

GUÍA DE FORMALIZACIÓN LABORAL DE PERSONAS MANIPULADORAS DE ALIMENTOS Y DINAMIZADORES DEL PAE

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETO GENERAL.....	6
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4. MARCO NORMATIVO	6
5. DEFINICIONES	8
6. FORMALIZACIÓN LABORAL.....	9
6.1. Vinculación laboral de personas manipuladoras de alimentos.	10
6.2. Funciones de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE.	12
6.3. Disponibilidad laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE.	19
7. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN LA FORMALIZACIÓN LABORAL.	20
7.1. Aplicación de los Principios que rigen la relación laboral	20
7.2. Contratación Laboral	21
7.3. Salario.....	24
7.4 Auxilio de Transporte	25
7.5. Prestaciones sociales	25
7.6. Jornada Máxima Legal	27
7.7. Trabajo diurno o nocturno.	28
7.8. Horas Extras	29
7.9. Día de Descanso Obligatorio	29
7.8. Debido Proceso Disciplinario Laboral	30
7.9. Reglamento Interno de Trabajo	31
7.10. Licencias Remuneradas Obligatorias	31
7.11. Ajustes razonables para trabajador con discapacidad.	32
7.12. Eliminación de barreras de acceso o permanencia	32
7.13. Protección a personas víctimas de la violencia basada en sexo.....	33
7.14. Cuota de Discapacidad.....	33
7.15. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.....	33
7.16. Auxilio especial de movilidad.	35
7.17. Capacitación de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE.	36

7.18.	Obligaciones del empleador en Seguridad social.....	36
7.19.	Obligaciones de los empleadores en Seguridad y Salud en el Trabajo	38
8.	FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE FORMALIZACIÓN LABORAL	38
9.	ROLES DE LOS ACTORES DEL PAE	39
9.1.	Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – UApA	39
9.2.	Entidades Territoriales Certificadas – ETC	40
9.3.	Comité Territorial de Planeación y Seguimiento del PAE.	40
9.4.	Operadores	41
10.	VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO FORMALIZACIÓN LABORAL.	41
11.	ELEMENTOS MÍNIMOS PARA INCORPORAR LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS PROCESOS CONTRACTUALES DEL PAE.....	43
12.	RESUMEN PASO A PASO DE FORMALIZACIÓN LABORAL.....	49
13.	BIBLIOGRAFÍA.....	51

1. INTRODUCCIÓN

En atención al diseño de sus fines, contemplados en el artículo 2 de la Constitución Política, el Estado debe garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Carta¹. En ese sentido, el artículo 25 reconoce al trabajo como un derecho y una obligación social, estableciendo que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas², el cual deberá desarrollarse conforme a los principios mínimos fundamentales previstos en el artículo 53³.

De igual forma, el artículo 48 de la Constitución reconoce la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley⁴.

Mediante el Decreto 1075 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, adicionado por el Decreto 1852 de 2015, se reglamentó el Programa de Alimentación Escolar – PAE, definiendo los lineamientos técnicos-Administrativos como el *“documento emitido por el Ministerio de Educación Nacional en el que se definen las condiciones, los elementos técnicos y administrativos mínimos que deben tener o cumplir todos los actores y operadores del programa para la prestación de un servicio de alimentación escolar con calidad, y poder ejecutar acciones dentro del mismo.”*⁵

La Ley 1955 de 2019, por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 *“Pacto Por Colombia, Pacto Por La Equidad”*, ordenó la creación del Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender, cuya estructura fue regulada en el Decreto 218 de 2020. El artículo 3 de dicho decreto asignó a la UApA la función de *“diseñar y adoptar instrumentos y herramientas,*

¹ Colombia, Constitución Política de Colombia, artículo 2, 1991.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

² Colombia, Constitución Política de Colombia, artículo 25, 1991.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

³ Colombia, Constitución Política de Colombia, artículo 53, 1991.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

⁴ Colombia, Constitución Política de Colombia, artículo 48, 1991.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

⁵ Presidencia de la República, Decreto 1075 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.3.10.2.1. (2015).

para que las entidades territoriales, implementen y ejecuten la política, y adopten los programas y los proyectos en materia de alimentación escolar, teniendo en cuenta las características específicas de la población escolar en cada entidad territorial.”⁶

Con la expedición de la Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, designó a la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – UApA como entidad responsable de coordinar y acompañar la implementación del proceso de formalización laboral previsto en el artículo 69 de la mencionada ley:

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

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

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

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

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

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

Para cumplir con esta obligación, la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar (UApA) expedirá una guía sobre formalización laboral que para el conocimiento y aplicación de las Entidades Territoriales Certificadas (ETC), los operadores y demás actores del programa. Este instrumento reflejará los principios de la normativa laboral vigente, la jurisprudencia aplicable y los

⁶ Presidencia de la República, Decreto 218 de 2020: Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender. Artículo 3. (2020).

cambios introducidos por la reforma laboral reciente, incluyendo aspectos como: la aplicación de los principios constitucionales y legales del derecho laboral; el uso adecuado de las modalidades contractuales reconocidas por la ley; el respeto al debido proceso en casos disciplinarios; el cumplimiento de la jornada legal máxima; las restricciones sobre horas extras y los recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo; así como el reconocimiento completo de las prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social por parte del empleador.

Las ETC podrán utilizar esta guía para ajustar sus etapas de planeación, operación y seguimiento, con miras a garantizar el cumplimiento y observancia de las normas laborales mencionadas, aplicables tanto a las personas manipuladoras de alimentos que actualmente cuentan con vínculo laboral, como a la población objeto de la disposición legal.

2. OBJETO GENERAL

Exponer los criterios jurídicos, operativos y administrativos que deberán adoptar los actores del Programa de Alimentación Escolar – PAE, para garantizar la formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos, conforme a lo dispuesto en el artículo 69 de la Ley 2466 de 2025. Esta guía busca asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad social de este grupo de trabajadores, promoviendo condiciones dignas y justas de trabajo en el marco de la operación del programa.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las disposiciones previstas en el presente documento podrán ser aplicadas por las Entidades Territoriales, los operadores, las personas manipuladoras de alimentos y todos los actores del Programa mencionados en el artículo 2.3.10.4.1 del Decreto 1075 de 2015, adicionado por el Decreto 1852 de 2015.

De igual forma, serán aplicables a las personas que ostentan el cargo de personal manipulador de alimentos y dinamizador del PAE, que se rijan por las normas del PAE Indígena y PAE para comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras -NARP, siempre y cuando no se expida una norma especial para las comunidades indígenas.

4. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta el ordenamiento jurídico principal de referencia para la implementación del proceso de formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos. No obstante, deberá observarse también la normativa laboral complementaria vigente, así como los precedentes jurisprudenciales aplicables y aquellos que se emitan con posterioridad.

- Artículo 2 Constitución Política, "Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución. ..."
- Artículo 25 Constitución Política, "El trabajo es 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."
- Artículo 48 Constitución Política, "Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. ..."
- Artículo 53 Constitución Política, "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales..."
- Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951, compilado del Código Sustantivo del Trabajo.
- Ley 50 de 1990, que reforma normas de los derechos mínimos en materia de derecho laboral y colectivo.
- Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.
- Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Ley 1562 de 2012, modifica el Sistema de Riesgos Laborales y define aspectos clave como accidente de trabajo, enfermedad laboral y la creación de programas de salud ocupacional.
- Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.
- Ley 2101 de 2021, por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.

- Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

5. DEFINICIONES

- a. Formalización laboral:** Se entiende como el desarrollo y la ejecución de relaciones de trabajo de naturaleza subordinada, conforme con el ordenamiento jurídico laboral vigente. La formalización laboral pretende garantizar el cumplimiento de los principios mínimos fundamentales del trabajo y el acceso pleno a los derechos laborales y de seguridad social, bajo condiciones que promuevan el bienestar, la seguridad social y la dignificación de las personas trabajadoras y sus familias.⁷
- b. Operador del PAE:** Persona contratada para realizar la prestación del servicio del Programa de Alimentación Escolar en las instituciones educativas, haciendo entrega del complemento alimentario a los estudiantes beneficiarios, de acuerdo con los lineamientos, estándares y condiciones mínimas señaladas por el Ministerio de Educación Nacional y las obligaciones del contrato.⁸
- c. Manipulador de Alimentos:** Toda persona que interviene directamente, en forma permanente u ocasional, en actividades de fabricación, procesamiento, preparación, envase, almacenamiento, transporte y expendio de alimentos.⁹
- d. Dinamizador:** Son todas las personas que actúan e interactúan en el proceso de implementación y desarrollo del PAE en los establecimientos educativos que atienden población mayoritariamente indígena y aquellos que se encuentren en territorio indígena, teniendo en cuenta los tres componentes del SEIP, entendido este como un sistema integral para la formación y atención de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes de los pueblos indígenas.¹⁰

⁷ Departamento Nacional de Planeación, “Formalización Laboral, Dirección de Desarrollo Social”, consultado el 20 de julio de 2025, <https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/formalizacion-laboral.aspx>.

⁸ Presidencia de la República, Decreto 1075 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.3.10.2.1. (2015).

⁹ Ministerio de Salud y Protección Social, Resolución 2674 de 2013: Por la cual se reglamenta el artículo 126 del Decreto 019 de 2012 y otras disposiciones. (2013).

¹⁰ Ministerio de Educación, Resolución 018858 de 2018: “Por la cual se expiden los Lineamientos Técnicos - Administrativos, los Estándares y las Condiciones Mínimas del Programa de Alimentación Escolar - PAE para Pueblos Indígenas”. (2018)

- e. Trabajo decente:** Sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.¹¹
- f. Seguridad social:** Reconocido como un derecho fundamental, pretende garantizar a las personas el ejercicio de sus derechos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización de algún evento o contingencia que afecte su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo.¹²

6. FORMALIZACIÓN LABORAL

La formalización laboral se entiende como el desarrollo y la ejecución de relaciones de trabajo de naturaleza subordinada, conforme con el ordenamiento jurídico laboral vigente y pretende garantizar el cumplimiento de los principios mínimos fundamentales del trabajo, el acceso pleno a los derechos laborales y de seguridad social, bajo condiciones que promuevan el bienestar, la protección social y la dignificación de las personas trabajadoras y sus familias.¹³

Bajo esta premisa, la UApA velará porque todas las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores vinculados al Programa de Alimentación Escolar cuenten con condiciones laborales en las que prime el respeto por el trabajo digno, mediante el cumplimiento de la normativa laboral y del régimen de seguridad social vigente.

De igual forma, las ETC, los operadores y demás actores intervinientes deberán velar por el cumplimiento del proceso de formalización laboral, aplicable tanto a las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores que actualmente

¹¹ OIT. “Trabajo decente”. Organización Internacional del Trabajo, consultado el 20 de julio de 2025, <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>.

¹² Corte Constitucional, Sentencia SU – 057 (2018), <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87759>

¹³ Departamento Nacional de Planeación, “Formalización Laboral, Dirección de Desarrollo Social”, consultado el 20 de julio de 2025, <https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/formalizacion-laboral.aspx>.

cuentan con vínculo laboral, como a la población objeto del artículo 69 de la Ley 2466 de 2025.

Ahora bien, para lograr la formalización laboral del cien por ciento (100%) de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE para el año 2028, dentro de los pliegos de condiciones para la contratación de los operadores se incorporará como regla principal el uso de contratos de trabajo para el grupo objeto del mandato, por ende, el operador demostrará la reducción progresiva o total de la vinculación por medio de contratos de tipo civil o comercial, teniendo en cuenta las siguientes condiciones de vinculación de las personas manipuladoras de alimentos:

6.1. Vinculación laboral de personas manipuladoras de alimentos.

La formalización laboral prevista en el artículo 69 de la Ley 2466 de 2025 tiene un propósito social orientado al reconocimiento de la relación subordinada existente históricamente entre los operadores del PAE y las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE. Durante años, estas personas han desempeñado funciones subordinadas bajo modalidades de contratación distintas al contrato de trabajo, como contratos civiles, comerciales o voluntariados, situación que ha limitado el pleno ejercicio de sus derechos laborales y de seguridad social.

A diferencia de las prestaciones de servicio que se pueden presentar en nuestra legislación, ya sea de naturaleza civil o comercial, el contrato de trabajo tiene como elemento principal y diferenciador la subordinación, entendida de antaño por la Corte Constitucional, como el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa¹⁴.

Como parte de las modificaciones incorporadas por la Ley 2466 de 2025, la reforma laboral amplió la disposición respecto a la subordinación, dejando claridad y ejemplificando su aplicación:

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

¹⁴ Corte Constitucional, Sentencia C- 934 (2004), <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-934-04.htm>

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

El reconocimiento constitucional del trabajo conlleva la aplicación de los principios mínimos fundamentales que rigen las relaciones laborales, entre los cuales se destaca el principio de primacía de la realidad sobre las formas establecidas por las partes. Este principio permite declarar la existencia de una relación laboral cuando concurren sus elementos esenciales (prestación personal del servicio, subordinación y remuneración), sin que sea relevante la denominación que las partes hayan dado a la vinculación contractual.

En el marco del proceso de formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del Programa de Alimentación Escolar (PAE), resulta fundamental contar con una comprensión precisa del contrato de trabajo y de la subordinación como elemento esencial del mismo, a fin de diferenciarlo de otras formas de vinculación que, en virtud de la ley, están llamadas a desaparecer dentro del funcionamiento del programa.

En concordancia con lo anterior, el reconocimiento de la labor subordinada desempeñada por las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores exige que los actores del PAE garanticen su vinculación laboral. Por lo tanto, el primer paso del proceso de formalización consiste en eliminar los acuerdos o contratos de voluntariado, dado que esta figura no contempla la remuneración como característica y, en consecuencia, no resulta compatible con la naturaleza subordinada de esta actividad.

Si bien el artículo 69 de la Ley 2466 de 2025 establece un esquema progresivo para la formalización laboral, al tratarse de una relación subordinada, las Entidades Territoriales Certificadas y los Operadores deberán garantizar, a partir de la expedición del presente documento, que no se vincule a personas manipuladoras de alimentos bajo la figura de voluntariado. En su lugar, deberán promover el reconocimiento del salario correspondiente y perfeccionar los

elementos esenciales de la relación laboral, a saber: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración.

Por otra parte, los resultados del Censo Nacional de Manipuladoras de Alimentos, adelantado por la UApA, advierten la existencia de un número significativo de personas que han prestado sus servicios de manera continua por periodos iguales o superiores a tres (3) años, en muchos casos en la misma institución educativa. Esta información demuestra la permanencia y estabilidad de su labor dentro del funcionamiento del PAE, así como el grado de experiencia que aporta a la calidad del servicio.

Bajo esta premisa, y en atención al mandato legal de avanzar hacia la formalización laboral progresiva entre 2025 y 2028, la UApA establece que, las Entidades Territoriales Certificadas (ETC) y los operadores deberán priorizar la vinculación laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores que acrediten una experiencia mínima de tres (3) años continuos o discontinuos en el cargo, especialmente cuando dicho servicio haya sido prestado en la misma institución educativa.

Estas medidas constituyen el primer paso para garantizar un proceso de formalización laboral que respete la antigüedad y favorezca la estabilidad en el empleo, en concordancia con los principios de trabajo digno, igualdad y primacía de la realidad promovidos por la reforma laboral, y deberá incorporarse desde la etapa precontractual y mantenerse durante la ejecución contractual.

6.2. Funciones de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE.

La UApA acoge el principio de autonomía de las Entidades Territoriales Certificadas (ETC) para elaborar la planeación operativa y financiera del Programa de Alimentación Escolar (PAE) en su respectivo territorio, identificando las condiciones y características propias del servicio prestado. En especial, se debe considerar la disponibilidad laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores que requiere cada sede, de acuerdo con el tiempo necesario para la ejecución de sus funciones y el número de beneficiarios atendidos durante el año escolar.

En lo que respecta a las funciones a desempeñar durante la jornada laboral, estas se clasifican en las siguientes categorías: funciones generales; recepción y almacenamiento de materias primas e insumos; preparación y ensamble de

complementos alimentarios; limpieza y desinfección; y funciones específicas según la modalidad de atención. A continuación, se detallan cada una de estas categorías, resaltando que el operador y la persona manipuladora de alimentos podrán pactar funciones adicionales, siempre que estén relacionadas o sean conexas con el objeto del contrato de trabajo, respetando la dignidad humana del trabajador y garantizando su adecuada capacitación:

Funciones generales

- Cumplir estrictamente con las normas sanitarias vigentes incluyendo la Resolución 2674 de 2013, aplicando prácticas higiénicas en todas las fases de la manipulación de alimentos.
- Garantizar la seguridad y calidad de los alimentos desde su recepción hasta su consumo, minimizando riesgos de contaminación.
- Mantener una estricta limpieza e higiene personal, con especial atención al lavado frecuente de manos (antes de iniciar la labor, al regresar al área de trabajo y después de manipular objetos de riesgo).
- Utilizar de manera adecuada la dotación y los elementos de protección personal (cofia, gorro, tapabocas, delantal o bata) para evitar la contaminación de los alimentos durante la jornada laboral y las funciones relacionadas con la recepción y manipulación de alimentos, así como las tareas de limpieza y desinfección.
- Participar en un plan de capacitación continuo y permanente de al menos 10 horas anuales, centrado en higiene, Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) y sistemas de aseguramiento de la inocuidad.
- Reportar irregularidades y novedades al rector o comité de alimentación. Colaborar con la supervisión, interventoría y autoridades sanitarias asegurando el cumplimiento de la normativa y estándares del PAE.

Funciones de recepción y almacenamiento de materias primas e insumos

- Recibir y verificar las materias primas e insumos, asegurando cantidad, calidad, condiciones organolépticas, fechas de vencimiento y temperatura de conservación. Teniendo en cuenta las fichas técnicas de los alimentos.
- Comprobar que el empaque primario y secundario de los productos esté en buen estado, sin daños, decoloraciones o evidencia de contaminación.
- En caso de que alguna de las materias primas o insumos no cumpla con los estándares se debe informar al supervisor a cargo y rechazar el producto.
- Llevar registros de ingreso y salida de alimentos, materias primas e insumos y formatos de control.

- Almacenar materias primas en áreas limpias, organizadas, con condiciones higiénicas controladas y adecuadas a las características del alimento (temperatura, humedad, ventilación).
- Mantener separados los alimentos crudos de los cocidos, y los perecederos de los no perecederos, evitando el contacto con el suelo y respetando distancias perimetrales.
- Realizar rotación de inventario con criterio PEPS (Primero en entrar, primero en salir) para garantizar la frescura y evitar desperdicios.
- Etiquetar y rotular correctamente los productos almacenados indicando fecha de ingreso, lote y fecha de vencimiento.
- Almacenar utensilios en áreas limpias, secas y protegidas, evitando su contaminación o deterioro, y separados de materias primas y residuos.
- Preparación y ensamble de complementos alimentarios:
- Realizar la preparación y ensamble de los complementos alimentarios en áreas adecuadas que cumplan con las condiciones sanitarias adecuadas.
- Seguir estrictamente el ciclo de menús aprobado para cada nivel educativo y tipo de complemento alimentario (almuerzo, complemento am/pm), asegurando la calidad nutricional, organoléptica y la inocuidad del alimento.
- Aplicar controles de temperatura durante la preparación: cocción con temperaturas internas mínimas según tipo de alimento, enfriamiento o conservación manteniendo temperaturas según normativa vigente.
- En el ensamble de complementos, respetar gramajes y porciones establecidas, manteniendo la correcta manipulación y uso de utensilios para evitar contaminación cruzada.
- Garantizar control microbiológico con toma y almacenamiento de contramuestras específicas para detectar posibles riesgos.
- Asegurar la entrega oportuna y en condiciones adecuadas a los beneficiarios, respetando los tiempos máximos de exposición para mantener las características del complemento alimentario.
- Promover actitudes responsables y formales en el trato con la comida y los beneficiarios del servicio.
- Participar en las actividades del Plan Pedagógico para la Promoción de Alimentación Saludable y Sostenible del PAE.

Funciones de limpieza y desinfección

- Seguir un plan de saneamiento escrito que incluya programas de limpieza, desinfección, manejo de residuos y control de plagas.

- Realizar limpieza y desinfección periódica de áreas de preparación, almacenamiento, servido, servicios sanitarios, equipos, utensilios y menaje, usando productos autorizados y siguiendo los protocolos establecidos.
- Al finalizar la limpieza, verificar que drenajes y desagües estén despejados y en correcto funcionamiento.
- Controlar y llevar registro de la limpieza para garantizar continuidad y trazabilidad.
- Separar equipos y utensilios utilizados para diferentes áreas para evitar contaminación cruzada.
- Garantizar el mantenimiento preventivo y correctivo de equipos empleados en el proceso.

Funciones específicas para la modalidad de atención Preparada en Sitio

- Preparar y cocinar alimentos conforme a menús y gramajes aprobados.
- Controlar temperaturas internas mínimas de cocción y conservar alimentos con temperaturas adecuadas.
- Evitar contaminación cruzada separando alimentos crudos y cocidos.
- Realizar controles microbiológicos y conservar contramuestras.
- Asegurar limpieza y desinfección antes, durante y después de la jornada.

Funciones específicas para la modalidad de atención Comida Caliente Transportada

- Controlar y monitorizar temperatura de alimentos cocidos manteniéndolos por encima de 60°C durante transporte y entrega.
- Empacar complementos alimentarios en materiales sanitarios, segura y ambientalmente amigables.
- Registrar horas de despacho, personal y control de calidad en transporte.
- Controlar tiempos máximos de exposición para evitar pérdida de temperatura y deterioro.
- Entregar los complementos alimentarios en un tiempo máximo de 1 hora después de la recepción.
- Recibir los elementos de menaje y realizar su limpieza y desinfección al ser devueltos al centro de producción. En caso de usar menaje desechable, este debe ser de primer y único uso.

Funciones específicas para la modalidad de atención Ración Industrializada

- Ensamblar complementos individualmente asegurando calidad e inocuidad.
- Inspeccionar materiales de empaque cumpliendo normativas sanitarias.

- Gestionar almacenamiento evitando deterioro durante almacenamiento y transporte.
- Implementar plan de manejo ambiental para disposición de residuos generados.

Funciones específicas para la modalidad de atención Canasta

- Asegurar almacenamiento adecuado y condiciones para mantener calidad e inocuidad.
- Supervisar entrega y control documental de alimentos correspondientes de la canasta.
- Garantizar integridad y condiciones óptimas durante toda la cadena hasta la entrega.

Relación Mínima de Manipuladoras de Alimentos Sugerida

De acuerdo con el Anexo Diagnóstico del Programa de Alimentación Escolar, corresponde a la Entidad Territorial Certificada identificar, durante el año escolar, la necesidad de personal manipulador de alimentos en cada una de las instituciones educativas a su cargo, determinando el número de personas requeridas conforme al número de beneficiarios atendidos.

Para fortalecer esta labor de planeación, se recomienda incorporar un estudio de cargas que permita complementar y sustentar técnicamente la definición del personal necesario, teniendo en cuenta aspectos como los tiempos de desplazamiento, la hora de inicio y finalización de las labores, la totalidad de funciones asignadas y las características particulares de cada sede o institución educativa en el territorio.

No obstante, y como criterio orientador, la UApA sugiere tener en cuenta la siguiente tabla, la cual establece un mínimo de personas manipuladoras de alimentos requeridas para la prestación del servicio, en los siguientes términos:

El número de personas manipuladoras de alimentos atienden a tres variables:

1. Número de beneficiarios atendidos

La fórmula aplicada es proporcional:

- **NM = Total de niños / 75, 50, 150, 120 o 80**, según el tipo de complemento y contexto.
- Esto significa que, por ejemplo, en un escenario urbano con almuerzo preparado en sitio, se asigna una persona manipuladora de alimentos por

cada 75 niños, mientras que en ración industrializada la relación puede ser de 1 por cada 150, dado que la carga operativa es menor.

2. Modalidad de operación del PAE

- **Preparada en Sitio (CPS):** Requiere mayor número de manipuladoras porque implica preparación completa de alimentos, cumplimiento de normas sanitarias y tiempos de cocción.
- **Comida Caliente Transportada (CTC):** Demanda menos personal en el punto de entrega, ya que la preparación se realiza en otra cocina centralizada.
- **Ración Industrializada (IND):** Requiere menos manipuladoras porque la labor se limita a distribución y control de calidad.

3. Contexto territorial.

- **En urbano:** Se permite mayor flexibilidad (tiempo parcial, medio tiempo, tiempo completo) porque la concentración de estudiantes facilita la logística.
- **En rural y rural de difícil acceso:** Se asignan manipuladoras con medio tiempo o tiempo completo, dado que las distancias, dispersión y condiciones logísticas exigen mayor disponibilidad para cumplir con la entrega.

La combinación de las variables da como referencia el siguiente número de personas requeridas:

Complemento	Relación manipuladoras/niños	Justificación técnica
Almuerzo CPS	1 por cada 75 niños (urbano) / 50 (rural difícil acceso)	Mayor carga operativa: preparación completa, cocción, emplatado y cumplimiento sanitario.
Almuerzo CTC	1 por cada 120 niños	Menor carga: solo recepción, distribución y control de calidad.
Complemento IND	1 por cada 150 niños	Actividad limitada a entrega y registro, sin preparación.
Complemento CPS	1 por cada 80 niños	Preparación ligera, pero requiere manipulación directa y control sanitario.

Complemento	Relación manipuladoras/niños	Justificación técnica
Complemento CTC	1 por cada 120 niños	Similar a almuerzo CTC, con menor complejidad logística.

La presente sugerencia no aplicará a la disposición establecida en la Resolución 18858 de 2018, o norma específica que regule este tema en los PAE Indígena y PAE para comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras -NARP.

Desde una perspectiva de política pública, la definición de criterios para determinar el personal manipulador de alimentos requerido en la operación del Programa busca equilibrar la eficiencia en el uso de los recursos públicos con la calidad en la prestación del servicio. En este sentido, contar con personal suficiente permite evitar la sobrecarga laboral, garantizar tiempos adecuados para la preparación, alistamiento y entrega de los complementos alimentarios, y proteger las condiciones de dignidad, seguridad y bienestar de quienes ejecutan estas labores.

Así mismo, esta definición reconoce la responsabilidad de las Entidades Territoriales Certificadas en la planeación y estructuración del Programa, especialmente en lo relacionado con la identificación de las necesidades reales de personal en cada institución educativa. La adecuada determinación del número de personas manipuladoras de alimentos contribuye a prevenir afectaciones en la operación del PAE, asegurar la oportunidad del servicio y garantizar que los niños, niñas, adolescentes y jóvenes beneficiarios reciban la alimentación escolar en condiciones adecuadas.

Finalmente, la diferenciación de criterios según la modalidad de atención, las características de cada sede educativa y el contexto territorial responde a la necesidad de implementar una operación pertinente, sostenible y ajustada a la realidad de los territorios. Este enfoque permite considerar factores culturales, logísticos, geográficos y operativos que inciden en la preparación y entrega de los alimentos, garantizando que los menús sean adecuados para la población beneficiaria y que la prestación del servicio se desarrolle de manera eficiente, segura y acorde con las particularidades de cada comunidad.

6.3. Disponibilidad laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE.

De conformidad con las funciones descritas con anterioridad, el operador y la persona manipuladora de alimentos y dinamizadores podrán pactar un contrato de trabajo cuya jornada laboral será la necesaria para ejecutar a cabalidad sus funciones y garantizar la entrega de la ración a los beneficiarios del PAE a su cargo. Esta situación será objeto de seguimiento por parte de la Entidad Territorial Certificada (ETC).

Por lo tanto, las partes podrán acordar que la prestación del servicio se realice bajo alguna de las siguientes jornadas laborales:

- Tiempo completo: El trabajador labora la jornada máxima legal de 42 horas semanales, con una jornada diaria que no podrá exceder de 8 horas.
- Medio tiempo: El trabajador labora hasta la mitad de la jornada máxima legal semanal.
- Tiempo parcial: El trabajador labora por horas o días durante la semana laboral. Incluye a quienes prestan servicios durante algunas semanas del mes. Esta contratación se caracteriza por la prestación del servicio de poca duración u ocasional, nunca para el desarrollo de una actividad permanente.

En lo que respecta a los trabajadores de tiempo parcial, estos gozarán de los derechos mínimos en materia de salario, jornada laboral, trabajo suplementario, recargos, derecho a pago del día obligatorio de descanso proporcional a los días laborados, prestaciones sociales, vacaciones y demás garantías consagradas en la normativa laboral, en especial en las disposiciones contenidas en el Decreto 2616 de 2013, Ley 2831 de 2024, Ley 2466 de 2025 y demás normas que regulan los aportes a seguridad social durante la relación laboral.

Finalmente, las ETC deberán asumir un rol activo en la prevención del uso indebido de esta figura de contratación a tiempo parcial, bajo el amparo del principio de primacía de la realidad sobre las formas, el artículo 48 de la Ley 2466 de 2025, y en concordancia con los recientes pronunciamientos de la Corte Constitucional. Para ello, deberán validar que la prestación del servicio sea de poca duración u ocasional, nunca para el desarrollo de una actividad permanente, correspondiendo efectivamente a una labor por días u horas, e informar a los inspectores del trabajo sobre posibles casos de desnaturalización o incumplimiento normativo.

7. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN LA FORMALIZACIÓN LABORAL.

En el marco del proceso de formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE, resulta indispensable reiterar que el empleador está obligado a cumplir con los deberes que le impone el ordenamiento jurídico laboral. Estas obligaciones no solo se derivan del contrato de trabajo, sino que son de carácter legal y por ende de obligatorio cumplimiento, conforme a los principios de irrenunciabilidad de derechos, protección al trabajo y primacía de la realidad sobre las formas. Su cumplimiento es esencial para garantizar condiciones dignas, justas y seguras para las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores, así como para consolidar un modelo de operación del programa basado en el trabajo decente, la legalidad y el respeto por los derechos fundamentales.

En concordancia con lo previsto en la Ley 2466 de 2025 y los lineamientos técnicos administrativos del Programa de Alimentación Escolar, corresponde a las Entidades Territoriales Certificadas (ETC) realizar el seguimiento al cumplimiento de las obligaciones laborales a cargo de los operadores y empleadores vinculados al proceso de formalización. En caso de evidenciar incumplimientos, las ETC deberán remitir la información a la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender y el Ministerio del Trabajo para que adelanten las investigaciones administrativas correspondientes y, de ser necesario, imponga las sanciones previstas en la normatividad laboral vigente.

Serán de obligatorio cumplimiento para el proceso de formalización laboral por parte de los operadores las siguientes obligaciones a cargo del empleador:

7.1. Aplicación de los Principios que rigen la relación laboral

El derecho al trabajo, reconocido en el artículo 25 de la Constitución Política como un derecho y una obligación social, establece que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Para el cumplimiento de esta premisa, la norma constitucional fijó, en el artículo 53, los principios mínimos fundamentales que deben regir las relaciones laborales.

Con el propósito de armonizar las disposiciones constitucionales con las del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 4º de la Ley 2466 de 2025, establece que le serán aplicables a todas las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades.
- 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.
- Aplicación de la norma más favorable al trabajador o trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.
- Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral.
- Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario.
- Protección especial a los campesinos, a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

La citada norma no solo reafirma el deber de cumplimiento de los principios constitucionales por parte de empleadores y trabajadores, sino que promueve un entorno laboral justo, equitativo y sostenible, en el cual prevalezca el respeto por los derechos y deberes de ambas partes. En ese sentido, la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo constituye un eje transversal que debe orientar la implementación y ejecución del proceso de formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores¹⁵.

7.2. Contratación Laboral

Como aspecto fundamental de la orden de formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores, prevista en el artículo 69 de la Ley 2466 de 2025, se establece su vinculación mediante las modalidades de contratación laboral vigentes. En todas ellas, independientemente de sus características particulares, la persona manipuladora de alimentos y dinamizador deberá ser contratado como mínimo por la totalidad de la duración del año escolar, salvo que el operador demuestre y justifique ante la supervisión o interventoría las circunstancias excepcionales (tales como reemplazos, renunciaciones o licencias prolongadas) por las cuales se requiere una contratación por un término inferior. Los trabajadores, independiente de la modalidad contractual y la duración del vínculo, conservarán el pleno derecho a las acreencias laborales,

¹⁵ Congreso de la República de Colombia, Ley 2466 de 2025: Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Art. 4 (2025).

prestaciones sociales y a la afiliación al sistema integral de seguridad social desde el inicio de su labor, quedando prohibida la suspensión de los contratos para un mismo periodo académico, salvo las causales permitidas por la ley.

En atención a la normativa laboral, y en especial a lo dispuesto en la Ley 2466 de 2025, se estipulará en los requisitos habilitantes y en los pliegos de condiciones para la contratación de los operadores del programa el deber de demostrar la vinculación laboral de las personas manipuladoras de alimentos bajo alguna de las modalidades contractuales que se describen a continuación:

- **Contrato de trabajo a término indefinido:**

Descrito en la norma como la regla general de contratación, el artículo 5 de la Ley 2466 de 2025, que modifica el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone que los trabajadores y las trabajadoras deberán ser vinculados preferentemente mediante contrato de trabajo a término indefinido.

El contrato de trabajo a término indefinido mantiene su vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo; por tal motivo, las partes no pactan una fecha de terminación de la obligación contractual

- **Contrato a término fijo:**

Es aquel contrato de trabajo en el cual las partes pactan desde su inicio la fecha de finalización de la prestación del servicio.

Con la entrada en vigencia del artículo 6 de la Ley 2466 de 2025, el cual modifica el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, este tipo de contratos deberán pactarse por escrito y por un término no mayor a cuatro (4) años. Así mismo, los contratos a término fijo no podrán renovarse indefinidamente, no obstante, se aplicarán las siguientes prorrogas:

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

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

Finalmente, la norma señala que, de incumplirse con los anteriores postulados, se entenderá que el contrato de trabajo fue celebrado a término indefinido desde el comienzo de la relación laboral.

- **Contrato obra o labor determinada:**

Es aquel cuya duración está sujeta al cumplimiento de una condición, en este caso una obra o labor determinada. La obra debe entenderse como una unidad o parte de ella que se entrega al empleador. Por su parte, la labor determinada se refiere a una actividad y las circunstancias que rodearan la ejecución del contrato de trabajo.

Por lo anterior, los contratos de trabajo por obra o labor determinada exigen que sean pactados siempre por escrito y que la condición que da origen a la prestación del servicio se redacte de forma precisa y detallada, por cuanto, su finalización no está sujeta a la voluntad de las partes sino al cumplimiento de la condición pactada.

Ahora bien, de no cumplirse con las reglas del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6° de la Ley 2466 de 2025, se entenderá que el contrato de trabajo fue celebrado a término indefinido desde el comienzo de la relación laboral:

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

De las modalidades contractuales anteriores, se concluye que, en virtud del mandato contenido en la Ley 2466 de 2025 y, particularmente, del enfoque de trabajo decente que inspira su artículo 69, los procesos de formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE tendrá como primer paso fundamental la suscripción del contrato escrito de trabajo, optando por la modalidad contractual que se ajuste a la ejecución del programa según sus particularidades y características del territorio de ejecución del contrato, respetando en todo momento los derechos laborales de los trabajadores.

Si bien la legislación laboral permite otras modalidades contractuales, como los contratos a término fijo o por obra o labor determinada, su aplicación en el marco del Programa debe obedecer estrictamente a los supuestos normativos que las justifican y no podrá usarse como mecanismo para evadir obligaciones laborales o desconocer la antigüedad del vínculo de las personas manipuladoras de alimentos. En consecuencia, los procesos de contratación adelantados por las Entidades Territoriales Certificadas – ETC con los operadores del programa deberán velar por el uso correcto de las modalidades contractuales, garantizando condiciones laborales estables, continuas y con pleno respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras

7.3. Salario

El salario corresponde a todo pago que reciba el trabajador como contraprestación por la prestación de un servicio subordinado, sin importar su denominación. Constituye la fuente principal de sostenimiento del trabajador y su núcleo familiar, además de ser el parámetro base para el cálculo de las prestaciones sociales y los aportes al sistema de seguridad social.¹⁶

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo señala como ejemplos de salario las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, el valor del trabajo suplementario o de las horas extras, el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, así como los porcentajes sobre ventas y las comisiones.

¹⁶ Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, SL5159 – 2018, M.P. Doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo (14 de noviembre de 2018). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2018/SL5159-2018.pdf>

Por su parte, el artículo 132 de la misma norma establece que las partes pueden pactar libremente el salario, siempre que este no sea inferior al salario mínimo mensual legal vigente.

En conclusión, las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE vinculadas mediante contrato de trabajo no podrán recibir una remuneración inferior al salario mínimo legal mensual vigente, toda vez que este constituye el umbral mínimo de protección establecido por la ley.

El salario podrá ser calculado de manera proporcional según la disponibilidad laboral y la jornada efectivamente pactada con el trabajador, garantizando el cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad social. Se reitera la prohibición estricta de cualquier maniobra de elusión o el uso erróneo de las figuras de medio tiempo y tiempo parcial, con el fin de evitar prácticas que busquen precarizar la remuneración o evadir el cumplimiento de las obligaciones prestacionales derivadas del vínculo laboral.

7.4 Auxilio de Transporte

Se trata de un subsidio cuya finalidad es contribuir con los gastos de movilización en que pueda incurrir el trabajador para desplazarse desde su lugar de residencia hasta el sitio de trabajo. El empleador está obligado a reconocer este auxilio a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Este auxilio no constituye salario para efectos laborales, sin embargo, sí integra la base para el cálculo de prestaciones sociales.¹⁷

7.5. Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales son aquellos beneficios legales que el empleador debe reconocer al trabajador para cubrir los riesgos¹⁸ o necesidades que se originan durante la relación laboral.¹⁹

¹⁷ Congreso de la República, Ley 15 de 1959: Por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones. (1959)

¹⁸ Consejo de Estado, Sentencia 05001-23-31-000-1998-00307-01 (4935-05), consultado el 20 de julio de 2025, [https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/05001-23-31-000-1998-00307-%2001\(4935-05\).pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/05001-23-31-000-1998-00307-%2001(4935-05).pdf)

¹⁹ Ministerio del Trabajo, “Obligaciones del Empleador”, consultado el 20 de julio de 2025, <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58601869/ID133282%20Obligaciones%20del%20Empleador.pdf>.

Están a cargo del empleador las siguientes prestaciones sociales en favor de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE:

- **Prima de Servicios:** Regulada en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, corresponde a treinta (30) días de salario por cada año trabajado, o proporcional al tiempo laborado en caso de fracción. Este reconocimiento deberá efectuarse en dos pagos: la primera mitad a más tardar el 30 de junio y la segunda mitad a más tardar dentro de los primeros veinte (20) días del mes de diciembre.
- **Auxilio de Cesantías:** Reguladas por el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, los artículos 98 y siguientes de la Ley 50 de 1990, y el Decreto 1562 de 2019. Constituye un mecanismo de ahorro obligatorio a favor del trabajador durante la vigencia de la relación laboral, que tiene como finalidad facilitar el acceso a servicios como educación y vivienda, así como atender necesidades derivadas de la terminación del contrato de trabajo.

El auxilio de cesantías equivale a treinta (30) días de salario por cada año trabajado, o en proporción al tiempo laborado en caso de fracción. Su liquidación debe efectuarse con corte al 31 de diciembre de cada año, y el empleador deberá consignarlo en el fondo de cesantías elegido por el trabajador, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente.

- **Intereses a las cesantías:** Regulados en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, corresponden a los intereses sobre el auxilio de cesantías a una tasa anual del 12%, monto que el empleador pagará directamente al trabajador a más tardar en enero del año siguiente de su causación.

Con la entrada en vigor de la Ley 2466 de 2025, el empleador y el trabajador podrán pactar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario base de liquidación compuesto por el salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar.²⁰

- **Dotación:** Regulada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º de la Ley 11 de 1984, consiste en la entrega

²⁰ Congreso de la República, Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, art. 64.

en especie de un par de calzado y un vestido de labor adecuados a la actividad desempeñada por el trabajador.

El empleador está obligado a suministrar esta prestación social de manera periódica a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, realizando la entrega cada cuatro (4) meses, a más tardar los días 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año.

De acuerdo con el artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo, la dotación no podrá ser pagada en dinero.

- **Subsidio Familiar:** El artículo 7 de la Ley 21 de 1982 establece que las empresas con uno o más trabajadores permanentes tendrán que afiliar y realizar aportes a la caja de compensación, por un valor equivalente al cuatro por ciento (4%) del salario del trabajador, salvo las excepciones de ley.

7.6. Jornada Máxima Legal

La jornada máxima legal de trabajo en Colombia se encuentra regulada en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a las modificaciones introducidas por la Ley 2101 de 2021 y la Ley 2466 de 2025. Esta norma establece que la jornada ordinaria no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y dos (42) horas semanales, permitiendo que dicho tiempo pueda ser distribuido, por mutuo acuerdo entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, siempre garantizando al menos un día de descanso obligatorio sin afectar el salario.

De conformidad con las funciones de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores con anterioridad, el operador y el trabajador podrán la jornada laboral necesaria para ejecutar a cabalidad sus funciones y garantizar la entrega de la ración a los beneficiarios del PAE a su cargo. Esta situación será objeto de seguimiento por parte de la Entidad Territorial Certificada (ETC).

Por lo tanto, las partes podrán acordar que la prestación del servicio se realice bajo alguna de las siguientes jornadas laborales:

- Tiempo completo: El trabajador labora la jornada máxima legal de 42 horas semanales, con una jornada diaria que no podrá exceder de 8 horas.
- Medio tiempo: El trabajador labora hasta la mitad de la jornada máxima legal semanal.
- Tiempo parcial: El trabajador labora por horas o días durante la semana laboral. Incluye a quienes prestan servicios durante algunas semanas del mes. Esta contratación se caracteriza por la prestación del servicio de poca duración u ocasional, nunca para el desarrollo de una actividad permanente.

En lo que respecta a los trabajadores de tiempo parcial, estos gozarán de los derechos mínimos en materia de salario, jornada laboral, trabajo suplementario, recargos, derecho a pago del día obligatorio de descanso proporcional a los días laborados, prestaciones sociales, vacaciones y demás garantías consagradas en la normativa laboral, en especial en las disposiciones contenidas en el Decreto 2616 de 2013, Ley 2831 de 2024, Ley 2466 de 2025 y demás normas que regulan los aportes a seguridad social durante la relación laboral.

Finalmente, las ETC deberán asumir un rol activo en la prevención del uso indebido de esta figura de contratación a tiempo parcial, bajo el amparo del principio de primacía de la realidad sobre las formas y en concordancia con los recientes pronunciamientos de la Corte Constitucional. Para ello, deberán validar que la prestación del servicio corresponda efectivamente a una labor por días u horas, e informar a los inspectores del trabajo sobre posibles casos de desnaturalización o incumplimiento normativo.

7.7. Trabajo diurno o nocturno.

Actualmente el trabajo diurno es aquel ejecutado entre las 6:00 am y las 9:00pm, y el trabajo nocturno el comprendido entre las 09:00 pm a las 06:00 am.

El artículo 10 de la Ley 2466 de 2025 modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo reduciendo los rangos horarios del trabajo diurno y nocturno. Conforme a esta disposición, a partir del 25 de diciembre de 2025, se considerará trabajo diurno el que se realice entre las 6:00 a. m. y las 7:00 p. m., y trabajo nocturno aquel que se ejecute entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente. Esta diferenciación es determinante para efectos del reconocimiento del recargo nocturno, el cual debe aplicarse a toda labor desarrollada dentro del horario establecido en la normatividad laboral vigente

7.8. Horas Extras

El trabajo suplementario o en horas extras es aquel realizado por fuera de la jornada máxima diaria. De acuerdo con los artículos 12 y 13 de la Ley 2466 de 2025, el número máximo de horas extras permitidas no puede exceder de dos (2) horas por día y doce (12) horas por semana, ya sea en jornada diurna o nocturna. Este límite es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores, con excepción de los sectores de seguridad y salud, los cuales se rigen por normatividad especial.

Adicionalmente, todo empleador está en la obligación de llevar un registro detallado del trabajo suplementario realizado por cada trabajador. Este registro debe incluir el nombre del trabajador, la actividad desempeñada, el número de horas laboradas y la indicación precisa de si dichas horas fueron diurnas o nocturnas. El trabajador y las autoridades administrativas o judiciales podrá solicitar este registro, el cual deberá ser entregado junto con el comprobante de pago correspondiente.

7.9. Día de Descanso Obligatorio

De conformidad con el artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador está obligado a dar un día de descanso remunerado a todos sus trabajadores, cuya duración será mínimo de veinticuatro horas.

En caso de que el empleador requiera la prestación del servicio por parte del trabajador en su día de descanso obligatorio, deberá reconocer un recargo correspondiente al cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario.

El artículo 14 de la Ley 2466 de 2025 dispone el aumento gradual del recargo por trabajo el día de descanso obligatorio en los siguientes términos:

- A partir del 1 de julio de 2025, el recargo por trabajar en día de descanso obligatorio será del 80 %.
- Desde el 1 de julio de 2026, ese recargo subirá al 90 %.
- A partir del 1 de julio de 2027, se aplicará el recargo completo del 100 %.

Desde la entrada en vigencia de la presente ley, los empleadores podrán optar por aplicar voluntariamente el recargo del 100 %.

Por su parte, el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, cuando un trabajador labora de manera ocasional o excepcional en su día de

descanso obligatorio (una o dos veces al mes), tiene derecho a escoger entre un descanso compensatorio remunerado o el pago del recargo correspondiente en dinero.

En cuanto al trabajo habitual en día de descanso obligatorio (tres o cuatro veces al mes), el artículo 181 del citado Código dispone que el trabajador tiene derecho tanto al descanso compensatorio remunerado como al pago del recargo legal en dinero.

7.8. Debido Proceso Disciplinario Laboral

Previo a imponer sanciones disciplinarias, el empleador está obligado a cumplir con el procedimiento contemplado el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, aplicando las garantías del debido proceso bajo los siguientes principios: Dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem.

El procedimiento regulado en la citada norma será el siguiente:

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

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

7.9. Reglamento Interno de Trabajo

El Reglamento Interno de Trabajo es el conjunto de normas que regulan las condiciones de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, desde el inicio hasta la finalización del vínculo contractual.

De acuerdo con el artículo 105 del Código Sustantivo del Trabajo, es obligatorio contar con Reglamento Interno en las empresas comerciales que tengan más de cinco (5) trabajadores permanentes, en las empresas industriales o mixtas con más de diez (10) trabajadores, y en las empresas agrícolas, ganaderas o forestales con más de veinte (20) trabajadores.

El Reglamento Interno de Trabajo deberá ser publicado mediante la fijación de dos (2) copias legibles en lugares visibles y distintos dentro del lugar de trabajo. Así mismo, podrá publicarse a través de un medio virtual al cual los trabajadores puedan acceder en cualquier momento.

7.10. Licencias Remuneradas Obligatorias

El literal 6° del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 de la Ley 2466 de 2025, establece que empleador deberá reconocer obligatoriamente las siguientes licencias remuneradas:

- Por luto.
- Para ejercer el sufragio.
- Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación.
- En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada.
- Para desempeñar comisiones sindicales.
- Para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo.

- Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en los que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- En caso de acordar un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

Sumado a las anteriores, también serán licencias remuneradas obligatorias la licencia por incapacidad, maternidad, paternidad, compartida y para el cuidado de menores de edad que padezcan de una enfermedad o condición terminal.

7.11. Ajustes razonables para trabajador con discapacidad.

El empleador tiene la obligación de realizar los ajustes razonables necesarios para garantizar que las personas con discapacidad puedan acceder, desempeñar y conservar su trabajo en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Estos ajustes incluyen la eliminación de barreras físicas, comunicativas o actitudinales en el entorno laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1618 de 2013 y demás normas vigentes. Los ajustes deberán responder a las necesidades particulares de cada trabajador y aplicarse directamente en el lugar de trabajo.²¹

7.12. Eliminación de barreras de acceso o permanencia

El empleador deberá implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas en condición de vulnerabilidad.²²

²¹ Congreso de la República de Colombia, Ley 2466 de 2025: Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. art. 15. (2025).

²² Ibidem

7.13 Protección a personas víctimas de la violencia basada en sexo.

El empleador tiene la obligación de atender con debida diligencia las órdenes impartidas por autoridades competentes en favor de personas que hayan sido víctimas de violencias basadas en el sexo, así como de adoptar las medidas necesarias frente al presunto agresor dentro del ámbito laboral.

Adicionalmente, el empleador deberá otorgar un derecho preferente de reubicación laboral dentro de la empresa a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, siempre que existan las condiciones para hacerlo, sin que ello implique una desmejora en sus condiciones laborales.²³

7.14. Cuota de Discapacidad

A partir del 25 de junio de 2026, las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.²⁴

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

7.15. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

La Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – UApA, comprometida con la garantía del trabajo digno, rechaza toda forma de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo, y exigirá a los operadores del Programa

²³ Ibidem

²⁴ Ibidem

de Alimentación Escolar – PAE el cumplimiento estricto de las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, así como de las normas que las modifiquen, adicionen o complementen. En ese sentido, deberán implementarse acciones de prevención, atención y reparación de estas conductas, mediante protocolos, comités y mecanismos efectivos que protejan especialmente a las mujeres, personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, víctimas de violencia basada en género y demás personas en condición de vulnerabilidad.

Bajo esta premisa, se reitera que los operadores tienen prohibido realizar actos de discriminación laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2466 de 2025. Entre dichas conductas se incluyen, entre otras, la discriminación por orientación sexual, identidad de género, etnia, religión, ideología política, estado de salud, embarazo o condición de víctima de violencia de género; así como el despido o presión para renunciar por motivos personales, religiosos, políticos o de salud. Igualmente, se prohíbe toda forma de presión o limitación para que las personas trabajadoras renuncien al ejercicio de sus libertades individuales, siempre que estas no interfieran con el cumplimiento de sus funciones.

Para el cumplimiento cabal de esta disposición, se requiere la participación activa del Comité de Convivencia Laboral como instancia encargada de prevenir el acoso laboral en el desarrollo de la relación de trabajo. Para ello, el empleador velará por su conformación y funcionamiento, conforme a lo establecido en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo.

El número de integrantes del Comité de Convivencia Laboral dependerá del número de trabajadores vinculados al operador:

- Menos de 5 trabajadores: Un representante del empleador y un representante de los trabajadores.
- Entre 5 y 20 trabajadores: Un representante del empleador y un representante de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.
- Más de 20 trabajadores: El comité estará conformado por cuatro integrantes: dos representantes de los trabajadores y dos del empleador, con sus respectivos suplentes.

Finalmente, el Comité de Convivencia Laboral deberá elaborar su propio reglamento de funcionamiento, el cual deberá incluir sus funciones y el procedimiento establecido en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo para el trámite de las quejas presentadas ante el comité.

7.16. Auxilio especial de movilidad.

En el marco del servicio ofrecido por el Programa de Alimentación Escolar (PAE), el enfoque territorial busca reconocer la diversidad de contextos geográficos, sociales, culturales y económicos del país, con el fin de adaptar el programa a las realidades locales. En este sentido, los actores intervinientes reconocen que las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores pueden enfrentar importantes dificultades para desplazarse hasta las sedes educativas. Entre estas se encuentran la ubicación remota o de difícil acceso de las sedes escolares, el mal estado de las vías terciarias, la inexistencia de rutas de transporte público, la necesidad de realizar desplazamientos a pie o de utilizar medios alternativos de transporte, así como las condiciones climáticas adversas que afectan la movilidad.

De conformidad con el artículo 2.4.4.1.2 del Decreto 1075 de 2015²⁵, el gobernador o alcalde de cada entidad territorial certificada deberá determinar cada año, mediante acto administrativo, las sedes educativas de las zonas rurales de difícil acceso serán aquellas que cumplan una de las siguientes premisas:

1. Que sea necesaria la utilización habitual de dos o más medios de transporte para un desplazamiento hasta el perímetro urbano.
2. Que no existan vías de comunicación que permitan el tránsito motorizado durante la mayor parte del año lectivo.
3. Que la prestación del servicio público de transporte terrestre, fluvial o marítimo, tenga una sola frecuencia, ida o vuelta, diaria.

Las situaciones descritas, sirven de base para recomendar a los Operadores, realizar la asignación de un auxilio extralegal en favor del personal manipulador de alimentos, con el propósito de compensar el esfuerzo adicional que deben asumir las personas manipuladoras de alimentos expuestas a estas condiciones, al tratarse de una carga física y de tiempo no comprendida dentro de su tiempo efectivo de disposición laboral.

²⁵ Presidencia de la República, Decreto 1075 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.3.10.2.1. (2015).

7.17. Capacitación de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE.

Contemplada en los principios constitucionales y legales que regulan las relaciones de trabajo, la capacitación es un deber permanente del empleador en favor del trabajador²⁶. En el marco del Programa de Alimentación Escolar, este deber adquiere especial relevancia, pues la adecuada formación del personal manipulador de alimentos y dinamizador resulta esencial para garantizar la correcta ejecución de los programas, procedimientos y protocolos del servicio, bajo los estándares de calidad e inocuidad establecidos en el anexo técnico que regula esta materia.

En desarrollo de esta obligación, el operador deberá implementar un plan de capacitación permanente que incluya, como mínimo, temáticas relacionadas con Buenas Prácticas de Manufactura (BPM), aplicación de procedimientos operativos, alimentación saludable, estandarización de recetas y porciones, programas de limpieza y desinfección, manejo de residuos y demás contenidos que la Entidad Territorial Certificada (ETC) considere pertinentes. El equipo PAE de la ETC verificará la estructuración y ejecución de dicho plan, incluyendo mecanismos de seguimiento y evaluación de la apropiación de los conocimientos.

El operador deberá conservar los documentos soporte de los procesos de inducción, capacitación y reinducción de las personas manipuladoras de alimentos, los cuales estarán sujetos a la supervisión de la ETC.

7.18. Obligaciones del empleador en Seguridad social

En el marco de la relación laboral formal, las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del Programa de Alimentación Escolar – PAE deben estar afiliadas al sistema de seguridad social integral, el cual comprende los aportes a salud, pensión y riesgos laborales. Estos aportes son de carácter obligatorio y deben ser realizados con base en el Ingreso Base de Cotización (IBC), conforme a los porcentajes definidos en la normativa vigente:

²⁶ Colombia, Constitución Política de Colombia, Art. 54, 1991.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Congreso de la República de Colombia, Ley 2466 de 2025: Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Art.4. (2025)

- Salud: El aporte total corresponde al 12.5 % del IBC. De este valor, el empleador asume el 8.5 % y el trabajador el 4 %. Es importante verificar si aplica la exención dispuesta en el artículo 114-1 del Estatuto Tributario, en los casos en que proceda.
- Pensión: El aporte total equivale al 16 % del IBC. El empleador aporta el 12 % y el trabajador el 4 %. Este componente asegura la cobertura del trabajador frente a situaciones como invalidez, vejez o muerte.
- Riesgos laborales: El aporte a este sistema es asumido en su totalidad por el empleador. El porcentaje varía entre el 0.522 % y el 6.96 % del IBC, según la clase de riesgo que tenga asignada la empresa.

La clasificación del riesgo dependerá de la actividad económica principal del operador reportado en el Registro Único Tributario actualizado, el cual ubicará en la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas del Decreto 768 de 2022. De conformidad con el anexo del Decreto 768 de 2022, los servicios de alimentación escolar se encuentran clasificados en el nivel del Riesgo III bajo el Código CIIU 5629²⁷.

En este punto, es importante aclarar que, cuando una empresa cuente con más de un centro de trabajo, podrá clasificar a los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente, siempre que exista una separación clara entre las actividades, instalaciones o áreas de cada centro, y que los riesgos propios de una actividad no afecten a quienes laboran en otro centro de trabajo, ni viceversa²⁸.

El cumplimiento de estas obligaciones por parte del empleador es fundamental para garantizar la protección integral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores, constituyendo un elemento esencial de la formalización laboral.

²⁷ Presidente de la República, Decreto 768 de 2022: Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones, Código CIIU 5629: “Actividades de otros servicios de comidas, incluye catering industrial, la provisión de servicios de comidas para un periodo de tiempo específico, operación de concesiones de alimentación en instalaciones deportivas y similares, los servicios de alimentación escolar, mediante la preparación y distribución de comidas in situ (en el lugar donde van a consumirse). Operación de casinos o cafeterías y comedores universitarios al igual que de casinos y comedores para los miembros de las Fuerzas Armadas. Restaurantes a bordo de buques de pasajeros y servicio de coche comedor.” (2022).

²⁸ Ministerio del Trabajo, Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, art. 2.2.4.3.9. (2015).

Por otra parte, para los trabajadores que presten sus servicios en una jornada de tiempo parcial y devenguen menos del salario mínimo, el operador podrá aplicar lo establecido en la Ley 2381 de 2024 y el Decreto 2616 de 2013, que permiten la cotización a Pensión y Caja de Compensación proporcional a los días laborados en el mes.

7.19. Obligaciones de los empleadores en Seguridad y Salud en el Trabajo

Los operadores del Programa de Alimentación Escolar – PAE tienen la obligación de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y las demás normas que regulen la materia. Este sistema, de carácter obligatorio, debe aplicarse a todos los trabajadores vinculados, incluidos los manipuladores de alimentos, y consiste en un proceso lógico, sistemático y por etapas, orientado a la mejora continua de las condiciones laborales. Comprende desde la formulación de políticas y la organización interna, hasta la evaluación, auditoría y adopción de acciones correctivas.

Su finalidad es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud de las personas en el entorno laboral. El cumplimiento de esta obligación será verificado por el Ministerio del Trabajo en el marco de sus funciones de inspección, vigilancia y control.

En este sentido, los empleadores deberán tener en cuenta los criterios y estándares mínimos establecidos en la Resolución 0312 de 2019 y las demás normas que regulen la materia, los cuales resultan de obligatorio cumplimiento según el número de trabajadores y el nivel de riesgo de la actividad. Su observancia será verificada por los inspectores del trabajo en el marco de las inspecciones generales que realicen, quienes podrán imponer las sanciones correspondientes en caso de advertirse y comprobarse incumplimientos.

8. FINANCIACIÓN DEL PROCESO DE FORMALIZACIÓN LABORAL

El proceso de formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE, contemplado en la Ley 2466 de 2025, implica el requerimiento, seguimiento y control del cumplimiento de la normativa laboral vigente por parte de los operadores, lo cual representa un incremento en los costos económicos del PAE.

La UApA como entidad designada para coordinar la implementación progresiva de la formalización laboral, deberá velar igualmente por la sostenibilidad financiera del programa, para ello se incluirá en las etapas de planeación, operación, seguimiento y control, el incremento de los costos que le corresponden como administradora del programa.

En ese sentido, es necesario reiterar la conformación del esquema de financiación del PAE, el cual se sustenta en diversas fuentes: recursos del Presupuesto General de la Nación a través del Sistema General de Participaciones (SGP), recursos propios de las ETC, recursos del Sistema General de Regalías y recursos de cooperación²⁹.

En atención a las reglas que rigen la cofinanciación a través de la bolsa común, las ETC están llamadas a incluir, dentro de sus etapas de planeación y operación, los costos derivados del proceso progresivo de formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores. Para ello, deberán adelantar las acciones necesarias para incorporar dichos costos en el marco de su participación en la financiación que garantiza el funcionamiento del programa.

Finalmente, es importante reiterar que, en el diseño e implementación de medidas por parte de las ETC para ajustar sus procesos con miras a cumplir la disposición contenida en la Ley 2466 de 2025, no podrán adoptarse acciones regresivas que afecten los derechos fundamentales de niños, niñas y adolescentes, ni comprometer la cantidad, calidad o cobertura de los complementos actualmente ofrecidos a los beneficiarios del PAE.³⁰

9. ROLES DE LOS ACTORES DEL PAE

El cumplimiento de la orden de formalización laboral de la reforma laboral requiere de un trabajo articulado entre los diferentes actores intervinientes en la operación del Programa de Alimentación Escolar, a continuación, sus roles:

9.1. Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – UApA

²⁹ Corte Constitucional, Sentencia T- 364 de 2023. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-364-23>

³⁰ Corte Constitucional, Sentencia T- 364 de 2023. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-364-23>

- a. Formular y expedir la guía sobre formalización laboral del personal manipulador de alimentos y dinamizadores, integrando la normativa laboral vigente, la reforma introducida por la Ley 2466 de 2025.
- b. Brindar asistencia técnica a las Entidades Territoriales Certificadas – ETC para garantizar la implementación adecuada de la guía de formalización laboral, mediante orientación jurídica, administrativa y operativa.
- c. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación del proceso de formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores, en articulación con el Ministerio del Trabajo y otras entidades competentes.
- d. Consolidar y reportar al nivel nacional los avances, retos y aspectos de mejora en la implementación de la formalización laboral.

9.2. Entidades Territoriales Certificadas – ETC

- a. Atender a los instrumentos o guías que se emitan para garantizar la formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos y demás trabajadores que se vean cobijados con esta regla.
- b. Incorporar en las etapas de planeación, operación y seguimiento y evaluación, los postulados de formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos, en especial, garantizar la formalización laboral de trabajadores con antigüedad demostrada.
- c. Supervisar que los operadores cumplan con las obligaciones laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo en favor de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores formalizados.
- d. Brindar acompañamiento técnico y jurídico a los operadores, cuando se requiera, para facilitar el proceso de formalización laboral.
- e. Recolectar información y reportar a la UApA sobre la implementación de la formalización laboral.

9.3. Comité Territorial de Planeación y Seguimiento del PAE.

- a. Incluir el análisis de la formalización laboral en sus diagnósticos situacionales y en la propuesta de atención para cada vigencia.

- b. Hacer seguimiento al avance del proceso de formalización y a las condiciones laborales del personal manipulador de alimentos y dinamizadores en su territorio.
- c. Emitir recomendaciones y alertas tempranas a la ETC frente a riesgos o barreras que puedan afectar el cumplimiento de la guía de formalización laboral.

9.4. Operadores

- a. Cumplir con la implementación gradual de formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores, en los términos del artículo 69 de la Ley 2466 de 2025.
- b. Cumplir de forma integral con las obligaciones laborales, incluyendo afiliación y aportes al sistema de seguridad social y disposiciones en materia de riesgos laborales.
- c. Incorporar al plan de capacitaciones dispuesto en el anexo técnico de calidad e inocuidad, formación en los derechos y deberes del trabajador, así como sus funciones y procedimientos necesarios que garanticen el correcto funcionamiento del programa.
- d. Reportar oportunamente a la Entidad Territorial Certificada – ETC cualquier dificultad, limitación operativa o barrera identificada que impida o afecte el cumplimiento de la implementación gradual de formalización laboral.

10. VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO FORMALIZACIÓN LABORAL.

En cumplimiento de la disposición relativa al proceso de formalización laboral, aplicable tanto a las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores del PAE que actualmente cuentan con vínculo laboral, como a la población objeto del artículo 69 de la Ley 2466 de 2025, las ETC deberán supervisar que los operadores cumplan con las obligaciones laborales, de seguridad social, y de seguridad y salud en el trabajo derivadas del contrato de trabajo.

Para tal fin, las ETC solicitarán, al inicio y finalización del contrato de prestación de servicios con el operador, el soporte de los siguientes documentos:

- Relación de las personas manipuladoras de alimentos vinculadas laboralmente y dinamizadores, con la descripción de su edad, género, pertenencia étnica y condición de especial protección.
- Copia del contrato de trabajo escrito de las personas relacionadas. El operador aportará los mencionados contratos previo al inicio de la ejecución efectiva del servicio de alimentación escolar.
- Comprobantes de nómina durante la vigencia del contrato de trabajo o, en su defecto, del último año de prestación del servicio.
- Comprobantes de afiliación a los subsistemas de salud, pensión, riesgos laborales (ARL) y Caja de Compensación Familiar.
- Soporte de la jornada laboral semanal desempeñada por las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores.
- Copia del registro de vacaciones de las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores.
- Copia del registro de trabajo suplementario horas extras.
- Copia del acta de entrega de dotación a las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores.
- Comprobante de pago de prestaciones sociales: prima de servicios, auxilio de cesantías e intereses sobre las cesantías.
- Programas, protocolos o políticas para la prevención y eliminación del acoso laboral, acoso o violencia sexual y discriminación en el entorno de trabajo.
- Copia del reglamento interno de trabajo debidamente socializado.
- Programa de capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, incluyendo prácticas seguras de manipulación de alimentos y aquellas derivadas de los anexos técnicos del programa.

El anterior listado tiene carácter enunciativo, por lo que la ETC podrá requerir los demás documentos que considere pertinentes para verificar el cumplimiento de la normativa laboral vigente aplicable a las personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores.

En caso de advertirse posibles incumplimientos normativos, la ETC deberá reportar la situación a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo

competente, para que adelante las investigaciones respectivas y proponga los planes de mejora que considere necesarios.

11. ELEMENTOS MÍNIMOS PARA INCORPORAR LA FORMALIZACIÓN LABORAL EN LOS PROCESOS CONTRACTUALES DEL PAE.

Con la expedición del artículo 69 de la Ley 2466 de 2025, mediante el cual se ordena la formalización laboral del personal manipulador de alimentos que ejerce sus funciones en el marco del Programa de Alimentación Escolar, las Entidades Territoriales Certificadas y las Entidades Territoriales No Certificadas deberán actualizar los documentos que integran sus etapas contractuales, con el fin de incorporar de manera efectiva este mandato legal y proyectar su cumplimiento pleno para el año 2028, conforme a lo exhortado en la Circular Conjunta No. 121 de 2025, expedida por el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar – Alimentos para Aprender.

Para ello, los documentos que integran las diferentes etapas contractuales deberán incorporar, como mínimo, los siguientes tópicos, con el propósito de garantizar una adecuada planeación, estructuración, ejecución y supervisión de la formalización laboral del personal manipulador de alimentos en el marco del PAE:

- **Marco normativo de la Formalización Laboral del Personal Manipulador de Alimentos y Dinamizadores**

Como primer elemento, se deberán incorporar el artículo 69 de la Ley 2466 de 2025 como fundamento normativo del proceso formalización laboral del personal manipulador de alimentos y dinamizadores. Esta disposición deberá citarse como sustento de las obligaciones que asumen las partes en materia de derecho laboral, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo, en el marco de la operación del Programa.

Así mismo, deberá indicarse que forman parte integral del proceso contractual las normas constitucionales, legales, reglamentarias y

pronunciamientos jurisprudenciales que regulan las relaciones laborales, seguridad social y seguridad y salud en el trabajo. Lo anterior, con el fin de garantizar que la planeación, estructuración, ejecución y supervisión del contrato incorporen de manera expresa el cumplimiento de los derechos laborales, prestacionales y de seguridad social del personal manipulador de alimentos y dinamizadores.

- **Definición de Formalización Laboral del Personal Manipulador de Alimentos y Dinamizadores.**

Dada su importancia y alcance, la definición de formalización laboral deberá incorporarse en la documentación de los procesos contractuales. Para ello, se recomienda acoger la definición propuesta en la presente guía, entendida como el desarrollo y ejecución de relaciones de trabajo de naturaleza subordinada, conforme al ordenamiento jurídico laboral vigente. La formalización laboral tiene como finalidad garantizar el cumplimiento de los principios mínimos fundamentales del trabajo y el acceso pleno a los derechos laborales y de seguridad social, bajo condiciones que promuevan el bienestar, la seguridad social y la dignificación de las personas trabajadoras y sus familias.³¹

- **Derechos laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo del personal manipulador de alimentos y dinamizadores.**

En armonía con el mandato legal previsto en la reforma laboral, y con el propósito de promover claridad para las partes del contrato de ejecución del Programa, los documentos contractuales deberán incorporar y desarrollar, de manera expresa, las acreencias y derechos que conforman la formalización laboral del personal manipulador de alimentos y dinamizadores.

³¹ Departamento Nacional de Planeación, “Formalización Laboral, Dirección de Desarrollo Social”, consultado el 20 de julio de 2025, <https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/formalizacion-laboral.aspx>.

Dentro de estos aspectos se deberán destacar, como mínimo, los siguientes:

- Los principios rectores del derecho laboral.
- La definición y naturaleza del contrato de trabajo.
- La correcta utilización de las modalidades contractuales permitidas por la ley.
- Las obligaciones del empleador derivadas de la relación laboral.
- La garantía del debido proceso disciplinario.
- El cumplimiento de la jornada máxima legal y de los límites para el trabajo suplementario.
- El reconocimiento integral de las prestaciones sociales.
- La afiliación y el pago oportuno de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.
- El cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo a cargo del empleador.

- **Diagnóstico e identificación del personal manipulador de alimentos según disponibilidad laboral.**

Las Entidades Territoriales Certificadas son las encargadas de diagnosticar e identificar el número de personas manipuladoras de alimentos y dinamizadores requeridos para la adecuada ejecución del Programa en su territorio. Este ejercicio deberá atender las necesidades reales del servicio, el número de beneficiarios, la modalidad de atención, las características de cada sede educativa y la disponibilidad laboral requerida, procurando que exista concordancia entre la primacía de la realidad en el desarrollo de la relación laboral y las condiciones previstas para la ejecución del contrato PAE.

Para estos efectos, se reitera que la jornada laboral corresponde al tiempo necesario para ejecutar adecuadamente la totalidad de las funciones del personal manipulador de alimentos y dinamizadores, y no únicamente a la entrega de los complementos a los beneficiarios del PAE a su cargo. Esta definición deberá ser objeto de seguimiento por parte de la ETC, con el fin de verificar que la jornada pactada, la remuneración reconocida y las condiciones reales de prestación del servicio sean coherentes entre sí y respeten la normativa laboral vigente.

En consecuencia, la ETC deberá identificar si la prestación del servicio requiere personal con disponibilidad laboral de tiempo completo, medio tiempo o tiempo parcial, conforme a las definiciones y criterios expuestos en el capítulo correspondiente de la presente guía. Esta identificación deberá estar debidamente justificada en los documentos de planeación y estructuración contractual, atendiendo las necesidades reales de cada institución educativa y la operación del Programa en el territorio.

Finalmente, en los documentos de planeación y estructuración contractual, la ETC deberá indicar si se acogerá a la implementación gradual o total de la formalización laboral del personal manipulador de alimentos y dinamizadores. Así mismo, deberá discriminar el número total de personas requeridas para ejecutar el Programa en el territorio, especificar la disponibilidad laboral correspondiente a dicho personal y justificar esta determinación con base en la normativa laboral aplicable, las necesidades reales del servicio y los criterios orientadores previstos en la presente guía.

- **Requisitos y obligaciones del contratista respecto del personal manipulador de alimentos y dinamizadores.**

En los documentos de planeación y estructuración contractual deberán incorporarse requisitos que permitan verificar, dentro del proceso de selección objetiva de los operadores del PAE, su capacidad para contratar oportunamente al personal manipulador de alimentos y dinamizadores, así como para garantizar el reconocimiento y pago de las acreencias laborales, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral desde el primer día de ejecución del Programa.

Así mismo, los documentos contractuales deberán establecer de manera expresa las obligaciones del operador frente a la implementación de la formalización laboral, en los términos del artículo 69 de la Ley 2466 de 2025. Estas obligaciones deberán comprender el cumplimiento integral de la normativa laboral, prestacional, de seguridad social y de riesgos laborales; la incorporación de espacios de formación sobre derechos y deberes del trabajador, funciones del cargo y procedimientos propios del

Programa dentro del plan de capacitaciones correspondiente; y el reporte oportuno a la ETC de cualquier dificultad, limitación operativa o barrera que pueda afectar el cumplimiento de la formalización laboral.

Finalmente, deberá preverse la obligación del operador de suministrar a la ETC, cuando esta lo requiera y en el marco de sus funciones de supervisión o interventoría, la información y documentación relacionada con la vinculación laboral del personal manipulador de alimentos y dinamizadores, su afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, el pago de aportes, el reconocimiento de acreencias laborales y demás soportes que acrediten el cumplimiento de las obligaciones laborales y contractuales a su cargo.

- **Supervisión de la formalización laboral y obligaciones de las partes.**

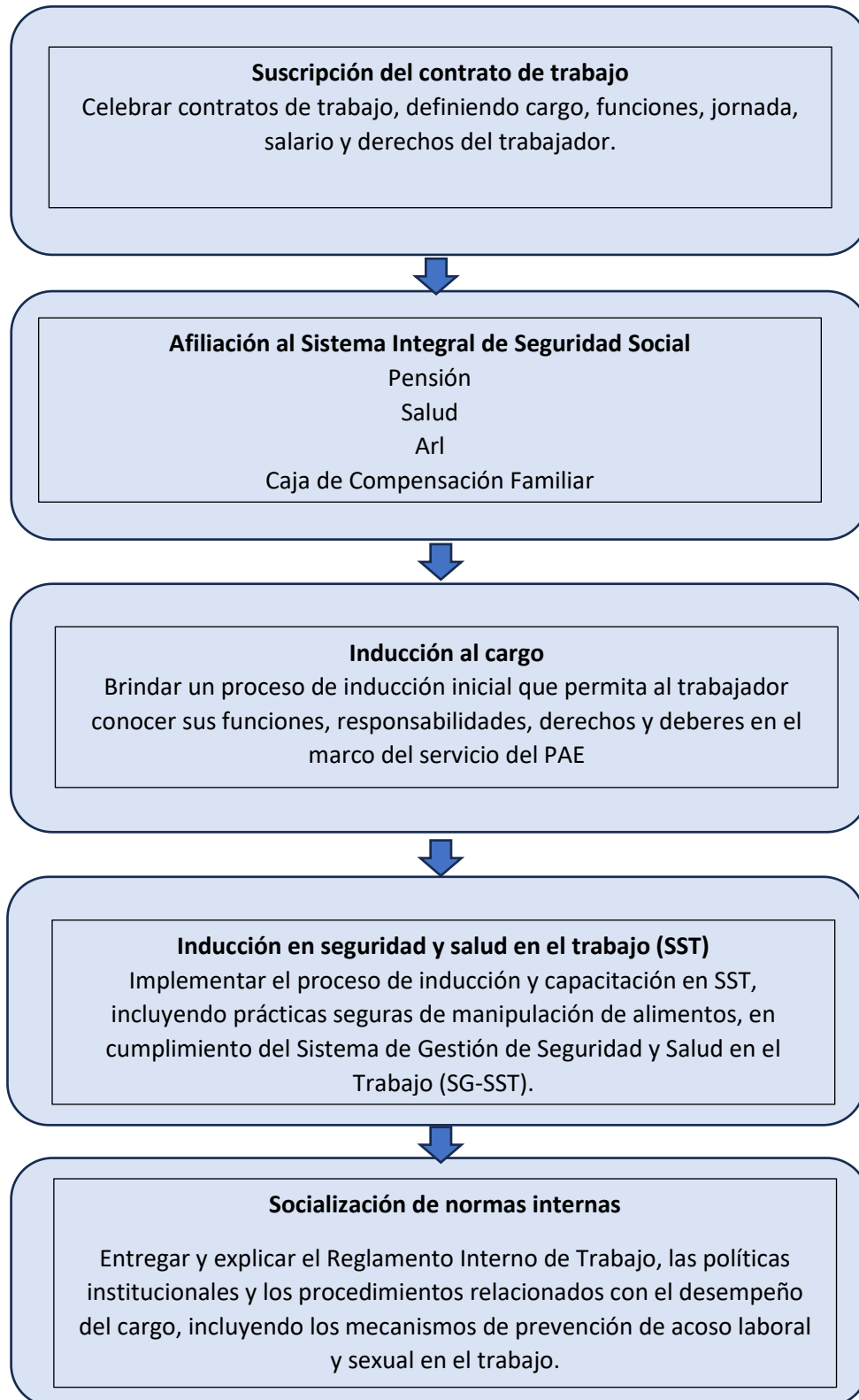
El artículo 69 de la Ley 2466 de 2025 incorpora el mandato de formalización laboral del personal manipulador de alimentos del Programa de Alimentación Escolar, lo cual implica obligaciones para los diferentes actores que participan en su planeación, contratación, ejecución y seguimiento. En este marco, las Entidades Territoriales Certificadas, en su calidad de responsables de la ejecución del Programa en sus territorios y contratantes de la operación, están llamadas a ejercer una supervisión activa sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales, prestacionales y de seguridad social asumidas por los operadores frente al personal manipulador de alimentos y dinamizadores.

Para tal efecto, se recomienda que los documentos contractuales definan de manera expresa la forma en que se ejercerá dicha supervisión, incluyendo los mecanismos de verificación documental, los reportes periódicos que deberá presentar el operador, los soportes mínimos exigibles y las acciones que podrá adelantar la ETC en caso de advertir posibles incumplimientos. Esta supervisión deberá orientarse a verificar, entre otros aspectos, la vinculación laboral del personal requerido, la afiliación y pago oportuno de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, el reconocimiento

de acreencias laborales y prestaciones sociales, y el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, deberá precisarse el límite de las competencias de la ETC como entidad contratante del Programa. En ese sentido, la ETC podrá ejercer seguimiento contractual, requerir información al operador, solicitar la subsanación de incumplimientos, aplicar las medidas contractuales que correspondan y, cuando sea necesario, dar traslado a las autoridades competentes de las irregularidades e incumplimientos que se adviertan.

12. RESUMEN PASO A PASO DE FORMALIZACIÓN LABORAL.



Capacitación

Cumplimiento del deber permanente del empleador de formar y actualizar al personal manipulador de alimentos para que desarrolle sus funciones conforme a los estándares de calidad e inocuidad exigidos por la normativa



Pago oportuno de salarios y prestaciones

Garantizar el pago completo y oportuno de los salarios, prestaciones sociales y aportes parafiscales, en los términos de ley.



Procedimiento disciplinario

En caso de presuntas faltas por parte del trabajador, aplicar el procedimiento disciplinario conforme al artículo 7 de la Ley 2466 de 2025, respetando las garantías del debido proceso.



Garantías de estabilidad laboral reforzada

Aplicar las disposiciones vigentes para proteger los derechos de personas con estabilidad laboral reforzada, tales como: salud, paternidad y maternidad, pre-pensión, padre o madre cabeza de familia.



Cierre de la relación laboral

Al finalizar el contrato de trabajo, se debe entregar al trabajador:
Certificación laboral, carta de retiro para el fondo de cesantías, comprobante de pago de seguridad social de los últimos tres (3) meses

13. BIBLIOGRAFÍA

- República de Colombia, Constitución Política de Colombia, 1991.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Presidencia de la República, Decreto 1075 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. (2015)
- Presidencia de la República, Decreto 218 de 2020: Por el cual se establece la estructura interna de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - Alimentos para Aprender. (2020).
- Ministerio de Educación, Resolución 018858 de 2018: "Por la cual se expiden los Lineamientos Técnicos - Administrativos, los Estándares y las Condiciones Mínimas del Programa de Alimentación Escolar - PAE para Pueblos Indígenas". (2018)
- Congreso de la República de Colombia. Ley 15 de 1959: Por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones. (1959).
- Congreso de la República de Colombia. Ley 2466 de 2025: Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. (2025).
- Ministerio del Trabajo, Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (2015).
- Consejo de Estado. Sentencia 05001-23-31-000-1998-00307-01 (4935-05). Consultado el 20 de julio de 2025.
[https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/05001-23-31-000-1998-00307-%2001\(4935-05\).pdf](https://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/05001-23-31-000-1998-00307-%2001(4935-05).pdf).
- Presidente de la República, Decreto 768 de 2022: Por el cual se actualiza la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones. (2022)
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-934 de 2004. Consultado el 20 de julio de 2025.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/c-934-04.htm>.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia SU-057 de 2018. Consultado el 20 de julio de 2025.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=87759>.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T -364 de 2023. Consultado el 04 de agosto de 2025.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/t-364-23.htm>

- Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, SL5159 – 2018, M.P. Doctora Clara Cecilia Dueñas Quevedo (14 de noviembre de 2018).
<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2018/SL5159-2018.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación, “Formalización Laboral, Dirección de Desarrollo Social”, consultado el 20 de julio de 2025,
<https://www.dnp.gov.co/LaEntidad/subdireccion-general-prospectiva-desarrollo-nacional/direccion-desarrollo-social/Paginas/formalizacion-laboral.aspx>.
- Ministerio de Salud y Protección Social, Resolución 2674 de 2013: Por la cual se reglamenta el artículo 126 del Decreto 019 de 2012 y otras disposiciones. (2013).
- Ministerio del Trabajo. Obligaciones del Empleador. Consultado el 20 de julio de 2025.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58601869/ID133282%20Obligaciones%20del%20Empleador.pdf>.
- Ministerio del Trabajo, “Obligaciones del Empleador”, consultado el 20 de julio de 2025,
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58601869/ID133282%20Obligaciones%20del%20Empleador.pdf>.
- Ministerio del Trabajo. Resolución 0312 de 2019, “Por el cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. (2019).
- Ministerio del Trabajo. Resolución 3461 de 2025, “Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones”. (2025).
- OIT. “Trabajo decente”. Organización Internacional del Trabajo. Consultado el 20 de julio de 2025. <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>.