

ARTÍCULO 2.2.6.6.4. APLICACIÓN DEL BENEFICIO DE EXCLUSIÓN DE APORTES. El beneficio de la exclusión de aportes se aplicará siempre y cuando la tasa de desempleo en la región en la que funcione la Caja de Compensación Familiar supere el doce por ciento (12%), de acuerdo con el parágrafo 4o del artículo [13](#) de la Ley 789 de 2002.

Para tal efecto, la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada la empresa, deberá solicitar la certificación expedida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, (DANE), en la que conste la tasa de desempleo de la región donde funcione la respectiva Caja de Compensación Familiar.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 4o)



ARTÍCULO 2.2.6.6.5. REGISTRO Y PROCEDIMIENTO PARA LA EXCLUSIÓN EN EL PAGO DE APORTES. Los empleadores que pretendan beneficiarse de la exclusión en el pago de los aportes, deberán diligenciar el formulario de registro que para tal fin suministre la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada en el momento de vincular trabajadores adicionales y que contendrá la siguiente información:

1. Número de trabajadores contratados directamente en promedio durante el año 2002, más los contratados indirectamente o en misión, a través de empresas temporales, cooperativas, empresas de vigilancia o similares que correspondan al mismo año.
2. Valor equivalente a la nómina de los trabajadores descritos en el numeral 1 del presente artículo.
3. Relación de trabajadores adicionales vinculados y valor del salario devengado por cada uno de ellos.
4. Valor equivalente a la nómina que incluya los trabajadores adicionales.
5. Valor de los aportes parafiscales mensuales de la empresa y
6. Valor de los aportes parafiscales excluidos.

Este formulario deberá ser presentado por el empleador ante la Caja de Compensación Familiar respectiva, en el momento de efectuar los pagos por concepto de aportes al Régimen de Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, adjuntando los documentos que acrediten los requisitos o condiciones para beneficiarse de la exclusión.

PARÁGRAFO 1o. La Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliado el empleador, revisará la documentación allegada y verificará que corresponda a la exigida en el presente artículo, con el propósito de determinar la procedencia de la exoneración de aportes. Dicha determinación, deberá ser comunicada por la Caja de Compensación Familiar respectiva, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de recepción de la totalidad de la documentación señalada en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2o. En todo caso, con respecto al contenido del numeral 1 del presente artículo, las empresas intermediarias señaladas en el parágrafo 6o del artículo [13](#) de la Ley 789 de 2002, reportarán a las Cajas de Compensación Familiar el número de trabajadores que tenían en misión para cada empleador en el año 2002.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 5o)



ARTÍCULO 2.2.6.6.6. EFECTOS DEL BENEFICIO DE LA EXCLUSIÓN DEL PAGO DE APORTES. Los trabajadores adicionales por los cuales se aplica el beneficio de exclusión del pago de aportes de que trata el presente capítulo, gozarán de las mismas prestaciones sociales o beneficios que otorga la Caja de Compensación Familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje, (SENA), y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, (ICBF), a los demás trabajadores.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 6o)



ARTÍCULO 2.2.6.6.7. VERIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES Y REQUISITOS PARA LA EXCLUSIÓN DEL PAGO APORTES. Corresponde a las Cajas de Compensación Familiar, mientras dure la exclusión del pago de los aportes, verificar mensualmente el cumplimiento por parte de los empleadores, de las condiciones y requisitos que para tal efecto señala el presente capítulo.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 7o)



ARTÍCULO 2.2.6.6.8. SUPERVISIÓN Y CONTROL. Sin perjuicio de lo previsto en las disposiciones legales relativas a las autoridades de vigilancia y control, el Ministerio del Trabajo podrá ejercer supervisión sobre el cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo.

(Decreto número 2286 de 2003, artículo 8o)

CAPÍTULO 7.

EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO.



ARTÍCULO 2.2.6.7.1. OBJETO. El presente capítulo tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

(Decreto número 4463 de 2011, artículo 1o)



ARTÍCULO 2.2.6.7.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. Las disposiciones del presente capítulo se aplican a todos empleadores y/o contratantes del sector público o privado, a las Administradoras de Riesgos Laborales y a la totalidad de las trabajadoras sin distinción de la forma de vinculación laboral y/o forma de trabajo.

(Decreto número 4463 de 2011, artículo 2o)



ARTÍCULO 2.2.6.7.3. ACCIONES. Las acciones para dar cumplimiento al objeto del presente capítulo son:

1. Diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres. El Ministerio del Trabajo diseñará el Programa de Equidad Laboral con Enfoque

Diferencial y de Género para las Mujeres, que tendrá los siguientes objetivos:

1.1. Difundir y sensibilizar a empleadores, trabajadores, personal de las áreas del talento humano de las entidades públicas y empresas del sector privado del nivel nacional y territorial en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer en materia laboral;

1.2. Divulgar el beneficio de la deducción de un 200% del impuesto sobre la renta establecida en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 a los empleadores que ocupen trabajadoras víctimas de la violencia acreditadas de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la misma ley;

1.3. Adoptar medidas para que los empleadores beneficiados de la medida prevista en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, garanticen la confidencialidad de la identidad de las mujeres víctimas de violencia vinculadas a sus empresas;

1.4. Adoptar directrices dirigidas a los empleadores que quieran ser beneficiarios de la deducción prevista en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, con el fin de evitar defraudaciones, impedir la revictimización de las mujeres y la utilización de la problemática de violencia y discriminación en su contra;

1.5. Formar y capacitar a empleadores, personal de las áreas de Talento Humano, sindicatos, gremios y trabajadores, así como a funcionarios del Ministerio del Trabajo a nivel nacional y territorial para que el enfoque diferencial y de género, sea incluido en las políticas empresariales, el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres y el desarrollo de la responsabilidad social empresarial;

1.6. Desarrollar ejes de investigación que incluyan diagnóstico, líneas de base e indicadores que permitan visibilizar la situación de violencia y discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en Colombia, con el apoyo técnico del Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer;

1.7. Publicar en la página WEB del Ministerio del Trabajo los informes semestrales de seguimiento al Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, generados por la Dirección General de Protección Laboral o quien haga sus veces;

1.8. Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;

1.9. Incluir el tema de las condiciones laborales específicas de la mujer en las Agendas de los Comités Paritarios de Salud ocupacional;

1.10. Dar a conocer los beneficios que traen a las empresas, el cumplimiento de la normatividad existente de protección a las mujeres en materia laboral;

1.11. Adoptar una estrategia para vigilar y controlar que las políticas laborales de empleadores de las empresas del sector público y privado garanticen la igualdad salarial entre mujeres y hombres de conformidad con el principio de salario igual por igual trabajo en el desempeño de empleo, labor o cargo con funciones similares. La estrategia deberá incluir mecanismos de sanción para los casos en que sea desconocida la igualdad salarial entre mujeres y hombres;

1.12. Incluir dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso

sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral;

1.13. Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra. Esta información deberá ser suministrada por las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) con base en el procedimiento que estas establezcan para el trámite de este tipo de quejas en los términos del numeral 2 del párrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008;

1.14. Utilizar el sistema que trata el numeral anterior para la definición e implementación de políticas laborales para prevenir y erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer trabajadora;

1.15. Asesorar a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) en el diseño de un protocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral que incluya la asesoría jurídica, psicológica, la estimación del daño y el procedimiento para la remisión tanto a las Inspecciones del Trabajo como a la Fiscalía General de la Nación, anexando los soportes pertinentes que puedan ser considerados como acervo probatorio. El Ministerio del Trabajo velará por la implementación y cumplimiento de lo establecido en dicho protocolo;

1.16. Trazar e implementar una política nacional con el objeto de incentivar a los empleadores de las entidades públicas y empresas privadas para la contratación de mujeres en cargos de dirección y coordinación;

1.17. Garantizar la participación de las mujeres trabajadoras, empleadoras y de gobierno, en al menos un 30% de la conformación de los espacios tripartitos de deliberación y concertación de las políticas laborales;

1.18. Determinar las fases para la puesta en marcha y seguimiento de cada una de las actividades del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

PARÁGRAFO. La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer como dependencia del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, o la dependencia que haga sus veces, asistirá al Ministerio del Trabajo en el diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

2. Sensibilización y Capacitación. Los programas, procesos, proyectos, actividades, acciones de sensibilización, formación, capacitación, fortalecimiento de los diferentes actores, acorde con el objeto de este capítulo se desarrollarán en coordinación y de manera articulada entre el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y otras entidades con competencias que cuenten con la infraestructura y el desarrollo pedagógico requeridos para tal fin.

La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer apoyará los procesos de sensibilización y capacitación de acuerdo con sus competencias.

3. Implementación del Sello de Compromiso Social con las Mujeres. El Ministerio del Trabajo diseñará y pondrá en marcha un Sello de Compromiso Social con la Mujer, con el fin de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y a la equidad de género.

Este Sello de reconocimiento o exaltación, dará al empleador reputación administrativa, con incidencia en aspectos comerciales que le significará ventajas competitivas en los mercados nacionales e internacionales por buenas prácticas laborales.

PARÁGRAFO. Tanto las condiciones para acceder al Sello, como los documentos de acreditación, las vigencias, su ampliación, las condiciones para su mantenimiento, y/o pérdida, harán parte del "Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres".

4. Cultura de Igualdad de Condiciones. El Ministerio del Trabajo adelantará a través de las Direcciones Territoriales y en coordinación con las Gobernaciones y Alcaldías, acciones tendientes a crear una cultura de igualdad en las condiciones de trabajo, de vinculación y de remuneración salarial, con enfoque diferencial y de género para la mujer.

5. Seguimiento a Indicadores. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y otras entidades o fuentes de información que tengan que ver con el tema, harán seguimiento a indicadores pertinentes en materia laboral, trabajarán en el desarrollo de investigaciones y estudios sobre las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en país.

6. Participación Tripartita. El Ministerio del Trabajo promoverá la participación y representación de las trabajadoras en los espacios de diálogo social que existan o se creen, de forma tripartita (Empleadores, Trabajadores y Gobierno) en la búsqueda de condiciones de trabajo dignas para la mujer, en el marco de lo contemplado en la Ley 278 de 1996.

7. Acceso a Programas Específicos de Formación. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en el marco de sus competencias, promoverá y facilitará el acceso con enfoque diferencial y de género para las mujeres, a programas de formación específicamente dirigidos a ellas, para desarrollar o mejorar sus capacidades.

8. Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a sus empresas afiliadas. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

9. Coordinación interinstitucional. El Ministerio del Trabajo en desarrollo de las competencias atribuidas por la Ley 1257 de 2008, deberá adelantar acciones de coordinación con las entidades o instancias que tengan competencias complementarias con el propósito de garantizar la prestación integral de los servicios para la efectiva protección de los derechos de las mujeres.

(Decreto número 4463 de 2011, artículo 3o)



ARTÍCULO 2.2.6.7.4. INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL. El Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias, generará acciones de inspección, vigilancia y control en cuanto a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras.

(Decreto número 4463 de 2011, artículo 4o)



ARTÍCULO 2.2.6.7.5. SEGUIMIENTO. El Comité de Seguimiento y Cumplimiento creado en la Ley 1257 de 2008, también hará seguimiento y monitoreo al cumplimiento de lo previsto en este capítulo, así como, a la formulación, definición, acompañamiento y evaluación del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

(Decreto número 4463 de 2011, artículo 5o)

CAPÍTULO 8.

MIGRACIÓN LABORAL.

SECCIÓN 1.

AFILIACIÓN DE COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR.



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.1. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR. Los colombianos residentes en el exterior podrán vincularse en calidad de afiliados facultativos al Sistema de Subsidio Familiar, e incluir a su grupo familiar domiciliado en Colombia, conforme las reglas de dicho Sistema.

(Decreto número 682 de 2014, artículo 3o)



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.2. CONDICIONES DE LA AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR DE LOS COLOMBIANOS RESIDENTES EN EL EXTERIOR. La afiliación se hará por conducto de la Caja de Compensación Familiar que seleccione el colombiano residente en el exterior y que opere en el lugar de domicilio de su familia en Colombia.

El ingreso base de cotización del aporte será la suma que en moneda legal nacional declare el colombiano residente en el exterior, sin que la misma pueda ser inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales. El aporte será del dos por ciento (2%) sobre el ingreso base de cotización declarado.

(Decreto número 682 de 2014, artículo 4o)



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.3. PRESTACIONES RECONOCIDAS POR EL SISTEMA DE SUBSIDIO FAMILIAR. La afiliación del colombiano residente en el exterior generará al afiliado y a los miembros de su grupo familiar en Colombia, el derecho a la totalidad de prestaciones y servicios sociales de que gozan los afiliados obligatorios al Sistema de Subsidio Familiar, excepto el reconocimiento de cuota monetaria de subsidio familiar y las prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante.

PARÁGRAFO. Los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar adoptarán las medidas que correspondan, para asegurar que los servicios ofrecidos por aquellas sean prestados a las familias vinculadas por los colombianos residentes en el exterior.

(Decreto número 682 de 2014, artículo 5o)



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.4. MECANISMO PARA EL PAGO DE APORTES POR LOS

COLOMBIANOS RESIDENTES EN EL EXTERIOR. El pago de aportes por parte de los colombianos residentes en el exterior, se hará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), conforme los parámetros adoptados por el Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO. Las Administradoras de Pensiones de ambos regímenes y las Cajas de Compensación Familiar reportarán semestralmente al Ministerio del Trabajo el informe de afiliados a que se refiere esta sección, de acuerdo con las instrucciones que aquel imparta. (Decreto número 682 de 2014, artículo [6o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.5. PROGRAMAS ESPECIALES PARA LOS AFILIADOS. Las Cajas de Compensación Familiar promoverán la ejecución de programas y servicios sociales para las familias de los colombianos residentes en el exterior.

Colpensiones adoptará las medidas que estime pertinentes para extender la cobertura en beneficios económicos periódicos (BEP) a los miembros de los grupos familiares de colombianos residentes en el exterior, con el ahorro proveniente de estos.

(Decreto número 682 de 2014, artículo [7o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.6. PROMOCIÓN DE LA AFILIACIÓN. Las administradoras de pensiones de ambos regímenes y las Cajas de Compensación Familiar, promoverán la vinculación de los colombianos residentes en el exterior y sus familias en Colombia y realizarán la divulgación, capacitación y el acompañamiento que fuere necesario para tal fin.

El Ministerio del Trabajo, mediante sus canales de orientación al público y a través de los medios que considere convenientes, dispondrá los mecanismos para estimular la vinculación a la protección social de la población a que se refiere la presente sección. Así mismo, podrá impartir las instrucciones y celebrar los convenios pertinentes para extender a dicha población servicios adicionales, especialmente en materia de ahorro, crédito y formación.

(Decreto número 682 de 2014, artículo [8o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.8.1.7. PROGRAMAS ESPECIALES DE ACOGIDA. Las Cajas de Compensación Familiar diseñarán y ejecutarán servicios de acogida en Colombia, para afiliados residentes en el exterior que decidan regresar al país, entre los cuales figurarán programas de reinserción laboral y capacitación, los que ejecutará en coordinación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

(Decreto número 682 de 2014, artículo [9o](#))

SECCIÓN 2.

INSTRUMENTO ANDINO DE MIGRACIÓN LABORAL.



ARTÍCULO 2.2.6.8.2.1. OBJETO. El objeto de la presente sección es adoptar la Guía para la implementación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN) "Instrumento Andino de Migración Laboral", contenida en el Anexo que forma parte integral del presente decreto.

(Decreto número 46 de 2013, artículo 1o)



ARTÍCULO 2.2.6.8.2.2. ACCIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relacionado con la expedición de la documentación que califique la condición de Trabajador Migrante Andino, la supervisión de la situación laboral de los Trabajadores Migrantes Andinos, sus condiciones de trabajo y el cabal cumplimiento de las normas laborales.

(Decreto número 46 de 2013, artículo 2o)

ARTÍCULO 2.2.6.8.2.3. GUÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA DECISIÓN 545 DE LA COMUNIDAD ANDINA - "INSTRUMENTO ANDINO DE MIGRACIÓN LABORAL".

1. Objetivo
2. Fundamento legal
3. Ámbito de aplicación
4. Trabajadores migrantes andinos beneficiarios
 - 4.1. Trabajador con desplazamiento individual
 - 4.2. Trabajador de empresa
 - 4.3. Trabajador de temporada
 - 4.4. Trabajador fronterizo
5. Visado, control y permanencia del trabajador migrante andino
6. Ingreso, registro y permanencia del trabajador migrante andino
7. Datos y registros del trabajador migrante andino
8. Requisitos para la acreditación del trabajador migrante andino

1. Objetivo. Establecer una herramienta normativa concertada de carácter interinstitucional, que permita determinar un procedimiento estandarizado por el cual, el Estado colombiano, a través del Ministerio del Trabajo, da aplicación a lo dispuesto en la Decisión 545 de la CAN - "Instrumento Andino de Migración Laboral".

2. Fundamento legal. Decisión 545 de la Comunidad Andina "Instrumento Andino de migración Laboral", Decreto número 4000 de 2004, Decreto número 4248 de 2004, Decreto número 2622 de 2009, Decreto-ley [4108](#) de 2011 y la Resolución número 4700 de 2009, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

3. Ámbito de aplicación. La Guía se aplicará en el territorio colombiano por el Ministerio del Trabajo, a trabajadores migrantes de la Subregión Andina con fines laborales, bajo relación de dependencia, de conformidad con lo establecido en la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN).

Quedan excluidos de la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN), los empleos en la administración pública y en aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas y a los intereses esenciales de la seguridad nacional.

4. Trabajadores migrantes andinos - beneficiarios. Para los fines de esta Guía, se establece la siguiente clasificación de los Trabajadores Migrantes Andinos:

4.1. Trabajador con desplazamiento individual. Se considera trabajador con desplazamiento individual, aquella persona nacional de un País Miembro que migra a otro País Miembro con fines laborales, por haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia, o tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, bajo relación de dependencia.

4.2. Trabajador de empresa. Se considera trabajador de empresa al nacional andino que se traslada a otro País Miembro distinto al país de su domicilio habitual, por un período superior a ciento ochenta (180) días y por disposición de la empresa para la cual labora bajo relación de dependencia, sea que la misma ya esté instalada en el otro país, tenga en curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí.

4.3. Trabajador de temporada. Se considera trabajador de temporada al nacional andino que se traslada a otro País Miembro para ejecutar labores cíclicas o estacionales, tales como:

4.3.1. Labores de carácter agrario, entre otras, las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas;

4.3.2. Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria;

4.3.3. Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad forestal; y

4.3.4. Otras actividades reguladas por el Régimen de Trabajadores Agrarios, Pecuarios y Forestales, cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional.

El ingreso de trabajadores de temporada a Colombia requerirá la existencia de un contrato que ampare a uno o varios trabajadores y determine con precisión la labor y el tiempo en que la misma se desarrollará.

En la contratación de trabajadores de temporada, se garantizará a los mismos la provisión de alojamiento adecuado, así como el pago de los gastos de traslado por parte del empleador.

Se garantizará a los trabajadores de temporada la protección y facilidades que requieran para sus actividades laborales y, en especial, la libre movilidad para la entrada y salida a la iniciación y a la terminación de las labores que se van a desarrollar.

4.4. Trabajador fronterizo. Se considera trabajador fronterizo al nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un País Miembro, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro País Miembro para cumplir su actividad laboral.

5. Visado, control y permanencia del trabajador migrante andino autoridades. Los trámites administrativos de aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN), se realizarán con base en las disposiciones migratorias vigentes en Colombia, así:

5.1. Al Ministerio de Relaciones Exteriores, le compete a través de la Dirección de Asuntos Migratorios, Consulares y Servicio al Ciudadano y de las Misiones Diplomáticas y Oficinas

Consulares de la República, otorgar, negar o cancelar visas, de acuerdo con lo dispuesto en los Decretos números 4000 de 2004, 3355 de 2009 y 2622 del 2009 y la Resolución número 4700 de 2009.

5.2. A la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, le corresponde ejercer las funciones de autoridad de vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado colombiano, así como llevar el registro de identificación de extranjeros y efectuar en el territorio nacional la verificación migratoria de los mismos.

5.3. El Ministerio del Trabajo expedirá la documentación que acredite la condición de trabajador migrante andino y demás funciones de conformidad con lo establecido en la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN) y el Decreto-ley [4108](#) de 2011.

6. Ingreso, registro y permanencia del trabajador migrante andino.

6.1. Al ingresar el ciudadano andino al territorio colombiano, deberá realizar los siguientes pasos:

6.1.1. Registro de entrada ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, la cual autoriza su ingreso al país en los aeropuertos, puertos terrestres, marítimos y fluviales.

6.1.2. Los ciudadanos nacionales de los países miembros de la Comunidad Andina que manifiesten ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, su intención de acreditarse como Trabajador Migrante Andino, deberán presentar el contrato de trabajo firmado o la carta de intención de la empresa que pretenda contratar sus servicios e iniciar los trámites del visado correspondiente ante el Ministerio de Relaciones Exteriores, cuando sea necesario.

Los Trabajadores Migrantes Andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares, dentro del ámbito fronterizo laboral, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un periodo hasta de noventa (90) días, prorrogables por un periodo igual y por una sola vez en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral en el país de inmigración, que además autorizará las prórrogas para la permanencia.

Los Trabajadores Migrantes Andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares en cualquier zona o región de un País Miembro, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un periodo de hasta noventa (90) días, prorrogable por un periodo igual en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral del país de inmigración y la concesión de la prórroga para la permanencia.

6.1.3. Una vez tenga el visado o el comprobante de registro ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, según el caso, el interesado deberá dirigirse al Ministerio del Trabajo para obtener el certificado que lo acredite como Trabajador Migrante Andino.

6.2. La legislación nacional, las decisiones comunitarias andinas y los convenios internacionales ratificados por Colombia, establecen que el Trabajador Migrante Andino tiene derecho a laborar en condiciones que respeten su dignidad, salud, seguridad y bienestar personal y familiar y a gozar como mínimo, de los siguientes derechos y garantías, de conformidad con lo establecido en la Decisión Andina [545](#):

6.2.1. Ingreso y permanencia en el territorio colombiano.

6.2.2. Expedición y suministro de la documentación e información necesaria para el reconocimiento de su condición de Trabajador Migrante Andino.

6.2.3. No discriminación, reconociendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los Trabajadores Migrantes Andinos en el espacio comunitario.

En ningún caso se les someterá a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual.

6.2.4. Sindicalización y asociación colectiva.

6.2.5. Protección de su familia y dependientes, siendo ellos, el cónyuge o la persona que mantenga una relación que, de conformidad con el derecho aplicable en cada país de inmigración, produzca efectos equivalentes a los del matrimonio, de los hijos menores de edad no emancipados y de los mayores solteros en condición de discapacidad y de sus ascendientes.

6.2.6. Libre movilidad del trabajador migrante y su familia.

6.2.7. Realización de transferencias de fondos y de sumas para cubrir obligaciones fiscales y órdenes judiciales o de cualquier índole, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Decisión Andina 545.

6.2.8. Acceso a instancias administrativas y judiciales.

6.2.9 Disfrute de las prestaciones sociales previstas en el derecho comunitario y la legislación nacional.

6.2.10. En ningún caso la situación migratoria de un nacional andino ni la posible repatriación del mismo menoscabará sus derechos laborales frente a su empleador. Estos derechos serán los determinados en la legislación nacional del país de inmigración, según lo establecido en el artículo 15 de la Decisión Andina 545.

6.2.11. Cambio de la condición migratoria en el país cuando tenga o responda a una oferta laboral.

6.2.12. Derecho a una remuneración conforme a los principios generales y normatividad laboral nacional vigente.

6.2.13. Seguridad Social y Salud en el Trabajo, conforme a lo regulado por la normativa comunitaria y la legislación nacional vigente.

Los Países Miembros extremarán las medidas pertinentes para que sus trabajadores que emigren al territorio de otro País Miembro, se hallen en posesión de los documentos de viaje reconocidos en la Comunidad Andina.

PARÁGRAFO. El Trabajador Migrante Andino deberá cumplir sus obligaciones tributarias, de acuerdo con legislación nacional vigente.

7. Datos y registros del trabajador migrante andino.

Para efectos del registro y control de las autoridades nacionales, el Trabajador Migrante Andino deberá diligenciar un formulario diseñado para tal fin, el cual estará disponible para el uso de políticas públicas, migratorias y laborales.

El formulario de inscripción del Trabajador Migrante Andino deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- 7.1. Identificación del trabajador. (Nombre, sexo, edad, documento de identificación).
- 7.2. Nacionalidad del trabajador.
- 7.3. Clasificación del Trabajador Migrante, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 4o del presente artículo.
- 7.4. Remuneración y prestaciones sociales.
- 7.5. Actividad o puesto de trabajo a desempeñar.
- 7.6. Jornada laboral.
- 7.7. Beneficios adicionales que las leyes laborales de Colombia otorguen a sus nacionales.
- 7.8. Duración del contrato de trabajo.
- 7.9. Actividad económica desarrollada por el empleador.
- 7.10 Copia del contrato, oferta o carta de intención de quien pretenda contratar sus servicios.
- 7.11. Firma del trabajador.
- 7.12. Firma del empleador.

8. Requisitos para la acreditación del trabajador migrante andino. El Trabajador Migrante Andino, para la acreditación en cualquiera de sus categorías, deberá presentar los siguientes documentos:

- 8.1. Formulario de registro debidamente diligenciado.
- 8.2. Documento de Identificación.
- 8.3. Contrato de trabajo firmado o Carta de Intención del empleador que lo pretende vincular.
- 8.4. Registro de Ingreso ante la Unidad Administrativa Migración Colombia.
- 8.5. La Visa cuando sea necesaria.

(Decreto número 46 de 2013, Anexo)

SECCIÓN 3.

PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA PARA EL FOMENTO DE LA FORMALIZACIÓN (PEPFF).

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.1. PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA PARA EL FOMENTO DE LA FORMALIZACIÓN (PEPFF). <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> Créase el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) como un mecanismo excepcional y transitorio dirigido a facilitar la regularidad migratoria de los nacionales venezolanos en territorio colombiano, mediante el acceso, de manera alternativa según corresponda en cada caso, a contratos laborales o a contratos de prestación de servicios.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.2. CONDICIONES. <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) se otorgará únicamente a los nacionales venezolanos en condición migratoria irregular que cumplan con las siguientes condiciones:

1. Ser ciudadano venezolano.
2. Ser mayor de edad conforme al ordenamiento jurídico colombiano.
3. Presentar la cédula de identidad venezolana y/o el pasaporte de la República Bolivariana de Venezuela aun cuando estos se encuentren vencidos, de conformidad con los parámetros de la Resolución número 872 de 2019 expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores o la norma que la modifique o sustituya.
4. No tener antecedentes judiciales en Colombia o en el exterior.
5. No ser sujeto de una medida administrativa de expulsión o deportación vigente.
6. Ser titular según corresponda en cada caso, de:
 - 6.1. Una oferta de contratación laboral en el territorio nacional, por parte de un empleador, o
 - 6.2. Una oferta de contratación de prestación de servicios en el territorio nacional, por parte de un contratante.

En cualquier caso, la oferta deberá presentarse mediante formulario web contenido en el aplicativo del que trata el artículo [2.2.6.8.3.3.](#) del presente decreto.

PARÁGRAFO. Las condiciones establecidas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 serán verificadas por

la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. La información a la que se refiere el numeral 6 será validada por el Ministerio del Trabajo por medio de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo o quien haga sus veces.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.



ARTÍCULO 2.2.6.8.3.3. PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD. <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> Para solicitar la expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), se deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos dispuestos en el artículo [2.2.6.8.3.4.](#) del presente decreto, por medio del aplicativo dispuesto para tal fin por el Ministerio del Trabajo.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.4. REQUISITOS DE LA SOLICITUD. <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador o contratante, según corresponda en cada caso, deberá presentar por medio del aplicativo dispuesto para tal fin por la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, los siguientes documentos e información:

1. Según corresponda en cada caso, oferta de:
 - 1.1. Contratación laboral, o
 - 1.2. Contratación de prestación de servicios
2. Copia simple de la cédula de identidad venezolana o pasaporte del ciudadano venezolano.
3. Si el empleador o contratante es persona natural, deberá presentar copia del Registro Único Tributario vigente.
4. Si el empleador o contratante es persona jurídica, el Ministerio del Trabajo deberá verificar la existencia o representación legal del mismo por medio de una consulta al Registro Único Empresarial y Social (RUES). En caso de no estar obligado a estar inscrito en este sistema, el empleador o contratante, deberá aportar el documento respectivo que dé cuenta de su existencia y representación.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.5. VALIDACIÓN POR PARTE DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

<Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, revisará la información presentada en la solicitud respecto a los numerales 1, 3 y 4 del artículo [2.2.6.8.3.4.](#) del presente decreto, mediante el aplicativo previsto para tal fin.

Si se acredita que la solicitud cumple con los numerales señalados en el inciso anterior:

1. El Ministerio del Trabajo dará su aprobación y mediante el aplicativo establecido para el efecto, informará de ello tanto al empleador o contratante, según corresponda en cada caso, como al ciudadano venezolano que vaya a ocupar la vacante.
2. En la información que el Ministerio del Trabajo suministre al ciudadano venezolano, indicará que debe acudir al Centro Facilitador de Servicios Migratorios de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para continuar el trámite.

A través del aplicativo, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia verificará la aprobación que haga el Ministerio de Trabajo, que servirá como soporte previo para la expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).

Si el empleador o contratante, según corresponda en cada caso, no cumple con las condiciones y requisitos señalados en el presente artículo, el Ministerio del Trabajo rechazará la solicitud e informará al solicitante dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud, mediante el aplicativo dispuesto para tal fin. Contra dicha decisión no procede recurso alguno.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.6. VALIDACIÓN POR PARTE DE LA UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL MIGRACIÓN COLOMBIA.

<Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> El ciudadano venezolano que pretenda ocupar la oferta sobre la cual el Ministerio del Trabajo haya dado su aprobación, ya sea de contratación laboral o de prestación de servicios, según corresponda en cada caso, de acuerdo con lo establecido en la presente sección, debe presentarse personalmente ante uno de los Centros Facilitadores de Servicios Migratorios de cualquiera de las regionales de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

Dicha entidad verificará si el ciudadano venezolano cumple con las condiciones señaladas en el

parágrafo del artículo [2.2.6.8.3.2.](#) del presente decreto. Si cumple, podrá expedir el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF). Si no cumple con las condiciones establecidas informará el rechazo de la solicitud y frente a dicha decisión no procederá recurso.

PARÁGRAFO 1o. El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) no reemplaza el pasaporte y no será válido como documento de viaje para salir y entrar al país.

PARÁGRAFO 2o. El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), dada su naturaleza jurídica, está dirigido a regularizar a los ciudadanos nacionales venezolanos temporalmente que se encuentren en el territorio nacional sin la intención de establecerse, y que obtengan una oferta de término fijo o determinado, ya sea de contratación laboral o de prestación de servicios, según corresponda en cada caso, razón por la cual no equivale a una Visa, no presupone domicilio, ni tiene efectos en el cómputo de tiempo para la Visa de Residencia tipo “R”, de conformidad con la normatividad vigente.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.7. EXPEDICIÓN. <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) será expedido por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, en atención a la existencia de una oferta en Colombia, según corresponda en cada caso, de:

1. Contratación laboral previamente validada dentro del ámbito de su competencia por el Ministerio del Trabajo, o
2. Contratación de prestación de servicios, previamente validada dentro del ámbito de su competencia por el Ministerio del Trabajo.

Es competencia discrecional del Gobierno, fundado en el principio de soberanía del Estado, autorizar el ingreso, permanencia y salida de extranjeros del territorio nacional, por lo tanto, el cumplimiento de los requisitos no garantiza la expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) y en todo caso, su otorgamiento será potestativo de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.8. VIGENCIA DEL PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA PARA EL FOMENTO DE LA FORMALIZACIÓN (PEPFF). <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) se otorgará al ciudadano venezolano, a solicitud del empleador o contratante, por el mismo período de duración del respectivo contrato ofertado, ya sea laboral o de prestación de servicios, según corresponda en cada caso; período que debe constar en el formulario web sobre la oferta de contratación; dicho permiso en ningún caso podrá tener una duración inferior a (2) meses ni superior a dos (2) años, siendo posible renovarlo hasta por un plazo máximo acumulado de cuatro (4) años continuos o discontinuos, dando plena aplicación a lo dispuesto en el artículo [2.2.6.8.3.3.](#) del presente decreto.

PARÁGRAFO 1o. El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) perderá vigencia de manera automática si transcurridos treinta (30) días calendario a partir de la expedición del permiso por la autoridad migratoria, esta no evidencia el respectivo registro en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros (SIRE) y/o si el Ministerio del Trabajo no evidencia la vinculación del ciudadano venezolano al Sistema General de Seguridad Social, así como su registro en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (RUTEC), en los términos establecidos en el artículo [2.2.6.8.3.7.](#) del presente decreto.

PARÁGRAFO 2o. Si superado el término de vigencia del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), el ciudadano venezolano continúa en el país sin haber regularizado su situación migratoria, incurrirá en permanencia irregular y será objeto del proceso administrativo correspondiente.

PARÁGRAFO 3o. En atención al carácter limitado del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), este no será procedente para los contratos laborales a término indefinido. Tampoco procederá para los contratos de prestación de servicios de duración indeterminada.

PARÁGRAFO 4o. En caso de verificarse sustitución patronal en los contratos laborales, se deberá presentar, dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la sustitución, solicitud para la expedición de un nuevo Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) con el lleno de los requisitos previstos en la presente sección.

En caso de presentarse cesión por parte del contratante en los contratos de prestación de servicios, también se deberá presentar, dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la cesión, solicitud para la expedición de un nuevo Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) con el lleno de los requisitos previstos en la presente sección.

En los dos casos señalados en el presente párrafo, el permiso que estuviere vigente se mantendrá en vigor hasta la expedición de uno nuevo, si la solicitud fue presentada dentro de los términos establecidos en este párrafo. Por el contrario, si la solicitud del nuevo permiso es presentada de manera extemporánea o si se niega por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, el permiso anterior perderá vigencia de forma automática.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.9. ACTIVIDADES AUTORIZADAS. <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> El titular del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), quedará autorizado para ejercer únicamente la actividad u oficio establecido en el formulario web sobre la oferta de contratación, presentado por el empleador o contratante, según corresponda en cada caso. Cualquier infracción a esta disposición causará la terminación automática e inmediata del permiso.

PARÁGRAFO 1o. En caso de presentarse cambio de actividad, oficio o modalidad contractual ante el mismo empleador o contratante, según corresponda en cada caso, se deberá presentar dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la novedad, solicitud para la expedición de un nuevo Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) con el lleno de los requisitos previstos en la presente sección. El anterior permiso no perderá su vigencia hasta que se expida el nuevo, si la solicitud fue presentada en tiempo.

Si la solicitud del nuevo permiso es presentada de manera extemporánea o si se niega por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, el permiso anterior perderá vigencia.

PARÁGRAFO 2o. La expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) se hará sin perjuicio del cumplimiento de las normas establecidas para el ejercicio de profesiones reguladas en el país y la normatividad establecida en normas las laborales o las civiles y comerciales, según la modalidad contractual de que se trate.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.10. REPORTE EN LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN PARA EXTRANJEROS. <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> Los contratantes o empleadores que contraten o vinculen, según corresponda en cada caso, a un titular de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), deben hacer el registro de los ciudadanos venezolanos ante la autoridad migratoria ingresando la información por medio de las plataformas que la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y el Ministerio del Trabajo dispongan para el efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.1.11.5.1. del Decreto número 1067 de 2015, la Resolución número 1238 de 2018 de dicha Unidad Administrativa, la Resolución número 4386 de 2018 del mencionado Ministerio y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO. Los contratantes y empleadores, según corresponda en cada caso, deberán

informar al Ministerio del Trabajo y a la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, por medio de las plataformas que la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y el Ministerio del Trabajo dispongan para el efecto, la terminación del contrato y cualquier otra modificación que afecte la información reportada en los mencionados sistemas, lo anterior dentro de los quince (15) días calendario posteriores a la ocurrencia de la novedad.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.11. USO DEL PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA PARA EL FOMENTO DE LA FORMALIZACIÓN (PEPFF). <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) servirá como identificación de los nacionales venezolanos en el territorio nacional, durante el término en que se encuentre vigente.

PARÁGRAFO 1o. La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia dispondrá de un aplicativo web que permita verificar la vigencia del permiso y obtener la respectiva certificación.

PARÁGRAFO 2o. El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) no genera facultades para realizar trámites registrales de las personas.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.12. CANCELACIÓN. Además de la cancelación automática prevista en el parágrafo 1 del artículo [2.2.6.8.3.8](#), del presente decreto, la autoridad migratoria podrá cancelar el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) por solicitud de parte, solicitud de autoridad competente o de oficio, cuando se presente uno o varios de los siguientes eventos, o previa información suministrada por parte del Ministerio del Trabajo si a ello hubiere lugar:

1. Uso del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) para ejercer actividad u ocupación distinta para el cual fue otorgado.
2. Infracción a la legislación migratoria, laboral o civil y comercial aplicable conforme al tipo de contratación respectivo.
3. Verificaciones posteriores al registro inicial, que den cuenta de infracciones al ordenamiento jurídico colombiano.
4. Por terminación del contrato laboral del ciudadano venezolano. Sin perjuicio de lo previsto en

el párrafo 1 del presente artículo.

5. Por terminación del contrato de prestación de servicios.

6. Si al verificar en los diferentes sistemas de información disponibles, no se evidencia la continuidad de la relación contractual o el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social.

7. Cuando obtenga visado expedido por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

8. Cuando se considere inconveniente la presencia del extranjero en el territorio nacional.

9. Cuando exista sentencia condenatoria en firme en contra del titular del permiso, por la comisión de un delito.

PARÁGRAFO 1o. En caso de terminación del contrato laboral sin justa causa por parte del empleador, el permiso mantendrá su vigencia inicial. En todo caso, deberá tramitarse un nuevo permiso si el trabajador recibe otra oferta laboral o de contrato de prestación de servicios, según corresponda en cada caso.

PARÁGRAFO 2o. El ciudadano venezolano que sea titular de un Permiso Especial de Permanencia (PEP) o de una Visa en territorio colombiano no podrá solicitar el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) del que trata la presente sección.

PARÁGRAFO 3o. La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia dispone de quince (15) días hábiles para reportar al Ministerio del Trabajo la cancelación del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).

PARÁGRAFO 4o. La cancelación del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) se realizará sin perjuicio de las actuaciones administrativas sancionatorias en materia migratoria o judiciales a que haya lugar.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.13. INSTRUCTIVO. <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo elaborará un instructivo en el que se especificará la forma en que se desarrollará el trámite de solicitud del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.14. INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL. <Artículo adicionado por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020. El nuevo texto es el siguiente:> El Ministerio del Trabajo realizará, en el marco de su capacidad institucional, presupuestal y sus competencias, la inspección, vigilancia y control necesarios, para el cumplimiento de lo establecido en la presente sección, y de las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones sociales respecto de los empleadores, contratantes y trabajadores a quienes aplica la misma, según corresponda en cada caso, en los términos señalados en los artículos [485](#) y [486](#) del mencionado Código y las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.

Notas de Vigencia

- Sección adicionada por el artículo 1 del Decreto 117 de 2020, 'por el cual se adiciona la Sección [3](#) al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)', publicado en el Diario Oficial No. 51.210 de 28 de enero 2020.

TÍTULO 7.

SUBSIDIO FAMILIAR.

CAPÍTULO 1.

CONSTITUCIÓN, ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y REVISORÍA FISCAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR.

SECCIÓN 1.

CONSTITUCIÓN.



ARTÍCULO 2.2.7.1.1.1. CONSTITUCIÓN DE CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. La constitución de una caja de compensación familiar, deberá hacerse con arreglo a lo dispuesto en los artículos [39](#), [40](#) y [41](#) de la Ley 21 de 1982. Los interesados deberán reunirse y suscribir el acta de constitución respectiva.

Concordancias

Ley 1450 de 2011; Art. [151](#)

Ley 789 de 2002; Art. [20](#); Art. [21](#)

El acta de constitución deberá expresar:

1. El nombre y domicilio de la persona jurídica que se constituye.

2. Nombre de las personas naturales o jurídicas que constituyen la respectiva entidad con la correspondiente identificación.

La existencia y representación de las personas jurídicas constituyentes será debidamente acreditada y los documentos pertinentes harán parte del acta.

3. La forma de elección e integración de la junta directiva provisional, con indicación del nombre e identificación de los elegidos.

4. Nombre, identificación y domicilio del director administrativo provisional.

5. Forma de elección y nombre del revisor fiscal y su suplente.

6. Texto y forma de aprobación de los estatutos de la corporación.

(Decreto número 341 de 1988, artículo 1o)



ARTÍCULO 2.2.7.1.1.2. RECONOCIMIENTO DE PERSONERÍA JURÍDICA. El director administrativo provisional, efectuará los trámites correspondientes para la aprobación y reconocimiento de la personería jurídica de la corporación ante la Superintendencia del Subsidio Familiar a la cual remitirá la siguiente documentación:

1. Solicitud escrita sobre aprobación y reconocimiento de la corporación.
2. Original y copia del acta de constitución suscrita por los constituyentes de la corporación.
3. Estudio de factibilidad.

(Decreto número 341 de 1988, artículo 2o)



ARTÍCULO 2.2.7.1.1.3. ESTUDIO DE FACTIBILIDAD. El estudio de factibilidad deberá contener:

1. Relación de empleadores con indicación del número de trabajadores a su servicio.
2. Relación de trabajadores beneficiarios de la prestación del subsidio familiar por empleador constituyente, con indicación del número de personas a cargo.
3. Valor de la nómina mensual de salarios por empleador.
4. Cálculo de los aportes a recaudar por la nueva corporación.
5. Proyección de la distribución de los aportes y gastos de administración, instalación y funcionamiento.
6. Sustentación sobre la conveniencia económica y social de la nueva corporación.

(Decreto número 341 de 1988, artículo 3o)



ARTÍCULO 2.2.7.1.1.4. ESTUDIO DE LA SOLICITUD. Recibida la solicitud de aprobación y reconocimiento de la personería jurídica de la corporación por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar, esta dispondrá del término de un mes para estudiar la petición.

Si la Superintendencia del Subsidio Familiar encontrare incompleta la documentación, la comunicará por escrito al interesado con indicación de las deficiencias encontradas a efecto de que sean subsanadas dentro de los dos (2) meses siguientes.

En caso de que el interesado no dé respuesta a las observaciones efectuadas por la Superintendencia dentro del término expresado, se entenderá que ha desistido de su solicitud.

Las peticiones que fueron objeto de corrección o adición oportuna, serán decididas dentro de los quince (15) días siguientes al hecho respectivo, mediante resolución motivada.

(Decreto número 341 de 1988, artículo 4o)



ARTÍCULO 2.2.7.1.1.5. VIGENCIA Y EFECTOS DEL RECONOCIMIENTO DE PERSONERÍA JURÍDICA.

La resolución que apruebe y reconozca la personería jurídica de una corporación, tendrá vigencia y surtirá efectos a partir de la publicación en el **Diario Oficial**, por cuenta de la respectiva entidad.

Toda la documentación se conservará en los archivos de la Superintendencia.

(Decreto número 341 de 1988, artículo 5o)



ARTÍCULO 2.2.7.1.1.6. CONVOCATORIA A LA ASAMBLEA PARA LA ELECCIÓN DE MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO Y REVISOR FISCAL. Ejecutoriada la resolución de aprobación y reconocimiento de personería jurídica de una corporación, la entidad convocará a asamblea general dentro de los dos (2) meses siguientes, en la cual se elegirán los miembros del consejo directivo que fueren de su competencia y revisor fiscal y suplente.

Dentro del mismo término, el Ministerio del Trabajo procederá a designar los miembros del consejo directivo, representantes de los trabajadores.

(Decreto número 341 de 1988, artículo 6o)



ARTÍCULO 2.2.7.1.1.7. DIRECCIÓN DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR. De conformidad con lo preceptuado en los artículos [46](#) y [48](#) de la Ley 21 de 1982, toda caja de compensación familiar estará dirigida por la asamblea general de afiliados, el consejo directivo y el director administrativo: tendrá un revisor fiscal principal y su respectivo suplente, elegidos por la asamblea general, con las calidades y los requisitos que la ley exige para ejercer las funciones que les son propias.

(Decreto número 341 de 1988, artículo 7o)



Última actualización: 5 de agosto de 2020

