



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXI - N° 1411

Bogotá, D. C., viernes, 11 de noviembre de 2022

EDICIÓN DE 10 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 020 DE 2021 CÁMARA, 315 DE 2022 SENADO

por la cual se promueve el respeto y la dignificación laboral del talento humano en salud y se dictan otras disposiciones.

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE
Proyecto de Ley 020 de 2021 Cámara, 315 de 2022 Senado

"Por la cual se promueve el respeto y la dignificación laboral del talento humano en salud y se dictan otras disposiciones"

I. INTRODUCCIÓN.

El objetivo del presente documento es realizar un análisis detallado del Proyecto de Ley No. 315 de 2022 Senado, 020 de 2021 Cámara (de ahora en adelante, "el Proyecto de Ley") para determinar la conveniencia de los cambios propuestos al ordenamiento jurídico colombiano. En otras palabras, se busca determinar si el Proyecto de Ley debe continuar su trámite (con o sin modificaciones) en el Congreso de la República o, por el contrario, debe ser archivado.

La presente Ponencia consta de las siguientes secciones:

- Introducción.
- Trámite y Antecedentes.
- Objeto y contenido del Proyecto de Ley.
- Argumentos de la Exposición de Motivos.
- Marco constitucional y normativo.
- Consideraciones del ponente.
- Pliego de Modificaciones.
- Conclusión.
- Proposición.
- Texto Propuesto.

II. TRÁMITE Y ANTECEDENTES.

El Proyecto de Ley fue radicado el 20 de julio de 2021 en la Secretaría General de la Cámara de Representantes, siendo publicado en la Gaceta 942 de 2021. Son autores del Proyecto los Honorables Representantes: Jairo Cristancho Tarache, Norma Hurtado Sánchez, Carlos Eduardo Acosta Lozano, Faber Alberto Muñoz Cerón, Jhon Arley Murillo Benitez, Teresa De Jesús Enriquez Rosero, Enrique Cabrales Baquero, Alfredo Rafael Deluque Zuleta, Yenica Sugein Acosta Infante, Hernán Humberto Garzón Rodríguez.

El 10 de agosto de 2021, la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes recibió el expediente del Proyecto de Ley y el 11 de agosto del mismo mes - mediante oficio CSPCP 3.7501-2021 - se designó como coordinadores ponentes a los Representantes a la Cámara Jairo Cristancho Tarache y Juan Diego Echavarría

Sánchez y ponentes a los Representantes a la Cámara Norma Hurtado Sánchez y Carlos Eduardo Acosta Lozano. La ponencia fue radicada en la Gaceta 1046 de 2021.

El 29 de septiembre fue aprobado por la Comisión Séptima Constitucional Permanente, como consta en el Acta N° 18 de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.

De igual forma, se reitera la designación de los ponentes asignados para primer debate en la Cámara de Representantes. La ponencia para el segundo debate fue publicada en la Gaceta 1786 de 2021.

Posteriormente, en el mes de agosto del año en curso, la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República por medio de oficio con radicado CSP-CS-0855-2022, designó como ponentes en primer debate a los Senadores Norma Hurtado Sánchez, Ana Paola Agudelo García y Polivio Leandro Rosales Cadena, quienes rinden ponencia en los siguientes términos.

III. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY.

El Proyecto de Ley cuenta con 11 artículos dónde se busca dignificar las condiciones de trabajo del talento humano del sistema de salud, regulando las formas de vinculación laboral en el sector público y privado, apuntando a la eliminación de figuras contractuales que van en contravía de las garantías laborales de los trabajadores de la salud.

Creará el régimen del talento humano del sector salud en las Empresas Sociales del Estado, como una nueva figura del servidor público, con lo cual se busca exonerar de la exclusividad propia del Estado a los trabajadores del sector salud, permitiendo mayor disponibilidad del mismo en todo el territorio nacional. Asimismo, es una forma de vinculación que permitirá mayor estabilidad laboral acorde a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Por otro lado, se incorpora una excepción en cuanto a la forma de vinculación laboral para los especialistas en ciencias de la salud, la cual consiste en permitir la escogencia en la manera de ser contratados, es decir, a través de las distintas modalidades que permita el ordenamiento jurídico. Lo anterior, en concordancia a que en distintas mesas técnicas los especialistas en ciencias de la salud solicitaron la libertad en la forma de vinculación laboral.

Conforme a lo anterior, en pro de las garantías laborales de los especialistas, se propone que el pago de los servicios en salud prestados por aquellos no pueda superar un plazo de quince días calendario.

Adicional a las garantías anteriormente mencionadas, se establece que las instituciones prestadoras de servicios de salud, independientemente de su naturaleza jurídica, están obligados a la entrega de insumos y demás medios de labor necesarios para la atención segura y de calidad de los usuarios del sistema.

En línea con esta disposición, se ordena la cobertura en el sistema de gestión de seguridad social y salud en el trabajo al talento humano del sistema de salud.

Finalmente, se establecen disposiciones de sanción por el incumplimiento de la ley en cabeza del Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional de Salud y las secretarías/direcciones de salud territoriales, adicionando el criterio suficiencia patrimonial y financiera como requisito de habilitación para quienes den cumplimiento oportuno de la obligación contractual al talento humano del sistema de salud, las formas de vinculación y contratación del talento humano del sector salud de conformidad con la presente ley

IV. ARGUMENTOS DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

Los principales argumentos esbozados en la Exposición de Motivos del Proyecto se pueden resumir en las siguientes premisas:

Según la última encuesta de situación laboral de profesionales de la salud de 2019, realizada por el Colegio Médico Colombiano se logró evidenciar lo siguiente:

- Más de 75% de los profesionales de la salud han tenido problemáticas laborales y no están conforme con los ingresos derivados de su ejercicio profesional.
- Los médicos rurales se han visto afectados por acoso laboral y constricción del ejercicio.
- Los especialistas, MD generales y otros profesionales tienen problemáticas de pérdida de empleo.
- El cambio de las condiciones de trabajo es la principal problemática para todos los profesionales.
- El 50% o más de los profesionales han tenido problemáticas con el pago de su salario.
- El principal problema es el retraso del pago, seguido del no aumento de hora valor y disminución de condiciones laborales.
- La mora en el pago a los profesionales principalmente está entre 30 – 90 días, y en los especialistas entre 180 a 365 días.
- Las principales entidades deudoras son IPS y con naturaleza privada.
- La razón principal de la deuda es la situación financiera, administrativa y el no pago de aseguradoras (intermediarios).

laborales entre particulares, y la misma norma establece cuales son las condiciones, derechos y obligaciones que tienen las partes dentro de una relación de tipo laboral, como es el artículo 127 que define qué se entiende por salario y cuándo hay derecho a él.

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

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

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

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

V. MARCO CONSTITUCIONAL Y NORMATIVO.

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

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

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

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

La normatividad frente al Código Sustantivo del trabajo el cual regula las relaciones

VI. CONSIDERACIONES DE LOS PONENTES.

Conforme a la revisión de literatura y a trabajos previos adelantados sobre talento humano en salud¹, el equipo ponente considera viable la presente iniciativa basados en la siguiente información:

"El proyecto de ley aborda de manera transversal aspectos necesarios que se hacen indispensables en términos de estabilidad laboral y contractual, seguridad y bienestar que beneficiarían a trabajadores del sector salud en el ámbito público y privado:

Los datos con que cuenta el MSPS señalan que el Talento Humano en Salud² disponible en el país para el 2019 era de 769.492 personas, de los cuales 356.092 corresponden a profesionales y especialistas (46,4%) y 441.400 a auxiliares, técnicos y tecnólogos (53,6%). Del total de profesionales, 70.042 corresponden a enfermería y 116.140 a profesionales de medicina; mientras que, del total de auxiliares, 294,025 corresponden a auxiliares de enfermería y 2.549 auxiliares en salud pública.

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

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

Estimaciones MSPS. Agosto 2020

La iniciativa beneficiaría a poco más de 43.567 servidores públicos vinculados a las Empresas Sociales del Estado, distribuidos así: i) 29.841 de carrera administrativa; ii) 5.031 vinculados mediante plantas temporales, iii) 3.993 trabajadores oficiales; iv) 2.662

¹Proyecto de Ley 241 de 2020 "Por la cual se crean ayudas para las personas que conforman el talento humano en salud en ejercicio y otros individuos vinculados a los servicios de salud en el territorio nacional con ocasión de la pandemia derivada del coronavirus covid-19 y se dictan otras disposiciones"

²Respuesta Ministerio de Salud radicado 202025001224201 del 11 de agosto de 2020.

de libre nombramiento y remoción; v) 1.459 de periodo fijo³. Asimismo, se conoce que en las plantas de personas de las Empresas Sociales del Estado existen 23.826 cargos creados en determinadas profesiones y oficios, distribuidos así: i) 14.874 auxiliares de enfermería; ii) 2.758 enfermeros; iii) 800 bacteriólogos; iv) 3.691 médicos generales y v) 1.703 especialistas. Renglón seguido, de acuerdo con la certificación de Colombia Compra Eficiente a 14 de abril de 2020, las ESE tienen 39.728 contratistas y 50.712 contratos, es decir, que aproximadamente se encuentran prestando sus servicios, mediante contratos de prestación de servicios y apoyo en la gestión, 50.255 contratistas, profesionales y auxiliares de la salud (...).

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

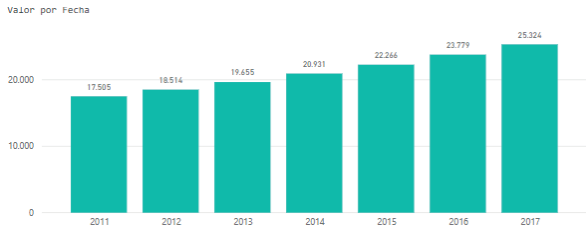


Imagen 1. Fuente: Bodega de Datos SISPRO (SGD) - Cálculos de la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud. Ministerio de Salud y Protección Social 2018.



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

Según aproximaciones más generales, acorde con cifras del Ministerio de Educación, se permite establecer que por cada 1.000 habitantes que hay en el país, habría 1,5 médicos generales. Esto, teniendo en cuenta que hasta 2018, Colombia registraba 73.092 profesionales graduados en esta materia⁴ que también se verían beneficiados con la medida".

A continuación, presentamos el pliego de modificaciones propuesto.

³ Tomado del Proyecto de Decreto - Ministerio de Trabajo al 31 de diciembre de 2018.

⁴ <https://www.larepublica.co/economia/por-cada-1000-habitantes-en-colombia-hay-aproximadamente-15-medicos-generales-2982596>

VII. PLIEGO DE MODIFICACIONES.

TEXTO APROBADO EN PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	JUSTIFICACIÓN
"POR LA CUAL SE PROMUEVE EL RESPETO Y LA DIGNIFICACIÓN LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".	Sin cambios.	
ARTÍCULO 1o. Objeto: La presente ley tiene como objeto dignificar y regular las condiciones de trabajo del talento humano del sistema de salud en el territorio colombiano, propendiendo por establecer condiciones dignas en la vinculación, pago justo y oportuno, conforme a las normas concordantes en la materia.	Sin cambios	

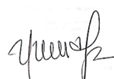


<p>ARTÍCULO 2. Vinculación y Régimen de los Trabajadores del Sector Salud. Está prohibida cualquier forma de vinculación del talento humano del área de la salud que permita, contenga o encubra prácticas o facilite figuras de intermediación o tercerización laboral a través de contratos civiles o comerciales, cooperativas o cualquier otra forma que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.</p> <p>La institución contratante no podrá exigir al talento humano del sector salud, la constitución o entrega de una póliza de responsabilidad civil para ser vinculado o permanecer en la institución o entidad prestadora de servicios de salud.</p> <p>Se deberán respetar las jornadas máximas legales establecidas dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano; en todo caso se deben evitar jornadas extenuantes que puedan poner en peligro el correcto desarrollo del ejercicio, la calidad en el servicio, la seguridad, la salud, así como la dignidad del talento humano.</p> <p>El Ministerio de Trabajo ejercerá la inspección, vigilancia y control sobre la forma de vinculación y</p>	<p>ARTÍCULO 2. Vinculación de los Trabajadores del Sector Salud.</p> <p><u>Los agentes del sector salud, y en general las instituciones prestadoras de salud, deberán vincular al talento humano del sector salud, mediante contrato de trabajo o a través de relación legal y reglamentaria, según corresponda, garantizando condiciones laborales justas y dignas.</u></p> <p>Está prohibida cualquier forma de vinculación del talento humano del área de la salud que permita contenga o encubra prácticas o facilite figuras de intermediación o tercerización laboral a través de contratos civiles o comerciales, cooperativas o cualquier otra forma que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes <u>para el sector privado o público, según sea el caso.</u></p> <p>Se deberán respetar las jornadas máximas legales establecidas dentro de las diferentes modalidades de <u>contratación</u> vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano; <u>evitando</u> jornadas extenuantes que puedan poner en peligro el correcto desarrollo del ejercicio, la calidad en el servicio, la</p>	<p>Se especifica como regla general la vinculación laboral, por mandato legal. Si bien se puede entender como la regla general la proliferación de los contratos civiles para el THS es una realidad que debe ser corregida y especificada a nivel legal.</p> <p>La presente propuesta se realiza con el fin de dar claridad al articulado, entendiendo que cada sector tiene su propia vinculación y contratación que hoy por hoy ya se encarga de reconocer los derechos mínimos laborales y prestacionales del talento humano en salud, pero es necesario que se haga la diferenciación por naturaleza de las instituciones prestadoras de salud existentes en Colombia.</p> <p>La propuesta desarrolla lo señalado en la Ley estatutaria de Salud, 1751 de 2015, que en su artículo 18 dispone lo siguiente:</p> <p>Artículo 18. Respeto a la dignidad de los profesionales y trabajadores de la salud. Los trabajadores, y en general el talento humano en salud, estarán amparados por condiciones laborales justas y dignas, con estabilidad y facilidades para incrementar sus conocimientos, de acuerdo con las necesidades institucionales.</p>
---	--	--

<p>condiciones laborales del talento humano.</p> <p>Parágrafo. Los prestadores de servicios de salud deberán organizar como mínimo dos (2) veces al año actividades complementarias en promoción y prevención y deberán brindar acompañamiento en casos de violencia intrafamiliar, adicciones, burnout y demás condiciones en salud mental que afecten el desempeño laboral y social del personal de salud. Sobre las actividades aquí dispuestas, los prestadores de servicios de salud informarán al Ministerio del Trabajo la implementación de estas, al igual que las evidencias de la respectiva implementación.</p> <p>Este artículo deberá ser reglamentado dentro de los seis meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p>	<p>seguridad, la salud, así como la dignidad del talento humano.</p> <p>Parágrafo. Las <u>Administradoras de riesgos laborales en conjunto con los prestadores de servicios de salud y en general los empleadores del sector salud</u> deberán organizar como mínimo dos (2) veces al año actividades complementarias en promoción y prevención y deberán <u>brindar</u> acompañamiento en casos de violencia intrafamiliar, adicciones, burnout y demás condiciones en salud mental que afecten el desempeño laboral y social del personal de salud. <u>Adicionalmente, contarán con programas especiales para las ocupaciones, profesiones y especialidades clasificadas como de riesgo alto.</u> Se deberá informar al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud sobre las actividades aquí dispuestas, <u>los prestadores de servicios de salud informarán al Ministerio del Trabajo</u> y su implementación con las evidencias respectivas.</p>	<p>Se propone incorporar el texto del parágrafo como otro inciso dentro del artículo.</p> <p>Conforme a lo señalado en el Decreto único sector trabajo, 1072 de 2015, en su artículo 2.2.4.2.2.17., numeral 4, se hace necesario precisar que las administradoras de riesgos laborales tienen la obligación de prevenir y controlar los riesgos laborales de todas las empresas del país incluidas las instituciones prestadoras de salud, veamos:</p> <p>«ARTÍCULO 2.2.4.2.2.17. OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES. Las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales para con sus trabajadores independientes afiliados serán las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Afiliar y registrar en la Administradora de Riesgos Laborales al trabajador independiente. 2. Recaudar las cotizaciones, efectuar el cobro y distribuir las mismas conforme al artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y lo establecido en la presente sección. 3. Garantizar a los trabajadores independientes, la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago 			<p>oportuno de las prestaciones económicas en el Sistema General de Riesgos Laborales.</p> <p>4. Realizar actividades de prevención y control de riesgos laborales para el trabajador independiente.</p> <p>5. Promover y divulgar al trabajador independiente programas de medicina laboral, higiene industrial, salud y seguridad en el trabajo y seguridad industrial.</p> <p>6. Fomentar estilos de trabajo y vida saludables para el trabajador independiente.</p> <p>7. Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores independientes afiliados.</p> <p>8. Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores independientes a niveles permisibles.</p> <p>9. Adelantar las acciones de cobro, previa constitución en mora del contratante o del contratista de acuerdo a la clase de riesgo y el requerimiento escrito donde se consagre el valor adeudado y los contratistas afectados. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual</p>
		<p>determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo.</p> <p>10. Verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista.»</p> <p>Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que en el 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" y en el Decreto 2090 de 2003 "Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades." se define el riesgo de las actividades económicas y laborales, encontrando que hay ciertas especialidades médicas como la anestesiología, la cirugía general, la cirugía plástica y la radiología, que son especialidades de alto riesgo (RIESGOS IV y V), por lo que para estas especialidades, la labor desempeñada implica una disminución de la expectativa de vida saludable o la necesidad del retiro de las funciones laborales que ejecuta la persona, con ocasión de su trabajo.</p>			<p>Por lo anterior, es necesario que las Administradoras de Riesgos Laborales desarrollen programas especiales de protección para esta población específica, atendiendo a sus condiciones particulares.</p> <p>Dentro de la reglamentación deberá incluirse la información a los usuarios sobre las actividades descritas en el artículo, con la finalidad de garantizar su acceso a las mismas y la efectividad en la prevención de los riesgos.</p>
			<p>ARTÍCULO 3o. La vinculación de los especialistas del área de conocimiento de ciencias de la salud podrá realizarse tanto en el sector público como el privado a</p>	<p>ARTÍCULO 3o. Vinculación de los Trabajadores del Sector Salud especialistas. La vinculación de los especialistas del área de conocimiento de</p>	<p>Se hace corrección de numeración y se adiciona un título al artículo.</p>

<p>través de las distintas modalidades que permita el ordenamiento jurídico colombiano para la contratación de servicios profesionales, incluidas las modalidades establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. Dicha vinculación se realizará acorde a los siguientes criterios.</p> <p>4.1. En la vinculación de especialistas en áreas de conocimiento de ciencias de la salud.</p> <p>4.2. En aquellas situaciones que por las características del servicio de salud que se presta no pueda ser realizado por el personal de planta o requieran características intuitu personae.</p> <p>4.3. En la prestación de servicios por profesionales de la salud que desarrollen su ejercicio profesional de manera independiente.</p> <p>ARTÍCULO 4°. Pago justo y oportuno: Los actores del sistema de salud, independientemente de su naturaleza, tienen la obligación de girar de manera oportuna los valores por los servicios prestados a las instituciones prestadoras de servicios de salud, para que éstas efectúen el pago de las</p>	<p>ciencias de la salud podrá realizarse tanto en el sector público como el privado a través de las distintas modalidades que permita el ordenamiento jurídico colombiano para la contratación de servicios profesionales, incluidas las modalidades establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, garantizando las condiciones de trabajo dignas y justas.</p> <p>Dicha vinculación se realizará acorde a los siguientes criterios:</p> <p>3.1. En la vinculación de especialistas en áreas de conocimiento de ciencias de la salud.</p> <p>3.2. En aquellas situaciones que por las características del servicio de salud que se presta no pueda ser realizado por el personal de planta o requieran características intuitu personae.</p> <p>3.3. En la prestación de servicios por profesionales de la salud que desarrollen su ejercicio profesional de manera independiente.</p> <p>ARTÍCULO 4°. Vinculación trabajad Pago digno, justo y oportuno: Los actores del sistema de salud, independientemente de su naturaleza, tienen la obligación de girar de manera oportuna los valores por los servicios prestados a las instituciones prestadoras de servicios de</p>	<p>Se mejora la redacción del artículo dando claridad, entre otros, lo que permite abarcar las distintas modalidades de contratación para no dejar desprotegido a ningún profesional de la salud.</p> <p>Actualmente la Resolución 630 de 2019, es la única que regula</p>	<p>obligaciones laborales y/o contractuales del talento humano, las cuales tendrán prioridad sobre cualquier otro pago, so pena de las sanciones por parte de las autoridades competentes.</p> <p>En los casos del pago oportuno para especialistas del área de conocimiento de ciencias de la salud contratados bajo las modalidades que permita el ordenamiento jurídico colombiano, distintas a las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la remuneración correspondiente se realizará dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la presentación de la cuenta de cobro.</p> <p>En los casos de incumplimiento en el pago en los términos acá establecidos estará obligado a reconocer los intereses moratorios a la tasa equivalente a una y media veces el interés bancario corriente, certificado por la Superintendencia Financiera.</p> <p>En ningún caso, se podrá superar la tasa superior a la fijada por la ley como límite de usura</p>	<p>salud, para que éstas efectúen el pago de las obligaciones, incluidas las laborales y/o contractuales al talento humano en salud, las cuales tendrán prioridad sobre cualquier otro pago, so pena de las sanciones por parte de las autoridades competentes.</p> <p>En los casos del pago oportuno para especialistas en ciencias de la salud contratados bajo las modalidades que permita el ordenamiento jurídico colombiano, distintas a las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la remuneración correspondiente se realizará dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la presentación de la cuenta de cobro, factura o documento que haga las veces o equivalente.</p> <p>En los casos de incumplimiento en el pago en los términos acá establecidos estará obligado a reconocer los intereses moratorios a la tasa equivalente a una y media veces el interés bancario corriente, certificado por la Superintendencia Financiera.</p> <p>En ningún caso, se podrá superar la tasa superior a la fijada por la ley como límite de usura</p> <p>El incumplimiento de las disposiciones dará lugar a las investigaciones correspondientes por parte del Ministerio de Trabajo y demás las autoridades</p>	<p>el pago o reconocimiento de los intereses moratorios ante el no pago de honorarios o remuneración pactada mediante otros contratos civiles o comerciales por ello consideramos que debe ser una ley la que se encargue de regular esta materia y por ello se toma como base lo reseñado en la Resolución ya mencionada. Adicionalmente no incorpora competencia del Ministerio de Trabajo, lo cual hace que deba acudirse a la vía judicial para las reclamaciones. Es decir se modifica que el ministerio tenga la obligación legal de asumir el conocimiento de estos asuntos.</p> <p>Se incorpora el término "digno".</p> <p>Se introduce que el Gobierno nacional es responsable de establecer criterios de pago justo y oportuno del THS.</p> <p>Se deja abierto no delimitando solo la función a Ministerio de Trabajo, atendiendo a que a los especialistas se les permite tener diferentes modalidades de contratación y en algunas de ellas las investigaciones o el seguimiento no es de competencia del Ministerio de Trabajo si no, que es por medio de procesos civiles como lo indica la Res 630 de 2019 ya que es la única que regula el pago o reconocimiento de los intereses</p>
<p>ARTÍCULO 5°. Sanción por incumplimiento. Los agentes del sistema de salud, bien sean de naturaleza pública o privada, que contraríen de manera injustificada las normas y principios establecidos en la presente ley, respecto del talento humano del sistema de salud, serán sancionados por el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia Nacional de Salud o las Secretarías, Direcciones, Institutos o Unidades Administrativas Departamentales o Distritales de Salud, según sus competencias previo el cumplimiento del debido proceso.</p> <p>ARTÍCULO 6°. Garantías para el suministro de los medios de labor. Las Instituciones Prestadoras de Salud tanto públicas como privadas, garantizarán los insumos,</p>	<p>competentes, de acuerdo a la naturaleza contractual.</p> <p>El Gobierno nacional reglamentará este artículo deberá ser reglamentado dentro de los seis meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno nacional establecerá los criterios vinculantes para lograr la contratación y remuneración justa y oportuna del Talento Humano en Salud.</p> <p>Sin cambios</p> <p>ARTÍCULO 6°. Garantías para el suministro de los medios de labor. Las Instituciones Prestadoras de Salud, tanto públicas como privadas, independientemente de la</p>	<p>moratorios ante el no pago de honorarios o remuneración pactada mediante otros contratos civiles o comerciales; la legislación colombiana vigente proporciona otros mecanismos jurídicos para el cobro de estas obligaciones (por ejemplo: los procesos civiles ejecutivos), donde el juez civil competente reconocerá los intereses de ley y su indexación hasta proferir sentencia.</p> <p>Se agrega la expresión "independientemente de la forma de vinculación contractual" y se ajusta la redacción del texto conforme a este cambio.</p>	<p>recursos, tecnologías en salud así como los demás medios de labor necesarios y suficientes para la atención segura y con calidad a los usuarios del sistema, independientemente de su de su forma de vinculación laboral o contratación con la entidad.</p> <p>ARTÍCULO 7°. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá cobertura para todo el talento humano del sistema de salud, independiente de su forma de vinculación y la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas del Sistema de Riesgos Laborales por parte de los empleadores y contratantes corresponde al Ministerio del Trabajo de acuerdo con sus competencias.</p> <p>Las Instituciones Prestadoras de Salud públicas y privadas y demás organizaciones que vinculen talento humano del sistema de salud deben desarrollar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012, el Decreto Ley 1295 de 1994 o las que las modifiquen o adicionen y demás normas concordantes. Para tal efecto deben deslinar los</p>	<p>forma de vinculación contractual garantizarán los insumos, recursos, tecnologías en salud, así como los demás medios de labor necesarios y suficientes para la atención segura y con calidad a los usuarios del sistema, independientemente de su de su forma de vinculación laboral o contratación contractual con la entidad.</p> <p>Sin cambios.</p>	

<p>recursos suficientes de acuerdo con el número de trabajadores y la complejidad de la organización.</p> <p>Dicho sistema deberá incluir las acciones dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar del talento humano del sistema de salud creando espacios e instancias donde puedan desarrollarse actividades que favorezcan su desarrollo personal y profesional desde una perspectiva de integralidad y trato digno, abarcando aspectos laborales, económicos, culturales, académicos, deportivos y familiares.</p> <p>Parágrafo. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá tener en cuenta que el control de los factores de riesgos laborales deberá enfocarse en los riesgos inherentes a la prestación de servicios de salud.</p>	<p>ARTÍCULO 8°. Criterios de suficiencia patrimonial. El Ministerio de Salud y Protección Social, incluirá dentro de los criterios de suficiencia patrimonial y financiera, los criterios relacionados con el cumplimiento oportuno de la obligación contractual al talento humano del sistema de salud, las formas de vinculación y contratación del talento humano del sector salud</p>	<p>Se ajusta la disposición para especificar que para funcionamiento de una IPS un criterio a evaluar es el relacionado con el cumplimiento de las obligaciones al THS.</p> <p>El ordenamiento jurídico vigente define el ámbito de acción las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud con la finalidad de brindar un servicio</p>	<p>de conformidad con la presente ley, así como las quejas presentadas ante la Superintendencia Nacional de Salud, el Ministerio del Trabajo y las Secretarías, Direcciones, Institutos o Unidades Administrativas Departamentales o Distritales de Salud por el incumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y las sanciones impuestas por estas entidades.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud certificarán con destino a las Secretarías, Direcciones, Institutos o Unidades Administrativas Departamentales o Distritales de Salud en los periodos que defina el Ministerio de Salud y Protección, la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nombre del Prestador. Nit Código de habilitación del prestador en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud. Número de quejas por el no pago de las obligaciones laborales y/o contractuales con el talento humano. Periodos de mora en el pago al talento humano en salud. Fecha de las quejas. Sanciones impuestas. 	<p>conformidad con la presente ley, así como las quejas presentadas ante la Superintendencia Nacional de Salud, el Ministerio del Trabajo y las Secretarías, Direcciones, Institutos o Unidades Administrativas Departamentales o Distritales de Salud por el incumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y las sanciones impuestas por estas entidades.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud certificarán con destino a las Secretarías, Direcciones, Institutos o Unidades Administrativas Departamentales o Distritales de Salud en los periodos que defina el Ministerio de Salud y Protección, la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nombre del Prestador. Nit Código de habilitación del prestador en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud. Número de quejas por el no pago de las obligaciones laborales y/o contractuales con el talento humano. Periodos de mora en el pago al talento humano en salud. Fecha de las quejas. Sanciones impuestas. 	<p>de calidad a los usuarios y además, consagra la obligación de la Nación de definir las condiciones en las que los prestadores deben manejar sus servicios y la necesidad de que estos demuestren que cuentan con suficiencia patrimonial para llevar a cabo sus actividades.</p> <p>Con base en lo anterior, el Ministerio de Salud, ha desarrollado, entre muchos otros asuntos, las reglas que deben cumplir los asegurados y los prestadores de servicios de salud, dentro de los cuales, se encuentran el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de Atención en Salud y el Sistema Único de Habilitación, que tienen como objetivo la mejora de los resultados de la atención en salud, centrados en el usuario y el establecimiento de condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico administrativa para prestar un servicio de salud de calidad.</p>
<p>ARTÍCULO 9°. Estímulos para los profesionales de la salud que presten sus servicios en zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso. El Gobierno Nacional establecerá incentivos académicos, investigativos y económicos para los profesionales de la salud que presten sus servicios en zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso por un periodo mínimo de seis (6) meses continuos, tanto en el sector público como privado, de acuerdo con las necesidades de los profesionales de la salud</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Salud y Protección Social, reglamentará dentro del periodo establecido en esta ley, los criterios de definición de las zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso, así como la oferta de incentivos.</p>	<p>ARTÍCULO 9°. Estímulos para los profesionales de la salud que presten sus servicios en zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso. El Gobierno Nacional establecerá incentivos académicos, investigativos y económicos para los profesionales de la salud que presten sus servicios <u>con calidad y humanización</u> en las zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso por un periodo mínimo de seis (6) meses continuos, tanto en el sector público como privado, <u>de acuerdo a con las necesidades de los profesionales de la salud.</u></p>	<p>Se considera de gran relevancia que adicional al hecho de encontrarse en zonas rurales dispersas ese reconocimiento debe estar sujeto a la calidad y humanización en la prestación del servicio en salud, que haya satisfacción de los pacientes.</p> <p>Así mismo, no se deja abierta la solicitud en cuanto a que sea el profesional quien solicite lo que más le conviene, porque podríamos quizás generar una carga mayor en caso tal que todos quisieran una mayor remuneración económica.</p>	<p>la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión, adelantar los nombramientos regulados en el presente artículo, seleccionando a una persona de lista de elegibles conformada por convocatoria pública la cual deberá contener procesos de postulación, evaluación y selección que para dicho fin sea definido y reglamentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, procesos que deberán incluir como mínimo las siguientes fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> La convocatoria y la publicación del perfil requerido, requisitos mínimos, y condiciones del cargo. Postulación e inscripción por parte de los posibles candidatos, presentando como mínimo hoja de vida, certificados de los requisitos mínimos, y una propuesta de plan de gestión institucional y administrativa en caso de ser seleccionado. Lista de admitidos a la convocatoria pública. Prueba de competencias y conocimientos en los temas propios de su cargo Entrevistas a los candidatos que hayan superado el puntaje mínimo requerido de la Prueba de aptitudes y 	<p>la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión, adelantar los nombramientos regulados en el presente artículo, seleccionando a una persona de lista de elegibles conformada por convocatoria pública la cual deberá contener procesos de postulación, evaluación y selección que para dicho fin sea definido y reglamentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, procesos que deberán incluir como mínimo las siguientes fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> La convocatoria y la publicación del perfil requerido, requisitos mínimos, y condiciones del cargo. Postulación e inscripción por parte de los posibles candidatos, presentando como mínimo hoja de vida, certificados de los requisitos mínimos, y una propuesta de plan de gestión institucional y administrativa en caso de ser seleccionado. Lista de admitidos a la convocatoria pública. Prueba de competencias y conocimientos en los temas propios de su cargo Entrevistas a los candidatos que hayan superado el puntaje mínimo requerido de la Prueba de aptitudes y 	<p>ley debe contener disposiciones que se refieran a una misma materia y no deberán admitirse artículos que no tengan relación con ella y el título de las leyes debe corresponder a lo que se señale en su contenido, de acuerdo con lo indicado en los artículos 158 y 169 superiores, condiciones que también encuentran sustento en la Ley 5ª de 1992 en sus artículos 148 y 193.</p> <p>Adicionalmente, la Corte Constitucional se ha referido al respecto de la unidad de materia señalando que la Constitución fija al Congreso dos condiciones para el ejercicio de la función legislativa: "(i) definir con precisión, desde el mismo título del proyecto, cuáles habrán de ser las materias de que se va a ocupar al expedir la ley, y, simultáneamente, (ii) mantener una estricta relación interna, desde una perspectiva sustancial, entre las normas que harán parte de la ley, de manera que exista entre ellas coherencia temática y una clara correspondencia lógica con la materia general de la misma, resultando inadmisibles las modificaciones respecto de las cuales no sea posible establecer esa relación de conexidad."⁵</p>
<p>Artículo 10. Modifíquese el artículo 20 de la ley 1797 de 2016 de la siguiente manera:</p> <p>ARTÍCULO 20. Nombramiento de Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado. Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial serán nombrados por el Jefe de la respectiva Entidad Territorial; y por el Presidente de la República en aquellos del nivel nacional. Corresponderá al Presidente de</p>	<p>Artículo 10. Modifíquese el artículo 20 de la ley 1797 de 2016 de la siguiente manera:</p> <p>ARTÍCULO 20. Nombramiento de Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado. Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial serán nombrados por el Jefe de la respectiva Entidad Territorial; y por el Presidente de la República en aquellos del nivel nacional. Corresponderá al Presidente de</p>	<p>Se propone la eliminación del artículo por dos razones: i) la norma infringe el requisito constitucional y legal de unidad de materia, así como ii) el tema sobre el que versa ya se encuentra regulado por el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016 en los mismos términos del inciso 1 de la propuesta de texto.</p> <p>i) Unidad de materia</p> <p>Para empezar, es importante recordar que, por mandato de la Constitución, todo proyecto de</p>	<p>la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión, adelantar los nombramientos regulados en el presente artículo, seleccionando a una persona de lista de elegibles conformada por convocatoria pública la cual deberá contener procesos de postulación, evaluación y selección que para dicho fin sea definido y reglamentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, procesos que deberán incluir como mínimo las siguientes fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> La convocatoria y la publicación del perfil requerido, requisitos mínimos, y condiciones del cargo. Postulación e inscripción por parte de los posibles candidatos, presentando como mínimo hoja de vida, certificados de los requisitos mínimos, y una propuesta de plan de gestión institucional y administrativa en caso de ser seleccionado. Lista de admitidos a la convocatoria pública. Prueba de competencias y conocimientos en los temas propios de su cargo Entrevistas a los candidatos que hayan superado el puntaje mínimo requerido de la Prueba de aptitudes y 	<p>la República, a los Gobernadores y los Alcaldes, dentro de los tres (3) meses siguientes a su posesión, adelantar los nombramientos regulados en el presente artículo, seleccionando a una persona de lista de elegibles conformada por convocatoria pública la cual deberá contener procesos de postulación, evaluación y selección que para dicho fin sea definido y reglamentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, procesos que deberán incluir como mínimo las siguientes fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> La convocatoria y la publicación del perfil requerido, requisitos mínimos, y condiciones del cargo. Postulación e inscripción por parte de los posibles candidatos, presentando como mínimo hoja de vida, certificados de los requisitos mínimos, y una propuesta de plan de gestión institucional y administrativa en caso de ser seleccionado. Lista de admitidos a la convocatoria pública. Prueba de competencias y conocimientos en los temas propios de su cargo Entrevistas a los candidatos que hayan superado el puntaje mínimo requerido de la Prueba de aptitudes y 	<p>ley debe contener disposiciones que se refieran a una misma materia y no deberán admitirse artículos que no tengan relación con ella y el título de las leyes debe corresponder a lo que se señale en su contenido, de acuerdo con lo indicado en los artículos 158 y 169 superiores, condiciones que también encuentran sustento en la Ley 5ª de 1992 en sus artículos 148 y 193.</p> <p>Adicionalmente, la Corte Constitucional se ha referido al respecto de la unidad de materia señalando que la Constitución fija al Congreso dos condiciones para el ejercicio de la función legislativa: "(i) definir con precisión, desde el mismo título del proyecto, cuáles habrán de ser las materias de que se va a ocupar al expedir la ley, y, simultáneamente, (ii) mantener una estricta relación interna, desde una perspectiva sustancial, entre las normas que harán parte de la ley, de manera que exista entre ellas coherencia temática y una clara correspondencia lógica con la materia general de la misma, resultando inadmisibles las modificaciones respecto de las cuales no sea posible establecer esa relación de conexidad."⁵</p>

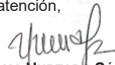
⁵ Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-133 de 2012. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

<p>conocimiento. 6. Publicación de la evaluación y calificación de los candidatos habilitados 7. Conformación de una lista de elegibles, la cual estará integrada por los 10 candidatos que obtengan las calificaciones más altas del proceso, y se hayan verificado los soportes y cumplimiento de los requisitos fijados para el proceso respectivo. 8. Los jefes de las respectivas Entidades Territoriales o el Presidente de la República, según corresponda para cada caso, seleccionará de esta lista de elegibles, a la persona que nombrará para el cargo respectivo. Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados para períodos institucionales de cuatro (4) años, el cual empezará con la posesión y culminará tres (3) meses después del inicio del periodo institucional del Presidente de la República, del Gobernador o del Alcalde. Dentro de dicho periodo, sólo podrán ser retirados del cargo con fundamento en una evaluación insatisfactoria del plan de gestión, la cual estará a cargo de la junta directiva de dicho hospital. Parágrafo. Las entrevistas que se surtan en desarrollo de la</p>	<p>conocimiento. 6. Publicación de la evaluación y calificación de los candidatos habilitados 7. Conformación de una lista de elegibles, la cual estará integrada por los 10 candidatos que obtengan las calificaciones más altas del proceso, y se hayan verificado los soportes y cumplimiento de los requisitos fijados para el proceso respectivo. 8. Los jefes de las respectivas Entidades Territoriales o el Presidente de la República, según corresponda para cada caso, seleccionará de esta lista de elegibles, a la persona que nombrará para el cargo respectivo. Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados para períodos institucionales de cuatro (4) años, el cual empezará con la posesión y culminará tres (3) meses después del inicio del periodo institucional del Presidente de la República, del Gobernador o del Alcalde. Dentro de dicho periodo, sólo podrán ser retirados del cargo con fundamento en una evaluación insatisfactoria del plan de gestión, la cual estará a cargo de la junta directiva de dicho hospital. Parágrafo. Las entrevistas que se surtan en desarrollo de la</p>	<p>Ahora bien, el Proyecto de Ley número 020 de 2021 de la Cámara de Representantes indica en su título la frase "por la cual se promueve el respeto y la dignificación laboral del talento humano en salud y se dictan otras disposiciones". Así mismo, propone como objeto "dignificar y regular las condiciones de trabajo del talento humano del sistema de salud en el territorio colombiano, propendiendo por establecer condiciones dignas en la vinculación, pago justo y oportuno, conforme a las normas concordantes en la materia". Teniendo en cuenta que la propuesta de artículo nuevo regula el nombramiento de los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado (ESE), los demás artículos propuestos en el proyecto deberían dirigirse en la misma línea y contener normas relacionadas con esta materia. Sin embargo, en el resto del contenido se pueden evidenciar disposiciones concordantes con la vinculación del talento humano en salud exclusivamente, como lo son el pago justo y oportuno por sus servicios y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento en el mismo, las garantías de suministro de medios para desempeñar su labor, la suficiencia patrimonial</p>	<p>presente convocatoria, deberán ser públicas y se realizarán por parte de la Junta Directiva del Hospital.</p>	<p>presente convocatoria, deberán ser públicas y se realizarán por parte de la Junta Directiva del Hospital.</p>	<p>para cumplir las obligaciones contractuales en favor del personal de salud, así como estímulos para la prestación del servicio en zonas de alta dispersión geográfica y de difícil acceso. Esto refleja entonces la discordancia en los temas que regula este artículo con el resto de contenido del proyecto de ley. ii) Regulación existente en términos similares En segundo lugar, es pertinente recalcar que, si bien el artículo 20 de la Ley 1797 de 2016 señala el modo de nombramiento de los Gerentes de las Empresas Sociales del Estado, es el Decreto 1427 de 2016 el que se encarga de reglamentar esta norma de manera más amplia, consagrando en su articulado la evaluación de las competencias que el aspirante debe cumplir para ocupar el empleo, el apoyo de la Función Pública en dicha valoración y a cargo de quién recae el nombramiento. Adicionalmente, este tema se encuentra regulado en las secciones 5 y 6 del Capítulo 8 Título 3 Parte 5 Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. De este modo, se evidencia que el régimen de nombramiento de los Gerentes y Directores de las</p>
<p>ARTÍCULO 11. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación</p>	<p>ARTÍCULO 10. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación</p>	<p>ESE ya cuenta con una reglamentación por el DUR 780. Así pues, de acuerdo con lo mencionado, las disposiciones contenidas en el proyecto de ley guardan completa afinidad con el título y el objeto propuesto, a excepción del Artículo Nuevo que se analizó, lo cual atenta, no solamente contra los artículos 158 y 169 de la Constitución, sino también contra el 148 y 193 de la Ley 5ª que consagra el reglamento del Congreso, el Senado y la Cámara de Representantes. Adicionalmente, este artículo ya cuenta con una regulación previa en el DUR 780 del Sector Salud actualmente vigente, razones suficientes para que este sea eliminado del Proyecto. Se realiza modificación del articulado.</p>	<p>IX. PROPOSICIÓN.</p> <p>Con fundamento en las anteriores consideraciones y argumentos, en el marco de la Constitución Política y la Ley, propongo a los Honorables Senadores de la Comisión Séptima del Senado de la República, dar primer debate al Proyecto de Ley Número 315 de 2022 Senado, 020 de 2021 Cámara "Por la cual se promueve el respeto y la dignificación laboral del talento humano en salud y se dictan otras disposiciones", conforme se presenta en el texto propuesto.</p> <p>Con toda atención,</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="text-align: center;">  NORMA HURTADO SÁNCHEZ Senadora de la República </div> <div style="text-align: center;">  ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA Senadora de la República </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  POLIVIO LEANDRO ROSALES CADENA Senadora de la República </div>		
<p>VIII. CONCLUSIÓN.</p> <p>En nuestra opinión, el Proyecto de Ley bajo estudio debe continuar su trámite en el Congreso de la República, por las consideraciones expuestas en el aparte anterior.</p>					


<p>X. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE</p> <p>PROYECTO DE LEY No. 020 DE 2021 CÁMARA Y 315 DE 2022 SENADO "Por la cual se promueve el respeto y la dignificación laboral del Talento Humano en Salud y se dictan otras disposiciones"</p> <p>El Congreso de la República</p> <p>DECRETA:</p> <p>ARTÍCULO 1o. Objeto: La presente ley tiene como objeto dignificar y regular las condiciones de trabajo del talento humano del sistema de salud en el territorio colombiano, propendiendo por establecer condiciones dignas en la vinculación, pago justo y oportuno, conforme a las normas concordantes en la materia.</p> <p>ARTÍCULO 2. Vinculación de los Trabajadores del Sector Salud. Los agentes del sector salud, y en general las instituciones prestadoras de salud, deberán vincular al talento humano del sector salud, mediante contrato de trabajo o a través de relación legal y reglamentaria, según corresponda, garantizando condiciones laborales justas y dignas.</p> <p>Está prohibida cualquier forma de vinculación del talento humano del área de la salud que permita, contenga o encubra prácticas o facilite figuras de intermediación o tercerización laboral a través de contratos civiles o comerciales, cooperativas o cualquier otra forma que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes para el sector privado o público, según sea el caso.</p> <p>Se deberán respetar las jornadas máximas legales establecidas dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano; evitando jornadas extenuantes que puedan poner en peligro el correcto desarrollo del ejercicio, la calidad en el servicio, la seguridad, la salud, así como la dignidad del talento humano.</p> <p>Las administradoras de riesgos laborales, en conjunto con los prestadores de servicios de salud y en general los empleadores del sector salud, deberán organizar como mínimo dos (2) veces al año actividades complementarias en promoción y prevención y deberán brindar acompañamiento en casos de violencia intrafamiliar, adicciones, burnout y demás condiciones en salud mental que afecten el desempeño laboral y social del personal de salud. Adicionalmente, contarán con programas especiales para las ocupaciones, profesiones y especialidades clasificadas como de riesgo alto. Se deberá</p>	<p>informar al Ministerio de Trabajo y Ministerio de Salud sobre las actividades aquí dispuestas, y su implementación con las evidencias respectivas.</p> <p>ARTÍCULO 3o. Vinculación de los Trabajadores del Sector Salud especialistas. La vinculación de los especialistas del área de conocimiento de ciencias de la salud podrá realizarse tanto en el sector público como el privado a través de las distintas modalidades que permita el ordenamiento jurídico colombiano para la contratación de servicios profesionales, incluidas las modalidades establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, garantizando las condiciones de trabajo dignas y justas.</p> <p>Dicha vinculación se realizará acorde a los siguientes criterios:</p> <p>3.1. En la vinculación de especialistas en áreas de conocimiento de ciencias de la salud. 3.2. En aquellas situaciones que por las características del servicio de salud que se presta no pueda ser realizado por el personal de planta o requieran características <i>intuitu personae</i>. 3.3. En la prestación de servicios por profesionales de la salud que desarrollen su ejercicio profesional de manera independiente.</p> <p>ARTÍCULO 4º. Pago digno, justo y oportuno: Los agentes del sistema de salud, independientemente de su naturaleza, tienen la obligación de girar de manera oportuna los valores por los servicios prestados a las instituciones prestadoras de servicios de salud, para que éstas efectúen el pago de las obligaciones, incluidas las laborales y/o contractuales al talento humano en salud, las cuales tendrán prioridad sobre cualquier otro pago, so pena de las sanciones por parte de las autoridades competentes.</p> <p>En los casos del pago oportuno para especialistas en ciencias de la salud contratados bajo las modalidades que permita el ordenamiento jurídico colombiano, distintas a las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la remuneración correspondiente se realizará dentro de los diez (10) días calendario siguientes a la presentación de la cuenta de cobro, factura o documento que haga las veces o equivalente.</p> <p>En los casos de incumplimiento en el pago en los términos acá establecidos estará obligado a reconocer los intereses moratorios a la tasa equivalente a una y media veces el interés bancario corriente, certificado por la Superintendencia Financiera.</p> <p>En ningún caso, se podrá superar la tasa superior a la fijada por la ley como límite de usura.</p> <p>El incumplimiento de las disposiciones dará lugar a las investigaciones correspondientes por parte de las autoridades competentes, de acuerdo con la naturaleza contractual.</p> <p>El Gobierno nacional reglamentará este artículo dentro de los seis meses siguientes a la</p>
<p>expedición de la presente ley.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno nacional establecerá los criterios vinculantes para lograr la contratación y remuneración justa y oportuna del Talento Humano en Salud.</p> <p>ARTÍCULO 5º. Sanción por incumplimiento. Los agentes del sistema de salud, bien sean de naturaleza pública o privada, que contraríen de manera injustificada las normas y principios establecidos en la presente ley, respecto del talento humano del sistema de salud, serán sancionados por el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia Nacional de Salud u otra autoridad competente, previo el cumplimiento del debido proceso.</p> <p>ARTÍCULO 6º. Garantías para el suministro de los medios de labor. Las Instituciones Prestadoras de Salud tanto públicas como privadas, independientemente de la forma de vinculación contractual, garantizarán los insumos, recursos, tecnologías en salud, así como los demás medios de labor necesarios y suficientes para la atención segura y con calidad a los usuarios del sistema, independientemente de su forma de vinculación contractual con la entidad.</p> <p>ARTÍCULO 7º. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá cobertura para todo el talento humano del sistema de salud, independiente de su forma de vinculación y la inspección, vigilancia y control del cumplimiento de las normas del Sistema de Riesgos Laborales por parte de los empleadores y contratantes corresponde al Ministerio del Trabajo de acuerdo con sus competencias.</p> <p>Las Instituciones Prestadoras de Salud públicas y privadas y demás organizaciones que vinculen talento humano del sistema de salud deben desarrollar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme lo dispuesto en la Ley 1562 de 2012, el Decreto Ley 1295 de 1994 o las que las modifiquen o adicione y demás normas concordantes. Para tal efecto deben destinar los recursos suficientes de acuerdo con el número de trabajadores y la complejidad de la organización.</p> <p>Dicho sistema deberá incluir las acciones dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar del talento humano del sistema de salud creando espacios e instancias donde puedan desarrollar actividades que favorezcan su desarrollo personal y profesional desde una perspectiva de integralidad y trato digno, abarcando aspectos laborales, económicos, culturales, académicos, deportivos y familiares.</p> <p>Parágrafo. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá tener en cuenta que el control de los factores de riesgos laborales deberá enfocarse en los</p>	<p>riesgos inherentes a la prestación de servicios de salud.</p> <p>ARTÍCULO 8º. Criterios de suficiencia patrimonial. El Ministerio de Salud y Protección Social, incluirá dentro de los criterios de suficiencia patrimonial y financiera de las instituciones prestadoras de servicios de salud, el cumplimiento oportuno de las obligaciones contractuales y legales del talento humano del sistema de salud, de conformidad con la presente ley, así como las quejas presentadas ante la Superintendencia Nacional de Salud, el Ministerio del Trabajo y las Secretarías, Direcciones, Institutos o Unidades Administrativas Departamentales o Distritales de Salud por el incumplimiento de lo dispuesto en la presente ley y las sanciones impuestas por estas entidades.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y la Superintendencia Nacional de Salud certificarán con destino a las Secretarías, Direcciones, Institutos o Unidades Administrativas Departamentales o Distritales de Salud en los periodos que defina el Ministerio de Salud y Protección, la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> Nombre del Prestador. Nit Código de habilitación del prestador en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud. Número de quejas por el no pago de las obligaciones laborales y/ o contractuales con el talento humano. Periodos de mora en el pago al talento humano en salud. Fecha de las quejas. Sanciones impuestas <p>ARTÍCULO 9º. Estímulos para los profesionales de la salud que presten sus servicios en zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso. El Gobierno Nacional establecerá incentivos académicos, investigativos y económicos para los profesionales de la salud que presten sus servicios con calidad y humanización en las zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso por un periodo mínimo de seis (6) meses continuos, tanto en el sector público como privado.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Salud y Protección Social, reglamentará dentro del periodo establecido en esta ley, los criterios de definición de las zonas de alta dispersión geográfica y difícil acceso, así como la oferta de incentivos.</p>

ARTÍCULO 10. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y publicación


Con toda atención,



NORMA HURTADO SÁNCHEZ
Senadora de la República



ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA
Senadora de la República



POLIVIO LEANDRO ROSALES CADENA
Senadora de la República

Comisión Séptima Constitucional Permanente

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los (11) días del mes de noviembre del año dos mil veintidós (2022) - En la presente fecha se autoriza **la publicación en Gaceta del Congreso de la República**, Informe de Ponencia para Primer Debate, Pliego de Modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.

INFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE
NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: N° 315/2022 SENADO, 020 de 2021 CÁMARA.
TÍTULO DEL PROYECTO: "POR LA CUAL SE PROMUEVE EL RESPETO Y LA DIGNIFICACIÓN LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES."
INICIATIVA: HH. RR. JAIRO GIOVANY CRISTANCHO TARACHE, NORMA HURTADO SÁNCHEZ, CARLOS EDUARDO ACOSTA LOZANO, FABER ALBERTO MUÑOZ CERÓN, JHON ARLEY MURILLO BENÍTEZ, TERESA DE JESÚS ENRÍQUEZ ROSERO, ENRIQUE CABRALES BAQUERO, ALFREDO RAFAEL DELUQUE ZULETA, YENICA SUGEIN ACOSTA INFANTE, HERNÁN HUBERTO GARZÓN RODRÍGUEZ, CÉSAR AUGUSTO LORDUY MALDONADO

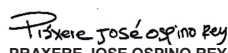
PONENTES:

PONENTES REASIGNADOS PRIMER DEBATE		
HH.SS. PONENTES (02-08-2022)	ASIGNADO (A)	PARTIDO
NORMA HURTADO SÁNCHEZ	COORDINADOR	CONSERVADOR
ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA	PONENTE	MIRA
POLIVIO LEANDRO ROSALES CADENA	PONENTE	AICO

NÚMERO DE FOLIOS: TREINTA Y DOS (32)
RECIBIDO EL DÍA: VIERNES (11) DE NOVIEMBRE DE 2022.
HORA: 9:50 A.M.

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

El secretario,



PRAXERE JOSÉ OSPINO REY
SECRETARIO DE LA COMISIÓN SÉPTIMA

CONCEPTOS JURÍDICOS


CONCEPTO JURÍDICO MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO AL TEXTO APROBADO EN SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 200 DE 2022 SENADO, 331 DE 2021 CÁMARA

por medio de la cual se fortalecen los canales de comercialización de los pequeños productores de ingresos bajos, pequeños y medianos productores y se promueven acuerdos comerciales con la agroindustria y el empresariado formalmente constituidos.

2. Despacho del Viceministro General

1.1 Oficina Asesora de Jurídica

Bogotá D.C.



Radicado: 2-2022-051381
Bogotá D.C., 4 de noviembre de 2022 11:18

Honorable Congresista
INTI RAÚL ASPRILLA REYES
 Comisión Quinta Constitucional Permanente
 Senado de la República
CONGRESO DE LA REPÚBLICA
 Carrera 7 No. 8-62
 Ciudad

Radicado entrada
No. Expediente 44090/2022/OFI

Asunto: Comentarios al texto aprobado en segundo debate al Proyecto de Ley 200 de 2022 Senado, 331 de 2021 Cámara, Por medio de la cual se fortalecen los canales de comercialización de los pequeños productores de ingresos bajos, pequeños y medianos productores y se promueven acuerdos comerciales con la agroindustria y el empresariado formalmente constituidos.

Respetado Presidente,

De manera atenta, se presentan los comentarios y consideraciones del Ministerio de Hacienda y Crédito Público al texto aprobado en segundo debate al Proyecto de Ley del asunto en los siguientes términos:
 El Proyecto de Ley, de iniciativa parlamentaria, tiene por objeto "establecer un mecanismo mediante el cual se fortalece la actividad comercial de los pequeños productores de ingresos bajos, pequeños y medianos productores, apoyándolos en el fortalecimiento de la cadena de producción o actividad de desarrollo rural y sus organizaciones, e incentivando a la asociatividad, la agroindustria y el empresariado para la celebración de acuerdos comerciales".

Para el efecto, el artículo 3 del proyecto de Ley establece en cabeza del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (MADR) el deber de crear un programa dirigido al fortalecimiento productivo y gerencial de los pequeños productores de ingresos bajos, pequeños y medianos productores y emprendedores, los cuales podrán ser potenciales beneficiarios por medio de su asociación no formal en grupos de mínimo diez (10)

1 Gaceta del congreso No 1156 del 29/09/2022 - Página 32

productores, bajo ciertas condiciones de tenencia de tierra y actividades agropecuarias, dentro de las cuales se encuentra la priorización para aquellos grupos que se encuentren en zonas y/o territorios de posconflicto y/o proceso de sustitución de cultivos ilícitos y aquellos grupos de beneficiarios conformados por mujeres rurales, así como los territorios focalizados por el Decreto 893 de 2017². Así mismo, consagra que "los componentes de este programa se dirigirán al fortalecimiento organizacional, comercial, gerencial y productivo los cuales deberán incluir como mínimo: i) Asesoría jurídica sobre procesos organizacionales; ii) Espacios de socialización de buenas prácticas organizacionales; iii) Transferencia tecnológica para mejorar la productividad; y v) Orientación sobre creación de cadenas de comercialización".

Por su parte, el artículo 5 del Proyecto de Ley establece incentivos condicionados a la celebración y aprobación de acuerdos comerciales entre pequeños y medianos productores con aliados estratégicos de la agroindustria.

En relación con los mecanismos de financiación de estos incentivos, el artículo 11 de la Iniciativa, establece:

"Artículo 11. Administración presupuestal de los recursos destinados a los pequeños productores. El Gobierno nacional destinará los recursos para la financiación de los incentivos establecidos en la presente ley y creará una figura de administración presupuestal que permita acompañar el fortalecimiento a los beneficiarios, para que continúen sin el apoyo de la asistencia estatal. Esta figura de administración presupuestal acompañará a los beneficiarios durante el tiempo que establezca el Ministerio de Agricultura y Desarrollo. (...)"

De acuerdo con estas propuestas, el proyecto de ley generaría un impacto fiscal para las finanzas públicas de la Nación, en la medida que tendrían que ser financiadas con recursos adicionales no contemplados en el Marco Fiscal de Mediano Plazo y el Marco de Gasto de Mediano Plazo del Sector Agricultura.

Cabe señalar que la asignación de recursos en Colombia se encuentra sometida al principio de legalidad que involucra la incorporación de los ingresos y los gastos en el presupuesto; vale decir, para incluir estos recursos en la ley anual de presupuesto debe establecerse el monto de ingresos y, de otro lado, las erogaciones como una autorización máxima de gasto a los órganos que lo conforman. En ese contexto, cada una de las entidades nacionales tiene que ajustarse a las disponibilidades presupuestales en la ejecución de la política pública, tal como lo ha dispuesto los artículos 39 y 47 del Estatuto Orgánico de Presupuesto (EOP)³. Así las cosas, de conformidad con el EOP, cada entidad pública correspondiente a una sección presupuestal deberá incluir en los respectivos anteproyectos de presupuesto los programas y proyectos que de acuerdo con las competencias del sector presupuestal se propongan realizar durante la respectiva vigencia fiscal, acorde con las normas de austeridad en dichos gastos⁴.

2 por el cual se crean los Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o la norma que lo sustituya, adicione o modifique.
 3 Decreto 111 "Por el cual se cumplen la Ley 38 de 1989, la Ley 179 de 1994 y la Ley 225 de 1995 que conforman el estatuto orgánico del presupuesto".
 4 Artículo 14, Ley 2155 de 2021 "Por medio de la cual se expide la Ley de Inversión Social y se dictan otras disposiciones" y Decreto 317 de 2022 "Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2022 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación"

<p>Asimismo, es necesario resaltar la necesidad de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003, el cual establece que toda iniciativa debe hacer explícita su compatibilidad con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, y debe incluir expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas, los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el respectivo financiamiento.</p> <p>Sobre este particular, es preciso resaltar que la Corte Constitucional ha señalado el deber del Congreso de la República de evaluar el impacto fiscal de las medidas incorporadas en los proyectos de Ley que ordenan gasto, esto es, suscitar una mínima consideración que le permita a esa Corporación establecer referentes básicos para dimensionar los efectos fiscales que trae cada iniciativa, con fundamento en las exigencias contenidas en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003. Así, por ejemplo, lo advirtió recientemente en la sentencia C- 075 de 2022².</p> <p>Por último, se debe tener presente que el actual Gobierno elaborará el Plan Nacional de Desarrollo con participación de las autoridades de planeación, de las entidades territoriales y otros actores, y presentará el respectivo proyecto de ley a consideración del Congreso, para su trámite, debate y aprobación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 339 y siguientes de la Constitución Política y la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo³, el cual tendrá por principales ejes temáticos: i) Ordenamiento territorial, ii) seguridad humana, iii) seguridad alimentaria, iv) transformación de la matriz energética, v) convergencia social-regional y vi) la estabilidad fiscal⁴.</p> <p>Bajo ese contexto y particularmente respecto al asunto y las preocupaciones de que trata la iniciativa para el uso, manejo y conservación de suelos en Colombia, este Ministerio debe destacar que desde el Plan Nacional de Desarrollo y los demás instrumentos de orden legal al alcance, el Gobierno nacional de turno buscará estimular la producción nacional para aumentar la productividad y el trabajo en el campo⁵.</p> <p>Asimismo, buscará reconstruir y potenciar la institucionalidad agropecuaria, especialmente aquella relativa a los procesos de mejoramiento y adecuación de tierras, distritos de riego, financiamiento, mercado, comercialización y articulación y monitoreo del abastecimiento del sistema agroalimentario de consumo local.</p> <p>Igualmente, propenderá por potenciar las iniciativas público-populares con los pequeños y medianos productores para construir centros de acopio y bienes públicos necesarios para la transformación agroindustrial y el desarrollo de cadenas de valor agregado, tanto para la soberanía alimentaria como para la exportación, entre otros, el maíz, arroz, trigo, papa, aguacate, plátano, yuca, soja, sorgo, ñame, tomate, café y cacao.⁶</p> <p><small>² Comunicado de Prensa No. 6, Corte Constitucional, marzo 3 de 2022 ³ Ley 152 de 1994 "Por la cual se establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo" ⁴ https://www.dnp.gov.co/Paginas/DNP-presento-los-seis-ejes-tematicos-que-seran-la-base-del-plan-nacional-de-desarrollo.aspx ⁵ Página 22, Programa de Gobierno Gustavo Petro: https://drive.google.com/file/d/1nE1H556iN-BUD02mT7AK6BZ39CChmF/view ⁶ Página 23, Programa de Gobierno Gustavo Petro: https://drive.google.com/file/d/1nE1H556iN-BUD02mT7AK6BZ39CChmF/view</small></p>	<p>Por lo expuesto, este Ministerio solicita se tengan en cuenta las anteriores consideraciones y manifiesta la voluntad de colaborar con la actividad legislativa en términos de responsabilidad fiscal vigente.</p> <p>Cordialmente,</p> <p>DIEGO GUEVARA Viceministro General DGPPNDJAL ELABORÓ: Jean Marco Faria Percozo. REVISÓ: German Andrés Rubio Castiblanco</p> <p><small>Con copia: Dr. David de Jesús Betín Gómez, Secretario Comisión Quinta Constitucional Permanente del Senado de la República UU-1323/2022</small></p>
--	---

CONTENIDO

Gaceta número 1411 - Viernes, 11 de noviembre de 2022

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

Págs.

Informe de ponencia para primer debate, pliego de modificaciones y texto propuesto al Proyecto de ley número 020 de 2021 Cámara, 315 de 2022 Senado, por la cual se promueve el respeto y la dignificación laboral del talento humano en salud y se dictan otras disposiciones..... 1

CONCEPTOS JURÍDICOS

Concepto jurídico Ministerio de Hacienda y Crédito Público al texto aprobado en segundo debate al Proyecto de ley número 200 de 2022 Senado, 331 de 2021 Cámara, por medio de la cual se fortalecen los canales de comercialización de los pequeños productores de ingresos bajos, pequeños y medianos productores y se promueven acuerdos comerciales con la agroindustria y el empresariado formalmente constituidos. 9