencia inmediatamente anterior.

Lo anterior, de acuerdo a lo previsto en el artículo 122 en la Ley 2056 del 2020.

9. Del total de los recursos de la participación de propósito general según el artículo 78 de la Ley 715 de 2001, el diez por ciento (10%) para el Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet), con el fin de cubrir los pasivos pensionales.

Parágrafo 1°. Los recursos señalados en los numerales 5 y 6 cuando vayan a financiar pasivos de las entidades territoriales, se distribuirán de conformidad con la normatividad vigente.

Parágrafo 2°. A partir del 1° de enero del año 2001, el aporte del impuesto de registro se podrá incrementar en un medio punto porcentual respecto de las tarifas previstas en la ley.

Parágrafo 3°. Las entidades territoriales podrán destinar los recursos que no correspondan al Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales para los Fondos de Pensiones del nivel territorial o los patrimonios autónomos que tengan constituidos para pensiones.

Parágrafo 4°. Los docentes a cargo de los municipios, departamentos, y distritos deberán estar afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, en los términos previstos en las Leyes 91 de 1989, 115 de 1994, la ley de competencias y demás normativa vigente.

Parágrafo 5°. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público diseñará y adoptará un modelo de administración financiera que determinará el monto de recursos que cada ente territorial deberá transferir anualmente al Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales. Dentro modelo tomará en cuenta el nivel de reservas constituidas, el tamaño de la obligación pensional y el comportamiento esperado de los pagos. Dentro de los dos (2) años siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público deberá diseñar y adoptar el modelo previsto en este parágrafo. A partir de la fecha en que dicho modelo sea adoptado las

entidades territoriales podrán determinar el monto de sus aportes conforme al mismo, los cuales podrán ser inferiores a los previstos en este artículo siempre y cuando se cumpla con las metas señaladas en el modelo. Mientras no se haya adoptado el modelo de administración financiera, deberá cumplirse en su totalidad con los aportes previstos en este artículo.

Cuando quiera que los aportes de la entidad territorial se reduzcan en virtud de lo dispuesto en este parágrafo, en la misma proporción se reducirá la participación de la entidad en los ingresos que la Nación transfiere en desarrollo de esta ley.

Parágrafo 6°. En caso de extinguirse alguna de las fuentes relacionadas en el presente artículo, esta deberá ser sustituida por otra fuente de igual o mayor recaudo, y que correspondan a su mismo origen, ya sea de índole constitucional, nacional o territorial.

Parágrafo 7°. Los aportes del orden nacional y constitucional contemplados en este artículo, deberán ser girados por la Nación dentro de los tres (3) meses siguientes a causación, y el Fonpet deberá distribuirlos en las cuentas individuales de cada entidad territorial en un plazo no mayor a tres (3) meses desde la recepción del giro.

Parágrafo 8°. Para los efectos de los pagos de los pasivos pensionales, podrán ser usados y distribuidos todos los recursos que integren el Fonpet.

Artículo 4°. Modifíquese el artículo 3° de la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo 3°. Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet). Para efectos de administrar los recursos que se destinan a garantizar el pago de los pasivos pensionales en los términos de esta ley, créase el Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet), como un fondo sin personería jurídica administrado por el

Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el cual tiene como objeto recaudar y asignar los recursos a las cuentas de los entes territoriales y administrar los recursos a través de los patrimonios autónomos que se constituyan exclusivamente en las administradoras de fondos de pensiones y cesantías privadas o públicas, en sociedades fiduciarias privadas o públicas o en compañías de seguros de vida privadas o públicas que estén facultadas para administrar los recursos del Sistema General de Pensiones y de los regímenes pensionales excepcionados del Sistema por ley.

En todo caso la responsabilidad por los pasivos pensionales territoriales corresponderá a la respectiva entidad territorial. Por consiguiente, el hecho de la creación del Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales, de la destinación de recursos nacionales para coadyuvar a la financiación de tales pasivos o de que por disposición legal la Nación deba realizar aportes para contribuir al pago de los pasivos pensionales de las entidades del nivel territorial, no implica que ésta asuma la responsabilidad por los mismos.

En dicho Fondo cada una de las entidades territoriales poseerá una cuenta destinada al pago de sus pasivos pensionales. Los valores registrados en las cuentas pertenecerán a las entidades territoriales y serán complementados de los recursos que destinen las entidades territoriales a la creación de Fondos de Pensiones Territoriales y Patrimonios Autónomos destinados a garantizar pasivos pensionales de conformidad con las normas vigentes; los saldos, ingresos, egresos, coberturas y todo movimiento que se haga con los recursos al interior de la cuenta de cada entidad territorial deberán estar reflejados en el sistema de información del fondo, de manera actualizada, en línea y tiempo real, así como en la comunicación, estado de cuenta o el mecanismo que expida el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para informar a las entidades territoriales el pasivo pensional y su cubrimiento. Lo anterior, sin perjuicio de otra información que en la reglamentación de esta

norma se determine que puede ser incluida en el sistema de información del fondo y el mecanismo que determine el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 5°. Modifíquese el artículo 7° de la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo 7°. Reglas para el funcionamiento del Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales. Para el funcionamiento del Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- 1. El Fondo registrará los recursos en cuentas separadas correspondientes a cada entidad territorial.
- 2. Se deberá informar a las entidades territoriales el detalle de los movimientos de ingresos y egresos realizados en su respectiva cuenta individual de manera actualizada, en línea y tiempo real, mediante estado de cuenta, extracto o el mecanismo que se determine para tal fin, lo cual deberá verse reflejado en el sistema de información del fondo.
- 3. Los recursos que correspondan a cada entidad se registrarán en su respectiva cuenta.
- 4. Dentro de la cuenta asignada a cada entidad territorial, el Fondo asignará subcuentas correspondientes a los diferentes sectores que generan pasivos pensionales que tengan fuentes de financiación específicas.
- 5. Los recursos se administrarán a través de Patrimonios Autónomos que constituirá el Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Públicas Territoriales en las sociedades administradoras de fondos de pensiones y cesantías, en sociedades fiduciarias o en compañías de seguros de vida que sean seleccionadas a través de un proceso de licitación pública, la cual se adelantará conforme a lo previsto por la Ley 80 de 1993. Para efectos de dicha licitación las cuentas de las entidades

territoriales en el Fondo podrán agruparse en la forma que determine el Gobierno con el fin de que se pueda contar con varias entidades administradoras. En todo caso, las entidades deberán cumplir los índices de solvencia que determine el Gobierno nacional.

6. En ningún caso los recursos del Fondo podrán destinarse a fines distintos a financiar los pasivos pensionales de las entidades territoriales en los términos y condiciones previstos en esta ley.

Artículo 6°. Modifíquese el artículo 8° de la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo 8°. Comité Directivo del Fondo. El Fondo tendrá un Comité Directivo conformado de la siguiente manera:

El Ministro de Hacienda y Crédito Público, quien lo presidirá, o su delegado, el Ministro de Trabajo o su delegado, el Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado, el Ministro del Interior o su delegado, dos gobernadores o su delegado del nivel directivo. dos Alcaldes municipales o su delegado del nivel directivo, dos Alcaldes su delegado del nivel directivo, distritales 0 representante de la Federación Nacional de Departamentos, representante de la Federación Colombiana de Municipios, un representante de la Asociación Colombiana de Ciudades Capitales y un representante de la Asociación Colombiana de Ciudades Intermedias, quienes tendrán participación en la toma de decisiones estratégicas y un representante de los pensionados designado por los presidentes de organizaciones de pensionados de las entidades territoriales, que estén en vigencia legal.

El Comité Directivo del Fondo tendrá las siguientes funciones:

1. Determinar las políticas generales de administración, operación, metodología y funcionamiento del Fondo de

- acuerdo con la ley.
- 2. Aprobar los estados financieros del Fondo.
- 3. Aprobar la sustitución de activos por parte de entidades territoriales de conformidad con el artículo 5° de esta ley.
- 4. Darse su propio reglamento.
- 5. Aprobar las notas técnicas para el cálculo del pasivo pensional de todos los sectores.
- Participar en los procesos de reglamentación que se expidan por la autoridad competente relacionados con el Fonpet.
- 7. Realizar seguimiento y control del cumplimiento de los plazos establecidos para que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público efectúe la entrega de cartas de cubrimiento, giro de recursos excedentes, pago de bonos y cuotas partes pensionales, mesadas pensionales y demás procesos operativos a su cargo.
- 8. Supervisar la elaboración y validación de los cálculos actuariales, garantizando que estos sean accesibles, auditables y debidamente socializados con las entidades territoriales.
- Realizar auditorías trimestrales a la gestión del Fonpet para garantizar el cumplimiento de los plazos y procesos definidos.
- 10. Determinar el monto del porcentaje de administración del fondo en los términos establecidos en esta ley.
- 11. Definir las provisiones especiales para cubrir las desviaciones del cálculo actuarial y contingencias.
- 12. Emitir recomendaciones a las entidades territoriales en materia de saneamiento del pasivo pensional, con base en los resultados de los cálculos actuariales, los planes de ajuste fiscal o las auditorías efectuadas.
- 13. Recomendar ajustes normativos o de política pública al Gobierno nacional, cuando se identifiquen vacíos, barreras o deficiencias en el funcionamiento del sistema pensional territorial.

Artículo 7°. Modifíquese el artículo 16 de la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo 16. Información y responsabilidad disciplinaria. Con el fin de asegurar el seguimiento, aprobación y giros para el cumplimiento de las obligaciones en materia pensional de las entidades territoriales, las mismas deberán remitir con la periodicidad que se acuerde entre el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, y las entidades territoriales en el comité directivo del Fonpet, en cada vigencia la información que se requiera y efectuar los procedimientos necesarios para tal efecto. De igual manera el Ministerio de Hacienda deberá cumplir con el envío de información de que trata el numeral 2 del artículo 7° de la presente ley.

Constituye falta gravísima la violación de lo dispuesto en esta ley.

Artículo 8°. Modifíquese el artículo 17 de la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo 17. Bonos pensionales. Los bonos pensionales que expidan las Entidades Territoriales y demás Entidades Públicas a Colpensiones o al que haga sus veces se liquidarán calculando el valor presente, a la fecha de traslado, del capital necesario para financiar una pensión de vejez, con las condiciones de edad, monto porcentual y tiempo, del régimen que se le aplique, disminuido en el valor presente a la fecha de traslado, de las cotizaciones que se espera efectúe el afiliado a la administradora entre la fecha de traslado y la que adquiera el derecho, actualizadas fecha e n capitalizadas. Para todos los cálculos se utilizará un interés técnico real efectivo anual del cuatro por ciento (4%); los factores actuariales serán calculados con los parámetros técnicos del Régimen de Ahorro Individual calculados al cuatro por ciento (4%) real efectivo anual. Los bonos así determinados devengarán un interés equivalente al DTF pensional calculado como IPC más cuatro (4) puntos reales,

entre la fecha de traslado y la fecha de pago.

El salario a fecha base (junio 30 de 1992 o fecha inmediatamente anterior si a dicha fecha no estaba activo) para calcular los bonos pensionales se determinará tomando los mismos factores salariales que se utilicen para el reconocimiento de la pensión, en el Régimen de pensiones de la Ley 100 de 1993. El salario así determinado se actualizará hasta la fecha de traslado, con el índice de precios al consumidor certificado por el DANE. Los mismos factores se utilizarán para el reconocimiento de la pensión.

En todo caso el emisor y cada contribuyente responderán cada uno por su cuota parte en el bono, para lo cual los bonos podrán emitirse a través de cupones. En el caso del Régimen de Ahorro Individual podrá preverse el fraccionamiento del bono en la forma que determine el Gobierno. El Gobierno nacional determinará las reglas generales conforme a las cuales, en casos excepcionales, la administradora podrá autorizar el pago de los bonos o cuotas partes de los mismos a plazos, mediante anualidades anticipadas, en un plazo no mayor de cinco (5) años, y previo el otorgamiento de las garantías suficientes. El representante legal de la entidad que incumpla en el pago de su obligación incurra en causal de mala conducta. Para la financiación aquí prevista, se utilizará la rentabilidad certificada por la Superintendencia Financiera para el Fondo de Pensiones a que esté afiliado el titular del respectivo bono.

Sin perjuicio de los requisitos para acceder a la pensión en el régimen de transición de la Ley 100 de 1993, todos los tiempos laborados o cotizados en el sector público y los cotizados a Colpensiones o al que haga sus veces serán utilizados para financiar la pensión. Cuando algún tiempo no se incluya para el reconocimiento de la pensión y por ello no se incluya en el cálculo del bono pensional o no proceda la expedición de bono, se entregará a quien reconozca la pensión, por parte de la entidad que recibió las cotizaciones o aquella

en la cual prestó servicios sin aportes, el valor equivalente a las cotizaciones para pensión de vejez que efectuó o hubiere efectuado al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de Colpensiones o al que haga sus veces, actualizados con el DTF pensional. En estos casos, cuando los tiempos laborados con el sector público, sean anteriores a 1967, dicho valor se calculará con el porcentaje de cotización para pensión de vejez que regía para el año 1967, descontándose dicho monto del valor del bono a que haya lugar.

En el caso de las pensiones en régimen de transición de la Ley 100 de 1993, del sector público reconocidas por Colpensiones se descontará del valor del bono los aportes realizados a Colpensiones, antes de la fecha de traslado, actualizados en la forma aquí prevista.

Cuando sea necesario reliquidar bonos ya expedidos que no se encuentren en firme, por razón del cambio en la forma de cálculo de los bonos o por error cometido en la expedición, la entidad emisora procederá a reliquidar el bono, anulando el bono inicial y expidiendo uno nuevo, para lo cual sólo se requerirá la comunicación al beneficiario.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Compañías de Seguros podrán tener acceso a los sistemas de negociación de las bolsas de valores para realizar operaciones sobre bonos pensionales. Para tal efecto, la Superintendencia Financiera de Colombia o la que haga sus veces podrá regular la negociación de dichos valores.

Parágrafo 1°. Los valores equivalentes a las cotizaciones para pensión de vejez que se hubieren efectuado y que no hayan sido tenidos en cuenta al momento del reconocimiento pensional y los cuales den lugar al traslado de aportes a los que se hace referencia en el inciso 4° del presente artículo, serán suprimidos de forma recíproca entre las entidades públicas del orden nacional que dependan del Presupuesto general de la Nación, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional

y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones).

Para los efectos de este parágrafo, las entidades previstas en el inciso anterior efectuarán los respectivos reconocimientos contables y las correspondientes anotaciones en sus estados financieros.

Artículo 9°. Modifíquese el artículo 18 de la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo 18. Inspección, vigilancia y control. La Inspección, vigilancia y control sobre las entidades administradoras de los recursos del Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales será ejercida por la Superintendencia Financiera de Colombia o la que haga sus veces, la cual velará por el correcto manejo de los recursos administrados. Esta entidad estará en la obligación de informar periódicamente a la opinión pública y mínimo dos (2) veces al año, a través de medios masivos de comunicación, sobre el manejo de los recursos del Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades y debe exigir periódicamente Territoriales administradoras de fondos de pensiones y cesantías, sociedades fiduciarias o sociedades de seguros de vida, que administren el patrimonio autónomo de cada órgano, información fidedigna sobre los indicadores financieros, de gestión y de resultado que revelen el correcto manejo y demuestren su sana administración.

Artículo 10. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo 20B. Sin perjuicio de lo establecido en las normas vigentes para el pago de la deuda correspondiente al pasivo pensional de las entidades territoriales con el Fondo Nacional de Prestaciones del Magisterio (Fomag) y en cumplimiento del parágrafo 2° del artículo 18 de la Ley 715 de 2001, previa autorización de las entidades territoriales el Fondo Nacional

de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet) girará al Fondo Nacional de Prestaciones del Magisterio (Fomag), como amortización de la deuda pensional de los entes territoriales, los recursos acumulados por cada una de ellas en el sector educación del Fonpet, hasta por el monto del pasivo pensional corriente reportado por el Fomag.

Dentro de los siguientes seis meses, a la entrada en vigencia de la presente ley, el Fomag pondrá a disposición de todas las entidades territoriales y de libre publicación, la metodología y/o nota técnica usada para realizar los cálculos actuariales, de igual manera todos los procedimientos e instructivos relacionados con depuración, soportes documentales y ajuste del pasivo pensional.

El Fomag desarrollará una plataforma tecnológica en línea para todas las entidades territoriales para el cargue, cálculo, modificaciones o ajustes, depuración, validación, aprobación y socialización del pasivo pensional del sector educación. Dicho sistema deberá estar implementado dentro de los dos años posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

Mientras se cumple el plazo contenido en el inciso anterior, el Fomag informará a más tardar en el mes de marzo de cada vigencia, el valor y el detalle de las obligaciones pensionales o su valor de cálculo actuarial a las entidades territoriales para su revisión y aceptación, para lo cual en la vigencia inmediatamente anterior deberá disponer el medio ágil y eficaz para que las entidades territoriales realicen ajustes a la información utilizada para el cálculo actuarial de esa vigencia.

En caso de que por efecto de la actualización de los cálculos actuariales de las entidades territoriales resulten giros superiores al pasivo pensional, estos serán girados en la misma vigencia fiscal a la Entidad Territorial por parte del Fomag.

El Fomag deberá informar a las entidades territoriales los giros realizados y saldos devueltos, para su correspondiente registro presupuestal y contabilización y, a la Dirección General de Regulación Económica de la Seguridad Social del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el detalle de lo correspondiente a cada entidad territorial.

Artículo 11. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo 20A. El Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet) deberá girar a las Entidades Territoriales, a las administradoras de pensiones, y a todos los acreedores de un reconocimiento pensional el valor correspondiente al pago de bonos pensionales o cuotas partes de bonos pensionales, y cuotas partes pensionales, sólo teniendo en cuenta el saldo disponible en la cuenta de la entidad territorial y la emisión a través del sistema de la oficina de bonos pensionales del Ministerio de Hacienda y Crédito público (OBP), para el caso de su competencia, y el acto administrativo de reconocimiento de la cuota parte, sin que la entidad territorial requiera acreditar previamente la incorporación en su presupuesto. Durante la vigencia fiscal tales entidades territoriales deberán realizar los trámites administrativos a los que haya lugar y el registro contable de los pagos que por estos conceptos sean realizados por el Fonpet.

Para el caso de mesadas pensionales, por solicitud de las entidades territoriales, el Fonpet girará recursos para el pago de la nómina de pensionados de la administración central territorial, por el cien por ciento (100%) del valor apropiado en su presupuesto para el pago de mesadas pensionales por parte de las entidades territoriales para cada vigencia, siempre que tengan saldo en cuenta.

De los recursos transferidos por el Fonpet a las entidades territoriales por concepto de mesadas pensionales corrientes, estas podrán reembolsar durante la vigencia en curso, los recursos propios que utilizó para pagar las mesadas pensionales corrientes de los meses transcurridos antes de que les llegara el giro de estos recursos. Con los recursos remanentes las entidades territoriales deberán continuar pagando las mesadas pensionales corrientes de los meses que restan de la vigencia en la que se solicitaron los recursos al Fonpet, y si aún quedaren reservas pensionales, estas se deberán incorporar al presupuesto de la siguiente vigencia con destinación específica al pago de obligaciones pensionales.

Las entidades territoriales podrán presentar la solicitud para el pago de la nómina de pensionados de la administración central y del sector salud (asumidas) territorial dentro del primer trimestre de cada vigencia. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público y las entidades territoriales deberán efectuar a través de Pasivocol la revisión, ajustes y aprobación del valor dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud de pago. El giro de los recursos para el pago de la nómina de pensionados deberá realizarse dentro del mes siguiente a la presentación de la solicitud. En ningún caso, estos procedimientos podrán superar el primer semestre de cada vigencia.

Las compensaciones o pagos de cuotas partes pensionales se deben realizar acorde con el procedimiento establecido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el giro de los recursos para la compensación o pago de las cuotas partes pensionales deberá realizarse dentro del mes siguiente a la aprobación de la solicitud, sin que la revisión de esta supere un plazo mayor a los dos meses a la fecha de presentación de la solicitud.

Lo previsto en el presente artículo se efectuará para las entidades territoriales que tengan saldo en cuenta y cumplan con los requisitos establecidos en la presente ley y demás normas vigentes, de acuerdo con las instrucciones que suministre para este propósito el Ministerio de Hacienda y

Crédito Público.

Parágrafo 1°. Con el propósito de que el cargue de todos los requisitos necesarios para el giro de las mesadas pensionales, bonos pensionales, cuotas partes pensionales y excedentes de los distintos sectores se haga dentro del primer semestre de la vigencia, la plataforma junto con los instructivos y procedimientos deberán estar definidos a disposición, en funcionamiento y habilitados para recibir todos los documentos, trámites y procesos necesarios de desahorros dentro del primer trimestre de cada vigencia.

Artículo 12. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo 12A. Desahorro de excedentes por sector. Las entidades territoriales que hayan cubierto el cien por ciento (100%) de su pasivo pensional en cada uno de los sectores del Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet), podrán utilizar los recursos excedentes de cada sector, para la financiación de proyectos de inversión social incluidos en su Plan de Desarrollo conforme la fuente de financiación respectiva, siempre y cuando cumplan con los demás requisitos establecidos en la normativa vigente. Para tal efecto, se priorizarán las fuentes propias de las entidades territoriales, seguidas de las demás fuentes, al momento de establecer los excedentes del sector propósito general.

Artículo 13. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo nuevo 12B. Obligaciones de la Nación con el Fonpet. Los préstamos otorgados a la Nación — Ministerio de Hacienda y Crédito Público por el Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales (Fonpet), en virtud del artículo 12 del Decreto Legislativo número 444 de 2020 y de las leyes o decretos de Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley

de Apropiaciones de todas las vigencias fiscales y demás recursos pendientes a favor de las entidades territoriales, deberán ser distribuidos y registrados en las cuentas individuales de las entidades territoriales antes del cierre de la vigencia fiscal 2026. El Fonpet efectuará el registro contable de la deuda de la Nación con el Fondo por estos conceptos a favor de cada una de las entidades territoriales.

Las entidades territoriales podrán efectuar el cruce de cuentas entre la deuda que la Nación tiene con el Fonpet y la deuda que las entidades territoriales tienen con el Fomag por el pago del pasivo pensional, así como el cruce con las deudas que tienen las entidades territoriales con las administradoras de pensiones públicas por concepto de bonos pensionales y cuotas partes pensionales, así como con deudas de aportes territoriales que las entidades tengan con el mismo Fonpet.

Artículo 14. Adiciónese un artículo transitorio a la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Artículo Transitorio 12C. Durante las vigencias 2025 a 2027, las entidades territoriales podrán reorientar las rentas que constituyen aportes a su cargo para gastos de inversión, conforme a lo dispuesto en esta ley.

La Entidad Territorial informará al Ministerio de Hacienda la opción que prefiere para la realización de los aportes, ya sea que se acoja a la opción de reorientación de rentas, al modelo de administración financiera o al modelo de suspensión de aportes.

Lo previsto en el presente artículo se efectuará para las entidades territoriales que tengan recursos disponibles y cumplan con los requisitos establecidos en la presente ley, y demás normas vigentes, de acuerdo con las instrucciones que suministre para este propósito el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Asimismo, las entidades territoriales que, al momento de la

promulgación de esta ley, ya hayan optado por una medida de reducción de aportes podrán acogerse a la reorientación de rentas, siempre que informen previamente al Ministerio de Hacienda sobre su decisión.

Artículo 15. Adiciónese un parágrafo al artículo 9° de la Ley 549 de 1999, el cual quedará así:

Parágrafo. Cualquier modificación en la nota técnica para la aprobación del cálculo actuarial del sector educación, salud y Propósito General deberá ser previamente aprobada por los miembros del Comité Directivo del Fonpet antes de su aplicación.

Artículo 16. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, particularmente el artículo 5° de la Ley 549 de 1999.

El Presidente del Honorable Senado de la República,

Efraín Cepeda Sarabia.

El Secretario General del Honorable Senado de la República,

Diego Alejandro Gonzáles González.

El Presidente de la Honorable Cámara de Representantes,

Jaime Raúl Salamanca Torres.

El Secretario General de la Honorable Cámara de Representantes,

Jaime Luis Lacouture Peñaloza.

PRESIDENCIA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 24 de junio de 2025.

De conformidad con el proveído de los artículos 166 y 168 de

la Constitución Política de Colombia, desarrollados por los artículos 199 y 201 de la Ley 5ª de 1992 (Reglamento del Congreso), que a la letra rezan:

Artículo 166. "El Gobierno dispone del término de seis días para devolver con objeciones cualquier proyecto cuando no conste de más de veinte artículos; de diez días, cuando el proyecto contenga de veintiuno a cincuenta artículos; y hasta de veinte días cuando los artículos sean más de cincuenta.

Si transcurridos los indicados términos, el Gobierno no hubiere devuelto el proyecto con objeciones, el Presidente deberá sancionarlo y promulgarlo. Si las Cámaras entran en receso dentro de dichos términos, el Presidente tendrá el deber de publicar el proyecto sancionado u objetado dentro de aquellos plazos".

(...)

"Artículo 168. Si el Presidente no cumpliere el deber de sancionar las leyes en los términos y según las condiciones que la Constitución establece, las sancionará y promulgará el Presidente del Congreso".

Teniendo en cuenta lo anterior y como quiera que la Presidencia devuelve el Proyecto de Ley número 75 de 2024 Senado, 479 de 2024 Cámara, por medio de la cual se modifica la Ley 549 de 1999 con el fin de garantizar el financiamiento pasivo pensional de las entidades territoriales y el fondo nacional de pensiones de las entidades territoriales, sin la correspondiente sanción ejecutiva, el Presidente del Congreso de la República, imparte la sanción correspondiente.

REPÚBLICA DE COLOMBIA — RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Publíquese y Ejecútese.

Dada en Bogotá, D. C., a 24 de junio de 2025.

# LEY 2467 DE 2025

LEY 2467 DE 2025

(julio 2)

D.O. 53.169, julio 2 de 2025

por medio de la cual se Garantiza el Acceso al Servicio Público domiciliario de Gas Combustible por Redes en Viviendas de Interés Social (VIS), y Viviendas de Interés Prioritario (VIP)

El Congreso de Colombia

#### **DECRETA:**

Artículo 1°. Objeto. Garantizar el acceso al servicio público domiciliario esencial de gas combustible por redes en Viviendas de Interés Social (VIS), y Vivienda de Interés Prioritario (VIP).

Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley se aplicarán las siguientes definiciones:

Gas Natural: Es un hidrocarburo resultado de una mezcla de gases ligeros de origen natural. Contiene metano en una proporción de 75% al 95%. Normalmente incluye algunas cantidades variables de otros alcanos como el etanol, propano, butano, nitrógeno, dióxido de carbono, sulfuro de hidrógeno, helio y argón.

Conexión: Conjunto de bienes que permiten conectar a un usuario residencial con las redes de distribución de gas

combustible. La conexión se compone de la acometida, medidor y el regulador.

Red interna: Conjunto de redes, tuberías, accesorios y equipos que integran el sistema de suministro del servicio público al inmueble a partir del medidor. Para edificios de propiedad horizontal o condominios, es aquel sistema de suministro del servicio al inmueble a partir del registro de corte general, cuando lo hubiere.

Gas Combustible por redes: Es cualquier gas que pertenezca a una de las dos familias de gases combustibles (gas natural y gas licuado de petróleo por redes) y cuyas características permiten su empleo en artefactos a gas, según lo establecido en la Norma Técnica Colombiana NTC-3527, o aquellas que la modifiquen, sustituyan o complementen.

Servicio Público Domiciliario de Gas Combustible por redes: Conjunto de actividades ordenadas a la distribución de gas combustible, por tubería u otro medio, desde un sitio de acopio de grandes volúmenes o desde un gasoducto central hasta la instalación de un consumidor final, incluyendo su conexión y medición.

Gas Licuado de Petróleo (GLP): Es una mezcla de hidrocarburos livianos constituidos principalmente propano y butano, extraídos del procesamiento del gas natural y refinamiento del petróleo, gaseosos en condiciones atmosféricas, que se licúan fácilmente por enfriamiento o compresión.

Acometida. Derivación de la red local del servicio respectivo que llega hasta el registro de corte del inmueble. En edificios de propiedad horizontal o condominio, la acometida llega hasta el registro de corte general.

Acometida Fraudulenta: Cualquier derivación de la red local, o de otra acometida del correspondiente servicio, efectuado sin autorización del prestador del servicio.

Centro de Mediación de Gas: Conjunto de elementos formados por el medidor de gas, regulador de presión y la válvula de corte general.

Medidor de Gas: Dispositivo, que registra el volumen de gas que ha pasado a través de él.

Artículo 3°. Ámbito de aplicación. Esta ley aplica para los hogares que adquieran, construyan o adecuen vivienda VIS y VIP, requieran el subsidio y cumplan los requisitos de focalización que le Gobierno nacional reglamentara a través del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y el Ministerio de Minas y Energía.

Artículo 4°. Financiación de Conexión y Red Interna. El Gobierno nacional garantizará los recursos para subsidiar el 70% del valor de la conexión e instalación interna para el servicio público domiciliario de gas combustible por redes en las nuevas Viviendas de Interés Social (VIS), y Vivienda de Interés Prioritario (VIP). Dentro de los doce meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley el Gobierno nacional reglamentará el mecanismo para hacer efectiva la entrega del subsidio a los usuarios beneficiarios.

El 30% del valor de la Conexión se incluirá dentro de valor de la vivienda a financiar por parte de la entidad financiera o a pagar por directamente por parte del usuario beneficiario.

Parágrafo 1°. El valor de la conexión e instalación interna para el servicio de gas combustible por redes en las viviendas VIS y VIP existentes a la entrada en vigencia de la presente ley se podrá cubrir con recursos del Fondo Especial Cuota de Fomento o del Fondo Único de Soluciones Energéticas (Fonenergía), siguiendo los procedimientos que aplican para el acceso a recursos de estos fondos.

Parágrafo 2°. El Ministerio de Minas y Energía, o quien este delegue, establecerá (i) el valor máximo de la conexión y la red interna que será sujeto del subsidio del 70% y de la

financiación del 30%, y (ii) los criterios y procedimientos para definir los proyectos de VIS y VIP sobre los cuales se garantizará el subsidio del 70%. Criterios de focalización que se determinarán en concordancia con el ingreso per cápita de la familiar y la clasificación Sisbén.

Artículo 5°. Entrega de conexión e instalación interna. Cuando el Gobierno nacional haya subsidiado el valor de la conexión y la instalación interna para el servicio de gas combustible por redes en las nuevas viviendas VIS y VIP en los términos establecidos en el artículo 3°, los constructores de dichas viviendas deberán entregarlas con las respectivas conexiones e instalaciones. En ningún caso, el costo de lo subsidiado podrá ser trasladado al usuario, ni exceder el tope establecido por la ley para la financiación de VIS y VIP de que trata la presente ley.

Parágrafo. El Ministerio de Minas y Energía establecerá un sistema de monitoreo y evaluación periódica para asegurar que los subsidios y las instalaciones de gas cumplan con los objetivos de la ley y para identificar áreas de mejora.

Artículo 6°. Fomento de otros usos. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Minas y energía y Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio fomentará, en un plazo no mayor a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley, los distintos usos del gas combustible por redes como la instalación de al menos un punto de conexión adicional con el fin de que los hogares residenciales en viviendas VIS y VIP puedan acceder a la instalación de otros usos, en condiciones de eficiencia y seguridad.

Artículo 7°. El Gobierno nacional gestionará y ejecutará las acciones a que haya lugar, a fin de fomentar la garantía de acceso, cobertura y prestación efectiva del servicio público domiciliario de gas combustible en las nuevas Viviendas de Interés Social (VIS), y Vivienda de Interés Prioritario (VIP), ubicadas en las zonas rurales del país.

Artículo 8°. Garantía de Sostenibilidad Fiscal. Para la implementación de la presente ley, las entidades señaladas, asignarán en sus presupuestos y planes de inversión los recursos necesarios que garanticen el cumplimiento de la misma, los ajustes presupuestales considerados en este artículo se harán de forma progresiva respetando el marco fiscal de mediano plazo.

Artículo 9°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

El Presidente del honorable Senado de la República

Efraín Cepeda Sarabia.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Diego Alejandro González González.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Jaime Raúl Salamanca Torres.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Jaime Luis Lacouture Peñaloza.

PRESIDENCIA DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., 26 de junio de 2025.

De conformidad con el proveído de los artículos 166 y 168 de la Constitución Política de Colombia, desarrollados por los artículos 199 y 201 de la Ley 5º de 1992 (Reglamento del Congreso), que a la letra rezan:

Artículo 166. "El Gobierno dispone del término de seis días para devolver con objeciones cualquier proyecto cuando no conste de más de veinte artículos; de diez días, cuando el proyecto contenga de veintiuno a cincuenta artículos; y hasta de veinte días cuando los artículos sean más de cincuenta.

Si transcurridos los indicados términos, el Gobierno no hubiere devuelto el proyecto con objeciones, el Presidente deberá sancionarlo y promulgarlo. Si las Cámaras entran en receso dentro de dichos términos, el Presidente tendrá el deber de publicar el proyecto sancionado u objetado dentro de aquellos plazos".

(...)

"Artículo 168. Si el Presidente no cumpliere el deber de sancionar las leyes en los términos y según las condiciones que la Constitución establece, las sancionará y promulgará el Presidente del Congreso".

Teniendo en cuenta lo anterior y como quiera que la Presidencia devuelve el Proyecto de Ley número 231 de 2022 Senado, 349 de 2024 Cámara, por medio de la cual se garantiza el acceso al servicio público domiciliario de gas combustible por redes en Viviendas de Interés Social (VIS) y Viviendas de Interés Prioritario (VIP), sin la correspondiente sanción ejecutiva, el Presidente del Congreso de la República, imparte la sanción correspondiente.

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Publíquese y ejecútese.

Dada en Bogotá, D. C., a 26 de junio de 2025.

El Presidente del Congreso de la República,

Efraín Cepeda Sarabia.

### LEY 2466 DE 2025

LEY 2466 DE 2025

(junio 25)

por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

El Congreso de Colombia

**DECRETA:** 

### TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

### CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 1°. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.

**Artículo 2°. Relaciones que regula.** Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 3°. Relaciones que regula. El presente Código

regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial."

**Artículo 3°. Restricción de inaplicabilidad.** Modifíquese el artículo 4° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 4°. Empleados Públicos. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten."

Artículo 4°. Principios. La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

- 1. Igualdad de oportunidades;
- Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
- 3. Estabilidad en el empleo;
- 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos

- en normas laborales;
- Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
- 6. Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad;
- 7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
- Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;
- 9. Protección especial a campesinos, la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

# TÍTULO II RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

# CAPÍTULO I Medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad

Artículo 5°. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 47. El contrato laboral a término indefinido. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador".

Artículo 6°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.

#### 1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro, (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá

continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

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

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

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

- 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
- 2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
- 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
- 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a

los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones. que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.

- 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
- 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
- 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3°. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

**Parágrafo 4°.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

**Parágrafo 5°.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 6°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores solo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la

aplicación del debido proceso."

Artículo 8°. Publicación del reglamento de trabajo. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 120. Publicación. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de

trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación."

# CAPÍTULO II Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras

Artículo 9°. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

"Artículo 4°. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

- 1. Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
- Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
- 3. Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.
- 4. Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre

otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor".

**Artículo 10. Trabajo diurno y nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.

- 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.).
- 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Parágrafo 1°. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"

**Parágrafo 2°.** Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley."

Artículo 11. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101

#### de 2021, el cual quedará así:

"Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

- a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.
- Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.
- b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de

edad , autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

- 1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
- 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas."

**Artículo 12. Relación de horas extras.** Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar".

Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley."

**Artículo 13. Límite al Trabajo Suplementario.** Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

"Artículo 22. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente".

Artículo 14. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.

- 1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
- 2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1°. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

**Parágrafo 2°.** Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3°. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

**Artículo 15. Obligaciones especiales del empleador.** Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los parágrafos 2° y 3° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

- "6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:
- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzoso aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero

- civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante
- y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6)

meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

(...)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2°

- de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.
- El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
- 14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.
- 15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en el sexo y en contra del presunto perpetrador.
- 16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.
- 17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda,

al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

(...)

**Parágrafo 2°.** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 3°. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

Parágrafo 4°. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la afiliación a Fondo de Cesantías es obligatoria."

## CAPÍTULO III Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo

**Artículo 16. Límites a la subordinación.** Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes".

Artículo 17. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"10.Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

- 11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.
- 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

- 13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.
- 14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.
- 15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".

Artículo 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son e espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la <u>Ley 1010 de 2006</u>, <u>Ley 1257 de 2008</u>, <u>Ley 2365 de 2024</u>, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la <u>Ley 1257 de 2008.</u>

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en la normativa existente en la materia.

Artículo 19. Experiencia laboral de personas privadas de la libertad. Las actividades productivas y ocupacionales desarrolladas por la población privada de la libertad serán

reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia. Se concederá la redención de pena por trabajo a las personas privadas de la libertad y se les abonará dos días de reclusión por tres días de trabajo.

**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas y ocupacionales en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

Artículo 20. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.

# CAPÍTULO IV Medidas para promover la formalización laboral

Artículo 21. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 81. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas sustantivas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:
  - 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual

vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud y riesgos laborales, pagado plenamente por la empresa como dependiente. Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes, y tendrá derecho al reconocimiento y pago de todas las prestaciones, auxilios y demás derechos propios del contrato laboral.

El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y

trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1°. Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, como también para los departamentos fronterizos de La Guajira, Norte de Santander y Arauca, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2°. Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

**Parágrafo 3°.** El tiempo correspondiente a la fase práctica o dual deberá ser certificado por la empresa y se reconocerá como experiencia laboral para el aprendiz.

Parágrafo 4°. Los hogares infantiles y las personas jurídicas sin ánimo de lucro cuya personería jurídica esté reconocida por el ICBF, que presten servicios de atención integral a la primera infancia en cualquier modalidad de atención reconocida dentro del municipio o distrito no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.".

**Artículo 22. Internos de medicina.** Adiciónese el artículo 81A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 81A. Internos de medicina. Los estudiantes de medicina que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).

En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV)".

Artículo 23. Monetización de la cuota de aprendizaje. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

"Artículo 34. Monetización de la cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1,5) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la

cuota mínima obligatoria".

**Parágrafo 1º.** Los recursos de la monetización se destinarán en un veinticinco por ciento (25%) específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos.

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV), por mes. El veinticinco por ciento (25%) será destinado para ampliar la cobertura de la educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo dirigida a los jóvenes rurales, a través del fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios, Para tal efecto, el SENA podrá celebrar convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, que permitan llevar programas técnicos y tecnológicos directamente a los territorios, evitando el desplazamiento de los jóvenes hacia centros urbanos. El cincuenta por ciento (50%) restante de los recursos se destinará para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

En todo caso, el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del Congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, remitiendo copia a la Contraloría General de la República.

**Parágrafo 2°.** El Fondo Emprender financiará de manera prioritaria iniciativas productivas, unidades productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios formulados

por asociaciones de aprendices y/o de egresados del SENA. Adicional a las fuentes actuales de financiación, el Fondo podrá recibir recursos de entidades y fondos de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, a través de convenios de cofinanciación o proyectos de inversión dirigidos a fortalecer el emprendimiento en sus distintas modalidades. También podrán ser beneficiarios del Fondo Emprender las asociaciones de los campesinos, las campesinas y las iniciativas asociativas y cooperativas de las personas que integran la economía popular, siempre que estas iniciativas productivas, unidades económicas, modelos o planes de negocios cumplan con los términos de referencia establecidos para las convocatorias públicas."

# Artículo 24. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

- 1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.
- 2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.
- 3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.
- 4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

Artículo 25. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.

Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción

o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora.

Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1°. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.

Parágrafo 2°. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la

modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Artículo 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:

- a) Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;
- b) Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

Artículo 31. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un

programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes.

Parágrafo 1°. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, en la ejecución de todo proyecto productivo, la realización de obras y la prestación de servicios a cargo del Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.

Parágrafo 2°. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje — SENA, reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa.

**Parágrafo 3°.** El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).

Artículo 32. Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.

Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.

El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".

**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.

Artículo 33. Formalización del trabajo doméstico remunerado. En cumplimiento del Convenio 189 Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.

En el mismo sentido, se reconocerán los derechos

prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará los lineamientos para crear un sistema de información para dicho registro, conforme a la política de Gobierno Digital y la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Mesa de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales creada por la Ley 1788 de 2016, para hacerle seguimiento a lo establecido en el presente artículo, deberá contar con la participación de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, con el fin de discutir y promover acciones favorables a la formalización laboral.

Parágrafo 1°. Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, conforme a lo establecido en el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o las normas que la sustituyan o complementen, y sus empleadores deberán, en todo caso, realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.

Artículo 34. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Microempresas y hogares. Las microempresas y hogares podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte, droguerías y

farmacias.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, la microempresa deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

**Parágrafo 1°.** Se entenderá por microempresa aquella definida de acuerdo con el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique.

Parágrafo 2°. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.

Parágrafo 3°. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los microempresas que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

Parágrafo 4°. Las microempresas, hogares e independientes podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 5°. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el Sistema de

Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (SISBÉN), ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.

Parágrafo 6°. El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.

Parágrafo 7°. Las prestaciones económicas del Sistema General de Seguridad Social en Salud para las personas que realicen cotizaciones a tiempo parcial, conforme a lo establecido en esta ley, podrán ser reconocidas en los montos que determine la reglamentación del Ministerio de Salud y Protección Social, la cual deberá expedirse dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, teniendo en cuenta la sostenibilidad fiscal del sistema.

Artículo 35. Beneficio para la creación de nuevos empleos - CREA EMPLEO-. Créase el beneficio CREA EMPLEO para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo. Este beneficio, financiado con recursos del Presupuesto General de la Nación asignados al Ministerio del Trabajo, se otorgará por un máximo de seis (6) meses por cada nuevo empleo a mujeres, jóvenes, personas mayores de 50 años con un pago mensual mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al promedio de la tasa de desempleo en países OCDE.

**Parágrafo 1°.** Podrán ser beneficiarias aquellas Empresas con hasta 50 empleados al momento de la postulación; o empresas con más empleados cuyo crecimiento en ventas comparando los dos últimos

años sea inferior o igual al IPC.

Parágrafo 2°. Para efectos de este artículo se consideran

Trabajadores dependientes que hayan cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la PILA con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), estén afiliados en el RUAF y realicen aportes en todos los subsistemas correspondientes.

Parágrafo 3°. Se considerarán nuevos empleos aquellos de tiempo completo para los cuales la empresa haya cotizado en la PILA en promedio los últimos seis (6) meses, comparado con el mes de solicitud del beneficio. No se aplicará el beneficio a empleados con novedad SLN superior a 15 días en el mes de solicitud.

Parágrafo 4°. El beneficio del que trata este artículo será de hasta el 25% de un salario mínimo legal mensual vigente por cada nuevo empleo de acuerdo a disponibilidad presupuestal. En caso de multiplicidad de empleadores cada empleado se contabilizará una sola vez, el aporte se otorgará al primero verificado por la UGPP.

**Parágrafo 5°.** El beneficio del que trata este artículo no es acumulable con otros subsidios nacionales para incentivar la contratación formal.

Para el cálculo del beneficio los números no enteros se aproximarán a la unidad monetaria inferior.

Parágrafo 6°. Las entidades financieras realizarán la dispersión de los recursos en coordinación con el Ministerio del Trabajo. Los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora, en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del beneficio Crea Empleo.

- 2. Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social se encuentran al día, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha.
- 3. Copia del Registro Único Tributario (RUT) del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación.

Parágrafo 7°. Las entidades involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y en general todos los actores que participen en el otorgamiento del beneficio CREA EMPLEO, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de qué trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten.

A su vez la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras, sin que sea necesario la recepción de los formularios físicos o digitales.

Parágrafo 8°. El Ministerio del Trabajo, mediante un Manual Operativo vinculante, establecerá el calendario, el detalle operativo del mecanismo de transferencia, y la certificación, restitución y devolución de recursos o subsanación de errores.

Parágrafo 9°. Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al beneficio CREA EMPLEO, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP):

1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar

la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), la base de datos del Registro Único de Afiliados (RUAF), y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo.

- 2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.
- 3. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.
- 4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.

Así mismo estas entidades deberán facilitar dicha información para programas de empleo incluyente o incentivos, así como instrumentos de pago por resultados que sean implementados por las entidades territoriales, de manera que se facilite e incentive el uso de este tipo de instrumentos.

Parágrafo 10. El Ministerio del Trabajo, establecerá a través de resolución, el proceso de desistimiento, restitución, devolución y compensación del aporte estatal del beneficio crea empleo.

Parágrafo 11. Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al beneficio Crea Empleo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), esta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual, se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Artículo 36. Trabajo agropecuario. En el primer año de vigencia de esta ley, el estado formulará una política pública de apoyo al trabajo agropecuario.

Esta política tendrá como fin apoyar, acompañar y proteger a las unidades productivas nacionales dedicadas a la actividad agropecuaria, en aras de que sus trabajadores puedan disfrutar de todos los derechos y garantías plasmados en la constitución y las leyes, atendiendo las particularidades de este sector.

La condición de trabajador agropecuario no es excluyente con su reconocimiento como persona indígena o campesina.

Parágrafo. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo y Ministerio de Agricultura, presentará al Congreso de la República un proyecto de ley que regule los contratos agropecuarios y el jornal agropecuario. Este proyecto de ley deberá ser resultado de un proceso de consulta y diálogo con todos los sectores agropecuarios del país, incluyendo la agroindustria, las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas del sector.

Artículo 37. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las

nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se facilitará la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.

Parágrafo 1°. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo 2°. El Ministerio de Educación Nacional determinará tas profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.

Artículo 38. Puestos de trabajo en atención a emergencias, reforestación y forestación. Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias, reforestación y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, indígenas, población NARP, personas sujetas de especial protección, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o las figuras que los reemplacen.

Parágrafo. En los casos en los que, por falta de personal, no se pueda cumplir, con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se

puede ampliar el personal a todo el país.

Artículo 39. Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por estas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

- 1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.
- 2. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
- 3. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.
- 4. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
- 5. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.
- 6. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.
- 7. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo. El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico

que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Artículo 40. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 41. Créase el contrato laboral de todo trabajador de las artes y la cultura, todas las prácticas artísticas, culturales, sectores, subsectores artísticos y toda la cadena de creación en la industria cultural y creativa.

Debe formalizarse por escrito en cualquiera de sus modalidades, detallando las condiciones y garantías pertinentes a la relación laboral, incluyendo su objeto, duración, retribución acordada y días de pago. Respetando las garantías y derechos a los que haya lugar.

Este contrato tendrá las mismas garantías y derechos que se establecen en materia laboral abarcando las etapas de investigación, preproducción, producción, ensayos, presentación, montaje y postproducción, así como cualquier modalidad relacionada con la labor artística y cultural. El salario del artista será el indicado en el contrato, nunca inferior a los mínimos legales, convencionales o arbitrales.

Además, se especificará la duración de la jornada laboral y la

remuneración reconociendo el pago de horas extras y recargos por tiempo adicionales requeridos para cumplir con el objeto del contrato. En caso de no haber una estipulación expresa y escrita, la relación laboral se considerará por tiempo indefinido.

Artículo 42. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.

Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.

El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.

Parágrafo 1°. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, las cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que cuando se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.

**Parágrafo 2°.** En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 3°.** Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.

Artículo 43. Programa de primer empleo y programa de último empleo. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los joven es recién graduados de Instituciones de Educación Media, Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

### CAPÍTULO V Medidas para el uso adecuado de la tercerización y la intermediación laboral

**Artículo 44. Contratistas y Subcontratistas.** Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

«Artículo 34. Contratistas y subcontratistas.

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o

jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores».

### **Artículo 45. Empresas de Servicios temporales.** Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

"Parágrafo 1°. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa específica que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio específico con la misma o contratarlo con diferente Empresa de Servicios Temporales.

Parágrafo 2°. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1°, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, previa declaración de

autoridad judicial.

**Parágrafo 3°**. En el evento de que la empresa de servicios temporales transgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 4°. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales."

Artículo 46. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de

quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.

**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.

Artículo 47. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

"Artículo 7°. Flexibilidad en el horario laboral. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita."

Artículo 48. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión. Agréguese el artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

Artículo 59A. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las

prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.

Artículo 49. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población.

Parágrafo. Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC).

## CAPÍTULO VI Medidas para la transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles

Artículo 50. Lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales para el crecimiento verde. Promover mediante lineamientos, la generación de capacidades laborales para el crecimiento verde, con el propósito de proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales.

El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, de acuerdo con la Política de Crecimiento Verde y la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los lineamientos con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a prácticas sostenibles ambientalmente.

Incluir dentro de los lineamientos, el fomento a la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles y crecimiento verde.

Para el desarrollo integral del presente artículo, el Ministerio de Trabajo realizará mesas de trabajo para la socialización de los lineamientos con empresas y sectores involucrados.

Las empresas harán uso de los incentivos para la formulación, desarrollo e implementación de los lineamientos de las competencias laborales de los trabajadores que trata el presente artículo.

Artículo 51. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.

Esta capacitación se direccionará especialmente a:

- a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;
- b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.

**Artículo 52. Modalidades de Teletrabajo.** Modifíquese el artículo 2° de la <u>Ley 1221 de 2008</u>, el cual quedará así:

"Artículo 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. **Teletrabajo**. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a) **Teletrabajo autónomo**: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b) **Teletrabajo móvil**: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c) Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d) Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.
- e) **Teletrabajo temporal o emergente**: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.
- 2. **Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades

laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.".

**Artículo 53. Auxilio de Conectividad.** Por medio del cual se adiciona un artículo a la <u>Ley 1221 de 2008</u>.

"Artículo 6A de la Ley 1221. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte.

En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes."

Artículo 54. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adicionan unos numerales al artículo 6° de la Ley 1221 de 2008:

"13.Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

- 14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.
- 15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota."

Artículo 55. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.

Artículo 56. Entornos laborales flexibles. El empleador o la empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, específicamente perros y gatos.

El ingreso de animales de asistencia, apoyo emocional o uso terapéutico deberá ser permitido por el empleador o la empleadora siempre y cuando el trabajador o la trabajadora presente el certificado que soporte la necesidad de apoyo físico, psicológico o emocional.

El documento deberá ser emitido por un profesional de psicología o psiquiatría.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, expedirá dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, los lineamientos para asegurar la tenencia responsable de animales en entornos laborales, que incluirán como mínimo: condiciones de salud animal, medidas de bioseguridad, protocolos de convivencia,

responsabilidades del empleador y del trabajador, y procedimientos ante situaciones de emergencia o conflicto.

Artículo 57. Política pública de protección laboral ante la automatización. El Estado, a través del Ministerio del Trabajo y en coordinación con la Unidad del Servicio Público de Empleo, el SENA y demás entidades competentes, implementará una política pública de protección y transición laboral ante la automatización, con el fin de mitigar el impacto social y económico de la sustitución de empleos causada por el avance tecnológico. Esta política tendrá carácter permanente, preventivo y adaptativo y se articulará con el Sistema Público de Empleo.

Como parte de esta política, el Estado garantizará la identificación de sectores en riesgo, orientación a trabajadores, una ruta pública de reconversión y empleabilidad. Las empresas podrán participar de manera voluntaria en los programas de reconversión y empleabilidad impulsados por esta política pública, a través de convenios con el Ministerio del Trabajo, sin que ello implique obligación legal alguna para el empleador.

Artículo 58. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. El estado, en coordinación con las empresas que realicen explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz mineroenergética por renuncia o cambio de operación o actividad, promoverá y respaldará la

formulación de planes de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.

Esta política pública deberá contener como mínimo los incentivos, los mecanismos de protección, los instrumentos de reconversión laboral y las fuentes de financiación del gobierno nacional para cumplir con la protección laboral de los trabajadores.

#### TITULO III LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES

# CAPÍTULO ÚNICO Garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical y fomento a la unidad sindical

Artículo 59. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones. Lo anterior sujeto a los preceptos legales de la parte colectiva de este código."

Artículo 60. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.

Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.

### TÍTULO IV DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

#### **FINALES**

Y

Artículo 61. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras, dependientes e independientes, cuyos contratos especiales requieran de un trato particular y se puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de uno o más contratante. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.

Parágrafo. El Gobierno nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.

**Artículo 62. Prescripción.** Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 488. Regla general. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto.

En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social."

Artículo 63. Acompañamiento a micros y pequeñas empresas y formalización laboral. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente Ley.

Artículo 64. Régimen simple laboral. Tiene como objetivo fundamental facilitar la formalización laboral y reducir la carga administrativa para los empleadores, ofreciendo un marco jurídico más beneficioso para todas las partes involucradas, así como generar mayores rendimientos en la cuenta de cesantías en favor de los trabajadores.

Adiciónese dos parágrafos al artículo 99 de la Ley 50 de 1990 así:

"Parágrafo 1°. El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social hará las reglamentaciones correspondientes respecto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

En ningún caso la consignación anticipada podrá entenderse

como pago parcial de la cesantía, pues el trabajador solo tendrá acceso a la cesantía anticipada en los términos que así lo determine la Ley o a la terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo 2°. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar."

Artículo 65. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional. Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.

Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.

Parágrafo 1°. Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024.

**Parágrafo 2°.** Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (SISBÉN), ni resultará incompatible con

los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.

Artículo 66. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.

Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.

**Parágrafo.** Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado.

Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.

Artículo 67. Las disposiciones contenidas en los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.

Artículo 68. Vinculación de las madres comunitarias, trabajadores(as) de hogares infantiles y madres sustitutas. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) vinculará de forma progresiva a las madres comunitarias que estén en las modalidades de primera infancia del ICBF y trabajadores(as) de

los hogares infantiles de la modalidad institucional en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales.

A su vez las madres sustitutas serán formalizadas laboralmente y devengarán un salario mínimo. Esta formalización se realizará de forma progresiva, para lo cual el ICBF considerará prioritariamente la figura de trabajador oficial.

Parágrafo 1°. El ICBF establecerá la progresividad para la vinculación de las y los trabajadores en un término no mayor a doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los cuales estarán acorde a lo dispuesto en la Ley 2294 de 2023.

Parágrafo 2°. Para la vinculación progresiva de las madres comunitarias, trabajadores de hogares infantiles y madres sustitutas en la planta de personal del ICBF, se considerará como meta la implementación total para el año 2029, sin perjuicio de lo establecido en la reglamentación o en su desarrollo técnico; o antes si la disponibilidad presupuestal lo permite.

**Parágrafo 3°.** La implementación del presente artículo se realizará de forma progresiva en armonía con la disponibilidad presupuestal de la entidad en cada vigencia fiscal, el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.

Parágrafo 4°. Una vez formalizada la vinculación laboral por partedel ICBF, las madres comunitarias, trabajadores de hogares infantiles y madres sustitutas dejarán de ser beneficiarias de los reconocimientos económicos previstos en la Ley 1607 de 2012, en ningún caso serán concurrentes.

Artículo 69. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE). El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar (UAPA), garantizarán que en la operación del Programa de

Alimentación Escolar (PAE), se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social, lo anterior conforme al Marco Fiscal de Mediano plazo.

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

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

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

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

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

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

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

reglamentarios.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Efraín José Cepeda Sarabia.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Diego Alejandro González González.

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Jaime Raúl Salamanca Torres.

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Jaime Luis Lacouture Peñaloza.

REPÚBLICA DE COLOMBIA - GOBIERNO NACIONAL

Publíquese y cúmplase.

Dada, a 25 de junio de 2025.

GUSTAVO PETRO URREGO

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

Germán Ávila Plazas.

El Ministro de Salud y Protección Social,

Guillermo Alfonso Jaramillo Martínez.

El Ministro del Trabajo,

Antonio Eresmid Sanguino Páez