



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXV - N° 1211

Bogotá, D. C., lunes, 7 de septiembre de 2026

EDICIÓN DE 16 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariassenado.gov.co

MIGUEL ÁNGEL SÁNCHEZ VÁSQUEZ

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE EN EL SENADO DE LA REPÚBLICA. AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 15 DE 2026 SENADO

por medio de la cual se promueve el respeto, la dignificación laboral y se crea la Estrategia Nacional de Protección Contra la Violencia al Talento Humano en Salud y se dictan otras disposiciones.

Comisión Séptima Constitucional Permanente

CSP-CS- 0876-2026

Bogotá D.C., 04 de septiembre de 2026

Doctor

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

Secretario General

Doctora

LUCENA GONZÁLEZ QUIROGA

Jefe Sección de Leyes

Senado de la República

E. S. D.

ASUNTO: Publicación en la Gaceta del Congreso informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley 015/2026 SENADO "POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL RESPETO, LA DIGNIFICACIÓN LABORAL Y SE CREA LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA AL TALENTO HUMANO EN SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

Respetado Secretario,

Por instrucciones de la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado, y teniendo en cuenta lo dispuesto en artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, remito a su Despacho en medio electrónico para su publicación en la Gaceta del Congreso de la República, la siguiente ponencia, así:

INFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE

NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: 015/2026 Senado

TÍTULO: "POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL RESPETO, LA DIGNIFICACIÓN LABORAL Y SE CREA LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA AL TALENTO HUMANO EN SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

INICIATIVA: H.S. NORMA HURTADO SÁNCHEZ, H.R. CAMILO ESTEBAN ÁVILA MORALES, VÍCTOR MANUEL SALCEDO, LUZ MARINA GORDILLO SALINAS, LUIS ALFONSO CHÁVEZ.

RADICADO: EN SENADO: 21-07-2026

EN COMISIÓN: 11-08-2026

EN CÁMARA: XX-XX-202X

PUBLICACIONES - GACETAS

TEXTO ORIGINAL	PONENCIA 1º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO COM VII SENADO	PONENCIA 2º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA SENADO	PONENCIA 1º DEBATE CÁMARA	TEXTO DEFINITIVO COM VII CÁMARA	PONENCIA 2º DEBATE CÁMARA	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CÁMARA
07 Art 961/2026								

PONENTES PRIMER DEBATE		
HH.SS. PONENTES	ASIGNADO (A)	PARTIDO
NORMA HURTADO SANCHEZ	PONENTE UNICA	PARTIDO DE LA U

NÚMERO DE FOLIOS: VEINTITRES (23)

RECIBIDO EL DÍA: 04 DE SEPTIEMBRE DE 2026

HORA: 10:45

Atentamente,

ALFREDO JOSÉ MOÍSES LÓPEZ

Secretario General Comisión Séptima



Bogotá D.C., 4 de septiembre de 2026

Presidente

ANDRÉS FORERO MOLINA

Presidente de la Comisión Séptima Constitucional.

Ciudad

Asunto: Informe de ponencia positiva para primer debate en el Senado de la República. Proyecto de Ley 015 de 2026 Senado "Por medio de la cual se promueve el respeto, la dignificación laboral y se crea la Estrategia Nacional de Protección Contra la Violencia al Talento Humano en Salud y se dictan otras disposiciones".

Respetado señor Presidente,

En cumplimiento del honoroso encargo que me hiciera la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República, el 13 de agosto de 2026, y en desarrollo de lo dispuesto en la Ley 5ª de 1992 art. 150, 153 y 156, en mi calidad de ponente, me permito radicar informe de ponencia positiva al proyecto descrito en el asunto.

Cordialmente,

NORMA HURTADO SANCHEZ

SENADORA DE LA REPÚBLICA

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE Con el ánimo de rendir una ponencia comprensible a los honorables Senadores del Senado de la República y buscando precisar los objetivos, el alcance y la necesidad del proyecto, el informe de ponencia se desarrollará en el siguiente orden: I. Trámite del Proyecto de Ley. II. Objeto y contenido del Proyecto de Ley. III. Exposición de motivos y consideraciones de los ponentes. IV. Marco constitucional, legal y normativo. V. Pliego de Modificaciones. VI. Impacto Fiscal. VII. Conflicto de intereses. VIII. Proposición. IX. Texto Propuesto. I. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY El Proyecto de Ley 015 de 2026 fue radicado el 21 de julio de 2026 en la Secretaría General del Senado de la República, bajo la autoría de la Senadora Norma Hurtado Sánchez y los Representantes Camilo Esteban Ávila Morales, Luz Marina, Gordillo Salinas, Luis Alfonso Chávez y Víctor Manuel Salcedo. Esta iniciativa fue publicada en la Gaceta 961 de 2026. Posteriormente, la Secretaría General remitió por reparto a la Comisión Séptima Constitucional permanente del Senado de la República, designando a la Senadora Norma Hurtado Sánchez como ponente única para primer debate en la Comisión Séptima del Senado. El 31 de agosto fue autorizada una prórroga para la rendición de informe de ponencia. En consecuencia, la suscrita se permite rendir ponencia en los siguientes términos: II. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO Objeto del Proyecto de Ley. El proyecto de ley cuenta con 21 artículos. Conforme a lo anterior, en pro de las garantías laborales y la dignificación del talento humano en salud, se propone regular y garantizar que el pago por los servicios prestados se realice de forma justa y oportuna. Para ello, el articulado impone a los agentes del sistema la obligación de girar de manera prioritaria los recursos destinados a honrar las obligaciones laborales y contractuales, so pena de afrontar investigaciones y la imposición de intereses moratorios a la tasa equivalente a una y media veces el interés bancario corriente certificado por la Superintendencia Financiera. Adicional a estas garantías, y con el fin de salvaguardar la seguridad en el acto de cuidado, se establece de manera categórica que las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS), independientemente de su naturaleza jurídica, están obligadas a suministrar de forma oportuna los insumos, recursos, tecnologías y demás medios de labor necesarios para asegurar una atención de calidad y libre de riesgos para los usuarios. En línea con esta disposición de bienestar, se ordena la cobertura y el desarrollo obligatorio del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSSS-T) para todo el talento humano en salud, sin distinción de su modalidad de vinculación, bajo la inspección, vigilancia y control del Ministerio del Trabajo. Asimismo, la iniciativa define con claridad las reglas de juego para la vinculación y contratación del sector. Se establece como regla general la contratación laboral o la relación legal y reglamentaria, prohibiendo explícitamente	cualequier figura de intermediación o tercerización ilegal que encubra prácticas lesivas para los derechos constitucionales del personal; al tiempo que se habilita un régimen de contratación flexible pero digno y justo para los especialistas de las ciencias de la salud en casos que requieran características <i>intuito personae</i> o de ejercicio independiente. Adicionalmente, con miras a corregir los desequilibrios de distribución médica en el país, se contemplan incentivos académicos, investigativos y económicos a cargo del Gobierno nacional para fomentar la presencia de este talento en zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso. Finalmente, el proyecto consagra un riguroso esquema de inspección y sanción por incumplimiento en cabeza del Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud. Como medida preventiva de habilitación y vigilancia, se instruye al Ministerio de Salud y Protección Social para que incorpore el cumplimiento oportuno de las obligaciones laborales y contractuales dentro de los criterios de suficiencia patrimonial y financiera que deben acreditar las IPS para operar en el territorio nacional. Contenido del Proyecto de Ley 1. Capítulo I: Define el norte de la ley: dignificar, planificar y proteger el trabajo y la formación de todo el talento humano en salud del país. Establece con claridad que estas reglas cobijan a todo el personal técnico, tecnológico y profesional del sector. 2. Capítulo II: Es el corazón del proyecto en materia de condiciones de trabajo. Establece la contratación directa (laboral o pública) como regla general. Exige el pago prioritario y oportuno de salarios (con penalidades e intereses de mora si hay retrasos), garantiza el suministro obligatorio de insumos para trabajar seguros y blinda al personal con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo integral. Además, amarra la habilitación de las IPS a que estén al día con los pagos de su personal. 3. Capítulo III: Se enfoca en el crecimiento profesional y la distribución del personal en el territorio. Obliga a las IPS a capacitar continuamente a su personal y promueve alianzas internacionales para intercambios académicos. Adicionalmente, busca equilibrar la falta de médicos en las regiones más alejadas creando incentivos económicos y académicos para quienes trabajen en zonas de difícil acceso. 4. Capítulo IV: Se centra en la seguridad física, mental y la reputación del personal de salud. Crea una Estrategia Nacional y un Comité Interinstitucional (donde participan la Fiscalía, la Policía y la Defensoría) para diseñar rutas de denuncia rápidas ante agresiones. También protege el derecho al "buen nombre" frente a señalamientos públicos infundados y ordena combatir el acoso o maltrato que sufren los estudiantes en sus escenarios de práctica (como internados y residencias). 5. Capítulo V: Vigencia y derogatoria. III. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS A lo largo de los años, ha habido varios intentos de mejorar las condiciones laborales en el sector salud. La Ley 1438 de 2011 fue un esfuerzo por regular la contratación de los trabajadores misionales en las Empresas Sociales del Estado (ESE), exigiendo que fueran contratados directamente por estas instituciones. No obstante, la implementación de esta ley ha sido desigual (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018). Con ocasión del lamentable hecho ocurrido en periodos pasados, donde una profesional de la salud tomó la decisión de quitarse la vida por la presión y maltrato experimentados en el desarrollo de su residencia, se ha empezado a visibilizar este deplorable y aterrador panorama que nunca había recibido la atención que demanda por parte de las instituciones, las autoridades y la comunidad en general. Se está presenciando cómo el dolor por la partida de esta profesional ha despertado la valentía de muchos de sus colegas que, con coraje, están contando sus experiencias, elevando una voz de alarma para que el trato inhumano que se presenta, sobre todo en las especializaciones, sea corregido y deje de perjudicar la salud mental del personal, llegando a cobrar valiosas vidas.
Es importante manifestar que, si bien se ha hecho énfasis en esta circunstancia en la especialidad de cirugía general, esta es una realidad que se presenta en las distintas etapas de formación del talento humano en salud, donde se exigen horarios extenuantes que no respetan los tiempos de descanso necesarios para la recuperación física y mental de este personal. Además, la contratación de personal resulta insuficiente para las necesidades de cada servicio, generando una carga laboral que puede ser catalogada como inhumana para los médicos vinculados. Las preocupaciones por el no pago de salarios, honorarios y prestaciones sociales durante meses les genera una enorme presión adicional para resolver sus obligaciones personales y familiares, lo que causa gran desmotivación en el ejercicio de su carrera, el maltrato emocional y el acoso sexual y laboral derivan en elevados niveles de estrés, depresión y enfermedades mentales. El caso ha generado una serie de críticas respecto a la dignificación laboral en el sector salud, exponiendo no solo la precariedad laboral, sino también la falta de supervisión y apoyo a los residentes médicos, quienes enfrentan estas situaciones bajo la excusa de la formación profesional. A raíz de su muerte, se han llevado a cabo manifestaciones y llamados a mejorar las condiciones laborales en el sector, solicitando reformas para garantizar entornos de trabajo más seguros y humanos, especialmente para aquellos que están en formación. Además, este caso ha puesto de relieve la importancia de prestar atención a la salud mental de los profesionales de la salud, quienes frecuentemente enfrentan altos niveles de estrés y agotamiento sin el debido apoyo institucional (El País, 2024). Según datos conocidos con corte al 9 de julio del presente año, el colapso en la ocupación de servicios de urgencias presenta cifras de hasta un 250% de ocupación, circunstancia que se relaciona con el exceso en la carga laboral que recae en el escaso personal que dedica su vida al cuidado de la salud de todos los que integran esta sociedad. De acuerdo con un estudio realizado en el país en junio de 2020, llevado a cabo con un total de 302 residentes, se concluyó que las tasas de acoso laboral fueron del 49% y de acoso sexual fueron del 14,9%. El estudio establece adicionalmente que las principales formas de acoso sexual corresponden a acoso de género (47%) y atención sexual no deseada (47%), siendo este significativamente mayor en mujeres, y que los cirujanos fueron los principales perpetradores. Este mismo estudio que también se realizó en el año 2023, incluyó a 238 médicos de los 20 programas de especialización del país, y mostro que las tasas de acoso laboral se ubicaron en un 35,3%, mientras que el acoso sexual registró un incremento, alcanzando el 18,1%. La investigación establece que las principales manifestaciones de acoso sexual corresponden al acoso de género (51,2%) y a la atención sexual no deseada (41,9%), presentándose con una frecuencia significativamente mayor en mujeres. Este panorama, entonces, no puede ser tratado como una simple noticia o estadística más que se lamenta, pero frente a la que no se toman los correctivos necesarios. Se trata de personas y familias que han puesto su vida al servicio de la comunidad, tal y como se pudo evidenciar en la pandemia vivida por el Covid-19. Por este motivo, se eleva una voz de rechazo absoluto por estas violaciones sistemáticas a los derechos del talento humano en salud, se insta al Gobierno Nacional a realizar un monitoreo permanente y exhaustivo de este tipo de abusos, y se manifiesta la voluntad absoluta de trabajar en la creación de normas que eviten y sancionen estas prácticas, que deben ser erradicadas por completo del sistema de salud. Sin embargo, es importante destacar que la salud mental, históricamente subestimada y estigmatizada, ha emergido como una de las principales preocupaciones en el ámbito de la salud pública. Los profesionales del sector salud, encargados de cuidar la salud física y emocional de la población, se encuentran en una "posición privilegiada para abordar esta problemática". Paradójicamente, también son un grupo altamente vulnerable a trastornos mentales. Es por ello que la dignificación laboral en este sector se establece como un imperativo ético y social de primer orden. Al mejorar las condiciones laborales de los profesionales de la salud, no solo se garantiza su bienestar físico, sino también se contribuye a su salud mental, lo cual es fundamental para que puedan brindar	una atención de calidad a los pacientes. Es por ello que esta iniciativa busca mejorar significativamente las condiciones de trabajo de los profesionales de la salud en el país. Esto implica las mejoras económicas y contractuales, con el objetivo de garantizar condiciones dignas de vinculación, pago justo y oportuno, así como la promoción y prevención de sus derechos constitucionales, legales y prestacionales. La Política Nacional de Talento Humano en Salud (2018) es una respuesta integral a los desafíos que enfrenta el sector salud en Colombia. Esta política reconoce que la estabilidad y el bienestar de los trabajadores de la salud son esenciales para garantizar un sistema de salud eficiente y de calidad. Es de suma importancia formalizar el empleo y reducir la tercerización en el sector, promoviendo un enfoque basado en el trabajo decente, tal como lo define la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Uno de los puntos centrales de esta política es la equidad en la distribución del talento humano en salud, un problema que ha afectado especialmente a las zonas rurales y apartadas del país (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018). En estas áreas, la falta de personal de salud es una preocupación constante, ya que los trabajadores suelen optar por empleos en las grandes ciudades, donde las condiciones laborales y salariales son mejores (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018). Para abordar esta situación, la política proponía una serie de incentivos para que los profesionales de la salud se emplearan en áreas de difícil acceso, incluyendo la mejora de las condiciones laborales, la provisión de vivienda y transporte, y la oferta de oportunidades de desarrollo profesional (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018). La Ley 1438 de 2011, que busca regular la contratación directa de los trabajadores misionales (Congreso de la República de Colombia, 2011). A pesar de los esfuerzos por implementar esta ley, su impacto ha sido limitado debido a la resistencia de algunas instituciones a formalizar el empleo y a las dificultades para supervisar y hacer cumplir estas regulaciones en todo el país (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018). La dignificación laboral en el sector salud revela una preocupación constante por la precariedad laboral y sus efectos en la calidad del servicio. En Colombia, el estudio realizado por Arango y Posada (2016) destaca cómo la tercerización laboral ha sido una de las principales causas de la precarización del empleo en el sector salud. Estos autores señalan que, a pesar de los avances en la cobertura de salud, las condiciones laborales de los profesionales han empeorado en muchos aspectos, especialmente en términos de estabilidad y acceso a beneficios laborales. Para ilustrar mejor la situación laboral de los trabajadores sanitarios, se hace alusión a la Encuesta Nacional de Situación Laboral de Profesionales de la Salud 2019 realizada por el Colegio Médico Colombiano en 2019 a 8.249 médicos y profesionales de la salud en todo el país para conocer la realidad de la situación laboral del Talento Humano en Salud. Otro aspecto importante es el impacto de las condiciones laborales en la salud mental de los trabajadores. En Colombia, el Colegio Médico Colombiano (2019) señala que muchos profesionales de la salud, particularmente médicos y enfermeras, trabajan en condiciones de alta presión, con jornadas laborales extendidas que superan las 48 horas semanales. Esto ha generado altos niveles de estrés, ansiedad y fatiga entre los trabajadores, lo que no solo afecta su bienestar personal, sino que también impacta la calidad de los servicios de salud que ofrecen (Colegio Médico Colombiano, 2019). Según la última encuesta de situación laboral de profesionales de la salud de 2019, realizada por el Colegio Médico Colombiano se logró evidenciar lo siguiente: 1. Más de 75% de los profesionales de la salud han tenido problemáticas laborales y no están conformes con los ingresos derivados de su ejercicio profesional.

De acuerdo con las estimaciones realizadas por el Ministerio de Salud y Protección Social a partir del Stock Histórico de Talento humano en salud, actualizado con la información de graduados de programas de educación superior (SNIES del Ministerio de Educación Nacional) y de convalidación de títulos obtenidos en el extranjero (Ministerio de Educación Nacional), y aplicando tasas de retiro y de migración, para el año 2019 el número de profesionales de medicina y especialistas es el siguiente:

Ítem	Número de personas
Médicos Generales	87 163
Especialistas Médicos	28 977

Estimaciones MSPS. Agosto 2020

La iniciativa beneficiaría a poco más de 43.567 servidores públicos vinculados a las Empresas Sociales del Estado, distribuidos así: **i)** 29.841 de carrera administrativa; **ii)** 5.031 vinculados mediante plantas temporales; **iii)** 3.993 trabajadores oficiales; **iv)** 2.662 de libre nombramiento y remoción; **v)** 1.459 de periodo fijo. Asimismo, se conoce que en las plantas de personas de las Empresas Sociales del Estado existen 23.826 cargos creados en determinadas profesiones y oficios, distribuidos así: **i)** 14.874 auxiliares de enfermería; **ii)** 2.758 enfermeros; **iii)** 800 bacteriólogos; **iv)** 3.691 médicos generales y **v)** 1.703 especialistas. Renglón seguido, de acuerdo con la certificación de Colombia Compra Eficiente a 14 de abril de 2020, las ESE tienen 39.728 contratistas y 50.712 contratos, es decir, que aproximadamente se encuentran prestando sus servicios, mediante contratos de prestación de servicios y apoyo en la gestión; 50.255 contratistas, profesionales y auxiliares de la salud (...).

Beneficiaría a más de 25 mil médicos especialistas, distribuidos en medicina interna, pediatría, anestesiología, entre otras especialidades, según se detalla en las figuras 1 y 2.

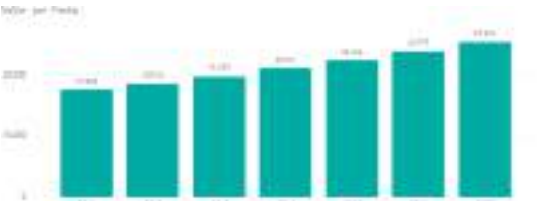


Imagen 1. Fuente: Bodega de Datos SISPRO (SGD) - Cálculos de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud. Ministerio de Salud y Protección Social 2018.



Imagen 2. Fuente: Bodega de Datos SISPRO (SGD) - Cálculos de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud. Ministerio de Salud y Protección Social 2018.

Según aproximaciones más generales, acorde con cifras del Ministerio de Educación, se permite establecer que por cada 1.000 habitantes que hay en el país, habría 1,5 médicos generales. Esto, teniendo en cuenta que hasta 2018, Colombia registraba 73.092 profesionales graduados en esta materia que también se verían beneficiados con la medida*.

IV. MARCO CONSTITUCIONAL, LEGAL Y NORMATIVO.

La Constitución Política de Colombia en el año 1991 concibió desde su preámbulo, al trabajo como uno de los fines esenciales del Estado, consagrando dentro del artículo 25 el trabajo como un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Via jurisprudencial la Corte Constitucional, mediante sentencia T-457 de 1992 estableció que los elementos del trabajo digno eran los consagrados en el artículo 53 de la carta magna, dentro del cual se afirma que el estatuto que debe expedir el Congreso tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Igualmente, la Corte Constitucional en Sentencia T-649 de 2013 reconoce y reitera el derecho de todos los trabajadores al pago oportuno del salario, señalando que "...la falta de pago puntual y completo del salario, imposibilitan al trabajador atender sus necesidades básicas de carácter personal y familiar lo que implica la violación del mínimo vital, el cual se ha entendido como "los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a la alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto a factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano".

Por su lado la OIT en su Convenio 95 de 1949, ratificado por Colombia, estableció criterios para la protección del trabajador, pero más para él, lo que corresponde a la contraprestación de su trabajo como salario, donde da algunas directrices para que los Estados desde sus facultades legales garanticen que a todo trabajador se le brinde la no afectación a su mínimo vital y como contraprestación a sus labores como es su salario. Igualmente, señala en el artículo 12, la obligación de los estados de establecer la garantía del pago del salario en intervalos regulares de acuerdo a su legislación interna.

La normatividad frente al Código Sustantivo del trabajo el cual regula las relaciones laborales entre particulares, y la misma norma establece cuales son las condiciones, derechos y obligaciones que tienen las partes dentro de una relación de tipo laboral, como es el artículo 127 que define qué se entiende por salario y cuándo hay derecho a él.

Así mismo, el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo, establece los parámetros de periodicidad del pago del salario en el que señala que no debe ser mayor a un mes y que el pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno, debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

A su vez, el Ministerio de Salud y Protección Social ha establecido vía actos administrativos la garantía para el ejercicio profesional del talento humano en salud y el pago al talento humano en salud, dentro de los cuales encontramos los siguientes:

- a. **Decreto 706/1974:** Comité de Adiestramiento y Formación / Por el cual se establece la organización y funcionamiento de los Servicios Seccionales de Salud.
- b. **Decreto 350/1975:** Consejo Seccional de Adiestramiento y Formación del Personal en Salud / Por el cual se determina la organización y funcionamiento de los servicios seccionales de salud y de las unidades regionales.
- c. **Decreto 121/1976:** Dirección de Recursos Humanos en Salud / Por el cual se revisa la Organización Administrativa del Ministerio de Salud Pública.
- d. **Decreto 2905/1977:** Consejo Nacional de Formación de Recursos Humanos para la Salud – Compuesto por Ministerio de Educación, Ministerio de Salud, Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES y Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA.
- e. **Decreto 1849/1992:** Por el cual se crea, el Consejo Nacional para el está compuesto por Ministerio de Educación, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud.
- f. **Resolución 630 de 2019:** Por medio de la cual se reglamenta el parágrafo 6 del artículo 13 de la Ley 1122 de 2007 - Establece que se entiende que el pago no es oportuno el día siguiente en que es exigible la obligación.

Por último, dentro del marco normativo encontramos la Ley 1164 de 2007 la cual crea el Observatorio del Talento Humano en Salud -el cual contiene el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud- RETHUS de esta ley se desprende la creación de la Política Nacional Talento Humano en Salud.

Derecho comparado

El análisis comparativo entre Colombia y otros países revela similitudes y diferencias clave en cuanto a la situación de los trabajadores del sector salud. En Colombia, la tercerización laboral ha sido un problema persistente que afecta a más del 70% de los trabajadores en las Empresas Sociales del Estado (ESE), según datos recientes del DANE (2022). Esto contrasta con países como España, donde se han implementado reformas laborales más estrictas que buscan garantizar la contratación directa de los trabajadores del sector público, incluidos los del sector salud (Arango & Posada, 2016).

En España, las políticas de dignificación laboral han sido más efectivas para reducir la tercerización y mejorar la estabilidad laboral, lo que ha contribuido a un ambiente de trabajo más favorable para los profesionales de la salud. Sin embargo, en muchos países de América Latina, como México y Brasil, se observan problemas similares a los de Colombia, con una alta dependencia de la tercerización y la contratación temporal (Nigenda & Serván-Mori, 2018).

La falta de acceso a beneficios laborales plenos, como la seguridad social y las pensiones, sigue siendo un obstáculo importante para la mejora de las condiciones laborales en estos países. A pesar de algunos esfuerzos por regular el empleo en el sector salud, la implementación de políticas efectivas ha sido lenta y desigual (OIT, 2019).

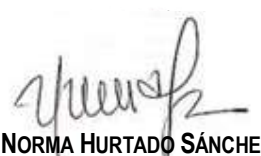
En Colombia, el Colegio Médico Colombiano (2019) señala que uno de los factores que ha perpetuado la precariedad laboral en el sector salud es la falta de supervisión adecuada por parte del gobierno. Aunque existen leyes que exigen la contratación directa de los trabajadores misionales, como la Ley 1438 de 2011, muchas instituciones de salud siguen eludiendo estas regulaciones mediante la contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado y contratos de prestación de servicios. Este fenómeno ha afectado particularmente a las enfermeras, quienes constituyen una mayoría significativa del personal de salud y enfrentan mayores dificultades para acceder a contratos estables y bien remunerados (DANE, 2022).

Otra diferencia clave entre Colombia y otros países es la desigualdad en el acceso a la formación y capacitación continua. Mientras que en países como España y Brasil los programas de capacitación para el personal de salud son más accesibles y están integrados en los sistemas de salud, en Colombia muchos trabajadores tienen dificultades para acceder a oportunidades de desarrollo profesional (OIT, 2019). Esto no solo afecta su capacidad para mejorar su desempeño, sino que también limita sus posibilidades de avanzar en sus carreras y obtener mejores condiciones laborales.

El análisis también revela que, aunque la Política Nacional de Talento Humano en Salud (2018) ha sido un paso importante hacia la formalización del empleo y la mejora de las condiciones laborales en Colombia, su implementación ha sido limitada (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018). La falta de recursos y la resistencia de algunas instituciones han dificultado la adopción de las medidas propuestas por la política. Esto es particularmente evidente en las zonas rurales, donde la escasez de personal de salud y las condiciones laborales precarias son más pronunciadas (Arango & Posada, 2016).

Reforma a la salud su impacto fiscal en THS

El proyecto de ley bajo consideración ha sido tramitado durante tres oportunidades en el Congreso de la República (2020 y 2022) bajo autoría de la Senadora Norma Hurtado Sánchez y el Representante Víctor Manuel Salcedo, en compañía de diversos congresistas, estando más cerca de ser aprobado en el año 2023, donde fue archivado por tránsito de legislatura en su cuarto debate. En ese sentido, esta iniciativa se ha constituido en el primer intento durante mucho tiempo para legislar en favor de los trabajadores del sector. Posteriormente, se hallaron puntos de encuentro con el proyecto de ley de reforma a la salud presentado por el anterior Gobierno, con el ánimo de

favorecer las condiciones laborales del talento humano. La reforma a la salud, tal como se plantea en el proyecto de ley presentado en septiembre de este año, aspira a transformar radicalmente el sistema de salud como se conoce hoy. Sin embargo, contempla la mejora de las condiciones laborales del Talento Humano en Salud a través de la dignificación del trabajo de los profesionales de la para garantizar la calidad de los servicios y la retención del talento. En este sentido, se propone crear una política pública integral para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores del sector, siendo que entre las medidas a implementar se encuentran: la estandarización de los procesos de contratación, la formalización laboral, la protección social y la garantía de los derechos laborales. En línea con lo anterior, el artículo 10 numeral 15, establece que la ADRES debe ser la entidad encargada de administrar los recursos fiscales y parafiscales del Sistema de Salud. Estos recursos se destinan tanto al aseguramiento social como al financiamiento de programas de formación del talento humano en salud, como el de Residentes Médicos. El artículo 11 numeral 15, por su parte, profundiza en los criterios específicos para la asignación de los recursos destinados a la formación. Adicionalmente a esto en su artículo 43 de la reforma (la cual modifica el numeral 3 del artículo 37 de la ley 1122 de 2007), busca garantizar que cualquier persona pueda acceder a servicios de salud de calidad cuando los necesite. Esto implica verificar que los centros de salud estén bien equipados, que el personal sea competente y que las condiciones laborales sean adecuadas para brindar una buena atención. Si bien se coincide en la intención, no sucede lo mismo en las formas. Lo anterior, se debe a que al cambio radical que se pretende implantar en el sistema de salud colombiano implica la reconfiguración en la utilización de recursos, los cuales dependen de unas sendas de ingresos y gastos que no cuentan con la debida claridad fiscal, lo cual hace que utilizar la mayoría de recursos que hoy se destinan al aseguramiento en salud, se atomicen en diversos gastos que no hallan asidero en la realidad financiera del sistema. Si bien el costeo de los gastos de dignificación del talento humano dentro de la reforma a la salud no se encuentra explícito en los diferentes análisis financieros presentados al Congreso de la República, se supone que existe disponibilidad y voluntad por parte del Gobierno nacional por hacer posible la entrega de mejores condiciones laborales a los trabajadores de la salud, según lo propuesto en su iniciativa de reforma. De esta forma, se puede garantizar el cubrimiento de la formalización del talento humano para las ESE por cerca de \$1,7 billones a precios de 2024, según lo reportado por el Ministerio de Hacienda mediante oficio 2-2022-057130 de septiembre de 2022. En igual sentido, de llegar a consolidarse la voluntad de formalización total del talento humano en salud, es viable la garantía de recurso, tanto para ESE como IPS privadas, lo cual asciende a un total \$7,1 billones a \$8,7 billones a precios de 2024, según el oficio de MHCP en comentario. Finalmente, es pertinente recordar que el Estado colombiano se encuentra en deuda con el talento humano en salud, más aún después de lo acontecido durante la pandemia del COVID-19, y en su trasegar diario al servicio de todos en medio de precarias condiciones laborales. Por ello, el llamado a la coincidencia en la intención, lo cual implica directamente la disponibilidad de recursos desde el Gobierno nacional, permite concluir la viabilidad fiscal de la presente iniciativa. V. PLIEGO DE MODIFICACIONES. El proyecto de ley no cuenta con pliego de modificaciones. VI. IMPACTO FISCAL. El cumplimiento de las metas y la ejecución de las medidas establecidas en el Proyecto de Ley se hará en el marco de las competencias constitucionales y legales de las entidades involucradas y en concordancia con las disponibilidades presupuestales, el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo.	Por consiguiente, para continuar con el trámite legislativo, es pertinente tener a consideración la siguiente jurisprudencia² de la Corte Constitucional: <i>"Las obligaciones previstas en el artículo 7º de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último, en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las provisiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica; empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso. Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático. Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto. El artículo 7º de la Ley 819 de 2003 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo afecte la validez constitucional del trámite respectivo.</i> Es relevante mencionar que la Corte Constitucional, en Sentencia C-911 de 2007, señala que el impacto fiscal de las normas no puede convertirse en óbice, para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa. <i>"En la realidad, aceptar que las condiciones establecidas en el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 constituyen un requisito de trámite que le incumbe cumplir única y exclusivamente al Congreso reduce desproporcionadamente la capacidad de iniciativa legislativa que reside en el Congreso de la República, con lo cual se vulnera el principio de separación de las Ramas del Poder Público, en la medida en que se lesiona seriamente la autonomía del Legislativo.</i> <i>Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento.</i> <i>Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda.</i> ² Corte Constitucional. Sentencia C-866 del 3 de noviembre de 2010. M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.
VII. CONFLICTO DE INTERESES. Según lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, corresponde al autor del proyecto y el ponente de un Proyecto de Ley enunciar las posibles circunstancias en las que se podría incurrir en conflicto de interés por parte de los congresistas que participen de la discusión y votación del Proyecto de Ley. En ese sentido, señala el artículo 1º de la Ley 2003 de 2019 lo siguiente: <i>"ARTÍCULO 1º El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:</i> <i>ARTÍCULO 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones. Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.</i> <i>a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.</i> <i>b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión</i> <i>c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil."</i> Atendiendo el anterior apartado legal, se considera que en el caso de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que eventualmente puedan generar un conflicto de interés por parte de los congresistas que participen en el debate y votación. Lo anterior, entendiendo el carácter general de lo propuesto en la iniciativa legislativa. Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exige al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso. VIII. PROPOSICIÓN. Con fundamento en las anteriores consideraciones y argumentos, en el marco de la Constitución Política y la Ley, propongo a la Honorable Comisión Séptima del Senado de la República, DAR PRIMER DEBATE Y APROBAR el Proyecto de Ley No. 015 de 2026 Senado "POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL RESPETO, LA DIGNIFICACIÓN LABORAL Y SE CREA LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA AL TALENTO HUMANO EN SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", conforme al texto propuesto. Atentamente,  NORMA HURTADO SÁNCHEZ Senadora de la República	IX. TEXTO PROPUESTO. Texto propuesto para primer debate – Proyecto de Ley 015 de 2026 senado "POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL RESPETO, LA DIGNIFICACIÓN LABORAL Y SE CREA LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA AL TALENTO HUMANO EN SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES". EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA: CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES ARTÍCULO 1º. Objeto: La presente ley tiene como objeto dignificar y regular las condiciones de trabajo del talento humano del sistema de salud en el territorio colombiano, propendiendo por establecer condiciones dignas en la vinculación, pago justo y oportuno, conforme a las normas concordantes en la materia; así como establecer las estrategias de planificación, la formación del Talento Humano del Sistema de Salud y crear la estrategia nacional de protección contra la violencia al talento humano del sistema de salud ARTÍCULO 2º. Ámbito de aplicación. La presente ley aplica para el talento humano en salud definido en el artículo 17 de la Ley 1164 de 2007. CAPÍTULO II DIGNIFICACIÓN LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN SALUD ARTÍCULO 3º. Vinculación de los Trabajadores del Sector Salud. Los actores del sector salud, y en general las instituciones prestadoras de salud, deberán vincular al talento humano en salud mediante cualquiera de las modalidades de contratación contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo a través de relación legal y reglamentaria, según corresponda, garantizando condiciones laborales justas y dignas. Está prohibida cualquier forma de vinculación del talento humano en salud que permita, contenga o encubra prácticas o facilite figuras de intermediación o tercerización laboral que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestaciones consagrados en las normas laborales vigentes para el sector privado o público, según sea el caso. Se deberán respetar las jornadas máximas legales establecidas dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano; evitando jornadas extenuantes que puedan poner en peligro el correcto desarrollo del ejercicio, la calidad en el servicio, la seguridad, la salud, así como la dignidad del talento humano en salud. Parágrafo 1. Las administradoras de riesgos laborales, en conjunto con los prestadores de servicios de salud y en general los empleadores del sector salud, deberán organizar como mínimo dos (2) veces al año actividades complementarias en promoción y prevención y deberán brindar acompañamiento en casos de violencia intrafamiliar, adicciones, burnout y demás condiciones en salud mental que afecten el desempeño laboral y social del personal de salud. Adicionalmente, contarán con programas especiales para las ocupaciones, profesiones y especialidades clasificadas como de riesgo alto. Se deberá informar al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud sobre las actividades aquí dispuestas, y su implementación con las evidencias respectivas.

Parágrafo 2. Las disposiciones contenidas en el presente artículo se realizarán de manera gradual y acorde con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, conforme a la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno nacional. ARTÍCULO 4°. Vinculación de los Trabajadores del Sector Salud especialistas. La vinculación de los especialistas del área de conocimiento de ciencias de la salud podrá realizarse tanto en el sector público como el privado a través de las distintas modalidades que permita el ordenamiento jurídico colombiano para la contratación de servicios profesionales, incluidas las modalidades establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, garantizando las condiciones de trabajo dignas y justas. Dicha vinculación se realizará en los siguientes casos: - En aquellas situaciones que por las características del servicio de salud que se presta no pueda ser realizado por el personal de planta o requieran características <i>intuito personae</i>. - En la prestación de servicios por profesionales de la salud que desarrollen su ejercicio profesional de manera independiente. ARTÍCULO 5°. Pago digno, justo y oportuno: Los agentes del sistema de salud, independientemente de su naturaleza, tienen la obligación de girar de manera oportuna los valores por los servicios prestados a las instituciones prestadoras de servicios de salud, para que éstas efectúen el pago de las obligaciones, incluidas las laborales y/o contractuales al talento humano en salud, las cuales tendrán prioridad sobre cualquier otro pago, so pena de las sanciones por parte de las autoridades competentes. En los casos del pago oportuno para especialistas en ciencias de la salud contratados bajo las modalidades que permita el ordenamiento jurídico colombiano, distintas a las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la remuneración correspondiente se realizará dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la presentación de la cuenta de cobro, factura o documento que haga las veces o equivalente. En los casos de incumplimiento en el pago en los términos acá establecidos estará obligado a reconocer los intereses moratorios a la tasa equivalente a una y media veces el interés bancario corriente, certificado por la Superintendencia Financiera. En ningún caso, se podrá superar la tasa superior a la fijada por la ley como límite de usura. El incumplimiento de las disposiciones dará lugar a las investigaciones correspondientes por parte de las autoridades competentes, de acuerdo con la naturaleza contractual. El Gobierno nacional reglamentará este artículo dentro de los seis meses siguientes a la expedición de la presente ley. Parágrafo 1. El Gobierno nacional establecerá los criterios vinculantes para lograr la contratación y remuneración justa y oportuna del Talento Humano en Salud. Parágrafo 2. Las entidades que contraten a través de cualquier modalidad o que sean responsables del pago al talento humano en salud, deberán relacionar mensualmente el monto correspondiente a las obligaciones laborales y contractuales que tengan con este personal. Estas entidades, al recibir recursos del sistema de salud, deberán destinar los rubros y dineros correspondientes al pago del monto de estas obligaciones. Los rubros y dineros a que se refiere el presente parágrafo tendrán destinación exclusiva para esta finalidad. ARTÍCULO 6°. Sanción por incumplimiento. Los agentes del sistema de salud, bien sean de naturaleza pública o privada, que contraríen de manera injustificada las normas y principios establecidos en la presente ley, respecto	del talento humano en salud, serán sancionados por el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia Nacional de Salud u otra autoridad competente, previo el cumplimiento del debido proceso. ARTÍCULO 7°. Garantías para el suministro de los medios de labor. Las Instituciones Prestadoras de servicios de Salud tanto públicas como privadas, garantizarán al talento humano en salud, independientemente de la forma de vinculación contractual, los insumos, recursos, tecnologías en salud, así como los demás medios de labor necesarios y suficientes para la atención segura y con calidad a los usuarios del sistema ARTÍCULO 8°. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá cobertura para todo el talento humano en salud, independiente de su forma de vinculación y la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas del Sistema de Riesgos Laborales por parte de los empleadores y contratantes corresponde al Ministerio del Trabajo de acuerdo con sus competencias. Las Instituciones Prestadoras de Salud públicas y privadas y demás organizaciones que vinculen talento humano en salud deben desarrollar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012, el Decreto Ley 1295 de 1994 o las que las modifiquen o adicionen y demás normas concordantes. Para tal efecto deben destinar los recursos suficientes de acuerdo con el número de trabajadores y la complejidad de la organización. Dicho sistema deberá incluir las acciones dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar del talento humano en salud creando espacios e instancias donde puedan desarrollar actividades que favorezcan su desarrollo personal y profesional desde una perspectiva de integralidad y trato digno, abarcando aspectos laborales, económicos, culturales, académicos, deportivos y familiares. Parágrafo. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá tener en cuenta que el control de los factores de riesgos laborales deberá enfocarse en los riesgos inherentes a la prestación de servicios de salud. ARTÍCULO 9°. Criterios de suficiencia patrimonial. El Ministerio de Salud y Protección Social, incluirá dentro de los criterios de suficiencia patrimonial y financiera de las instituciones prestadoras de servicios de salud, el cumplimiento oportuno de las obligaciones contractuales y legales del talento humano en salud, de conformidad con la presente ley, así como las quejas presentadas ante la Superintendencia Nacional de Salud, el Ministerio del Trabajo y las Secretarías, Direcciones, Institutos o Unidades Administrativas Departamentales o Distritales de Salud por el incumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y las sanciones impuestas por estas entidades. El Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud certificarán con destino a las Secretarías, Direcciones, Institutos o Unidades Administrativas Departamentales o Distritales de Salud en los periodos que defina el Ministerio de Salud y Protección, la siguiente información: - Nombre del Prestador. - Nit - Código de habilitación del prestador en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud. - Número de quejas por el no pago de las obligaciones laborales y/ o contractuales con el talento humano en salud. - Periodos de mora en el pago al talento humano en salud. - Fecha de las quejas. - Sanciones impuestas CAPÍTULO III FORMACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN SALUD
ARTÍCULO 10°. Formación Continua: Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud que contraten Talento Humano del Sistema de Salud, dentro del marco de su competencia, deberán formular anualmente y conforme a los lineamientos que emita el Gobierno Nacional planes institucionales de formación continua del personal vinculado, considerando como objetivos: - Satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y ocupacional del Talento Humano del sistema de Salud durante su ciclo laboral; - Responder a las necesidades y problemáticas en salud de la población, así como a los requerimientos para la atención en salud, en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, priorizando aspectos y temáticas que fortalezcan la Atención Primaria en Salud, el enfoque diferencial y la gestión integral del riesgo. - Implementar procesos de adquisición y actualización de conocimiento sobre el SGSSS, los objetivos y metas en salud, mejoramiento de la calidad de la atención y trato al usuario y/o paciente, actualización respecto a tecnologías de la información vinculada al sector, entre otros aspectos que establezca el Ministerio de Salud y Protección Social en la reglamentación del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; integrando sus dimensiones técnicas, sociales, de equidad, de calidad, de participación y de ética. - Las demás que se consideren necesaria acorde con el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud; PARÁGRAFO 1°. Los programas de formación continua deberán ser impartidos por personal idóneo vinculados a instituciones educativas autorizadas por el Gobierno nacional. ARTÍCULO 11°. Cooperación Internacional Académica y Profesional. El Ministerio de Salud y Protección Social, en conjunto con el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación, el Ministerio de Relaciones Exteriores y el Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior — ICETEX — e instituciones académicas y de investigación, realizarán las gestiones necesarias para acordar el reconocimiento y otorgamiento de facilidades de movilidad académica e intercambios profesionales temporales en el exterior del Talento Humano en el área de la Salud. ARTÍCULO 12°. Planificación del Talento Humano. El Ministerio de Salud y Protección Social, con la asesoría del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, determinará las necesidades de personal en los territorios para el cumplimiento de los objetivos del SGSSS, basado en antecedentes sanitarios, de prestación de servicios, y en el desarrollo y aplicación de metodologías para la estimación de necesidades actuales y futuras. El proceso de planificación de Talento Humano del Sistema de Salud se realizará bajo los siguientes lineamientos generales: - Se desarrollará de manera sistemática considerando en forma integral las relaciones existentes entre las diferentes profesiones y ocupaciones de la salud, teniendo en cuenta la presencia de las mismas y el balance geográfico en su distribución. Lo anterior, sin perjuicio de la concesión de incentivos para el Talento Humano que adhiera el cambio en ese sentido. - Contemplará mecanismos de participación activa de los territorios, con asociaciones, agremiaciones del sector salud y de actores sociales relevantes, los cuales proveerán información en forma oportuna. - Se apoyará en el Sistema de Información para la Gestión, Planificación y Formación del Talento Humano del Sistema de Salud y de los análisis y estudios que se emitan en el Observatorio del Talento Humano en Salud.	- Comprenderá la realización de estudios de carga y jornada laboral del Talento Humano, las condiciones de salud mental del personal, la proyección de necesidades de personal requerido para realizar actividades de promoción, prevención, tratamiento, rehabilitación, paliación; el diseño de estrategias de cierre de brechas e inequidades laborales; los análisis más prevalentes de salud y de las intervenciones más efectivas y la consideración del conjunto de competencias requeridas para resolver la demanda en salud existente. - Tendrá un enfoque multidisciplinario y buscará la complementariedad de diferentes perfiles de competencia. - Tendrá un enfoque territorial, que reconozca y respete las prácticas culturales locales, fomente la inclusión y el respeto por la diversidad cultural en todos los niveles del sistema de salud. - Tendrá un enfoque de equidad de género. En esa línea, el trabajo del Talento Humano del Sistema de Salud en la red asistencial deberá considerar especialmente la formación y desarrollo en medicina familiar y comunitaria, en un contexto de envejecimiento de la población y de la creciente carga de enfermedades crónicas, incluyendo la atención a pacientes con comorbilidades, cuyo modelo de atención se construye sobre interacción entre el paciente, la comunidad y los prestadores de salud. ARTÍCULO 13°. Estímulos para los profesionales de la salud que presten sus servicios en zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso. El Gobierno Nacional establecerá incentivos académicos, investigativos y económicos para los profesionales de la salud que presten sus servicios con calidad y humanización en las zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso por un periodo mínimo de seis (6) meses continuos, tanto en el sector público como privado. Parágrafo. El Ministerio de Salud y Protección Social, reglamentará dentro del periodo establecido en esta ley, los criterios de definición de las zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso, así como la oferta de incentivos. ARTÍCULO 14°. Plazo de reglamentación: El Ministerio de Salud y Protección Social tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, para reglamentar y establecer los mecanismos adecuados para garantizar el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Capítulo III de la presente ley. CAPÍTULO IV PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA AL TALENTO HUMANO EN SALUD ARTÍCULO 15°. Estrategia Nacional de Protección contra la Violencia al Talento Humano del Sistema de Salud. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Salud y Protección Social, adoptará una estrategia intersectorial con el objeto principal de identificar, cuantificar y plantear soluciones efectivas para la protección de la vida, salud mental, buen nombre e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud en el ejercicio de sus labores. La elaboración de esta estrategia propenderá por el cumplimiento de los siguientes objetivos: - Prevenir de forma efectiva la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud mediante medidas eficaces en el ámbito laboral, social, económico y jurídico. Para ello, los directivos de las instituciones prestadoras de servicio de salud deberán implementar acciones pedagógicas pertinentes. - Promover el trabajo interinstitucional y colaborativo con todos los actores del Estado colombiano para garantizar la seguridad e integridad del Talento Humano del Sistema de Salud. Así mismo, las instituciones prestadoras de servicios de salud privadas deberán implementar acciones para garantizar a través de sus servicios de seguridad y en coordinación con las autoridades pertinentes la protección del talento humano Salud.

3. Implementar marcos de información y de seguimiento que permitan identificar plenamente las causas, modalidades, particularidades regionales y las consecuencias de la violencia contra el Talento Humano del Sistema de Salud.
4. Promover el ejercicio de la profesión y ocupación en salud a partir del desarrollo de una cultura que valora y reconoce el esfuerzo y compromiso de los miembros del Talento Humano del Sistema de Salud en el desarrollo de tareas y procesos que tienen como fin mejorar la calidad de vida y de salud de los pacientes.
5. Los demás que el Comité Interinstitucional considere necesarios y pertinentes. La Estrategia Nacional desarrollará indicadores y metas que permitan medir periódicamente la eficacia en el cumplimiento de los objetivos aquí definidos.

ARTÍCULO 16°. Comité Interinstitucional de lucha contra la violencia contra el talento humano. Créase, con carácter permanente y adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, el "Comité Interinstitucional de Protección contra la Violencia de talento humano del Sistema de Salud" como organismo consultivo del Gobierno Nacional y ente coordinador de las acciones que se desarrollen para combatir actos de violencia contra el talento humano del Sistema de Salud.

Parágrafo. El Gobierno Nacional contará con un periodo de doce (12) meses para la consolidación de la estrategia y creación del comité, a partir de la expedición de la presente ley.

ARTÍCULO 17°. Del Comité y sus integrantes. El Comité estará integrado por los siguientes miembros:

1. Ministro de Salud y Protección Social, Viceministro o Director de Talento Humano en Salud, o su delegado, quien lo presidirá.
2. Superintendente Nacional de Salud o Superintendente Delegado.
3. Fiscal General de la Nación o su delegado.
4. Defensor del Pueblo o su delegado.
5. Director de la Policía Nacional.
6. Cinco representantes que para el efecto designe el Consejo Nacional de Talento Humano en Salud de conformidad con el artículo 7 de la Ley 1164 de 2007.

Parágrafo. El comité deberá sesionar como mínimo (3) veces al año, deberá adoptar su propio reglamento, podrá sesionar por iniciativa de cualquiera de los integrantes. Así mismo, deberán rendir informe a las Comisiones Séptima del Congreso de la República, donde se evidencie el cumplimiento del objeto y alcance de la presente ley.

ARTÍCULO 18°. Ruta de atención y denuncia de la Violencia contra el talento humano del área de la Salud. El Ministerio de Salud y Protección Social en apoyo con la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional de Colombia y en coordinación con la Defensoría del Pueblo, diseñarán un canal de comunicación para atender y dar respuesta efectiva a las denuncias atinentes a episodios de violencia en contra el talento humano del Sistema de Salud adelantando asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia. Igualmente brindarán asistencia y acompañamiento a la víctima para la correspondiente presentación de la denuncia.

Todos los actores de la presente ley deberán garantizar la divulgación y cumplimiento efectivo del uso adecuado de la ruta de atención y de la información que se genere del reporte del uso de la ruta.

En casos de grave afectación a la salud pública, pandemias, epidemias y / o similares, se deberá generar una ruta de atención especial para proteger la integridad del Talento Humano del Sistema de Salud y la de sus familiares.

Dicha ruta, deberá estar conectada con la ruta de atención integral para víctimas de violencias de género garantizando una integración y coordinación efectiva.

ARTÍCULO 19°. Protección del buen nombre del talento humano del sistema de salud. El talento humano del Sistema de Salud tiene derecho a que se preserve su buen nombre, el debido proceso y se otorguen las garantías necesarias para la protección de sus derechos.

Las personas naturales o jurídicas que generen, publiquen o difundan información relacionada con los títulos, desempeño o ejercicio del talento humano, deberán informar de manera completa, veraz e imparcial los hechos sin generar confusión en la opinión pública ni afectar el derecho al buen nombre del talento humano del sistema de salud.

Las personas que publiquen o difundan información relacionada con investigaciones, procesos judiciales o administrativos relacionados con el ejercicio profesional del personal del talento humano del sistema salud, deben publicar y difundir los fallos o decisiones que resulten favorables a estos, en los mismos términos y por los mismos medios de la publicación inicial

ARTÍCULO 20º. Trato digno en la formación del talento humano del sistema de salud. El Gobierno Nacional promoverá la creación de una política integral con el fin principal de combatir todas las formas de violencia física, sexual, intelectual y psicológica que pueden afectar al talento humano, en los procesos de formación de programas académicos del área de la salud y ejercicio de la profesión del talento humano o en cualquier otro ámbito que considere pertinente.

Parágrafo. En un plazo de seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, los Ministerios competentes solicitarán información detallada en materia de atención y control de violencia física, psicológica y sexual del talento humano del sistema de salud a todas las instituciones de educación superior con programas académicos de formación del talento humano, a los Hospitales Universitarios y a las demás instituciones que se constituyan en escenarios de práctica.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 21º. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación y deroga las normas que le sean contrarias.

Atentamente,


NORMA HURTADO SNCHEZ
Senadora de la República

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., al día cuatro (04) del mes de septiembre del año dos mil seis (2026) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República. Informe de Ponencia para primer debate, y texto propuesto, así:

INFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE

NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: 015/2026 Senado

TITULO:" POR MEDIO DE LA CUAL SE PROMUEVE EL RESPETO, LA DIGNIFICACIÓN LABORAL Y SE CREA LA ESTRATEGIA NACIONAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA AL TALENTO HUMANO EN SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

INICIATIVA: H.S. NORMA HURTADO SÁNCHEZ, H.R. CAMILO ESTEBAN ÁVILA MORALES, VÍCTOR MANUEL SALCEDO, LUZ MARINA GORDILLO SALINAS, LUIS ALFONSO CHÁVEZ.

RADICADO: EN SENADO: 21-07-2026 EN COMISIÓN: 11-08-2026 EN CÁMARA: XX-XX-202X

PUBLICACIONES - GACETAS								
TEXTO ORIGINAL	PONENCIA 1º DEBATE	TEXTO DEFINITIVO COM VII SENADO	PONENCIA 2º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA SENADO	PONENCIA 1º DEBATE CAMARA	TEXTO DEFINITIVO COM VII CAMARA	PONENCIA 2º DEBATE CAMARA	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CAMARA
07 Art 661/2026								

PONENTES PRIMER DEBATE		
HH.SS. PONENTES	ASIGNADO (A)	PARTIDO
NORMA HURTADO SANCHEZ	PONENTE ÚNICA	PARTIDO DE LA U

NÚMERO DE FOLIOS: VEINTITRES (23)
RECIBIDO EL DÍA: 04 DE SEPTIEMBRE DE 2026
HORA: 10:45

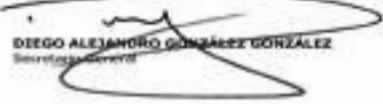
Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.
El secretario

ALFREDO JOSÉ MÓISES LÓPEZ
Secretario General
Comisión Séptima
Senado de la República

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN SESIÓN PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DEL DÍA 18 DE AGOSTO DE 2026 AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 82 DE 2025 SENADO

por medio del cual se establece la educación sobre autoexamen, prevención y cuidado de las mamas en todas las instituciones educativas del país, y se dictan otras disposiciones.

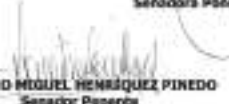
TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN SESIÓN PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DEL DÍA 18 DE AGOSTO DE 2026 AL PROYECTO DE LEY NO. 82 DE 2025 SENADO "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA EDUCACIÓN SOBRE AUTOEXAMEN, PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LAS MAMAS EN TODAS LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL PAÍS, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES". El Congreso de Colombia Decretar: Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto garantizar la creación y el fortalecimiento de entornos saludables mediante la inclusión de contenidos pedagógicos sobre la prevención de las enfermedades de las mamas en los planes de estudio de las instituciones educativas de preescolar, básica y media. Parágrafo 1°. En los niveles de educación inicial y básica primaria, los contenidos se orientarán exclusivamente a hábitos de autocuidado, vida saludable, higiene personal y reconocimiento respetuoso del propio cuerpo, de acuerdo con la madurez y etapa de desarrollo de los estudiantes. Parágrafo 2°. Las instituciones educativas deberán informar previamente a los padres, madres o tutores legales sobre los contenidos y actividades pedagógicas a impartir, garantizando su derecho a participar y acompañar el proceso educativo de los menores bajo su cargo. Artículo 2°. Obligatoriedad. En cumplimiento de los mandatos constitucionales establecidos en los artículos 44, 45 y 49 de la Constitución Política, la educación sobre la prevención del cáncer de mama, la autoexploración y el cuidado de la salud materna será de carácter obligatorio en todos los establecimientos educativos del país que impartan educación preescolar, básica y media.	Artículo 3°. Lineamientos y reglamentación. El Ministerio de Educación Nacional, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, expedirá en un plazo de seis (6) meses los lineamientos técnicos y pedagógicos para la implementación de estos contenidos. Estos lineamientos deberán ser diferenciados y graduales según la edad y etapa de formación del estudiante. El Ministerio de Educación Nacional, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, promoverá procesos de capacitación y actualización dirigidos a docentes, orientadores escolares y demás integrantes de la comunidad educativa encargados del desarrollo de los contenidos previstos en la presente ley. Artículo 4°. Transversalización. La Educación sobre la prevención y cuidado de las mamas se impartirá, de manera transversal, en todos los niveles de educación de los establecimientos oficiales o privados que ofrezcan educación formal básica y media, mediante la articulación con las áreas del conocimiento que resulten pertinentes de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional. En los niveles de educación básica y media, estos contenidos harán parte de los procesos formativos relacionados con educación para la salud, autocuidado y estilos de vida saludables, pudiendo desarrollarse a través de áreas como ciencias naturales, educación física y demás espacios pedagógicos definidos por las instituciones educativas. Artículo 5°. Inclusión En Plan Nacional De Desarrollo Educativo. El Plan Nacional de Desarrollo Educativo, de que trata el artículo 72 de la Ley 115 de 1994 y el Plan Decenal de Salud Pública de que trata el artículo 6 de la Ley 1438 de 2011, deberán incorporar la educación sobre prevención y cuidado de las enfermedades de las mamas como un factor determinante para su ejecución. Parágrafo 1°. En concordancia con lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 1438 de 2011, el Ministerio de Salud modificará el Plan Decenal de Salud Pública vigente para el 2022-
2032 con el fin de incorporar los componentes necesarios para dar aplicación a la presente ley. Artículo 6°. Criterios De Obligatoriedad De La Ley. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación, proporcionará los criterios y orientaciones requeridas para el cabal cumplimiento de lo dispuesto en la presente ley, así como los instrumentos pedagógicos y técnicos necesarios para su implementación. Las entidades territoriales certificadas en educación, en ejercicio de las funciones de inspección y vigilancia que le hayan sido delegadas, verificarán que las instituciones educativas implementen la educación sobre prevención y cuidado de las mamas, para lo cual deberán establecer mecanismos de seguimiento, evaluación y reporte periódico al Ministerio de Educación Nacional. Parágrafo noveto. El Ministerio de Educación Nacional, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, definirá indicadores de cumplimiento, herramientas de monitoreo y lineamientos de evaluación que permitan medir el impacto de la implementación de la presente ley en los establecimientos educativos. Artículo 7. Reglamentación. El Ministerio de Educación Nacional en coordinación con el Ministerio de Salud, en un plazo no mayor a seis (6) meses contados a partir de la promulgación de la presente ley, expedirá los lineamientos pedagógicos y la reglamentación necesaria para la ejecución, aplicación y seguimiento de lo dispuesto en la presente ley. Artículo 8. Enfoque Diferencial. La implementación de la educación sobre la prevención y protección de las enfermedades de las mamas se tendrá en cuenta un enfoque diferencial, étnico, intercultural y de género, garantizando su aplicación en los centros etnoeducativos y demás establecimientos educativos que atienden población indígena, afrodescendiente, racial y palenquera, conforme a sus usos, costumbres y comisiones, respetando la diversidad cultural, las particularidades territoriales y	sociales, con el fin de asegurar el acceso efectivo a la educación en salud de los estudiantes. Parágrafo. Los pueblos y comunidades indígenas incorporarán, en el marco del Sistema Educativo Indígena Propio (SEIP), la educación sobre autoexamen, prevención y cuidado de las mamas prevista en la presente ley. Su implementación atenderá los principios de coordinación, interculturalidad y pertinencia cultural. Artículo 9. Régimen Sancionatorio. El incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley por parte de las instituciones educativas dará lugar a la imposición de medidas administrativas por parte de las autoridades competentes, en el marco de las funciones de inspección, vigilancia y control. Las entidades territoriales certificadas en educación, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, adelantarán las acciones correspondientes para verificar el cumplimiento de la presente ley y podrán adoptar medidas progresivas que incluyan: 1. Requerimientos formales para la adopción de planes de mejoramiento. 2. Seguimiento especial a las instituciones que presenten incumplimientos reiterados. 3. Reporte a las autoridades competentes para la adopción de las medidas a que haya lugar, conforme a la normativa vigente en materia educativa. Parágrafo 1. Las medidas adoptadas deberán priorizar el enfoque pedagógico, correctivo y de mejora continua, garantizando la adecuada implementación de la presente ley sin afectar la autonomía de las instituciones educativas. Parágrafo 2. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación Nacional, reglamentará en un plazo no mayor a seis (6) meses contados a partir de la promulgación de la presente ley, los criterios objetivos para calificar la gravedad del incumplimiento (leve o grave); la clasificación de las medidas preventivas y el trámite sumario de descargo, garantizando que ninguna sanción o reporte afecte la continuidad del servicio educativo de los estudiantes.

Artículo 10. Articulación con el Sistema General de Seguridad Social en Salud para jornadas de tamizaje. Las Secretarías de Educación certificadas, en coordinación con las Entidades Promotoras de Salud (EPS) y las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) que operen en su jurisdicción, promoverán la realización de jornadas periódicas de tamizaje y detección temprana de cáncer de mama y demás enfermedades de qué trata la presente ley, dirigidas a las familias de los estudiantes y a la comunidad del entorno escolar, aprovechando la infraestructura y comodidades de las instituciones educativas. Parágrafo 1º. Las jornadas de que trata el presente artículo se realizarán en el marco de las actividades de promoción y prevención ya contempladas dentro del Plan de Beneficios en Salud (PBS) y los planes territoriales de salud pública, sin que se genere una obligación de gasto adicional para el sector educativo. Parágrafo 2. Se priorizará la realización de estas jornadas en las instituciones educativas ubicadas en municipios de categorías 5 y 6, y en zonas rurales o de difícil acceso a servicios de salud, atendiendo a criterios de entidad territorial. Parágrafo 3. El Ministerio de Salud y Protección Social, en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, incluirá dentro de los indicadores de que trata el artículo 6º de la presente ley, el número de jornadas realizadas y de personas atendidas en el marco del presente artículo, con el fin de medir su impacto en la comunidad. Artículo 11. Jornadas de sensibilización y prevención sobre las enfermedades de las mamas. El Ministerio de Salud y Protección Social y las Secretarías de Salud departamentales y distritales podrán realizar jornadas de sensibilización y prevención sobre las enfermedades de las mamas en las instituciones públicas del país, con el fin de promover el autocuidado, la detección temprana y la educación en salud. Artículo 12. Vigencia y Derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.	Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, me permito presentar el texto definitivo aprobado en Sesión Plenaria del Senado de la República del día 19 de agosto de 2026 al PROYECTO DE LEY No. 187 DE 2025 SENADO "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA EDUCACIÓN SOBRE AUTOEXÁMEN, PREVENCIÓN Y CUIDADO DE LAS MAMAS EN TODAS LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL PAÍS, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES". Cardinalmente,  HONRADO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO Senador de la República  NADIA BUEL SCAFF Senadora de la República El presente Texto Definitivo, fue aprobado con modificaciones en Sesión Plenaria del Senado de la República del día 19 de agosto de 2026, de conformidad con el texto propuesto para segundo debate.  DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ Secretario General
--	--

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN SESIÓN PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DEL DÍA 19 DE AGOSTO DE 2026 AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 187 DE 2025 SENADO

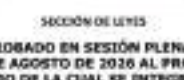
por medio del cual se crean becas educativas para garantizar el acceso a los niveles de educación básica, media y superior de los deportistas de alto rendimiento.

 SECCIÓN DE LEYES TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN SESIÓN PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DEL DÍA 19 DE AGOSTO DE 2026 AL PROYECTO DE LEY No. 187 DE 2025 SENADO "POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN BECAS EDUCATIVAS PARA GARANTIZAR EL ACCESO A LOS NIVELES DE EDUCACIÓN BÁSICA, MEDIA Y SUPERIOR DE LOS DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO". EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA DECRETA: Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene como objeto la creación de becas deportivas como incentivo al deporte de alto rendimiento y a la vez, como mecanismo de acción y permanencia en programas de Educación Básica, Media y Superior, en los términos y condiciones que se establezcan en la presente ley. Artículo 2. Becas para deportistas de alto rendimiento. El Ministerio de Educación Nacional en conjunto con el Ministerio del Deporte, elaborarán una política pública para el otorgamiento de becas académicas a favor de los deportistas de alto rendimiento que se encuentren cursando la Educación Básica y Media, y para aquellos que se encuentren finalizando la Educación Media, con el fin de facilitar su acceso a la Educación Superior. La presente política deberá tener en cuenta lo dispuesto por los arts. 33, 39, 43 y 44 de la Ley 181 de 1995 y el programa Becas por Impuestos (art. 257-1 E.T.), sin duplicar beneficios ya existentes igualmente expedidos dentro de los doce (12) meses siguientes a la promulgación. Parágrafo 1. Las becas de que trata el presente artículo incluirán, además del apoyo económico, un subsidio de mantenimiento y de conectividad, el cual se otorgará prioritariamente a los deportistas pertenecientes a los estratos socioeconómicos 1, 2, 3 y 4. Parágrafo 2. El Ministerio de Educación Nacional, en coordinación con el Ministerio del Deporte y el DCEP, diseñará y ejecutará una política pública para el otorgamiento de becas que cubran los costos de matrícula y apoyos del sostenimiento para los deportistas beneficiarios.	Artículo 3. Lineamientos de la política para el otorgamiento de becas deportivas. La política pública de otorgamiento de becas para deportistas se sujetará a los siguientes lineamientos: a. Población beneficiaria y priorización socioeconómica: Destinar las becas prioritariamente a deportistas pertenecientes a los estratos socioeconómicos 1, 2, 3 y 4, o a quienes se encuentren clasificados en los grupos A, B o C del Sisben IV o en el Instrumento de focalización que haga sus veces, que sean medallistas en el marco del deporte de alto rendimiento en eventos regionales, nacionales e internacionales del ciclo olímpico, paralímpico o el calendario oficial determinado por el Ministerio del Deporte. Igualmente, podrán ser beneficiarios aquellos deportistas que, sin haber obtenido medalla, integren selecciones nacionales, acrediten resultados deportivos sobresalientes o proyección de alto rendimiento, o cuenten con el reconocimiento de la federación deportiva correspondiente o del Ministerio del Deporte, de conformidad con los criterios técnicos que para tal efecto se establezcan en la política pública prevista en la presente ley. b. Alcance del beneficio: La beca tendrá, como regla general, cobertura total del valor de la matrícula y costos académicos. Su alcance, excepciones o cofinanciacines parciales se regularán de acuerdo con la reglamentación conjunta que expidan el Ministerio de Educación y el Ministerio del Deporte. c. Criterios de evaluación y rendimiento. El Ministerio del Deporte establecerá los estándares mínimos y criterios diferenciados por disciplina deportiva para evaluar el desempeño de los deportistas, los cuales serán condición indispensable para la renovación de la beca. d. Seguimiento y ajuste del apoyo. Realizar un seguimiento periódico al desempeño del beneficiario que determine la continuidad, ajuste, incremento o graduación de la beca asignada. e. Causales de pérdida del beneficio: Definir de manera taxativa las causales de cancelación del apoyo educativo, entre las que se incluirán: la interrupción injustificada de la práctica deportiva y la imposición de sanciones por conductas antideportivas, amfitecas o faltas disciplinarias que afecten el buen nombre de las instituciones educativas u organizaciones deportivas.
---	---

Parágrafo. En el caso de los beneficiarios que tienen educación básica y media, el bajo rendimiento académico no constituirá, por sí sola, causal de pérdida de la beca. En estos casos deberán implementarse medidas de acompañamiento, nivelación y seguimiento académico, procurando la permanencia del estudiante en el sistema educativo, en atención al interés superior de los niños, niñas y adolescentes y al derecho fundamental a la educación. Respecto de los beneficiarios de educación superior, la política pública podrá establecer requisitos mínimos de desempeño académico y deportivo para la permanencia en el programa, atendiendo criterios de razonabilidad, proporcionalidad y disponibilidad presupuestal. Igualmente, constituirán causales de pérdida del beneficio los comportamientos antideportivos o antideportivos debidamente comprobados que afecten gravemente los fines de la presente ley. f. Fomento al talento temprano y retención deportiva: Promover la identificación de talentos en deportistas menores de 16 años; incentivar la formación de atletas con proyección al alto rendimiento y prevenir el abandono del deporte por causas de inserción laboral temprana. g. Criterio de asignación por restricción presupuestal: En caso de limitación presupuestal que impida atender la totalidad de las solicitudes, se priorizará a los aspirantes provenientes de municipios con mayores índices de pobreza multidimensional, zonas PDOT (o afectadas por el conflicto armado) o cuyos procesos de formación deportiva se hayan desarrollado de manera principal en dichos territorios. h. Inclusión de deportes ancestrales y regionales: Incluir líneas específicas de becas dirigidas a deportistas de alto rendimiento en disciplinas deportivas autóctonas, tradicionales o de alto arraigo cultural y regional. i.) Deberá contemplar, además del apoyo para el acceso y permanencia en los programas educativos, subsidios de manutención y apoyos económicos para la participación en eventos y competencias deportivas, la adquisición y renovación de equipos e implementos deportivos de última generación, así como para el entrenamiento, preparación y acompañamiento técnico especializado, de acuerdo con las necesidades propias de cada disciplina deportiva y las condiciones socioeconómicas del deportista.	j) De conformidad con los numerales 4 y 6 del artículo 44 de la Ley 181 de 1995, la política deberá promover mecanismos de flexibilidad académico-deportiva que permitan a los beneficiarios compatibilizar su formación académica con la preparación y participación en competencias oficiales. Para tal efecto, las instituciones educativas podrán establecer, en el marco de su autonomía, medidas para la reprogramación de evaluaciones o actividades, ajustes de horario o grupo y la justificación de ausencias debidamente acreditadas. k) Garantizar el enfoque diferencial e interseccional en el acceso a las becas de atletas con discapacidad. Parágrafo 1. En lo que respecta al literal h) del presente artículo, el Ministerio del Deporte establecerá mecanismos equivalentes para la acreditación del alto rendimiento en disciplinas autóctonas o de arraigo regional, incluidos las prácticas deportivas y ancestrales propias de los pueblos indígenas, atendiendo a sus características y formas propias de organización y reconocimiento. La inexistencia de federación deportiva, circuito competitivo oficial o sistema de medallas no constituirá, por sí sola, impedimento para acceder al beneficio. Parágrafo 2. Protección especial por circunstancias sobrevinientes. La disminución temporal del rendimiento deportivo originado en lesión, enfermedad física o mental, embarazo, maternidad, paternidad, discapacidad sobreviniente, accidente, fuerza mayor o caso fortuito debidamente acreditados no constituirá por sí sola causal de pérdida de la beca. En estos eventos se podrá suspender temporalmente la exigencia de resultados deportivos y establecer un plan de recuperación y seguimiento. En todo caso, ninguna beca podrá ser suspendida, reducida o terminada sin comunicación previa al beneficiario, oportunidad de presentar explicaciones y decisión motivada. Artículo 4. Financiación y administración. Los recursos para la ejecución de esta ley, provendrán de las apropiaciones anuales del Presupuesto General de la Nación asignados a los Ministerios del Deporte y de Educación Nacional. Su administración se realizará preferencialmente a través de un fondo constituido en el ICETEX.
Parágrafo. El Gobierno Nacional, en cumplimiento del artículo 7 de la Ley 815 de 2003, garantizará que la implementación del programa sea compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Artículo 5. Libre Escogencia del Programa Educativo. Los deportistas de alto rendimiento que quieran acceder a las becas deportivas, podrán escoger los programas de educación básica, media y superior en Instituciones de educación básica y media públicas o privadas, instituciones técnicas profesionales, instituciones tecnológicas, instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y universidades, públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional. Parágrafo. El acceso a las instituciones de que trata el presente artículo se surtirá conforme a los requisitos de admisión que cada una de ellas establezca y a los convenios de que trata el artículo 4 de la presente ley, en atención al principio de autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política. Artículo 6. Articulación institucional. El Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio del Deporte, en coordinación con las entidades territoriales, las instituciones educativas y los organismos deportivos competentes, establecerán mecanismos de articulación, seguimiento y acompañamiento para garantizar el acceso, permanencia y continuidad educativa de los deportistas beneficiarios de las becas previstas en la presente ley. Artículo 7. Definición. Para efectos de la presente ley, se entenderá por deportista de alto rendimiento aquel definido bajo los criterios de la Ley 181 de 1995 y las normas que le modifiquen o adicionen, que cuente con reconocimiento oficial del Ministerio del Deporte o del Comité Olímpico Colombiano o Comité Paralímpico Colombiano. Artículo 8. Definición de Deportista de Alto Rendimiento. Para los efectos de la presente ley, se entenderá por deportista de alto rendimiento aquel reconocido como tal por el Ministerio del Deporte o por el organismo competente del Sistema Nacional del Deporte, de conformidad con la normatividad vigente y los criterios técnicos establecidos para cada disciplina deportiva. Artículo 9. Vigencia y derogatorias. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas aquellas que le sean contrarias.	Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 102 de la Ley 54 de 1993, nos permito presentar el texto definitivo aprobado en Sesión Plenaria del Senado de la República del día 19 de agosto de 2026 al PROYECTO DE LEY 187 DE 2025 "POR MEDIO DEL CUAL SE CREAN BECAS EDUCATIVAS PARA GARANTIZAR EL ACCESO A LOS NIVELES DE EDUCACIÓN BÁSICA, MEDIA Y SUPERIOR DE LOS DEPORTISTAS DE ALTO RENDIMIENTO".  NADIA BUEL SCAFF Coordinadora Senado  NORMA HURTADO SÁNCHEZ Senadora Senado  HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO Senador Senado El presente Texto Definitivo, fue aprobado con modificaciones en Sesión Plenaria del Senado de la República del día 19 de agosto de 2026, de conformidad con el texto propuesto para segunda debate.  DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ Secretario General Firma: Diego Alejandro González González Cargo: Secretario General del Congreso de la República Fecha: 07/09/2026

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN SESIÓN PLENARIA DEL SENADO DE LA
REPÚBLICA DEL DÍA 19 DE AGOSTO DE 2026 AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 189 DE
2025 SENADO**

por medio de la cual se integra una política para el emprendimiento de los jóvenes y se dictan otras disposiciones.

 SECCIÓN DE LEYES TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN SESIÓN PLENARIA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA DEL DÍA 19 DE AGOSTO DE 2026 AL PROYECTO DE LEY No. 189 DE 2025 SENADO "POR MEDIO DE LA CUAL SE INTEGRA UNA POLÍTICA PARA EL EMPRENDIMIENTO DE LOS JÓVENES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES". EL CONGRESO DE COLOMBIA Decreta: Artículo 1°. Objeto. La presente Ley tiene por objeto impulsar los programas de emprendimiento de jóvenes a través de la integración de las Instituciones de Educación Superior que promueven y desarrollan estos programas con entidades de financiación pública o privada. Artículo 2°. Ámbito de aplicación. Para los efectos de la dispuesta en la presente Ley, se entenderá como "joven" a toda persona en el rango de edad comprendido entre los dieciocho (18) y los veintidós (22) años. En la implementación de la presente ley, las instituciones de Educación Superior que desarrollen programas de emprendimiento promoverán la participación y el acceso de jóvenes rurales, mujeres, víctimas del conflicto armado, integrantes de comunidades étnicas y personas con discapacidad, con el fin de contribuir a la reducción de barreras que dificultan su acceso a oportunidades de emprendimiento y financiación para esta población. Artículo 3°. De las Instituciones de Educación Superior (IES). Las Instituciones de Educación Superior (IES), debidamente reconocidas por el Gobierno nacional, incluidas las Instituciones de Educación Superior Propias e Interculturales de los pueblos indígenas reconocidas en el marco del Sistema Educativo Indígena Propio (SEIP) que cuenten o creen centros de emprendimiento y/o que desarrollen programas de promoción de emprendimiento para sus alumnos y egresados que cumplan con el rango etario dispuesto en esta ley, podrán integrarse con los fondos de garantía, públicos y privados, y con	entidades de financiación de crédito y de aportes de recursos de capital de riesgo para impulsar dichos proyectos. Parágrafo. Las Instituciones de Educación Superior que creen centros de emprendimiento y desarrollen programas de promoción para sus alumnos y egresados, podrán establecer convenios con fondos de garantías, entidades de crédito y capital de riesgo para impulsar sus proyectos productivos. Artículo 4°. De los fondos oficiales de garantía y de aporte de recursos del Estado. Los fondos oficiales de garantía y/o de aportes de recursos de crédito y/o de capital de riesgo, especialmente los dirigidos al fomento al sector comercial, podrán destinar recursos al fomento de proyectos de emprendimiento de jóvenes alumnos o egresados de instituciones de educación superior públicas o privadas, y aquellos destinados a generar transformación social y construcción de paz en los entornos más afectados por economías ilegales. Estos fondos podrán emitir garantías, a los proyectos de emprendimiento de los jóvenes, frente a entidades oficiales, mixtas o privadas, del ámbito nacional o internacional. Parágrafo 1°. De acuerdo con lo anterior el Gobierno nacional reglamentará los mecanismos para que los fondos públicos de garantías diseñen las líneas de acceso al financiamiento a través de los intermediarios financieros. Parágrafo 2°. Las Instituciones de Educación Superior podrán apoyar, en el marco de su autonomía y con sujeción a sus competencias y disponibilidades presupuestales, la formulación y viabilización de los proyectos productivos presentados por la población joven en los términos del artículo 3° de la presente Ley. Parágrafo 3°. El Gobierno nacional, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Educación Nacional, creará un sistema de registro para las instituciones de educación superior que desarrollen centros y programas de promoción del emprendimiento, dirigidos a sus estudiantes y egresados. La inscripción en dicho registro será voluntaria y gratuita, en atención al principio de autonomía universitaria.
El Gobierno nacional presentará anualmente a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República, un informe con los resultados obtenidos, incluyendo el número de Instituciones de Educación Superior registradas, los proyectos de emprendimiento juvenil vinculados, su grado de sostenibilidad y la generación de empleo juvenil derivada de estos. Parágrafo 4°. La aplicación de este artículo deberá realizarse dentro del objeto, las competencias y el régimen jurídico de cada fondo o entidad, con sujeción a la disponibilidad de recursos y a las normas presupuestales. La aquí dispuesta no autoriza operaciones distintas de las legalmente permitidas ni implica el otorgamiento de avales o garantías de la Nación por fuera de los resguardos constitucionales y legales. Parágrafo 5°. El gobierno nacional realizará anualmente el seguimiento a la implementación de las medidas previstas en el presente artículo, mediante indicadores que permitan medir el número de Instituciones de Educación Superior vinculadas, jóvenes beneficiarios, proyectos formalizados, viabilizados y financiados, recursos públicos y privados movilizados, garantías otorgadas, empleos juveniles generados, permanencia de los emprendimientos y resultados alcanzados en los territorios priorizados. Los resultados del seguimiento serán incluidos en el informe anual presentado al Congreso de la República y publicados en los medios oficiales correspondientes. Artículo 5°. De la financiación de crédito y de capital de riesgo. Los proyectos de emprendimiento de jóvenes, promovidos y supervisados por Instituciones de Educación Superior y con apoyo de los fondos de garantía, podrán acceder de manera prioritaria a los recursos oficiales de crédito y de capital de riesgo dispuestos por entidades públicas, privadas o mixtas, de conformidad con sus respectivos marcos legales y reglamentarios. Para los efectos de la priorización, las entidades encargadas de la financiación deberán considerar, entre otros, los siguientes criterios:	- Generación y formalización de empleo juvenil, especialmente cuando los proyectos contemplan la vinculación laboral de jóvenes o de población en condiciones de vulnerabilidad. - Enfoque diferencial, de acuerdo con las condiciones particulares de jóvenes pertenecientes a poblaciones rurales, víctimas del conflicto armado, personas con discapacidad, grupos étnicos y demás poblaciones que enfrentan barreras de acceso al empleo y a las oportunidades económicas. - Impacto social y territorial, priorizando proyectos que contribuyan al desarrollo económico y social de territorios con mayores niveles de pobreza, desigualdad, desempleo juvenil, afectaciones por violencia o presencia de economías ilegales. - Innovación, investigación y desarrollo tecnológico, incluyendo proyectos que incorporen procesos de innovación, transferencia de conocimiento, transformación digital o desarrollo de soluciones tecnológicas. - Sostenibilidad ambiental y transición hacia modelos productivos sostenibles, priorizando iniciativas que promuevan el uso eficiente de los recursos, la economía circular, la transición energética, la protección de los ecosistemas o la reducción de impactos ambientales. - Participación en cadenas productivas y mercados regionales, nacionales o internacionales, especialmente cuando los proyectos contribuyan al fortalecimiento de sectores estratégicos o al desarrollo de proveedores y eslabonamientos productivos. Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional establecerá, en la reglamentación de la presente Ley, los mecanismos mediante los cuales estos criterios serán interpretados en las líneas y programas de financiación, procurando que su aplicación no constituya una barrera adicional de acceso para los jóvenes emprendedores. Parágrafo 2°. La aplicación de los criterios de priorización previstos en el presente artículo deberá respetar los principios de igualdad, libre competencia, autonomía universitaria y sostenibilidad fiscal, así como las competencias y disposiciones que regulan a las entidades financiadoras.

Parágrafo 3º. Los proyectos de emprendimiento de jóvenes, promovidos, acompañados, asesorados e viabilizados por Instituciones de Educación Superior, así como aquellos que sean presentados directamente por jóvenes y cumplan con los requisitos establecidos por las entidades financiadoras, podrán acceder a los recursos oficiales de crédito y de capital de riesgo, de conformidad con los criterios de elegibilidad, viabilidad y disponibilidad de recursos. Las instituciones de educación superior podrán brindar orientación, acompañamiento, asesoría y apoyo en la formulación y viabilización de proyectos de emprendimiento de jóvenes que no sean estudiantes o egresados de dichas instituciones, de acuerdo con sus capacidades y programas de emprendimiento. Parágrafo 4º. Los emprendimientos juveniles promovidos, acompañados o supervisados por Instituciones de Educación Superior y respaldados por fondos de garantía podrán acceder prioritariamente a recursos oficiales de crédito y capital de riesgo, mediante procedimientos públicos y objetivos y de acuerdo con la disponibilidad de recursos. La priorización considerará la viabilidad e innovación del proyecto; su capacidad para generar empleo juvenil e impacto social, económico y ambiental; la participación de mujeres, jóvenes rurales, víctimas, comunidades étnicas y personas con discapacidad; su ubicación en municipios POET o territorios vulnerables; y su contribución a procesos asociativos y productivos regionales. Artículo 6º. De las Rutas Locales, Redes Regionales y Laboratorios de Emprendimiento e Innovación. El Gobierno nacional, en coordinación con las entidades territoriales, fomentará la articulación de las rutas locales y redes regionales de emprendimiento con las Instituciones de Educación Superior, con el propósito de fortalecer y potenciar las estrategias de desarrollo económico y social de acuerdo con las necesidades y dinámicas productivas de cada región. Así mismo, se promoverá la creación y consolidación de laboratorios de emprendimiento e innovación, con metodologías que permitan ser adoptadas por los actores estratégicos del Estado garantizando la	transferencia de conocimiento, las buenas prácticas y el intercambio de experiencias exitosas. Artículo 7º. Fomentarse una política pública a cargo del Ministerio de Trabajo que priorice la inversión y el capital semilla no reembolsable, el acompañamiento técnico permanente y la asignación de fondos públicos orientados preferentemente a jóvenes de los estratos 1, 2 y 3, a la juventud rural y a los territorios apartados, con el fin de promover la creación de un sistema de cooperativas, asociaciones y unidades de la economía popular y solidaria, antes que profundizar su dependencia del crédito privado y de las tasas de interés del mercado financiero. Artículo 8º. Mecanismos para la atracción de capital de riesgo y financiación privada. El Gobierno Nacional, en coordinación con las entidades competentes, promoverá la creación y fortalecimiento de mecanismos, canales e instrumentos de articulación que permitan atraer capital de riesgo y otras fuentes de financiación privada, nacional e internacional, para proyectos de emprendimiento juvenil. Para tal efecto, se podrán desarrollar mecanismos de conexión entre los jóvenes emprendedores y fondos de capital de riesgo, inversionistas ángeles, fondos de inversión, entidades financieras, empresas, aceleradoras, incubadoras y demás actores del ecosistema de emprendimiento, así como estrategias de promoción y divulgación de los proyectos con potencial de crecimiento e innovación. El Gobierno Nacional podrá establecer espacios, plataformas, convocatorias, ruedas de inversión y mecanismos de acompañamiento que faciliten la presentación y conexión de los proyectos de emprendimiento juvenil con potenciales inversionistas nacionales e internacionales, de conformidad con la normativa aplicable y las competencias de las entidades involucradas. Artículo 9º. Enfoque diferencial étnico en las líneas de garantía y financiamiento. En desarrollo de los artículos 4º y 5º de la presente ley, los fondos oficiales de garantía
diseñarán, cuando menos, una línea especial de acceso al financiamiento para proyectos de emprendimiento de jóvenes indígenas entre los dieciocho (18) y los veintiocho (28) años, alumnos o egresados de instituciones de educación superior, con priorización de aquellos localizados en municipios POET. Artículo 10. Acompañamiento integral al emprendimiento juvenil. Las Instituciones de Educación Superior que desarrollen programas de emprendimiento en el marco de la presente ley, promoverán estrategias de acompañamiento permanente a los jóvenes beneficiarios, orientadas al fortalecimiento de capacidades empresariales, financieras y administrativas. Dichas estrategias podrán incluir programas de asesoría técnica, educación financiera, planeación y gestión de recursos, seguimiento de planes de negocio, acceso a mercados, transformación digital, entre otras herramientas necesarias para fortalecer los emprendimientos beneficiarios de dichos programas. Artículo 11. Gratuidad del registro. Los actos de registro y renovación de la matrícula mercantil en las Cámaras de Comercio serán gratuitos para las empresas creadas por jóvenes. Este beneficio aplicará durante los tres primeros años posteriores a la creación de las empresas. Artículo 12. Acompañamiento de INNgulsa Colombia a las Instituciones de Educación Superior. INNgulsa Colombia, o la entidad que haga sus veces, prestará acompañamiento técnico, metodológico y de articulación a las universidades e instituciones de educación superior que creen o fortalezcan centros de emprendimiento y programas de promoción del emprendimiento dirigidos a sus estudiantes y egresados, en los términos de la presente ley.	Artículo 13º. Vigencia y derogatorias. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias. Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, me permito presentar el texto definitivo aprobado en Sesión Plenaria del Senado de la República del día 19 de agosto de 2026 al PROYECTO DE LEY No. 189 DE 2025 SENADO "POR MEDIO DE LA CUAL SE INTEGRA UNA POLÍTICA PARA EL EMPRENDIMIENTO DE LOS JÓVENES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES". Conformemente,  HONORABLE MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO Coordinador Plenaria  ANA PAOLA AGUADO GARCÍA Secretaria Plenaria  NADIA GEORGETTE BUEL SCHAFF Senadora Plenaria  NORMA HURTADO SÁNCHEZ Secretaria Plenaria El presente Texto Definitivo, fue aprobado con modificaciones en Sesión Plenaria del Senado de la República del día 19 de agosto de 2025, de conformidad con el texto propuesto para segundo debate.  DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ Secretario General

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN SESIÓN PLENARIA DEL SENADO DE LA
REPÚBLICA DEL DÍA 18 DE AGOSTO DE 2026 AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 249 DE
2025 SENADO**

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

[illegible]

CONTENIDO

Gaceta número 1211 - Martes, 7 de septiembre de 2026
SENADO DE LA REPÚBLICA
PONENCIAS

Págs.

Informe de ponencia positiva para primer debate y texto
propuesto en el Senado de la República al Proyecto
de Ley número 15 de 2026 Senado, por medio de la
cual se promueve el respeto, la dignificación laboral y
se crea la Estrategia Nacional de Protección Contra la
Violencia al Talento Humano en Salud y se dictan otras
disposiciones 1

TEXTOS DE PLENARIA

Texto definitivo aprobado en sesión plenaria del Senado
de la República del día 19 de agosto de 2026 al
Proyecto de Ley número 26 de 2025 Senado, por
medio de la cual se modifica el artículo 17 de la Ley
99 de 1993 en procura de la sostenibilidad del servicio
prestado por el Instituto de Hidrología, Meteorología y
Estudios Ambientales (Ideam)..... 8

Texto definitivo aprobado en sesión plenaria del Senado
de la República del día 18 de agosto de 2026 al
Proyecto de Ley número 82 de 2025 Senado, por
medio del cual se establece la educación sobre
autoexamen, prevención y cuidado de las mamas en
todas las instituciones educativas del país, y se dictan
otras disposiciones..... 9

Texto definitivo aprobado en sesión plenaria del
Senado de la República del día 19 de agosto de 2026
al Proyecto de Ley número 187 de 2025 Senado,
por medio del cual se crean becas educativas para
garantizar el acceso a los niveles de educación
básica, media y superior de los deportistas de
alto rendimiento..... 10

Texto definitivo aprobado en sesión plenaria del Senado
de la República del día 19 de agosto de 2026 al
Proyecto de Ley número 189 de 2025 Senado, por
medio de la cual se integra una política para el
emprendimiento de los jóvenes y se dictan otras
disposiciones 12

Texto definitivo aprobado en sesión plenaria del Senado
de la República del día 18 de agosto de 2026 al
Proyecto de Ley número 249 de 2025 Senado, por
medio de la cual se reconoce a la feria de Cali, a la
salsa caleña y las expresiones salseras y culturales
del Bulevar del Río como patrimonio cultural de la
nación y se dictan otras disposiciones..... 14

Texto definitivo aprobado en sesión plenaria del
Senado de la República del día 18 de agosto de
2026 al Proyecto de Ley número 272 de 2025
Senado, por medio de la cual la nación se asocia
a la conmemoración del municipio de El Líbano,
departamento del Tolima, y se rinde homenaje a su
historia, y se dictan otras disposiciones..... 15