



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 1139

Bogotá, D. C., jueves, 24 de agosto de 2023

EDICIÓN DE 17 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

CÁMARA DE REPRESENTANTES

TEXTOS APROBADOS EN PLENARIA

TEXTO DEFINITIVO DE PLENARIA CÁMARA, AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 009 DE 2022 CÁMARA

por medio del cual se disponen instrumentos para garantizar una cadena productiva de ganado libre de deforestación y se dictan otras disposiciones.

SECRETARÍA GENERAL

TEXTO DEFINITIVO DE PLENARIA CÁMARA, AL PROYECTO DE LEY No. 009 DE 2022 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE DISPONEN INSTRUMENTOS PARA GARANTIZAR UNA CADENA PRODUCTIVA DE GANADO LIBRE DE DEFORESTACIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA,

DECRETA:

ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto disponer instrumentos para la trazabilidad de la cadena de ganado que garanticen una producción libre de deforestación, a partir de la integración gradual de los sistemas de trazabilidad animal con que cuenta el Sector de Agricultura y Desarrollo Rural, el Sistema de Información y Monitoreo de Bosques y Carbono con que cuenta el Sector de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Catastro Multipropósito, el Sistema Nacional Catastral y el Registro de la propiedad inmueble.

ARTÍCULO 2º. Adiciónense dos parágrafos al artículo 4º de la Ley 1659 de 2013, del siguiente tenor:

"**PARÁGRAFO 1.** El Sistema Nacional de Identificación e Información de Ganado Bovino (SINIGAN), el Sistema Nacional de Identificación, Información y Trazabilidad Animal (SNIITA), el Sistema de Información para Guías de Movilización de Animales - SIGMA y los demás sistemas de información con que cuenta el Sector de Agricultura y Desarrollo Rural, particularmente aquellos que contienen información de interés de la cadena de producción asociada al ganado bovino, tendrán entre sus objetivos servir como instrumentos para la lucha contra la deforestación.

PARÁGRAFO 2. El Gobierno Nacional y en particular el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, deberá reglamentar lo pertinente para ajustar y/o modificar los procedimientos que permitan recolectar la información de estos sistemas, con el fin de asegurar que la información recolectada sea útil para identificar los semovientes que están ubicados en zonas deforestadas y garantizará la interoperabilidad entre estos sistemas y el Sistema de Monitoreo de Bosques y Carbono y el Registro Nacional de Áreas Deforestadas.

Con tal propósito, su información será de acceso libre, abierto y transparente para las entidades administrativas y judiciales que cuenten con funciones y competencias legales en materia de lucha contra la deforestación. Igualmente, se garantizará la publicidad de la información a la sociedad, sin perjuicio de los principios y derechos constitucionales."

ARTÍCULO 3º. Sistemas de información en materia predial. El Catastro Multipropósito, el Sistema Nacional Catastral, el Sistema Cobol del IGAC y el Servicio de Registro de la

propiedad inmueble tendrán, dentro de sus objetivos, suministrar información que permita avanzar en la lucha contra la deforestación. El Gobierno Nacional y en particular las entidades públicas administradoras de estos sistemas garantizarán la interoperabilidad entre estos y el Sistema de Monitoreo de Bosques y Carbono, de manera prioritaria en las áreas identificadas por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el IDEAM, como Núcleos de Alta Deforestación - NAD y las áreas incluidas en el Registro Nacional de Zonas Deforestadas (art. 31 de la Ley 2169 de 2021) entre tanto esta interoperabilidad de los sistemas esté garantizada, las entidades públicas tendrán la obligación de diseñar protocolos para compartir e intercambiar la información de manera ágil, funcional y oportuna.

La Agencia Nacional de Tierras deberá proceder de manera prioritaria a la apertura de folios de matrícula inmobiliaria y al registro de la propiedad inmueble de los bienes baldíos de la Nación, de conformidad con lo ordenado por el artículo 57 de la Ley 1579 de 2012, respecto de aquellos bienes que se encuentren ubicados en los Núcleos de Alta de Deforestación definidos por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con base en el Sistema de Monitoreo de Bosques y Carbono administrado por el IDEAM y las áreas incluidas en el Registro Nacional de Zonas Deforestadas con este propósito deberá concurrir además Parques Nacionales Naturales de Colombia.

De igual manera, la Agencia Nacional de Tierras deberá priorizar el inicio e impulso de los procesos agrarios que correspondan, para salvaguardar los bienes baldíos localizados en los Núcleos de Alta de Deforestación definidos por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, con base en el Sistema de Monitoreo de Bosques y Carbono administrado por el IDEAM y las áreas incluidas en el Registro Nacional de Zonas Deforestadas.

ARTÍCULO 4º. Modifíquese el artículo 5º de la Ley 1659 de 2013, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 5. Comisión Nacional del Sistema Nacional de Información, Identificación y Trazabilidad Animal.** Créase la Comisión Nacional del Sistema Nacional de Identificación, Información y Trazabilidad Animal, la cual tendrá funciones de carácter consultivo del Gobierno Nacional y estará conformada por los siguientes miembros con voz y voto:

1. El Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural o su delegado, quien la presidirá.
2. El Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible o su delegado.
3. El Ministro de Comercio, Industria y Turismo o su delegado.
4. El Ministro de Transporte o su delegado.
5. El Ministro de Salud y Protección Social o su delegado.
6. El Director General del Departamento Nacional de Planeación (DNP), o su delegado.

<p>7. El Gerente General del Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), o su delegado. 8. El Director General de la Policía Nacional o su delegado. 9. Dos (2) representantes del sector ganadero debidamente acreditados. 10. Un (1) Representante de las Asociaciones u Organizaciones Campesinas de nivel nacional.</p> <p>La elección de los representantes del numeral 9 y 10 será reglamentada por el Gobierno Nacional.</p> <p>PARÁGRAFO 1º. El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, podrá invitar a la Comisión, con voz y sin voto, a representantes de los gremios, de la academia, de la industria y otras instituciones de carácter público o privado, según los temas a tratar y del subsector involucrado. Igualmente, la Comisión podrá recomendarle al Ministerio a quién se debe invitar dependiendo del tema a tratar.</p> <p>PARÁGRAFO 2º. La Comisión se reunirá ordinariamente al menos dos (2) veces al año, sin perjuicio de que cuando las circunstancias lo requieran, se pueda reunir extraordinariamente. La Secretaría Técnica, será ejercida por la dependencia que delegue el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural."</p> <p>ARTÍCULO 5º. Consejo Nacional de Lucha contra la Deforestación. Adóptese con carácter permanente el artículo 9º de la Ley 1955 de 2019, el cual quedará así:</p> <p>"ARTÍCULO 9º. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA EL CONTROL Y VIGILANCIA CONTRA LA DEFORESTACIÓN Y OTROS CRÍMENES AMBIENTALES. Créase el Consejo Nacional de Lucha contra la Deforestación y otros crímenes ambientales asociados que se constituyen en motores de deforestación, afectando los recursos naturales y el medio ambiente colombiano (CONALDEF) para la defensa del agua y la biodiversidad, conformado por el Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible quien lo preside, el Ministro de Defensa Nacional, el Ministro de Justicia y del Derecho, el Ministro de Agricultura y Desarrollo Rural, el Ministro de Salud y Protección Social, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM), el Procurador General de la Nación y el Fiscal General de la Nación, encaminado a concretar acciones para detener la deforestación y coordinar la implementación de estrategias de rehabilitación, recuperación y restauración ecológica. Deberá participar el Ministro de Relaciones Exteriores, de existir acciones en zonas fronterizas o que involucren extranjeros, así como los ministros de Transporte y Minas y Energía, cuando los asuntos a tratar correspondan a sus competencias.</p> <p>Para el logro de su objetivo el Consejo ejercerá las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proponer la política, planes, programas y estrategias de lucha contra la deforestación y otros delitos ambientales asociados, así como definir y coordinar las medidas interinstitucionales para su control. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Articular junto con los Institutos de investigación científica que integran el SINA, la formulación y ejecución de nuevas estrategias y acciones de rehabilitación, recuperación y restauración ecológica. 3. Adoptar mediante acuerdo su propio reglamento, dictar las normas necesarias para el debido cumplimiento de sus funciones y proponer al Gobierno Nacional la expedición de las que fueren de competencia de este. 4. Evaluar avances en la lucha contra la deforestación y otros crímenes ambientales asociados. 5. Mantener contactos con gobiernos o entidades extranjeras en asuntos de su competencia y adelantar gestiones ante los mismos con el fin de coordinar la acción con la de otros Estados y de obtener la asistencia que fuere del caso. 6. Las demás relacionadas con su objetivo. <p>El Consejo contará con dos (2) coordinaciones que constituirán instancias técnicas de articulación y evaluación para el estudio y sugerencia de acciones y políticas que permitan el logro de sus funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. La Coordinación de Monitoreo y Análisis de la Información para efectos de analizar, valorar y hacer seguimiento a las acciones de control y prevención de la deforestación y otros crímenes ambientales asociados, estará integrada por delegados del Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible, del Ministro de Defensa Nacional, del Director del Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales (IDEAM) y del Fiscal General de la Nación. b. La Coordinación Interinstitucional para la articulación de programas, planes, acciones y políticas de intervención integral en los territorios, estará conformada por delegados del Ministro de Ambiente y Desarrollo Sostenible, de Defensa Nacional, de Justicia y del Derecho, de Agricultura y Desarrollo Rural, de Salud, de Relaciones Exteriores, de Transporte, de Minas y Energía, del Fiscal General de la Nación, del Procurador General de la Nación, así como del Director de la Corporación Autónoma Regional -o su delegado- de la respectiva jurisdicción y Parques Nacionales Naturales, -o su delegado- en su calidad de autoridades ambientales. <p>PARÁGRAFO 1º. Las acciones que se implementen en los territorios serán desarrolladas considerando un enfoque social y ambiental integral y serán lideradas, según corresponda por las diferentes carteras ministeriales conforme a su misión legal y constitucional, y sus competencias, en coordinación con las autoridades ambientales, judiciales y de seguridad nacional pertinentes. Así mismo, el CONALDEF adelantará mesas de trabajo de carácter regional, con la participación de las</p>
<p>comunidades locales. Las condiciones para la participación comunitaria serán objeto de reglamentación por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.</p> <p>PARÁGRAFO 2º. El Estado colombiano seguirá estableciendo y ejecutando políticas públicas en el territorio nacional, encaminadas a concretar estrategias y acciones de intervención integral con enfoque social, ambiental y económico para detener la deforestación, y bajo los principios de justicia ambiental, inclusión y construcción de la paz."</p> <p>ARTÍCULO 6º. Modifíquese el artículo 6º de la Ley 1659 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>"ARTÍCULO 6º. Son funciones de la Comisión Nacional del Sistema Nacional de Información, Identificación y Trazabilidad Animal, las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobar los sistemas de identificación que se utilizarán para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Sistema previo estudio por los interesados. 2. Aprobar los proyectos de reglamentación de la presente ley, los cuales serán expedidos por el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural a través de actos administrativos. 3. Establecer comités asesores necesarios para la implementación y funcionamiento de los diferentes sistemas. 4. Diseñar, poner en marcha y hacer seguimiento a un plan de acción para la integración e interoperabilidad de los sistemas de información ordenada por la presente ley. 5. Analizar de manera permanente la incidencia que la cadena de producción de carne tiene en la deforestación y diseñar las medidas que sean necesarias para prevenir y corregir esta situación. 6. Actualizar periódicamente la información sobre las prácticas de uso en los suelos, áreas libres y en uso en donde se encuentre relación entre ganadería y deforestación, y establecer la interoperabilidad con el sistema de información ambiental oficial referente a la deforestación, como es el Sistema de Monitoreo de Bosques del IDEAM, de forma que la información sea de acceso público. 7. Establecer estrategias de promoción, capacitación, oferta institucional y herramientas financieras para los pequeños y medianos productores de carne. 8. Presentar informes sobre los avances tecnológicos implementados en las distintas regiones y el impacto de dichas medidas en la cadena productiva de ganado como parte del sistema de trazabilidad. 9. Aprobar su reglamento interno. 10. Generar un protocolo con respecto a los datos, información y las estadísticas en los movimientos según los diferentes usuarios del sistema y según los requerimientos en cada nivel de la cadena. 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Las demás que sean necesarias para el cabal cumplimiento de los objetivos del Sistema." <p>ARTÍCULO 7º. Acuerdos Cero Deforestación de la cadena productiva de carne y leche. El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, promoverán y fomentarán los Acuerdos Cero Deforestación de la cadena productiva de carne y otros productos asociados a la ganadería. Dichos acuerdos vincularán a los actores públicos y privados relacionados con estas cadenas productivas y buscarán garantizar, a partir del sistema de trazabilidad, la producción y comercialización de productos libres de deforestación, con el compromiso de todos los eslabones de la cadena, garantizando asistencia técnica y comercial con enfoque diferencial para pequeños, medianos y grandes productores.</p> <p>En los próximos seis (6) meses a partir de la sanción de la presente ley, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural deberá diseñar e implementar programas de fortalecimiento de los proveedores y productores y de información a los consumidores que hacen parte de la cadena, para garantizar productos libres de deforestación.</p> <p>ARTÍCULO 8º. Certificado y sello "Carne bovina libre de deforestación". Créase el Certificado y sello "Carne bovina libre de deforestación", el cual será expedido por el Instituto Colombiano Agropecuario - ICA, a partir de la información brindada por la interoperabilidad de los diferentes sistemas de información como los Sistemas de Trazabilidad Animal con que cuenta el Sector de Agricultura y Desarrollo Rural, el Sistema de Información y Monitoreo de Bosques y Carbono con que cuenta el Sector de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Sistema Nacional Catastral en su conjunto y el Registro de la propiedad inmueble, así como la información reportada por la Comisión Nacional del Sistema Nacional de Información, Identificación y Trazabilidad Animal.</p> <p>El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en coordinación con el Instituto Colombiano Agropecuario - ICA previa consulta de la Comisión Nacional del Sistema Nacional de Información, Información y Trazabilidad Animal, determinarán las condiciones y requisitos necesarios para que los productores de ganado, propietarios de predios de producción primaria, y comercializadores de ganado que tengan relaciones comerciales con centrales de sacrificio animal o plantas de beneficio animal y plantas de transformación y desposte, para efectos de sacrificio y faenado de animales tipo bovinos, se acrediten como productores de carne "libre de deforestación". En todo caso la expedición del certificado se hará a título gratuito.</p> <p>Parágrafo 1º. Los comercializadores de carne en establecimientos de expendio y/o almacenamiento de carne y productos cárnicos comestibles, proveniente de empresas certificadas, podrán usar y anunciar en sus establecimientos y empaques un sello que indique que el producto es "libre de deforestación".</p>

Parágrafo 2º. En un plazo no mayor a seis (6) meses, el Ministerio de Agricultura reglamentará las condiciones en que debe darse cumplimiento a lo establecido en el artículo anterior.

ARTÍCULO 9º. Zonas de Alta Vigilancia en Núcleos Activos de Deforestación. El Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) podrá constituir Zonas de Alta Vigilancia de la actividad ganadera en aquellas áreas definidas por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible como Núcleos Activos de Deforestación, con base en el Sistema de Monitoreo de Bosques y Carbono administrado por el IDEAM.

La constitución de estas áreas facultará a las autoridades administrativas, de policía y entidades territoriales, a diseñar y poner en marcha medidas especiales de control, tales como delimitación y caracterización detallada para el registro de los predios pecuarios, instalación de Dispositivos de Identificación Nacional (DIN) individuales en los semovientes bovinos, movilización, registro y control de inventarios de ganado. El diseño y puesta en marcha de estas medidas será planeado de manera intersectorial en la instancia de coordinación definida en los artículos 4º y 6º de la presente ley.

ARTÍCULO 10º. Debida diligencia y buenas prácticas del sector productivo. Las plantas de beneficio de autoconsumo, las plantas de beneficio nacional, las plantas de transformación y desposte, los exportadores de ganado en pie o cualquier otro centro encargado de la conversión del ganado, deberán en un plazo máximo de dos (2) años, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, poner en marcha políticas de debida diligencia y buenas prácticas que garanticen proveedurías libres de deforestación. Con el fin de acreditar el cumplimiento de esta obligación legal, deberán custodiar y poner a disposición de las autoridades administrativas la información que dé cuenta de la trazabilidad del ganado bovino. Se garantizará el acceso a dicha información a las comunidades locales, en el marco del Acuerdo de Escazú y de normatividad interna vigente.

En los casos de las plantas de beneficio de autoconsumo comunitarias y veredales, el Gobierno formulará un plan, con enfoque territorial, participativo y diferencial, a fin de que las mismas adopten programas de buenas prácticas que garanticen proveedurías libres de deforestación, que podrá superar el plazo antes referido.

Parágrafo. El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural en coordinación con el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA) expedirá, dentro de los seis (6) meses posteriores a la promulgación de la presente ley, los términos de referencia para la elaboración de políticas de debida diligencia y buenas prácticas que garanticen proveedurías libres de deforestación. Las plantas y centros a que se refiere el presente artículo, dentro de los seis (6) meses posteriores a la publicación de estos términos de referencia, presentarán anualmente al ICA las políticas institucionales que hayan adoptado en la materia.

ARTÍCULO 11º. Debida diligencia en el otorgamiento de créditos. Las instituciones financieras que tengan líneas de crédito agropecuario destinadas a proyectos relacionados con el ganado bovino, deberán poner en marcha políticas diferenciales de debida diligencia que incorporen el análisis de cumplimiento de la normatividad relativa a la deforestación, con especial énfasis en aquellas zonas que sean identificadas como Núcleos Activos de Deforestación. La Comisión Nacional de Crédito Agropecuario podrá señalar disposiciones complementarias en la materia con el fin de acreditar el cumplimiento de esta obligación legal, deberán custodiar y poner a disposición de las autoridades administrativas la información que dé cuenta de estas políticas.

Parágrafo. La Comisión Nacional de Crédito Agropecuario expedirá, dentro de los seis (6) meses posteriores a la promulgación de la presente ley, los términos de referencia para la elaboración de políticas de debida diligencia que generen el otorgamiento de crédito a proyectos libres de deforestación.

El cumplimiento de las políticas de debida diligencia por parte de las instituciones financieras a que se refiere el presente artículo estarán bajo la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia Financiera de Colombia.

ARTÍCULO 12º. Financiación de los Sistemas de Información. Autorízase al Gobierno Nacional, en cabeza de los ministerios de Agricultura y Desarrollo Rural, Ambiente y Desarrollo Sostenible y Hacienda y Crédito Público, para establecer dentro de los seis (6) meses posteriores a la promulgación de la presente ley, las rutas de financiación necesarias para garantizar la interoperabilidad de los sistemas de información a que se refiere la presente ley.

ARTÍCULO 13º. Efectos de la Interoperabilidad de los Sistemas de Información. La información generada a partir de la interoperabilidad ordenada por la presente ley, permitirá a las autoridades poner en marcha de manera integral y diferencial, las acciones y estrategias encaminadas a luchar contra la deforestación, sin perjuicio, cuando corresponda del uso de la acción penal, la acción policiva y las acciones sancionatorias ambientales y sanitarias.

Así mismo permitirá a las entidades reguladas por los artículos 9º y 10º de la presente ley, implementar las políticas de debida diligencia que les corresponden para prevenir la deforestación.

ARTÍCULO 14º. Evaluación. El Departamento Nacional de Planeación (DNP) en coordinación con el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, realizará evaluaciones periódicas sobre la implementación de las

disposiciones formuladas en la presente ley. En consecuencia, deberá rendir un informe anual a las Comisiones Quintas del Senado de la República y la Cámara de Representantes.

ARTÍCULO 15º. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.


JULIA MIRANDA LONDOÑO
Coordinadora Ponente


JOSÉ OCTAVIO CARBONA LEÓN
Ponente


OLGA BEATRIZ GONZÁLEZ CORREA
Ponente


LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO
Ponente


JUAN FERNANDO ESPINAL RAMÍREZ
Ponente

SECRETARÍA GENERAL

Bogotá, D.C., julio 31 de 2023

En Sesión Plenaria Ordinaria del 25 de julio de 2023, fue aprobado en Segundo Debate, con modificaciones, el Proyecto de Ley No. 009 de 2022 Cámara "POR MEDIO DEL CUAL SE DISPONEN INSTRUMENTOS PARA GARANTIZAR UNA CADENA PRODUCTIVA DE GANADO LIBRE DE DEFORESTACIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES". Esto con el fin, que el citado proyecto siga su curso legal y reglamentario, de conformidad con lo establecido en el artículo 183 de la Ley 5ª de 1992.

Lo anterior, según consta en Acta de Sesión Plenaria Ordinaria No. 074 de julio 25 de 2023, previo su anuncio en Sesión Plenaria Ordinaria del 20 de julio de 2023, correspondiente al Acta No. 073.


JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General

CARTAS DE COMENTARIOS

CARTA DE COMENTARIOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO A SEGUNDA PONENCIA AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 279 DE 2022 CÁMARA por medio del cual se fortalecen las defensorías de familia y se dictan otras disposiciones.



2. Despacho del Viceministro General

Honorable Representante
ANDRÉS DAVID CALLE AGUAS
Cámara de Representantes
CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Carrera 7 No. 8—62
Bogotá D.C. Cundinamarca.



Radicado: 2-2023-044404
Bogotá D.C., 22 de agosto de 2023 16:35

Radicado entrada
No. Expediente 37289/2023/OFI

Asunto: Comentarios al texto de ponencia propuesto para segundo debate al Proyecto de Ley 279 de 2022—Cámara "Por medio del cual se fortalecen las defensorías de familia y se dictan otras disposiciones".

Respetado Presidente,

En atención a la solicitud de concepto de impacto fiscal presentada por las Honorables Representantes a la Cámara, Jennifer Pedraza y Alexandra Vásquez, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003¹, de manera atenta se presentan los comentarios y consideraciones del Ministerio de Hacienda y Crédito Público al proyecto de ley del asunto en los siguientes términos:

El presente proyecto, de iniciativa parlamentaria, tiene por objeto el fortalecimiento institucional de las defensorías de familia y mejorar las condiciones laborales de las y los defensores de familia.

Para el efecto, la iniciativa establece dentro de sus propuestas las siguientes: (i) cada defensoría de familia deberá contar con un defensor o defensora de familia; el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar—ICBF dispondrá de equipos de apoyo con profesionales en las diferentes áreas del conocimiento como antropólogos y traductores, entre otras disciplinas; y, cada defensoría de familia contará con el apoyo de un auxiliar jurídico ad-honorem; (ii) el defensor de familia tendrá una asignación salarial correspondiente al grado más alto del nivel profesional de la planta de personal del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar; (iii) el Gobierno Nacional establecerá una prima no inferior al 30% ni superior al 60% del salario básico para los Defensores de Familia; (iv) crea la Dirección de Defensorías de Familia dentro de la estructura general del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

¹ Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones

Respecto de la propuesta que detalla el mínimo de funcionarios que deben hacer parte del equipo interdisciplinario de una defensoría de familia y su equipo de apoyo, es preciso señalar que en la actualidad el ICBF cuenta con 215 centros zonales a nivel nacional², así como con el personal que hace parte del equipo multidisciplinario y de apoyo mínimo al que se refiere el proyecto, por lo tanto, se entendería que no se requiere de recursos adicionales, pues con el personal actual se cumpliría con dicho requerimiento.

En cuanto a la asignación salarial para los defensores de familia equivalente al grado más alto del nivel profesional de la planta del ICBF, es preciso señalar que actualmente los defensores de familia tienen una asignación salarial correspondiente al grado 17 del nivel profesional de los salarios de la Rama Ejecutiva, de manera que de ser aprobado este proyecto, sus asignaciones salariales serían iguales a las del grado 24 del nivel profesional, produciendo un costo adicional estimado superior a los \$112 mil millones anuales (vigencia 2023), así

DENOMINACIÓN DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL	TOTAL ANUAL
Defensor de Familia Propuesta	2125	24	1417	10.177.460	\$ 292.089.487.266
Defensor de Familia Actual	2125	17	1417	6.248.610	\$ 179.332.887.678
Recursos Adicionales					\$112.756.599.588

Por otra parte, frente al impacto fiscal de establecer una prima especial para los defensores de familia no inferior al 30% ni superior al 60% del salario básico, tomando como ejemplo otras entidades a las que se aplica dicho emolumento, a modo de referencia el efecto podría ser el que se indica en la tabla; no obstante, es el Departamento Administrativo de la Función Pública el que puede estimar con precisión el impacto de la medida legislativa en toda la administración nacional:

DENOMINACIÓN DE CARGOS	No. CARGOS	PRIMA ESPECIAL ART 14 LEY 4ª
ICBF Defensores de Familia	1417	\$ 103.834.517.904
REGISTRADURÍA: Registrador Nacional - registradores delegados departamentales y distrito capital y niveles directivos y asesor	220	\$ 7.015.744.352
PROCURADURÍA: Procuradores Judiciales I	317	\$ 11.990.515.924
Recursos Adicionales		\$ 122.840.778.180

Nota: para los cargos de registradores y procuradores, se toma la diferencia entre la prima especial con el 30% vigente actualmente y el 60% como límite superior establecido en este Proyecto de ley

*Para los procuradores Judiciales II el efecto sería neutro, ya que, si sube la prima especial referida, baja la bonificación por compensación

² Información obtenida de la página web del ICBF y corroborada telefónicamente

Respecto a la creación de una Dirección de Defensorías de Familia dentro de la estructura general del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, este Ministerio indagó con dicha entidad la estructura de una dirección misional obteniendo que el equipo básico sería de siete personas, además de los defensores de familia que tendría a cargo dicha Dirección. Así las cosas, los costos adicionales que generaría esta propuesta sería el siguiente:

DENOMINACIÓN DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO	No. CARGOS	ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL	TOTAL ANUAL
Director Técnico	100	23	1	\$ 13.438.920	\$ 1.173.146.318
Subdirector Técnico	150	21	2	\$ 11.057.420	\$ 1.048.387.256
Profesional Especializado	2028	21	1	\$ 8.305.110	\$ 386.943.953
Profesional Especializado	2028	17	1	\$ 6.248.610	\$ 2.232.943.594
Profesional Especializado	2028	16	1	\$ 5.940.750	\$ 205.496.893
Auxiliar Administrativo	4044	15	1	\$ 2.010.900	\$ 49.633.547
Recursos Adicionales					\$ 5.716.553.562

Visto el impacto fiscal que generan las propuestas analizadas, es necesario resaltar la necesidad de que durante el trámite legislativo de esta iniciativa los autores y ponentes den cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003, el cual establece que todo proyecto de ley 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.

Por último, se debe resaltar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 154 de la Constitución Política en concordancia con el artículo 150-19 e) de la misma Carta, todo proyecto de ley que pretenda legislar sobre el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos es iniciativa exclusiva del Gobierno nacional, y en caso de que cursen en el Congreso de la República proyectos de ley con dicho fin, de iniciativa parlamentaria, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional³, deberán contar con el aval del Ejecutivo, a través de la Cartera respectiva, de lo contrario correrán el riesgo de ser inconstitucionales.

³ Sentencia C- 028 de 2021, Corte Constitucional

De manera que, en caso de que se insista en el trámite legislativo del proyecto de ley bajo estudio sin el aval del Ejecutivo, representado en este Ministerio en materia presupuestal y fiscal⁴, podría incurrir en un vicio de inconstitucionalidad.

Por lo expuesto, este Ministerio se abstiene de emitir concepto favorable al proyecto de ley del asunto y manifiesta su voluntad de colaborar con la actividad legislativa en términos de disciplina fiscal vigente.

Cordialmente,

DIEGO ALEJANDRO GUEVARA CASTAÑEDA.
Viceministro General de Hacienda y Crédito Público.
DGPPN/OAJ


C.C.Dr. Jaime Luis Lacouture Peñaloza — Secretario General de la Cámara de Representantes

Aprobó: Germán Andrés Rubio Castiblanco
Revisó: Oscar Januario Bocanegra Ramírez

⁴ Decreto 4712 de 2008 "Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Hacienda y Crédito Público."

CARTA DE COMENTARIOS DEL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO AL TEXTO APROBADO EN SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 420 DE 2023 CÁMARA, 150 DE 2022 SENADO,

por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, se crean los concursos independientes que sean incluyentes para las personas en situación de discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones” o “Ley de concursos independientes que sean incluyentes para personas en situación de discapacidad.

 <p>2. Despacho del Viceministro General</p> <p>1.1. Oficina Asesora de Jurídica</p> <p>Bogotá D.C.,</p> <p>Honorable Representante MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE Comisión Séptima Constitucional Permanente Cámara de Representantes CONGRESO DE LA REPÚBLICA Carrera 7 No. 8-68 Ciudad</p> <p>Radicado: 2-2023-039977 Bogotá D.C., 1 de agosto de 2023 16:37</p> <p>Radicado entrada No. Expediente 34004/2023/OFI</p> <p>Asunto: Comentarios al texto aprobado en segundo debate del Proyecto de Ley No. 420 de 2023 Cámara, No. 150 de 2022 Senado “Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, se crean los concursos independientes que sean incluyentes para las personas en situación de discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones” o “Ley de concursos independientes que sean incluyentes para personas en situación de discapacidad.”</p> <p>Respetada Presidenta:</p> <p>En atención a la solicitud de concepto técnico presentada por el Dr. Ricardo Alfonso Albornoz Barreto, secretario general de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003¹, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público presenta los comentarios y consideraciones al texto aprobado en segundo debate del Proyecto de Ley del asunto en los siguientes términos:</p> <p>El proyecto de Ley del asunto, de iniciativa parlamentaria, tiene por objeto modificar “el régimen de acceso y ascenso en los concursos de carrera administrativa, se establecen medidas afirmativas para la provisión de puestos de trabajo para personas en situación de discapacidad, se crean los concursos independientes que sean incluyentes, se dispone la gratuidad en la inscripción a estos concursos, así como, la adopción de ajustes razonables necesarios para garantizar la superación de circunstancias de desprotección y desigualdad de esta población en el acceso al empleo público y se dictan otras disposiciones.”.</p> <p>Para su consecución, la iniciativa propone, entre otros, garantizar que el 7% de los cargos de carrera administrativa a proveer, a través de concursos de ascenso, y el 7% de los cargos a proveer por vía de</p> <p>¹ Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones</p>	<p>Continuación oficio</p> <p>concursos abiertos, sean solventados a través de un concurso de méritos independiente, incluyente y exclusivo para personas con discapacidad, quienes estarán exentas del pago de tasas por concepto de exámenes para determinación de la idoneidad personal. Adicionalmente, establece que las entidades públicas deberán realizar alianzas interinstitucionales público-privadas, con el fin de promover de manera permanente la formación y el fortalecimiento de las capacidades y competencias de las personas con discapacidad para garantizar igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Para el cumplimiento de ambas propuestas, se autoriza la apropiación presupuestal necesaria en el marco del Presupuesto General de la Nación y del Marco Fiscal de Mediano Plazo para garantizar la celebración de las convocatorias.</p> <p>Respecto de la exoneración en el pago de los derechos de participación del que serían beneficiarias las personas en situación de discapacidad, dicha propuesta implicaría afectar la fuente de ingresos propios de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) proveniente de la venta de estos derechos en las convocatorias, o pines, que en dado caso, sería necesario cubrir con otras fuentes de financiación, como, por ejemplo, aportes desde el Presupuesto General de la Nación, en aras de preservar su sostenibilidad financiera y el cumplimiento de sus objetivos misionales, en especial lograr la cobertura de los concursos a realizar.</p> <p>Adicionalmente, el inciso 2 del artículo 7 de la iniciativa que señala “El Gobierno Nacional propenderá por la extensión universal de este beneficio a la totalidad de convocatorias que realice la Comisión Nacional del Servicio Civil”, no es claro si lo pretendido con la extensión universal del beneficio es referente a todos los concursos donde participe población en condición de discapacidad, o a la totalidad de convocatorias que realice la CNSC, independientemente de la condición de la población aspirante, lo que podría comprometer aún más los recursos del Presupuesto General de la Nación en detrimento de la sostenibilidad financiera de dicha Comisión.</p> <p>De otro lado, la propuesta de realización de alianzas interinstitucionales público – privadas, por parte de las entidades públicas, podría implicar eventualmente modificaciones a la planta de personal y estructura organizacional, lo que estaría sujeto a lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley 2276 de 2022², que consagra que cualquier modificación a las plantas de personal requerirá la aprobación del Departamento Administrativo de la Función Pública, previo concepto o viabilidad presupuestal de esta Cartera.</p> <p>Adicionalmente, dicha propuesta, tal como está redactada, aplica a las entidades territoriales, lo que podría resultar inconstitucional dado que al imponer su cumplimiento podría atentar contra la autonomía de la cual gozan a la luz del artículo 287 de la Constitución Política, que establece “Las entidades territoriales gozan de autonomía para la gestión de sus intereses, y dentro de los límites de la Constitución y la ley”, especialmente para gobernarse por autoridades propias, ejercer las competencias que les correspondan y administrar los recursos. Además, podría resultar inconstitucional por contravenir el artículo 356 Superior que señala “No se podrá descentralizar competencias sin la previa asignación de los recursos fiscales suficientes para atenderlas.”.</p> <p>Para las entidades territoriales el cumplimiento de dichas funciones podría implicar que deban incurrir en una serie de gastos de funcionamiento, sin que en el texto del proyecto de ley se señale una fuente de financiación para los mismos. Ello podría obligar a que las entidades territoriales acudan a sus ingresos corrientes de libre destinación, lo que podría conllevar, de una parte, en el incumplimiento de la obligación por ausencia de recursos y, de otra, en un desbordamiento de sus gastos de</p> <p>² Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropiedades para la vigencia fiscal del 1o. de enero al 31 de diciembre de 2023.</p>
<p>Continuación oficio</p> <p>funcionamiento, lo cual tiene como consecuencia que se desconozcan los límites que la Ley 617 de 2000³ establece por concepto de gastos de funcionamiento, sin perjuicio del impacto financiero que tendría en las entidades que estén en un proceso de reestructuración de pasivos en el marco de lo dispuesto en la Ley 550 de 1999⁴.</p> <p>Finalmente, la iniciativa debe 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. De acuerdo con lo que se ha venido señalando, la propuesta de ley podría generar costos adicionales no contemplados en el Presupuesto General de la Nación, ni en las estimaciones del Marco de Gasto de Mediano Plazo del Sector.</p> <p>Por lo expuesto, esta Cartera Ministerial solicita se tengan en cuenta las anteriores consideraciones y manifiesta la disposición de colaborar con la actividad legislativa dentro de los parámetros constitucionales y legales de disciplina fiscal y presupuestal vigentes.</p> <p>Cordialmente,</p> <p>DIEGO GUEVARA Viceministro General DGPPN/OA1/DAF</p> <p>Revisó: Germán Andrés Rubio Castiblanco Proyectó: Laura Vanessa Rodríguez Suárez C.Co. Dr. Ricardo Alfonso Albornoz Barreto, Secretario Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes.</p> <p>³ Por la cual se reforma parcialmente la Ley 136 de 1994, el Decreto Extraordinario 1222 de 1986, se adiciona la ley orgánica de presupuesto, el Decreto 1421 de 1993, se dictan otras normas tendientes a fortalecer la descentralización, y se dictan normas para la racionalización del gasto público nacional.</p> <p>⁴ Por la cual se establece un régimen que promueva y facilite la reactivación empresarial y la reestructuración de los entes territoriales para asegurar la función social de las empresas y lograr el desarrollo armónico de las regiones y se dictan disposiciones para armonizar el régimen legal vigente con las normas de esta ley.</p>	

CARTA DE COMENTARIOS DEL MINISTERIO DE TRABAJO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 332 DE 2022 CÁMARA, 101 DE 2022 SENADO,

por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones.

MINISTERIO DEL TRABAJO

No Radicado: OSSE20221200000054351
Fecha: 2022-11-10 10:54:26 am

Remite: Sede CENTRALES DT

Dependencia: ICNA ASISGMA JURIDICA

Bogotá D.C., 2022

Destinatario: NADYA BLEL

Doctoras:
NADYA BLEL SCAFF
ANGÉLICA LOZANO
HONORABLES SENADORAS
Email: nadya.blel@senado.gov.co - angelaamaya.ull@gmail.com
Ciudad

ASUNTO: Concepto sobre proyecto de ley No. 101 de 2022 "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones".

1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY.

TÍTULO DEL PROYECTO DE LEY: "Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones".

C. NÚMERO DE ARTÍCULOS: Cinco (5)

D. TEXTO BASE: El presente proyecto de ley fue radicado las honorables congresistas Angélica Lozano Correa, Ariel Ávila, Carolina Giraldo Botero, Catherine Juvinao, Cristian Danilo Avendaño Fino, Juan Diego Muñoz Cabrera, Daniel Carvalho Mejía, Duvalier Sánchez Arango, Jaime Raúl Salamanca Torres, Santiago Osorio Marín, Jennifer Pedraza Sandoval, Alejandro García Ríos, Elkin Rodolfo Ospina Ospina, Fabián Díaz Plata, Juan Sebastián Gómez González, Iván Leonidas Name Vasquez, Nadia Blel Scaff.

E. CONSIDERACIONES: Esta iniciativa legislativa pretende "OBJETO: ARTÍCULO 1*, OBJETO DE PROYECTO. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia mediante la adopción de medidas de prevención, protección y sanción a las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional y educativo".

2. ARTÍCULOS CON COMENTARIOS DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
1	ARTÍCULO 1. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia mediante la adopción de medidas de prevención, protección y sanción a las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional y educativo.	El Ministerio del Trabajo concibe el objeto de la presente ley como un asunto jurídico relevante para la promoción y protección de los derechos humanos desde la perspectiva y enfoque de género, a partir de la importancia de crear medidas con alcance normativo de prevención y sanción administrativa. La disposición encuentra sinergia con los postulados del Convenio 190 y la recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por lo que se recomienda ampliar su objeto además de la violencia y acoso sexual, a violencia y acoso por razones de género, y cualquier otra tipología que ha tenido consenso tripartito en el Convenio. Siendo así, se recomienda ajustar: la redacción de la frase "sanción a las víctimas" en el entendido de que lo que se requiere es adelantar procedimientos en contra de quienes ejerzan las prácticas de violencias y acoso en el mundo del trabajo; la sanción no es para las víctimas, sino para quienes cometen acciones de acoso y violencia contra las personas que ejerzan labores en el mundo del trabajo, cualquiera que sea la modalidad de su vinculación y relación.
2	ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación de la presente ley se adoptan las siguientes definiciones: a. ACOSO SEXUAL. Todo acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder mediadas por la edad, el sexo, el género, la posición laboral, social, o económica, que se dé	Se recomienda que, frente a la definición de Acoso sexual digital, se amplie al concepto de "Mediante el uso de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones" por ser más amplio y cobijar categorías que superan lo digital. Se recomienda introducir definiciones con relación a otros tipos de violencias y acosos en el mundo del trabajo, como las consideradas en el artículo 1 del Convenio 190 de la OIT.

	una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral, profesional o educativo. b. ACOSO SEXUAL DIGITAL. Todo acto de acoso sexual, en los términos del literal anterior, efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales en el contexto laboral, profesional o educativo. c. OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Toda conducta que se adecúe a los tipos penales contra la libertad, integración y formación sexuales de los que trata el Título IV del Libro II del Código Penal, o todo acto que corresponda con la definición de violencia contra la mujer consagrada en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008, en el contexto laboral, profesional o educativo.	
3	ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. La presente ley está regida por los principios establecidos en la Ley 1257 de 2008, así como por los principios de igualdad de género, justicia restaurativa, estabilidad laboral y contractual reforzada, prevención, debido proceso, imparcialidad, interseccionalidad, justicia, celeridad y armonía laboral y profesional, enfoque territorial y sectorial.	Se recomienda ajustar y considerar, además de los dispuestos en la Ley 1257 de 2008, los establecidos en el artículo 4 del Convenio 190 de la OIT.
4	ARTÍCULO 4. DERECHOS DE LAS QUEJOSAS. Las personas quejas de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual tienen derecho a la intimidad y al anonimato; a la estabilidad laboral y contractual y a la protección frente a eventuales retaliaciones.	Se recomienda ampliar la regla del anonimato a la confidencialidad en busca de que los procedimientos de investigación administrativa y/o disciplinaria se guíen conforme a criterios constitucionales del debido proceso legal y acompañamiento jurídico, en caso de requerirlo; y a su vez, se garantice un acompañamiento psicosocial, garantizando en todo momento derechos a la salud mental.
5	ARTÍCULO 5. DERECHOS DE LAS INVESTIGADAS. Las personas investigadas por cometer acoso sexual, acoso sexual digital y otras	Se recuerda que los procedimientos administrativos tienen por regla general los términos del CPACA, motivo por el cual es relevante que el concepto

	formas de violencia sexual tendrán derecho al debido proceso, a la imparcialidad de las autoridades competentes, a la información y a conocer los hechos de la queja en un término razonable.	"Conocer los hechos de la queja en un término razonable" estén acordes a la vez con los tiempos procesales que en materia disciplinaria se establezcan desde lo privado, en los reglamentos internos del trabajo, así como, en lo disciplinario propio de lo público de conformidad con los plazos legales del Código Único Disciplinario. Lo relevante es que lo denominado "razonable" no quede como una cláusula abierta que cumpla con un fin distinto al pensado por el proyecto de ley, esto es dar celeridad al trámite de estas quejas y procesos.
6	ARTÍCULO 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral, profesional, educativo o cuando la interacción entre las partes tiene origen en dicho contexto. En ningún caso, en cuanto al contexto laboral o profesional, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual por parte de la persona quejosa y la investigada como requisito para que los empleadores o las autoridades definidas en la presente ley, avoquen la competencia para investigar. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral y profesional, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los trabajadores, agentes, usuarios, clientes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que desempeñen actividades laborales y profesionales. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral o profesional cuando se realice en a. El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las	Se recomienda frente a los literales c) y d), ajustarlos en concordancia con los planteamientos jurídicos de la Corte Constitucional (sentencia T-140-21), según los cuales la protección en materia laboral se deriva de la relación que se construye entre trabajador o trabajadora y su empleador, o bajo esquemas de horizontalidad del ser el caso sin que resulte como motivo relevante de valoración que se haya ejecutado la acción de violencia en un espacio directamente destinado para realizar las actividades laborales, es decir por ejemplo las oficinas. Dejar que solo el contexto de una actividad programada con fundamento en la relación laboral sea el motivo para activar los mecanismos de protección puede derivar en el cierre de otros eventos fácticos que si bien no se promueven directamente como agendas de trabajo pueden generar espacios de vulnerabilidad sobre los cuales se debe actuar administrativa y disciplinariamente. Adicional a lo anterior, se recomienda ajustar redacción en relación con: i. El ámbito de aplicación no es a las víctimas, sino a personas que ejerzan labores en el mundo del trabajo y que presuntamente se vean inmersas en situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, cualquiera que sea su modalidad de vinculación para el desarrollo de la labor; ii. Señalar que no solo es en el contexto laboral y profesional, sino que también

<p>obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa y el teletrabajo; b. Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; c. Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades; d. En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías; e. Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando ambas personas trabajen juntas en los términos descritos.</p> <p>Se entenderá que hacen parte del contexto educativo, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que los estudiantes, profesores, directivos, trabajadores y demás personas que desempeñen actividades dentro de las instituciones educativas.</p> <p>Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a las instituciones educativas de todos los niveles, públicas y privadas, sin perjuicio de los protocolos establecidos por cada institución para las demás personas miembros de la comunidad educativa.</p> <p>7 ARTÍCULO 7. PLAN TRANSVERSAL PARA LA ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL. El Gobierno Nacional en el término de seis (6) meses contados a partir de la promulgación de la presente ley deberá incluir dentro de las políticas para garantizar la igualdad, no</p>	<p>cobija a personas que ejerzan labores producto de su proceso educativo, como pasantes al servicio de alguna persona jurídica en el mundo del trabajo.</p> <p>Se recomienda ajuste formal a la palabra "Racional" por "racial", y que el plan no solo se enfoque en el acoso sexual, sino en todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, considerando las disposiciones contenidas en el convenio 190 de la OIT.</p>	<p>discriminación y una vida libre de violencias, un Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, Acoso Sexual Digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional o educativo. La formulación estará a cargo del Ministerio del Trabajo quien deberá contar con el apoyo técnico de la cartera ministerial encargada de direccionar la política de género, el Ministerio de Educación y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Parágrafo 1. El Gobierno Nacional deberá incluir en los procesos de la construcción del Plan Transversal para la Eliminación del Acoso sexual, Acoso Sexual Digital y demás, a la ciudadanía y organizaciones de mujeres, personas con discapacidad, étnicas y racial, sindicatos, trabajadores formales e informales y demás actores involucrados en la problemática. Dicha participación no podrá limitarse a una instancia informativa, sino que deberá garantizar la participación activa de las organizaciones y actores previamente mencionados. Parágrafo 2. El Plan deberá contener estrategias y acciones, tales como: 1. Campañas pedagógicas de difusión y de educación con enfoque diferencial e interseccional para proporcionar información completa y práctica sobre la presente ley, incluyendo las definiciones de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral, profesional o educativo, así como de sus derechos a fin de que puedan ejercerlos. 2. Programas de radio, televisión o cine, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que describan las condiciones de vida y de trabajo digno libre de acoso y violencia sexual. 3. Crear y fortalecer el acceso a los programas con perspectiva de género y enfoque diferencial para la educación formal, informal y no formal</p>	<p>Como asunto formal se considera que el proyecto de ley al propender promover una política pública con alcance a los servidores y servidoras públicas debería incluir al Departamento Administrativo de la Función Pública para que de la mano con las otras entidades descritas entre ellas el Ministerio del Trabajo, puedan elaborarlas de forma articulada y en el marco de las competencias legales asignadas a cada entidad.</p>
<p>de las mujeres en el contexto laboral y profesional, en todos los niveles de educación, con objeto de identificar la violencia y el acoso sexual. 4. Planes, programas y proyectos para promover el acceso de las mujeres y sus organizaciones sindicales o de cualquier tipo, en condiciones de igualdad, a los servicios de asistencia técnica y programas de desarrollo de prevención del acoso y la violencia sexual. 5. Elaborar los lineamientos para la implementación de la presente ley a través de los reglamentos de trabajo, protocolos y rutas de atención a las víctimas de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual, para que sean adaptados a las condiciones de todo tipo de empresa e institución educativa, de forma diferencial de acuerdo a su tamaño. 6. Formular los lineamientos que deberán tener en cuenta las Administradoras de Riesgos Laborales para la implementación de los Programas Especiales para el fortalecimiento de la Atención, Promoción y prevención del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual (PEAP). Los lineamientos contendrán enfoque diferencial e interseccional, para garantizar la prevención del riesgo psicosocial de acoso laboral, con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y la salud de la población trabajadora.</p> <p>8 ARTÍCULO 8. OBLIGACIONES DE LAS ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán actividades pedagógicas y difusión de información sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral.</p> <p>9 ARTÍCULO 9. OBLIGACIONES DE EMPLEADORES. Los empleadores deberán prevenir, investigar y sancionar el acoso sexual, el acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral</p>	<p>Se recomienda ajustar la redacción a responsabilidades de promoción y pedagogía propias de lo que el proyecto de ley regularía, puesto que ya las ARL cumplen funciones en la materia.</p> <p>Ajustar no solo en relación con el acoso sexual, sino a todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, entre ellas, el acoso sexual en todas sus formas.</p>	<p>y profesional, para lo cual deberán cumplir con las siguientes obligaciones: 1. Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento de trabajo, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el trabajo. 2. Garantizar los derechos de las víctimas, los mecanismos para atenderla y la toma de medidas por parte de la empresa para prevenir el acoso y corregir eventos como estos. Para ello tendrá en cuenta los derechos de las víctimas, en ningún caso se puede poner en riesgo su estabilidad laboral o contractual. 3. Implementar las garantías de protección inmediata para evitar un daño irremediable. 4. Imponer directamente las sanciones descritas en los numerales 1 y 2 del artículo 18 de la presente ley e implementar la sanción descrita en el numeral 3 del mismo artículo cuando lo considere pertinente y después de haberse tramitado el proceso correspondiente, o así lo ordene la autoridad competente. 5. Remitir la queja a la autoridad competente, en los términos del artículo 16 de la presente ley, cuando se trate de un caso de competencia preferente de dichas autoridades o cuando la víctima manifieste que el empleador no ha adoptado medidas efectivas de protección, investigación y sanción. 6. Informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación, cuando haya indicios de conductas delictivas. 7. Abstenerse de realizar actos de censura que desconozcan la garantía de las víctimas de visibilizar públicamente los actos de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia sexual. 8. Priorizar la aplicación de las garantías de protección en los casos en los que exista denuncia penal por violencia sexual o basada en género, para evitar un perjuicio irremediable. 9.</p>	

	<p>Publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.</p> <p>Parágrafo. En los casos en que la ley exige a las empresas adoptar reglamentos de trabajo en ellos se deberán implementar las obligaciones establecidas en el presente artículo. En los demás casos las obligaciones se deberán implementar mediante la adopción de protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p>		<p>trabajo. 4. Permiso para trabajar en casa. 5. Evitar tener que realizar labores que impliquen interacción alguna con la persona investigada. 6. Terminar el contrato de trabajo, o la vinculación contractual existente, por parte del trabajador, cuando así lo manifieste de forma expresa, sin que opere ningún pago por concepto de preaviso. Las medidas contempladas en los numerales 3, 4, 5 y 6 deberán ser adoptadas por los empleadores y las entidades contratantes de prestación de servicios a solicitud de la víctima, en un término no superior a cinco (05) días hábiles, tomando en consideración la organización operativa de la entidad.</p>	
10	<p>ARTÍCULO 10. ENTIDADES CONTRATANTES DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. Las personas naturales o jurídicas, de naturaleza pública o privada, que celebren contratos de prestación de servicios con personas naturales tendrán la misma responsabilidad y obligaciones consagradas en la presente ley, respecto de las personas contratadas por prestación de servicios.</p>	Sin comentarios	<p>12 ARTÍCULO 12. EXIMENTE DE RESPONSABILIDAD. Modifíquese el inciso primero del artículo 224 de la Ley 599 del 2000, el cual quedará así: No será responsable de las conductas descritas en los artículos anteriores quien probará la veracidad de las imputaciones, así como las personas que ejerzan el derecho a expresar libremente los hechos, causas y consecuencias del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p>	Sin comentarios
11	<p>ARTÍCULO 11. GARANTÍAS DE PROTECCIÓN. Las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital o de otras formas de violencia sexual tendrán derecho a ser protegidas de eventuales retaliaciones por interponer queja y dar a conocer los hechos de acoso y otras formas de violencia, por medio de las siguientes garantías: 1. Trato libre de estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género 2. Acudir a las Administradoras de Riesgos Laborales para recibir atención emocional y psicológica de las víctimas. 3. Pedir traslado del área de</p>	Se recomienda ampliar las garantías de protección no solo a las víctimas que presenten quejas sino también a aquellas personas que con conocimiento de los hechos han remitido al empleador y/o su personal de confianza y manejo directivo, la información que sobre violencias derivadas del acoso que requieran intervención. Esto estaría acorde con lo señalado en el artículo 15 del Proyecto de Ley.	<p>13 ARTÍCULO 13. ESTABILIDAD LABORAL. Los empleadores deberán tomar las medidas conducentes para garantizar la continuidad de la víctima denunciante de acoso sexual, acoso sexual digital, y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional.</p> <p>Parágrafo. El despido efectuado en el trámite de un proceso por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional y/o dentro del año siguiente a la interposición de la queja se presume como retaliación y dará lugar a una multa equivalente a 60 días</p>	Sobre la frase "dará lugar a una multa equivalente a 60 días de salario y el reintegro de la víctima despedida", se recomienda hacer claridad sobre la autoridad que tendrá dicha competencia, relacional derechos al debido proceso y garantías de derecho a la defensa para las víctimas. Se recuerda que la inspección en el trabajo y que está relacionada con lo establecido en los artículos 12, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo permite imponer multas entre 1 y 5000 SMLMV, ante violaciones a la normatividad laboral, no obstante, no puede por competencia ordenar un reintegro laboral puesto que es la justicia ordinaria quien tiene dicha
	de salario y el reintegro de la víctima despedida.	facultad. Si lo que se quiere es celeridad para la garantía del reintegro derivada de la creación de la presunción dispuesta en el artículo estudiado, es viable que se señale con claridad el alcance de intervención del juez laboral y/o contencioso administrativo.	<p>Parágrafo. Las víctimas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia podrán interponer la queja directamente ante las autoridades competentes definidas en la presente ley en caso de que no encuentren garantías para el restablecimiento de sus derechos por parte del empleador, incluso en los casos en los que ha asumido competencia el empleador.</p>	
14	<p>ARTÍCULO 14 El Gobierno nacional queda investido de facultades reglamentarias para definir el procedimiento aplicable en las empresas para dar trámite de las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral y profesional.</p> <p>Para tal efecto atenderá a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta el tamaño de la empresa y el costo que implique para esta.</p>	Especificar en la redacción que no solo será para las empresas en general, sino aquellas de naturaleza pública y privada, y que no solo se da en el escenario laboral y profesional, sino que también es aplicable en la prestación de servicios bajo modalidades de pasantías universitarias, técnicas, tecnológicas y/o de formación para el trabajo	<p>16 ARTÍCULO 16. COMPETENCIA. La autoridad competente para conocer las quejas de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional será la inspección de trabajo, sin importar el tipo de vinculación que tenga la persona investigada, a excepción de las quejas interpuestas en contra de los servidores públicos y de las personas contratadas prestación de servicios de entidades públicas.</p> <p>Las quejas contra servidores públicos serán conocidas por la Procuraduría General de la Nación. Las quejas contra contratistas de prestación de servicios de entidades públicas serán conocidas por la misma entidad contratante de acuerdo al procedimiento establecido en el contrato, en los términos de la presente ley. La Procuraduría General de la Nación o las inspecciones de trabajo, según corresponda, tendrán una competencia preferente respecto de los empleadores para tramitar las quejas, en los casos en que se incurra en causales de agravación en los términos del artículo 4 de la Ley 1010 de 2006 y los que se cometan otras formas de violencia sexual, en los términos del artículo 2 de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 1. La Procuraduría General de la Nación ejercerá en todo momento las funciones de vigilancia superior con</p>	Se recomienda definir con claridad el alcance de competencias tanto del Ministerio del Trabajo como de la Procuraduría General de la Nación. Si la diferenciación propuesta está dirigida a la asignación por vía de espacios o contratación privada/pública, debería haber congruencia interna del artículo, por ejemplo: "La Procuraduría General de la Nación o las inspecciones de trabajo, según corresponda, tendrán una competencia preferente respecto de los empleadores para tramitar las quejas", este apartado daría a entender que la Procuraduría también tiene competencia frente a empleadores privados.
15	<p>ARTÍCULO 15. MECANISMOS DE QUEJA. Cualquier persona que tenga conocimiento del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia en el contexto laboral y profesional podrá presentar una queja ante el empleador, las Administradoras de Riesgos Laborales o ante la autoridad competente a través de cualquier mecanismo electrónico o físico en el que se establezcan las situaciones de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos.</p> <p>Los empleadores o contratantes, y las Administradoras de Riesgos Laborales, en cumplimiento del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008, deberán tramitar las quejas sobre acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencias en el contexto laboral y profesional, y adoptar las medidas necesarias para el restablecimiento de derechos de la víctima de conformidad con la presente ley. Así mismo tendrán la potestad para imponer sanciones.</p>	Sin comentarios		Desde el punto de vista formal se sugiere incluir como autoridad competente al Ministerio del Trabajo en sentido estricto, y no bajo la frase "inspección del trabajo".

	<p>finos preventivos sobre los funcionarios encargados de tramitar las quejas de acoso sexual en contra de contratistas de prestación de servicios en los términos establecidos en el contrato. Parágrafo 2. La Comisión Nacional de Disciplina Judicial y a las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial les corresponde ejercer la acción disciplinaria contra los funcionarios y empleados judiciales en los términos del artículo 1 inc. 6 de la Ley 2094 de 2021.</p>		<p>acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, sin importar el tipo de vinculación, el empleador deberá implementar una campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias. 4. Terminación del contrato de trabajo por justa causa.</p>	
<p>17</p>	<p>ARTÍCULO 18. FUNCIONES DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO. Adiciónese un numeral 6 al artículo 3 de la ley 1610 de 2013, el cual quedará así: Función jurisdiccional para decidir casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, en aplicación del artículo 116 de la Constitución Política.</p>	<p>Se recomienda armonizar el articulado sobre la base de dar claridad a la competencia que se quiere asignar al Ministerio del Trabajo, recordando que el marco jurídico de actuación administrativa está actualmente bajo el enfoque de procedimiento administrativo sancionatorio y no de intervención o reconocimiento de derechos. Si se mantiene la asignación de facultad jurisdiccional, es recomendable entonces valorar si así está pensado el proceso de reintegro dispuesto en el artículo 13 (estabilidad laboral), y en tal medida ajustar en redacción.</p>	<p>5. Multas hasta por el equivalente al salario mensual devengado por el agresor. Parágrafo 1. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Educación y la cartera Ministerial encargada de la política de género, deberá reglamentar en un término superior a seis (6) meses la sanción pedagógica establecida en el presente artículo, incluyendo las instituciones educativas que podrán prestar este servicio y los contenidos mínimos del mismo.</p>	
<p>18</p>	<p>ARTÍCULO 18. TRATAMIENTO SANCIONATORIO AL ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. Los actos que configuren el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral, profesional o educativo, serán sancionadas de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, y con las sanciones que se describen a continuación: 1. Sanción pedagógica: realizar una capacitación y formación en discriminación y prevención de todas las formas de la violencia sexual de un mínimo de ochenta (80) horas. 2. Suspensión: la suspensión del contrato por un término entre tres (3) y treinta (30) días. 3. Sanción Colectiva: ante la ocurrencia de actos reiterados de</p>	<p>Se sugiere aclarar en el numeral 5, a quién va dirigida la multa, puesto que no es claro el sujeto pasivo de la misma y supondría adicionalmente en caso de ser el agresor(a) empleado quien la debe asumir.</p>	<p>19 ARTÍCULO 19. PROCEDIMIENTO ESPECIAL SANCIONATORIO DE LAS INSPECCIONES DE TRABAJO. Cuando la inspección de trabajo tenga conocimiento de una queja de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente a la persona investigada de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la decisión proferida que ponga fin a esta</p>	<p>Frente a la frase "Que lo haya tolerado" se recomienda anteceder el presuntamente puesto que la concepción del procedimiento es el hallazgo administrativo de la responsabilidad en garantía al debido proceso A partir de lo descrito es relevante entonces armonizar lo relativo a la facultad jurisdiccional que se quiere asignar a inspectores del trabajo. Si el objeto es regular de manera especial el procedimiento administrativo no debe omitirse que las reglas generales aplicables son las del CPACA, por lo cual aspectos de procedencia de recursos también implica aplicar esta normativa general y no la asunción de un recurso de reposición ante un Juez(a) laboral con competencia judicial. Como elemento adicional se pone a consideración que un procedimiento administrativo sancionatorio cuenta con</p>
	<p>actuación, procederá el recurso de apelación, el cual se decidirá por parte del juez de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.</p>	<p>decisiones consistentes en actos administrativos susceptibles de recursos, los cuales una vez agotados derivan en la firmeza del acto administrativo el cual también puede ser objeto de debate ante las autoridades de lo contencioso administrativo, motivo por el cual es mucho más viable regular el procedimiento especial desde la inspección ajustando la ley 1610 de 2013 y bajo el marco de la facultad administrativa ya adscrita al Ministerio del Trabajo, y no trasladar un debate de un acto administrativo sancionatorio a un juez laboral.</p>	<p>violencia sexual en el contexto laboral y profesional. Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.5. En la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional en los términos de la presente ley. La valoración del testimonio de la víctima podrá ser prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto. Se entenderá que existe una mayor probabilidad de la ocurrencia de los hechos denunciados cuando: 1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima. 2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual. 3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, al sexo, las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional, las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.</p>	<p>contra la cual se presentó la queja y que la salvaguarda de interpretación desde la autonomía e independencia estará en orden al estudio de los elementos probatorios que se presenten ante la autoridad de calificar y sancionará de ser el caso. Esto sería congruente con los criterios generales de valoración que se derivan particularmente del Código General del Proceso y del CPACA. Ahora bien, no hay que confundir criterios de mayor probabilidad con lo que podría ser elementos propios para la calificación, graduación y dosificación de la sanción a aplicar, por ejemplo, que ya haya sido sancionada por hechos similares, implicaría un agravante más no un elemento calificador directo de responsabilidad.</p>
<p>20</p>	<p>ARTÍCULO 20. PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCEDIMIENTO. Las inspecciones de trabajo en el transcurso del proceso definido en el artículo 20 de la presente ley, deberán dar aplicación a los siguientes principios rectores: 1. Prohibición de confrontación: se prohíbe la inclusión de escenarios de confrontación entre las partes, lo cual incluye etapas de conciliación. 2. Dosificación y proporcionalidad de las sanciones: se deben adoptar los criterios de dosificación y proporcionalidad de las sanciones. 3. Justicia restaurativa: las sanciones impuestas por la autoridad competente deberán seguir estándares de justicia restaurativa. 4. Seguimiento e implementación de las medidas: deben incluirse mecanismos de seguimiento e implementación de las sanciones y medidas de protección para las víctimas.</p>	<p>Se sugiere revisar el alcance jurídico de la denominada "no confrontación" ya que precisamente el artículo 19 del PL tiene como eje la realización de una audiencia, lo cual derivaría en un posible encuentro. Entendiendo que lo que se plantea es la protección a la víctima se debe aclarar que la recepción en audiencia de los elementos fácticos y probatorios se dará en dos momentos en garantía de los derechos de quien presentó la queja o quien se presentase como víctima.</p>	<p>22 ARTÍCULO 22. MEDIOS DE PRUEBA. Se considerarán como medios de prueba la declaración de parte, el juramento, el testimonio de terceros, el dictamen pericial, la inspección judicial, los documentos, los indicios, los mensajes de datos y cualesquiera otros medios que sean útiles para la formación del convencimiento del inspector del trabajo. El inspector practicará las pruebas no previstas en</p>	<p>Se sugiere ampliar la frase "juicio fundado en los criterios" incluyendo las disposiciones contenidas en los Convenios 81 y 190 de la OIT.</p>
<p>21</p>	<p>ARTÍCULO 21. ESTÁNDAR PROBATORIO Y CARGA DE LA PRUEBA. La inspección de trabajo no podrá imponer sanciones, sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente de la ocurrencia del acoso sexual, el acoso sexual digital u otras formas de</p>	<p>Respetuosamente se sugiere mantener y desarrollar en mayor medida la regla sobre carga dinámica de la prueba y no el establecimiento taxativo de bases probatorias calificadas previamente. Lo anterior comprendiendo de antemano que quien debe probar es la persona</p>		


	<p>esta ley de acuerdo con las disposiciones que regulen medios semejantes o según su prudente juicio fundado en los criterios del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo. La inspección de trabajo deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima, caso en el cual deberá suspender inmediatamente los procedimientos relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</p>			<p>sobre graduación, el artículo 10 sobre sanciones, y el artículo 11 sobre garantías contra acciones retardatorias.</p>	
<p>23</p>	<p>ARTÍCULO 23. CADUCIDAD. Las acciones derivadas de la garantía de la eliminación de la violencia y el acoso en el contexto laboral y profesional que se adelanten ante las inspecciones de trabajo caducarán cinco (5) años después de la fecha en que hayan cesado las conductas a que hace referencia esta ley. En caso de que la conducta sea reiterada el término iniciará desde el último acto de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual. En los casos en que no sea posible determinar la fecha de terminación de los actos, se entenderá aquel que la víctima declare, tiempo a partir del cual corre el término de un año de fuero dentro de los cuales no se podrá despedir a la persona que ejecutó la queja por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual.</p>	<p>Se considera que ante el establecimiento de una regla que amplía la caducidad, en materia de inspección laboral derivada de una norma especial como la propuesta, estaría en orden a crear un nuevo criterio legal que impacta la ley 1610 de 2013, puesto que la regla general del CPACA es el artículo 52 que conlleva la caducidad a los tres (3) años de ocurrido el hecho, la conducta u omisión que pudiere ocasionarlas.</p>	<p>25</p>	<p>PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO ARTÍCULO 26. FALTA DISCIPLINARIA GRAVÍSIMA. El artículo 53 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, quedará así: ARTÍCULO 53. FALTAS RELACIONADAS CON LA LIBERTAD Y OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES. 1. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias. 2. Privar ilegalmente de la libertad a una persona. 3. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal. 4. Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica. 5. Realizar cualquier acto físico o verbal de acoso, persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, que se manifieste al menos una vez contra otra persona. 6. Realizar cualquier acto de acoso sexual efectuado mediante la interacción o difusión de información por medios digitales. 7. Realizar cualquier conducta que se adecúe objetivamente a los tipos penales contra la libertad, integración y formación sexuales de los que trata el Título IV del Libro II del Código Penal, o cualquier acto que corresponda con la definición de violencia contra la mujer consagrada en el artículo 2 de la Ley 1257 de 2008.</p>	<p>Sin comentarios</p>
<p>24</p>	<p>ARTÍCULO 24. OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES. La presente ley aplicará de forma preferente frente a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006, para los casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia. Únicamente será aplicable el artículo 3 de la Ley 1010 de 2006 sobre circunstancias atenuantes, el artículo 4 sobre circunstancias agravantes, el artículo 5</p>	<p>Sin comentarios</p>			
<p>26</p>	<p>ARTÍCULO 26. PRUEBA PARA SANCIONAR. Adiciónese un artículo 160B en la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario, el cual quedará así: ARTÍCULO 160B. ESTÁNDAR PROBATORIO PARA ACOSO SEXUAL, ACOSO SEXUAL DIGITAL Y OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA SEXUAL. En los casos en que se investiguen las faltas disciplinarias definidas en los numerales 4, 5, 6, 7 del presente Código, no se podrá proferir fallo sancionatorio sin que obre en el proceso prueba que conduzca a determinar la probabilidad prevalente sobre la existencia de la falta. Se entenderá que existe probabilidad prevalente de la ocurrencia de los hechos sancionados por la presente ley, cuando la valoración que haga la autoridad competente de la probabilidad de su ocurrencia sea superior a la de su no ocurrencia, es decir cuando exista una probabilidad de al menos 0.5. En la valoración probatoria deberá aplicarse un enfoque diferencial e interseccional en los términos de la presente ley. La valoración del testimonio de la víctima podrá ser prueba suficiente para encontrar probados los hechos y deberá realizarse teniendo en cuenta el contexto. Se entenderá que existe una mayor probabilidad de la ocurrencia de los hechos denunciados cuando: 1. La persona investigada ostenta una posición laboral o profesional de poder respecto de la víctima. 2. Cuando la persona investigada haya sido sancionada acoso sexual, acoso sexual digital u otras formas de violencia sexual. 3. Cuando la víctima se encuentre en situación de desigualdad, fragilidad, vulnerabilidad, discriminación o exclusión respecto del investigado en razón a la edad, al género, al sexo las preferencias sexuales, la posición laboral, social o económica, el origen étnico o nacional,</p>	<p>Sin comentarios</p>		<p>las discapacidades, las condiciones de salud, la opinión política o filosófica, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana. 4. Cuando la víctima sea un sujeto de especial protección constitucional dentro del contexto laboral y profesional. Para estos casos, la carga de la prueba será dinámica, para lo cual la Procuraduría General de la Nación podrá distribuir en los términos del artículo 167 de la Ley 1564 de 2012, Código General del Proceso. La Procuraduría deberá evaluar que el decreto y la práctica de pruebas no afecte los derechos de la víctima ni los principios establecidos en el artículo 114 B del presente Código. En ese caso se deberán suspender inmediatamente los procedimientos relacionados con el medio de prueba en cuestión y abstenerse de considerarlo dentro del proceso.</p>	
			<p>27</p>	<p>ARTÍCULO 29. PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO EN LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. El Gobierno Nacional reglamentará en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley el procedimiento aplicable en estos casos para las entidades definidas en el artículo 2 de la Ley 80 de 1993. Estas deberán incluir dentro de las obligaciones de todos los contratos de prestación de servicios que celebren con personas naturales, cláusulas que incorporen los siguientes contenidos: 1. Incorporación de la definición de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley. 2. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y sanción de los casos equivalentes al descrito en el Capítulo IV de la presente ley, especialmente en lo relacionado con los principios rectores, el estándar probatorio, la carga de la prueba, los</p>	<p>Se recomienda armonizar el alcance del PL frente a las competencias puesto que resultaría contradictorio brindar y otorgar acciones administrativas y con alcance jurisdiccional a favor de víctimas de violencias de acoso como las descritas en situaciones propias del objeto (Artículo 1) si se deja sin regular y hasta aplazado a la reglamentación la posibilidad de intervención en asuntos que se deriven de vínculos o relaciones de la prestación de los servicios. Es recomendable abordar desde la posibilidad de investigación no por cuenta del tipo de relación contractual, laboral o de vinculación, sino por la diferenciación entre lo público (Procuraduría) y lo privado (Ministerio del Trabajo).</p>

<p>medios de prueba y el término de caducidad. 3. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos. 4. La imposición de las sanciones descritas en el artículo 18 de la presente ley y en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, en cuanto sean aplicables. La imposición de multas se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 1150 de 2007. 5. Medidas preventivas y pedagógicas consagradas en la presente ley. Parágrafo. Las entidades deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.</p>		<p>comunicaciones, las aulas virtuales, las redes sociales, entre otros. Parágrafo. Las obligaciones de la presente ley deberán ser incorporadas mediante protocolos y rutas de prevención y atención que deben incorporar enfoque diferencial e interseccional. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	
<p>28 ARTÍCULO 28. ENTORNOS EDUCATIVOS. Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a los integrantes de la comunidad educativa de cada institución y a las conductas cometidas en el entorno educativo, sin importar la vinculación laboral o contractual de las partes. Son integrantes de la comunidad educativa, las personas que tengan una relación contractual o académica con la institución educativa, incluyendo a los directivos, profesores, estudiantes, personal administrativo, de servicios generales y de vigilancia, cuidadores, padres de familia y acudientes. Se entenderá por entorno educativo todo escenario presencial o virtual de encuentro de los integrantes de la comunidad educativa, incluyendo las instalaciones físicas de la institución, las salidas pedagógicas, las salidas de campo, las actividades académicas y no académicas desarrolladas fuera de la institución, las plataformas de</p>	<p>Sin comentarios. Consideramos, respetuosamente es competencia del Ministerio de Educación</p>	<p>29 ARTÍCULO 29. PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN ENTORNOS EDUCATIVOS. Todas las instituciones de educación formal e informal, en todos los niveles, oficiales o privadas, tendrán la obligación de expedir protocolos con enfoque diferencial e interseccional para la prevención y atención de casos de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en entornos educativos. Los protocolos deberán regular el trámite de las quejas en el contexto laboral y profesional dentro del ámbito educativo, así como las que involucren a cualquier integrante de la comunidad educativa. Las instituciones educativas deberán incorporarlos en la normatividad interna, para lo cual deberán seguir los lineamientos expedidos por el Ministerio de Educación y contener por lo menos los siguientes contenidos: 1. Incorporación de la definición de acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual contenida en la presente ley. 2. Inclusión del acoso sexual y acoso sexual digital como una falta disciplinaria gravísima. 3. Establecimiento de un procedimiento para la queja, investigación y sanción de los casos equivalentes al descrito en el Capítulo IV de la presente ley, especialmente en lo relacionado con los principios rectoros, el estándar probatorio, la carga de la prueba, los medios de prueba y el término de</p>	<p>Consideramos, respetuosamente es competencia del Ministerio de Educación</p>
<p>caducidad. Igualmente incluirá la sanción contemplada en el artículo 28 de la presente ley 4. Establecimiento de mecanismos de atención integral a las víctimas, restablecimiento de derechos y la imposición de sanciones. 5. Medidas preventivas y pedagógicas de las que trata la presente ley. Parágrafo 1. El Gobierno Nacional reglamentará la materia en un término no superior a seis (6) meses después de la entrada en vigencia de la presente ley. Parágrafo 2. Las instituciones educativas deberán publicar trimestralmente el número de quejas tramitadas y sanciones impuestas, en los canales físicos y electrónicos que tenga disponibles. Estas quejas y sanciones deberán ser remitidas al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE) en un término no superior a diez (10) días del último día del respectivo trimestre.</p>		<p>A partir de la información recopilada, el Ministerio del Trabajo y la Procuraduría General de la Nación deberán emitir un informe anual sobre la eficacia de la presente ley para prevenir el acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual en el contexto laboral y profesional, dentro del cual deberá incluir recomendaciones para su adecuada implementación. Este informe deberá ser de carácter público y ser presentado al Congreso de la República</p>	
<p>30 ARTÍCULO 30. REGISTRO DE QUEJAS Y SANCIONES. En concordancia con el artículo 9 de la Ley 1257 de 2008, el artículo 31 de la Ley 1719 de 2014 y el artículo 12 de la Ley 1761 de 2015, el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la promulgación de la presente ley, deberá incorporar al Sistema Integrado de Información de Violencias de Género SIVIGE, un apartado para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual, acoso digital y otras formas de violencia sexual. El apartado dará cuenta de las condenas por acoso sexual, acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual registrados y será de público conocimiento, con corte trimestral, por los empleadores, las inspecciones de trabajo, la Procuraduría General de la Nación y las instituciones educativas, especificando los datos establecidos en los numerales del 1 al 5 del inciso 4 del artículo 31 de la Ley 1719 de 2014.</p>	<p>Sin comentarios.</p>	<p>31 ARTÍCULO 31. INTERPRETACIÓN. La presente ley se interpretará de conformidad con convenios y recomendaciones internacionales expedidas por la Organización Internacional del Trabajo y de organismos internacionales de derechos humanos.</p>	<p>Se recomienda ajustar la redacción en el entendido de que los convenios fundamentales del trabajo derivados de la OIT y que fueron debidamente ratificados por Colombia son de aplicación directa y vinculantes a partir de la regla establecida en el artículo 53 constitucional, motivo por el cual no solo son sería interpretados sino que existe un deber de aplicación sustentado en el pacta sunt servada (principio de buena fe). Ahora bien, lo que si podría suscribirse como criterio de interpretación serían las recomendaciones propias de los órganos de control de la OIT, así como aquellas que se deriven de los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas o del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.</p>
		<p>32 ARTÍCULO 32. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Sin comentarios</p>

3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.


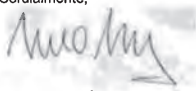

3.1 MARCO CONSTITUCIONAL:

- 3.1.1. Artículo 1 de la Constitución Política, sobre un orden económico y social justo.
- 3.1.2. Artículo 2 de la Constitución Política, sobre los fines esenciales del estado.

<p>3.1.3. Artículo 25 de la Constitución Política, sobre el derecho al trabajo. 3.1.4. Artículo 53 de la Constitución Política. 3.1.5. Convenio 81 de la OIT. 3.1.6 Convenio 190 de la OIT.</p> <p>3.2. MARCO LEGAL 3.2.1. Artículos 12, 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>4. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTÍCULADO DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y el Gobierno del Cambio están comprometidos con la aplicación de estándares internacionales en materia de derechos humanos laborales y de las normatividad derivada de la OIT, motivo por el cual el articulado resulta relevante para la promoción y protección de las personas víctimas de actos de acoso sexual y otras formas de violencia en el contexto laboral, y cualquier otra forma de violencia y acoso en el mundo del trabajo, de tal forma que es nuestro deber legal y político realizar algunos aportes como los consignados en el presente escrito y que motivan a mejorar en algunos aspectos el alcance sobre el marco de competencias de la inspección laboral en Colombia, así como los elementos que permitirían una mejor protección frente a quienes denuncian este tipo de hechos.</p> <p>En ese sentido, es necesario que las iniciativas legislativas propendan de manera integral para atender los diversos fenómenos que reducen y/o limitan el goce efectivo de derechos fundamentales, y para el caso concreto, de los derechos fundamentales del trabajo. Es así pues que, este despacho considera necesario que la iniciativa legislativa se ajuste, además de los tipos de violencia y acoso en el mundo del trabajo que considera, a los distintos tipos de violencia y acosos considerados en el convenio 190 y la recomendación 206 de la OIT.</p> <p>El Convenio número 190 se basa en la idea de que nadie debería ser objeto de violencia y acoso en el mundo del trabajo. El texto brinda protección a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de (art. 2.1): Los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales; Las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual; Las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices.</p> <p>Tanto el convenio y la recomendación señaladas son las primeras normas internacionales del trabajo que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. El Convenio incluye, por primera vez en el derecho internacional, el reconocimiento específico del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y establece la obligación de respetar, promover y asegurar el disfrute de este derecho.</p>	<p>No sobra señalar que valoramos el enfoque de diferencial y de género que se identifica en el proyecto de ley, motivo por el cual estamos convencidos y convencidas de que algunos ajustes razonables permitirán a la ciudadanía colombiana contar con reglas acordes con nuestros compromisos constitucionales, lo cual consideramos dignificará y protegerá a aquellas personas que han sido víctimas de estas violencias y que hoy piden al Estado sanción a los responsables.</p> <p>Es así pues que, que este Viceministerio considera que la disposición se alinea con los fines constitucionales de trabajo digno, decente y seguro, y se recomienda ajustar en línea de las observaciones señaladas en el presente concepto, de tal manera que pueda abarcar de una manera integral y armónica la atención de situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo, así como alinearse con las disposiciones internacionales que gozan de consenso tripartito. En la misma vía, se recomienda el impulso y ratificación del Convenio 190 de la OIT, y sin perjuicio de lo anterior, este despacho está disponible a establecer un espacio técnico de discusión y análisis de la iniciativa, que permita su trámite legislativo y avance integral y armónicamente con los principios constitucionales laborales y las normas internacionales en la misma materia.</p> <p>Cordialmente,</p>  <p>WILMER ANDRÉS PACHÓN GONZÁLEZ Jefe Oficina Asesora Jurídica</p>
---	---

CARTA DE COMENTARIOS DE LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 420 DE 2023 CÁMARA, 150 DE 2022 SENADO

Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, se crean los concursos independientes que sean incluyentes para las personas en situación de discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones.

 <p>Al contestar cite este número 2023RS101046</p> <p>Bogotá D.C., 1 de agosto del 2023</p> <p>Doctor: RICARDO ALBORNOZ SECRETARIO GENERAL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA COMISION.SEPTIMA@CAMARA.GOV.CO</p> <p>Asunto: RESPUESTA A SOLICITUD CONCEPTO PROYECTO DE LEY NO. 420 DE 2023 CÁMARA- 150 DE 2022 SENADO.</p> <p>Respetado Doctor Albornoz Barreto:</p> <p>La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante radicado de entrada Nro. 2023RE142808 del 26 de julio de 2023, recibió escrito mediante el cual solicita:</p> <p>Concepto al Proyecto de Ley 420 de 2023 Cámara - 150 de 2022 Senado "Por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, se crean los concursos independientes que sean incluyentes para las personas en situación de discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones".</p> <p>Atentamente me permito señalar que, teniendo en cuenta la importancia de la temática que versa sobre el proyecto de ley en mención, esta Comisión Nacional debe adelantar el estudio de fondo del caso con el fin de emitir concepto del mismo. Sin dejar de un lado que mediante radicado de salida No. 2022RS128930 del 29 de noviembre de 2022 ya se había hecho un pronunciamiento sobre el respectivo proyecto de ley dirigido al Senado de la República.</p> <p>Para lo anterior, resulta importante indicar que la Comisión Nacional del Servicio Civil en su máxima instancia, la Sala Plena de comisionados, revisa y aprueba los conceptos a los proyectos de ley y/o actos legislativos que vayan a ser dirigidos al Congreso de la República. En tanto se haya realizado dicha revisión, se enviará a su Despacho el concepto respectivo con las observaciones al proyecto en mención.</p> <p>Cordialmente,</p>  <p>MAURICIO LIÉVANO BERNAL PRESIDENTE</p>	 <p>Al contestar cite este número 2022RS128930</p> <p>Bogotá D.C., 29 de noviembre del 2022</p> <p>Doctora: ANA PAOLA AGUDELO SENADORA DE LA REPUBLICA PARTIDO POLÍTICO MIRA ANA.AGUDELO@SENADO.GOV.CO</p> <p>Asunto: ASUNTO: CONCEPTO EMITIDO POR LA COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL SOBRE EL PROYECTO DE LEY NO. 150 DE 2022 SENADO</p> <p>Referencia: 2022RE214734</p> <p>Respetada Senadora,</p> <p>En atención a la solicitud de emitir concepto frente al proyecto de Ley que cursa en el Senado de la República, referente a la modificación del régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, previo a cualquier análisis se considerara necesario precisar lo siguiente:</p> <p>El artículo 125 de la Constitución Política señala que, por regla general, los empleos de las entidades del Estado son de carrera administrativa y que el ingreso y ascenso, se hará a través de un concurso público de méritos, cuyas reglas y condiciones serán previamente establecidas en la ley. En este sentido, quiso el Constituyente establecer un procedimiento para la selección de servidores públicos que, con base en los principios de libre concurrencia e igualdad en el ingreso, publicidad, transparencia, objetividad, eficiencia, eficacia, confiabilidad y mérito, sea el candidato más competente, idóneo y capacitado para el ejercicio del cargo, cuyo propósito redunde en el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.</p> <p>En concordancia con lo anterior, el artículo 130 superior creó a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en adelante CNSC, como un órgano autónomo e independiente encargado de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, exceptuando las de carácter especial de origen constitucional. Con el fin de cumplir este postulado, la CNSC desarrolla los procesos de selección para proveer los empleos en vacancia definitiva de las entidades que administra y vigila, los cuales pretenden evaluar las capacidades de los aspirantes sin distinción del género, la raza, la filiación política, estado civil o edad y su selección se realiza con base en los mejores desempeños logrados por los participantes en las diferentes etapas y pruebas que lo conforman, bajo criterios y condiciones técnicas previamente definidas.</p> <p>De otro lado, es cierto que ha surgido la imperiosa necesidad de ampliar el espectro de participación ciudadana en los procesos de selección para el ingreso y ascenso al empleo público, en relación con la adopción de medidas para integrar social y políticamente diversas poblaciones, en reconocimiento</p>
--	--

<p>de la diversidad y pluralidad como fundamento y eje articulador del acceso al empleo público, grupos poblacionales como jóvenes, personas con discapacidad y víctimas del conflicto armado, entre otros.</p> <p>Bajo las consideraciones anteriormente expuestas, nos referiremos al articulado del Proyecto de Ley 150 de 2022; a saber:</p> <p>1. Artículo 1 Objeto</p> <p>En lo que se refiere al objeto de la ley, se señala que se (...) <u>modifica el régimen de acceso y ascenso en los concursos de carrera administrativa</u> (...). (Subrayado fuera de texto)</p> <p>Al respecto, conviene precisar que la Carrera Administrativa en Colombia es de origen Constitucional y se define como un sistema técnico de administración de personal, que regula los procesos de selección, evaluación del desempeño, calificación, capacitación, estímulos y retiro de los servidores públicos y busca la profesionalización del talento humano que compone el sector público. Lo anterior, con base en el principio del mérito, siendo éste la principal garantía tanto para el ingreso a la carrera como para el ascenso y permanencia, con el fin de fortalecer la lucha contra la corrupción, la transparencia y el buen gobierno del país.</p> <p>Ahora bien, en Colombia la carrera administrativa se organiza en tres clases de sistemas:</p> <p>El Sistema General de Carrera Administrativa al que hace referencia la Ley 909 de 2004 se aplica a las entidades que pertenecen a la Rama Ejecutiva, de los niveles nacional y territorial, centralizadas y descentralizadas y aquellas relacionadas en el artículo 3º de la Ley 909 de 2004.</p> <p>Los Sistemas Especiales de Origen Constitucional, son los que por su naturaleza están sujetos a una reglamentación diferente y corresponden, según la clasificación constitucional, a los regímenes de:</p> <p>Las Universidades Estatales (art. 69CP), Las Fuerzas Militares (art. 217 CP), La Policía Nacional (art. 218 CP), La Fiscalía General de la Nación (art. 253 CP) entidad donde a su vez se encuentra adscrito el Instituto Nacional de Medicina Legal, La Rama Judicial (art. 256-1 CP), La Registraduría Nacional del Estado Civil (art. 266 CP), La Contraloría General de la República (art. 268-10 CP) y de la Procuraduría General de la Nación (art. 279 CP)</p> <p>Los Sistemas Específicos de Origen Legal: Se entiende por sistemas específicos de carrera administrativa aquellos que en razón a la singularidad y especialidad de las funciones que cumplen las entidades en las cuales se aplican, contienen regulaciones específicas para el desarrollo y aplicación de la carrera administrativa en materia de ingreso, capacitación, permanencia, ascenso y retiro del personal y se encuentran consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función pública de conformidad con el numeral 1 del art 4º de la Ley 909 de 2004.</p> <p>Entre ellos, se encuentran el que rige para el personal que presta sus servicios en el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), el que regula el personal de la Unidad Administrativa Especial</p>	<p>de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), el que regula el personal científico y tecnológico de las entidades públicas que conforman el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología, entre otros.</p> <p>En consecuencia, en el articulado del proyecto de ley, si bien se hace referencia a los sistemas de carrera administrativa tal como se expuso anteriormente, existen tres clases de sistemas de carrera cuya reglamentación difiere una de la otra frente a la realización de los procesos de selección, por lo que el objeto del proyecto no se refiere a ninguno en especial y por lo tanto aplicar las disposiciones previstas en la ley a todos los sistemas implica necesariamente involucrar a todos los responsables y actores de tales sistemas pues, se reitera, la CNSC tiene competencia constitucional para administrar y vigilar el sistema de carrera general y los específicos y los especiales de origen legal.</p> <p>Ahora bien, resulta pertinente precisar que tal y como está determinado el sistema de carrera administrativa, por regla general, no contiene limitaciones o barreras frente a las personas con discapacidad, contrario a lo señalado en la exposición de motivos de dicho proyecto, habida cuenta que la Ley 909 de 2004 se rige bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad, por lo que se garantiza el acceso a la totalidad de ciudadanos que desean participar de los procesos de selección y que cumplan con la totalidad de requisitos para desempeñarlos.</p> <p>Ahora bien, en la exposición de motivos del proyecto de ley, no es clara su finalidad de realizar procesos de selección independientes para personas con discapacidad pues, si bien, lo importante es eliminar las brechas y barreras que socialmente se han establecido a las personas con discapacidad, no se expone con detalle cuáles serán las ventajas y bondades de realizar un proceso de selección distinto y específico para esta población. De este modo, se consolida un modelo que no propende por la satisfacción del principio de igualdad, por el cual debe velar esta Comisión sino, por el contrario, tal modelo se apalanca en la discriminación positiva mediante procesos diferenciados para la población en situación de discapacidad, lo cual no conmina a reducir las brechas de desigualdad, sino que las acentúa.</p> <p>De igual forma, se trata de medidas afirmativas para la provisión de "empleos para personas con discapacidad" no puestos de trabajo, como se menciona en el objeto del Proyecto de Ley, en atención a que este último hace referencia a los espacios físicos donde el empleado desarrolla las actividades establecidas durante la jornada laboral. Además se hace pertinente señalar que, bajo las actuales disposiciones normativas, no existen empleos para personas con discapacidad, puesto que la creación de empleos obedece a las necesidades institucionales que requieran las entidades para el cumplimiento de sus funciones, bajo la primacía del interés general sobre el particular.</p> <p>Concomitante a lo anterior, se hace imperativo definir un criterio claro y objetivo cuando se habla de discapacidad puesto que, no es una condición totalizante sino gradual donde, inclusive, puede ser categorizada mediante porcentajes con base en el grado de afectación que padece la persona en tal condición. Así también, varía el tipo de limitaciones que la discapacidad puede implicar para una persona y, por la misma razón, se hace posible graduarla porcentualmente. La discapacidad, no es una misma per se y, a pesar de existir la posibilidad de causar una afectación funcional homogénea en diferentes personas, en todo caso, las condiciones socioeconómicas de la persona se hacen determinantes a la hora de definir el grado y tipo de limitaciones a las que la discapacidad conlleva.</p> <p>Se sugiere que, para efectos de cualquier proyecto de Ley, se especifique que la forma de acreditar la condición de discapacidad, sea la inscripción en el Registro de Localización y Caracterización de</p>
<p>Personas con Discapacidad (RLCPCD) del Ministerio de Salud y Protección Social o la entidad que haga sus veces.</p> <p>2. Artículo 2 Ámbito de aplicabilidad.</p> <p>De otro lado, adicional a las consideraciones anteriormente expuestas, se requiere que las entidades identifiquen los empleos susceptibles de ser provistos con personas con discapacidad y el tipo y grado de discapacidad máximo permitido, para el desarrollo de las labores, tanto para los sistemas generales de carrera administrativa, como para los especiales y específicos, verbigracia el sistema Docente.</p> <p>Lo anterior, implica necesariamente identificar tales características en el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, en adelante MEFCL, correspondiéndole esta labor al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y a los demás órganos rectores de los sistemas de carrera administrativa, sean específicos de origen constitucional o legal.</p> <p>Esto último, conforme lo dispone el numeral 1 del artículo 2.2.12.2.3. del Decreto 1083 adicionado por el artículo 1 del Decreto 2011 de 2017, donde se exige establecer el porcentaje de empleos que en la planta de personal se puedan proveer con personas con discapacidad</p> <p>En lo que se refiere a la definición de persona con discapacidad como (...) <i>aquella que tenga un reconocido grado de discapacidad que altere la posibilidad de la persona de concurrir en condiciones de igualdad frente a otros participantes</i> (...), conviene precisar que tal definición es ambigua frente a la expresión <i>reconocido grado de discapacidad</i>, en la medida que dicha apreciación debe estar acompañada de estudios y definiciones técnicas y científicas de organismos o entidades especializadas en la materia. Así mismo, es necesario establecer desde el mismo articulado quiénes y cómo se definiría ese grado de discapacidad que altere eventualmente la posibilidad de participar en un proceso de selección advirtiendo que, en razón a los diferentes tipos y grados de discapacidad, no necesariamente todas las personas así reconocidas) tienen limitaciones para el acceso a los cargos públicos.</p> <p>3. Artículo 3. Modifica el numeral 1 del artículo 2 de la Ley 909 de 2004.</p> <p>En lo que se refiere a (...) <i>la función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios de (...) accesibilidad universal</i> (...), se requiere definir desde el mismo articulado de la Ley qué se entiende por accesibilidad universal, en la medida que, solo hacer mención al mismo, puede dar lugar a revisar la inclusión de otros sectores poblacionales, siendo necesario precisar su connotación para las personas con discapacidad y su alcance en el marco de los procesos de selección.</p> <p>4. Artículo 4. Modifica el artículo 27 de la Ley 909 de 2004.</p> <p>Frente a la expresión (...) <i>En todos los casos será admisible el establecimiento de medidas diferenciales tendientes a garantizar la superación de barreras de acceso a la carrera administrativa, en favor de personas con discapacidad</i> (...). Es cierto que las medidas afirmativas no implican mayor derecho que otros, sino que, el trato diferencial se justifica en la medida que inciden a favor de ciertos grupos poblacionales, medidas que se concibieron en pro de igualar a los desiguales.</p> <p>Conforme lo expuesto, el Estado colombiano está en la obligación de prohibir todo tipo de discriminación por diversas razones y, por ende, le corresponde generar o desarrollar acciones en procura de la igualdad sustancial, en otras palabras, reducir las brechas de desigualdad.</p>	<p>No obstante, la redacción de tal expresión desdibuja la carrera administrativa como un sistema y elemento técnico estructurado para garantizar la eficiencia de la administración pública, ofreciendo, bajo criterios de igualdad, la posibilidad de acceso a cargos públicos siempre bajo el principio del mérito al ingreso y ascenso en el empleo público, principios que tienen origen Constitucional. Adicionalmente, no solo se trata del ingreso, sino de la permanencia misma en el empleo, esto es, se requiere que las entidades desarrollen medidas de adecuación y de organización para garantizar condiciones óptimas para el ejercicio del empleo, así como las debidas garantías de no discriminación al interior de estas.</p> <p>5. Artículo 5. Modifica el artículo 28 de la Ley 909 de 2004.</p> <p>En lo que se refiere a la (...) <i>compensación de desventajas</i> (...), tal expresión no puede bajo ningún análisis o interpretación, servir de principio orientador para el ingreso y ascenso a los empleos públicos de carrera administrativa, dado que dicha compensación contraría el principio del mérito como eje central de los procesos de selección y de la carrera administrativa. De igual forma, se requiere establecer un límite espacio temporal de las medidas diferenciales, sin que afecten el principio de igualdad y tengan en cuenta los tipos y grados de discapacidad.</p> <p>6. Artículo 6. Modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo de la Ley 1960 de 2019.</p> <p>Para abordar el artículo 6 propuesto en el Proyecto de Ley es importante abordar el asunto de acciones afirmativas. Las medidas afirmativas¹ representan en la realidad un modo de discriminación positiva con el propósito de materializar la igualdad material de poblaciones históricamente vulnerables y discriminadas como lo son las personas en condición de discapacidad, estas acciones deben, en todo caso, observar los principios constitucionales de proporcionalidad y razonabilidad, a efectos de procurar que los principios y/o derechos en pugna se realicen en la mayor medida de lo posible. Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia C-022 de 2020, manifestó lo siguiente:</p> <p>Al respecto, recuerda la Corte que el principio de proporcionalidad es una herramienta metodológica que pretende aportar racionalidad, predictibilidad y legitimidad a la decisión adoptada por el juez, valiéndose para el efecto de una estructura que está compuesta por tres subprincipios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Este juicio busca analizar si una medida sometida a estudio es adecuada para la consecución del fin propuesto. Inmediatamente después, debe asumirse el análisis de necesidad, en virtud del cual se aprecia, si la medida escogida por el Legislador es la menos restrictiva de otros principios, considerándose su invalidez en caso de que exista otra con un impacto inferior y con una idoneidad semejante para la obtención de los propósitos de la autoridad normativa. Finalmente, el estudio de proporcionalidad en sentido estricto se concreta en una ponderación entre los bienes o principios en conflicto, que incluye la consideración de su peso abstracto, la intensidad de la afectación – beneficio, y finalmente, algunas consideraciones –en caso de contar con los elementos– sobre la certeza de los efectos de tal relación.</p> <p>Complementariamente, en la Sentencia C-932 de 2007, la Corte Constitucional fue muy clara en manifestar que no toda acción afirmativa es constitucional, y que estas se ajustan a la Constitución cuando:</p> <p>(...) se logra demostrar que: i) tiene vocación transitoria porque con ella no se pretende perpetuar desigualdades²; ii) son medidas para corregir tratos discriminatorios, por lo que consagran tratos desiguales pero con</p> <p>¹ La Corte Constitucional en Sentencia C-932 de 2007, señaló que "(...) las acciones afirmativas como género y las medidas de discriminación positiva o inversa como especie, están dirigidas a remover diferencias fácticas que si bien son reales no deben continuar en un Estado cuya finalidad primordial es conseguir una sociedad más equitativa y justa". ² Sentencias C-667 de 2006, C-371 de 2000 y C-112 de 2000.</p>

Justificación constitucional que intenta terminar con situaciones históricas, culturales o sociales de trato discriminatorio³; iii) son medidas de grupo que deben ser expresamente autorizadas por la ley⁴ o por actos administrativos⁵, dependiendo de la situación concreta; iv) se presentan en situaciones de escasez de bienes o servicios⁶; v) son diseñadas para favorecer un grupo determinado de personas⁷, por lo que no resultan válidas medidas in generi o abiertas con gran margen de discrecionalidad del aplicador jurídico, en tanto que, en aras de proteger un grupo de personas, permítrale establecer tratos arbitrarios o caprichosos⁸.

Ahora bien, considera esta Comisión Nacional que el Proyecto de Ley busca consolidar un modelo que no propende por la satisfacción del principio de Igualdad, por lo siguiente:

En lo que refiere al artículo 6 que modifica el artículo 29 de la Ley 909 de 2004, en el que expresamente se señala que:

ARTÍCULO 29. Concursos. La provisión definitiva de los empleos públicos de carrera administrativa se hará mediante procesos de selección abiertos, de ascenso, independientes abiertos e independientes para ascensos de personas con discapacidad, los cuales adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad en la que este delegue o desconcentre la función.

(...)

En los procesos de selección o concursos independientes de concurso abierto o independientes para ascensos de personas con discapacidad podrán participar las personas que acrediten una discapacidad y los requisitos para el desempeño del empleo público, como medida afirmativa para promover la participación de personas con discapacidad en el sector público.

(...)

Si se cumple con los anteriores requisitos se convocará a concurso de ascenso el treinta por ciento (30%) de las vacantes a proveer. El setenta por ciento (70%) de las vacantes restantes se proveerán a través de concurso abierto de ingreso. En todos los casos se garantizará que el diez por ciento (10%) sobre los cargos a proveer

³ Sentencias C-622 de 1997, C-112 de 2000, T-610 de 2002, C-410 de 1994, entre muchas otras.
⁴ En sentencia SU-388 de 2005, la Corte manifestó que "para el diseño e implementación concreta de las acciones afirmativas el primer llamado a intervenir es el Legislador, en tanto órgano de deliberación política y escenario democrático del más alto nivel y cuya actividad, más que importante, es imprescindible para poner en escena mecanismos que permitan alcanzar niveles mínimos de igualdad sustantiva, especialmente bajo la óptica de la igualdad de oportunidades". La sentencia C-184 de 2003 dijo que "Las llamadas acciones afirmativas fueron expresamente permitidas en la Carta para que el legislador pudiera, sin violar la igualdad, adoptar medidas en favor de ciertas personas o grupos". La sentencia C-567 de 2006 manifestó que las acciones afirmativas fueron expresamente permitidas en la Carta "para que el legislador adopte medidas en pro de ciertas personas o grupos, sin tener que extender el beneficio resultante a otras personas o grupos... Dichas medidas se concretan en la facultad con la que cuenta el legislador para apelar a la raza, al sexo -categorías en principio sospechosas como criterio de discriminación-, con el fin de empujar el efecto nocivo de las prácticas sociales" (subrayas no originales).
⁵ En sentencia C-112 de 2000, la Corte se refirió a las acciones afirmativas como medidas a cargo de todas las autoridades. En sentencia T-602 de 2003, la Sala Primera de Revisión consideró afectados los derechos a la igualdad, al mínimo vital y a la vivienda digna de desplazados porque la Red de Solidaridad no adoptó medidas de protección especial para este grupo poblacional, pese a que "las acciones positivas a favor de la población desplazada están pues justificadas en virtud de la necesidad de asegurar un justo trato a uno de los sectores más desaventajados de la sociedad colombiana, en la urgencia de evitar que la nación colombiana se siga fragmentando y en la parentética protección frente a graves afectaciones al mínimo vital de las víctimas del desplazamiento".
⁶ Sentencias C-371 de 2000, C-184 de 2003, C-206 de 2006 y T-1031 de 2005, entre otras.
⁷ Por ejemplo, la sentencia C-667 de 2006 expresó que las acciones afirmativas fueron consagradas "a favor de un grupo de personas determinadas, pretenden edificar condiciones reales de igualdad".
⁸ En sentencias SU-388 y SU-389 de 2005, la Sala Plena de la Corte advirtió que "no resulta válida una ampliación generalizada de las acciones afirmativas a los demás colectivos, o una utilización desbordada de las mismas, puesto que no sólo se desnaturalizaría su esencia sino que se daría al traste con los objetivos que persiguen, haciéndose inócua, burlando así el objetivo propuesto por el Constituyente y materializado por el Legislador".

Entonces, salvo que la Constitución o la ley determinen expresamente para la provisión del cargo alguna de las otras modalidades, está deberá realizarse por medio de un proceso de selección. Esta exigencia superior tiene como finalidad:

"(i) contar con una planta de personal idónea y capacitada que brinde sus servicios de acuerdo a lo solicitado por el interés general; (ii) tener a su disposición servidores que cuenten con experiencia, conocimiento y dedicación, los cuales garanticen los mejores índices de resultados y; (iii) garantizar que la administración esté conformada con personas aptas tanto en el aspecto profesional como de idoneidad moral, para que el cargo y las funciones que desempeñen sean conforme a los objetivos que espera el interés general por parte de los empleados que prestan sus servicios al Estado. // Conforme a lo anterior, esta Corporación ha indicado que el institucionalizar e implementar el régimen de carrera se pretende garantizar la idoneidad de los funcionarios y servidores públicos, la excelencia en la administración pública para lograr los fines y objetivos del Estado Constitucional de Derecho tales como servir a la comunidad, satisfacer el interés general y la efectividad de principios, valores, derechos y deberes contenidos en la Constitución y de esta manera evitar vicios como el clientelismo, favoritismo y nepotismo para conseguir que se logre modernizar y racionalizar el Estado".

En ese sentido, el principio del mérito propende por la selección de los más idóneos y mejores y de esta manera cumplir con uno de los fines de estado, que es la prestación del servicio público en condiciones de eficacia y eficiencia, tal como lo prevé el artículo 28 de la Ley 909 de 2004¹⁰. Lo anterior sin duda cobra más sentido dado que el empleo público es definido por el artículo 19 de la Ley 909 de 2004 como "el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado". En ese sentido, y en procura de garantizar el mérito y la igualdad de los ciudadanos para el ingreso y ascenso a los cargos públicos, las acciones afirmativas dirigidas a "generar espacios de inclusión laboral en el empleo público a la población con discapacidad bajo los principios de inclusión, equidad y responsabilidad social, buscando garantizar el acceso en igualdad de condiciones y la equiparación de oportunidades"¹¹, se advierten desproporcionadas y no justificadas si plantean concursos cerrados y exclusivos para la población discapacitada, pues, la garantía de inclusión laboral en el empleo público, en condiciones de igualdad y meritocráticas viene siendo satisfecha por parte de la Comisión Nacional, al brindarle los instrumentos y realizando las medidas necesarias para que sus limitaciones no sean un obstáculo en su desempeño en los concursos en los cuales participan. Del mismo modo, la reserva de un porcentaje del 30% sobre el 10% de los empleos ofertados exclusivamente para personas con discapacidad intelectual o con especiales dificultades de acceso al mercado laboral, resulta desproporcionado no es el concurso cerrado el que debe garantizar el acceso a cargos públicos a esta grupo poblacional, la mirada debe estar fijada en las exigencias propias de cada empleo para su desempeño, pues, atendiendo a las funciones que han de desempeñarse las entidades deberán especificar cuáles discapacidades y en qué grado son compatibles con el empleo ofertado con el fin de garantizar la prestación del servicio y el cumplimiento de los fines del Estado. Igual escenario se presenta con el planteamiento de la existencia de vacantes de empleos convocados que pertenecen a los concursos de ascenso de personas con discapacidad pues el mismo implica la existencia de OPEC específica para la realización de este tipo de proceso.

Por tal razón, según se desprende de la redacción del Proyecto de Ley, la creación de procesos de selección independientes y diferenciales a los que ya se realizan con el objetivo de beneficiar a particulares por razón a su pertenencia a determinado grupo poblacional, va en desmedro de los principios que rigen la carrera administrativa y por lo mismo, pierde cualquier sustento constitucional y jurídico.

¹⁰ Ver sentencias C-317 de 2017 y C-349 de 2004.
¹¹ Página 6, exposición de motivos Gaceta del Congreso del 31 de agosto de 2022.

a través de concursos de ascensos, como el diez por ciento (10%) de los cargos a proveer por vía de concursos abiertos, se solventarán a través de concursos independiente para personas con discapacidad.

Si en el desarrollo del concurso de ascenso o independiente de personas con discapacidad no se inscribe un número igual de servidores con derechos de carrera por empleo convocado, o personas con discapacidad, el concurso de declarará desierto y la provisión de los cargos se realizará mediante concurso de ingreso abierto. Quienes se hayan inscrito inicialmente para el concurso de ascenso o personas con discapacidad continuaran en el concurso abierto de ingresos sin requerir nueva inscripción.

PARÁGRAFO 1. La Comisión Nacional del Servicio Civil determinará, en el término máximo de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el procedimiento para que las entidades y organismos reporten la Oferta Pública de Empleo, con el fin de viabilizar el concurso de ascenso e independiente para personas con discapacidad regulado en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2. Para efectos de los concursos independientes para personas con discapacidad a que refiere el presente artículo, se garantizará que si quiera el treinta (30%) de los cargos ofertados, sean cerrados a personas con discapacidad intelectual o con especiales dificultades de acceso al mercado laboral.

La justificación del anterior precepto legal se circunscribe a afirmar que la incorporación de los concursos independientes propenden "por garantizar de mejor forma el acceso real de personas con discapacidad al empleo público", razón que en nuestra opinión resulta insuficiente pues, no explica la proporcionalidad de la medida afirmativa, a lo que hay que añadir la ausencia de justificación frente al establecimiento de los porcentajes de cargos ofertados de manera cerrada a favor de personas con discapacidad.

Considera esta Comisión Nacional que tanto los concursos independientes para personas en condición de discapacidad como los porcentajes de empleos públicos ofertados reservados exclusivamente a personas con discapacidad, desbordan el principio de proporcionalidad que debe observar las acciones afirmativas por cuanto, evidentemente la medida de concursos exclusivos no resulta ser imperiosa o necesaria para salvaguardar el derecho de acceso a cargos públicos de personas discapacitadas en tanto que, en concursos abiertos en igualdad de condiciones para todos los ciudadanos, como los que actualmente se realizan por la Comisión Nacional del Servicio Civil, se garantizan las medidas necesarias para que las personas con discapacidad puedan realizar las pruebas que se aplican en los mismos, según el tipo de discapacidad que se trate, conservándose con ello el derecho de acceso a cargos públicos⁹, la libre concurrencia y la igual de todos los ciudadanos colombianos y salvaguardando el mérito como principio rector de la carrera administrativa. Asimismo, consideramos que la restricción al acceso a cargos públicos en concursos independientes y cerrados para discapacitados, es desproporcionada pues genera una afectación mucho mayor a los derechos constitucionales ya mencionados de la mayoría de los ciudadanos frente a los beneficios que propende garantizar la medida, máxime cuando el derecho de acceso a cargos públicos para la población discapacitada no se advierte vulnerada con su participación, en condiciones de igualdad, en los actuales concursos de méritos, pues, como ya se dijo, en estos concursos se garantizan las condiciones necesarias y suficientes para la aplicación de las pruebas.

Tal como se mencionó, el principio del mérito es el criterio rector de la carrera administrativa. La Corte Constitucional en Sentencia T-081 de 2021, señaló que

⁹ El artículo 25 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece, en su literal c) que: "Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades: c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país".

En todo caso, podría contemplarse la posibilidad de un porcentaje del 5% y no del 10%, ya que la población en condición de discapacidad corresponde entre el 2,6% y 5,5% del total de la población colombiana, igualmente guardarla concordancia con el Decreto 2011 de 2017 que estableció la pauta del 4% en la planta de cargos a ser ocupada con personas en condición de discapacidad, así como con los referentes internacionales expuestos en la exposición de motivos de países como España y Costa Rica que tienen el 5%, sin que ello conlleve a concursos independientes y cerrados, como medida de acción afirmativa tal como se ha hecho con jóvenes¹².

No obstante, se hace necesario señalar que incluir tales porcentajes de empleos como criterio diferencial, podría conllevar a que todos los grupos poblacionales que componen la nación colombiana aleguen lo que consideren como desventaja frente a los demás para recibir el mismo trato diferenciado con base en las medidas afirmativas que se proponen. Lo anterior, consecuentemente, podría ir en desmedro del principio de igualdad para la totalidad de la población, pues se constituirían en la excepción y no la regla en cuanto a la aplicación de este principio.

Complementariamente, el parágrafo 2 indica que "(...) se garantizará que (...) el treinta por ciento (30%) de los cargos ofertados, sean cerrados a personas con discapacidad intelectual o con especiales dificultades de acceso al mercado laboral (...)", solo se refiere a la discapacidad intelectual dejando de lado los demás tipos de discapacidad y sus grados, además que la expresión especiales dificultades de acceso al mercado laboral, no tiene una base objetiva que permita su aplicación en el marco de un proceso de selección, pues de su lectura puede inferirse que también se incluye a personas que sin tener ningún tipo o grado de discapacidad, por el solo hecho de tener, por cualquier circunstancia, dificultades de acceso al mercado laboral, deban incluirse dentro de un proceso diferencial

Por tal razón, otorgar un espectro tan amplio mediante la conceptualización de las especiales dificultades de acceso al mercado laboral conlleva a hacer partícipe, mediante tal apartado, a un altísimo porcentaje de la población colombiana, debido a que hace referencia a cualquier circunstancia que haya impedido la posibilidad de acceso al mercado laboral. Verbigracia de ello sería una razón tan ambigua como la falta de oportunidades que, teniendo en cuenta los actuales niveles de desempleo que hay en el país, pone en riesgo el cumplimiento de los principios del mérito, así como la igualdad sobre los cuales se erigen los concursos que buscan proveer las vacantes definitivas de los empleos públicos de carrera administrativa. Así también, el apartado señalado excede el propósito del Proyecto de Ley que es, en concreto, la búsqueda por mejores condiciones laborales e igualdad en derechos de la población en condición de discapacidad.

7. Artículo 7. Exención en el pago de tasa (sic) por concepto de derechos de examen.

El artículo 9 de la Ley 1033 de 2006 establece que (...) con el fin de financiar los costos que conlleve la realización de los procesos de selección para la provisión de los empleos de la carrera que convoque la Comisión Nacional del Servicio Civil y la especial del Sector Defensa, la Comisión Nacional del Servicio Civil cobrará a los aspirantes, como derechos de participación en dichos concursos, una suma equivalente a un salario mínimo legal diario para los empleos pertenecientes a los niveles técnico y asistenciales, y de un día y medio de salario mínimo legal diario para los empleos pertenecientes a los demás niveles. (...) Si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección, el faltante será cubierto por la respectiva entidad que requiera proveer el cargo (...).

¹² Ver sentencia C-050 de 2021.

En este orden, el articulado propuesto establece el principio de gratuidad, sin embargo, conviene establecer hasta qué nivel será gratuito o si aplica para cualquier tipo de discapacidad, nivel y grado, por lo tanto, desde el mismo texto de la Ley debe definirse con claridad qué se entiende por discapacidad y los niveles y grados de esta y cómo será acreditada. Asimismo, deberá aclararse si tal exención corresponderá a determinada circunstancia socioeconómica del aspirante, toda vez que la discapacidad no debe porqué suponer y/o corresponder a la vulnerabilidad o pobreza en el ámbito económico de la persona en tal condición.

Ahora frente al último inciso, facultar al gobierno nacional para extender la gratuidad a todos los procesos de selección, afecta la planeación y ejecución de los mismos y, por ende, el funcionamiento de esta Comisión Nacional dado que, como ya se indicó anteriormente, la tarifa por concepto de derechos de participación se aplica para financiar los costos del proceso y el valor faltante se le imputa a la entidad respectiva, en este caso, todo el costo lo asumiría la entidad.

Tanto así, que mediante Directiva 015 del 30 de agosto de 2022 la Procuraduría General de la Nación exhortó a las entidades, entre otras cosas, a hacer las apropiaciones presupuestales con suficiente antelación para así garantizar el desarrollo de las convocatorias dirigidas a proveer las vacantes definitivas, de acuerdo con los principios de celeridad, economía, eficacia, eficiencia y mérito.

8. Artículo 8. Acreditación de la condición de discapacidad.

Las funciones y competencias de la Comisión Nacional del Servicio Civil se encuentran previstas en el artículo 130 superior, en concordancia con los artículos 11 y 12 de la Ley 909 de 2004, las cuales se refieren a la administración y vigilancia de la carrera administrativa. El proyecto de Ley pretende atribuirle a la CNSC la facultad de verificar y acreditar la condición de discapacidad sin ser el ente técnico experto correspondiente en la materia. Esta atribución le corresponde ejercerla al Gobierno Nacional a través del Ministerio de Salud y Protección Social, más aún cuando las personas con discapacidad tienen que estar registradas en Registro para la Localización y Caracterización de las Personas con Discapacidad – RLCPD a cargo de tal entidad. Por tal razón, no es competencia de la CNSC ni debe serlo, puesto que ya existen mecanismos de registro y caracterización oficiales.

9. Artículo 9. Adaptación para la realización de las pruebas

Con respecto a la adaptación y ajustes razonables para con la población con discapacidad que participa en los procesos de selección que plantea el artículo 9 del Proyecto de Ley, debe tenerse presente que el objetivo de un proceso de selección es la escogencia de aquellas personas mejor preparadas para asumir un empleo de carrera y esto solo es posible a través de la garantía del principio del mérito, así como de la igualdad a la hora de la realización de las pruebas.

También, se hace importante mencionar que no solo se requiere que las pruebas estén ajustadas, sino que las mismas sean equivalentes y que sus resultados sean comparables. Así, desde el mismo articulado del Proyecto de Ley deben establecerse las adaptaciones y ajustes razonables a las pruebas que resulten necesarios, de modo tal que permitan obtener pruebas equivalentes y resultados equiparables, sin afectar el sentido de la prueba, así como garantizar, en todo caso, el cumplimiento del principio de igualdad que debe regir a las mismas.

Finalmente, es importante resaltar que en los procesos de selección que desarrolla la CNSC, desde que entró en funcionamiento el Sistema para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO) en el año 2016, se cuenta con la cifra a nivel nacional de 2.962.592 ciudadanos que se registraron en SIMO de

las cuales 13.088 ciudadanos reportaron tener algún tipo de discapacidad. Así también, de esta cifra se cuenta con el registro de 1'525.478 ciudadanos que se inscribieron para participar en por lo menos uno de los procesos de selección convocados por esta Comisión, con lo cual se evidencia que, desde lo que compete a esta Comisión Nacional, se ha propiciado, en igualdad de condiciones, el acceso a los empleos públicos de este grupo poblacional, estableciendo medidas para garantizar que los ciudadanos puedan participar y demostrar sus competencias.

En los anteriores términos se conceptúa sobre el Proyecto de Ley 150 de 2022, indicando que las CNSC está atenta cualquier requerimiento o información adicional que se requiera, así como a prestar el apoyo y la colaboración necesaria.

Agradezco su atención.

CRISTIÁN ANDRÉS SOTO MORENO
SECRETARIO GENERAL (E)

INFORMES DE CONCILIACIÓN

INFORME DE CONCILIACIÓN PARA EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 304 DE 2023 SENADO ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 306 DE 2023 SENADO, 414 DE 2023 CÁMARA

por medio del cual la Nación se asocia a la conmemoración de los 100 años de existencia de la Contraloría General de la República, se exalta su aporte al desarrollo del país y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, 18 de agosto de 2023

Doctor
IVAN NAME VASQUEZ
Presidente
Senado De La República

Doctor
ANDRÉS CALLE AGUAS
Presidente
Cámara De Representantes

Referencia: Informe de conciliación para el del PROYECTO DE LEY NO. 304 DE 2023 Senado (Acumulado con el PL.306/23 Senado - 414 DE 2023 Cámara "POR MEDIO DEL CUAL LA NACIÓN SE ASOCIA A LA CONMEMORACION DE LOS CIENTO AÑOS DE EXISTENCIA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, SE EXALTA SU APORTE AL DESARROLLO DEL PAIS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Respetados presidentes,

Dando cumplimiento a la honrosa designación efectuada por las Presidencias del honorable Senado de la República y de la honorable Cámara de Representantes, y de conformidad con los artículos 161 de la Constitución Política y 186 y siguientes de la Ley 5ª de 1992, los suscritos Congresistas, integrantes de la Comisión de Conciliación, nos permitimos someter a consideración de las Plenarias del Senado de la República y de la Cámara de Representantes para continuar su trámite correspondiente, el texto conciliado del Proyecto de Ley No. 304 de 2023 Senado (Acumulado con el PL.N.306 DE 2023 Senado - 414 de 2023 Cámara "POR MEDIO DEL CUAL LA NACIÓN SE ASOCIA A LA CONMEMORACION DE LOS CIENTO AÑOS DE EXISTENCIA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, SE EXALTA SU APORTE AL DESARROLLO DEL PAIS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Atentamente,

GERSEL LUIS PEREZ ALTAMIRANDA
Representante a la Cámara

JOSE LUIS PEREZ OYUELA
Senador de la República

INFORME DE CONCILIACIÓN

PROYECTO DE LEY NO. 304 DE 2023 Senado (Acumulado con el PL.306/23 Senado - 414 DE 2023 Cámara "POR MEDIO DEL CUAL LA NACIÓN SE ASOCIA A LA CONMEMORACION DE LOS CIENTO AÑOS DE EXISTENCIA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, SE EXALTA SU APORTE AL DESARROLLO DEL PAIS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Con el fin de dar cumplimiento a la designación, los integrantes de la Comisión de Conciliación procedimos a realizar un estudio comparativo de los textos aprobados en la Plenaria del Honorable Senado de la República y de la Honorable Cámara de Representantes. De dicha revisión se observa que en cuanto al articulado de esta iniciativa no existe diferencias en uno y otro texto aprobados por el Senado de la República y la Cámara de Representantes, sin embargo, por una mejor redacción y gramática es necesario modificar el artículo segundo, eliminando las palabras "en el", dicha modificación no cambia el sentido de lo aprobado.

TEXTO SENADO	TEXTO CAMARA	TEXTO PROPUESTO
Artículo 2°. Reconocimiento y exaltación a la Contraloría General de la República: La Nación hace un reconocimiento a la Contraloría General de la República y exalta sus aportes al desarrollo del país en el en los ámbito institucional, económico, social, ambiental y cultural, mediante la promoción del mejoramiento de la gerencia pública, de la ejecución de las políticas públicas, de la correcta destinación y ejecución del erario, fomentando buenas prácticas en materia de prevención, detección y resarcimiento del daño	Artículo 2°. Reconocimiento y exaltación a la Contraloría General de la República: La Nación hace un reconocimiento a la Contraloría General de la República y exalta sus aportes al desarrollo del país en el en los ámbito institucional, económico, social, ambiental y cultural, mediante la promoción del mejoramiento de la gerencia pública, de la ejecución de las políticas públicas, de la correcta destinación y ejecución del erario, fomentando buenas prácticas en materia de prevención, detección y resarcimiento del daño	Artículo 2°. Reconocimiento y exaltación a la Contraloría General de la República: La Nación hace un reconocimiento a la Contraloría General de la República y exalta sus aportes al desarrollo del país en los ámbitos institucional, económico, social, ambiental y cultural, mediante la promoción del mejoramiento de la gerencia pública, de la ejecución de las políticas públicas, de la correcta destinación y ejecución del erario, fomentando buenas prácticas en materia de prevención, detección y resarcimiento del daño

Handwritten signature and date: 24/08/23 5:07p

fiscal, promoviendo escenarios de participación ciudadana para ejercer control social sobre la gestión de las entidades del Estado, de los particulares que administran recursos públicos y de la misma Contraloría.	escenarios de participación ciudadana para ejercer control social sobre la gestión de las entidades del Estado, de los particulares que administran recursos públicos y de la misma Contraloría.	escenarios de participación ciudadana para ejercer control social sobre la gestión de las entidades del Estado, de los particulares que administran recursos públicos y de la misma Contraloría.
--	--	--

Así mismo, respecto del título, se encontró que existen dos títulos, aparentemente distintos pero relacionados con la materia de que trata esta iniciativa, es así como el Senado de la República en el texto aprobado acogió el siguiente título: "POR MEDIO DEL CUAL LA NACIÓN SE ASOCIA A LA CONMEMORACION DE LOS CIENTO AÑOS DE EXISTENCIA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, SE EXALTA SU APOORTE AL DESARROLLO DEL PAIS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", el cual fue publicado en la Gaceta del Congreso N.456 de 2023, por su parte la Cámara de Representantes, acogió como título: "POR MEDIO DEL CUAL SE CREA LA MEDALLA EDWIN WALTER KEMMERER, COMO HOMENAJE AL INSPIRADOR DE LA ACTUAL CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA", publicado en la Gaceta N.820 de 2023.

Lo anterior por cuanto en Senado de la República se radicaron dos Proyectos de Ley:

PL.N.304/23 "POR MEDIO DEL CUAL SE CREA LA MEDALLA EDWIN WALTER KEMMERER, COMO HOMENAJE AL INSPIRADOR DE LA ACTUAL CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA"

PL.N.306/23 "POR MEDIO DEL CUAL LA NACIÓN SE ASOCIA A LA CONMEMORACION DE LOS CIENTO AÑOS DE EXISTENCIA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, SE EXALTA SU APOORTE AL DESARROLLO DEL PAIS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" los cuales fueron acumulados en la Comisión Segunda y se adoptó como título el correspondiente al PL.N.306/23. En la Cámara de Representantes, al momento de iniciar su trámite tomaron como referencia el título correspondiente al PL.304/23.

Cabe señalar que se trata de dos títulos condensados en un solo Proyecto de Ley, en razón a su acumulación y en aras de mayor claridad y precisión, las Mesas Directivas han decidido designar Comisiones de Conciliación con el fin de determinar el título correspondiente.

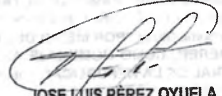
En consecuencia y como quiera que el título aprobado por el Senado de la República recoge el sentir amplio y suficiente del propósito de esta iniciativa, en reconocimiento a la labor que durante años viene realizando la Contraloría General de la República, los suscritos

miembros de la Comisión de Conciliación, hemos decidido acoger el título aprobado por el Senado de la República

PROPOSICION:

Con base en lo anteriormente expuesto, solicitamos a los miembros de la Plenaria del Senado de la República, y de la Cámara de Representantes, aprobar el informe de Conciliación que a continuación se presenta del Proyecto de Ley No. 304 DE 2023 Senado - 414 DE 2023 Cámara "POR MEDIO DEL CUAL LA NACIÓN SE ASOCIA A LA CONMEMORACION DE LOS CIENTO AÑOS DE EXISTENCIA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, SE EXALTA SU APOORTE AL DESARROLLO DEL PAIS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

GERSEL LUIS PEREZ ALTAMIRANDA
Representante a la Cámara


JOSE LUIS PÉREZ OYUELA
Senador de la República

TEXTO CONCILIADO AL PROYECTO DE LEY No. 304 DE 2023 SENADO-ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY 306 DE 2023 SENADO "POR MEDIO DEL CUAL LA NACIÓN SE ASOCIA A LA CONMEMORACIÓN DE LOS CIENTO AÑOS DE EXISTENCIA DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, SE EXALTA SU APOORTE AL DESARROLLO DEL PAÍS Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

"El Congreso de Colombia,
DECRETA"

Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene por objeto asociar a la Nación en el centenario de vida administrativa de la máxima entidad de control fiscal, mediante un homenaje público a la Contraloría General de la República.

Artículo 2°. Reconocimiento y exaltación a la Contraloría General de la República: La Nación hace un reconocimiento a la Contraloría General de la República y exalta sus aportes al desarrollo del país en los ámbitos institucional, económico, social, ambiental y cultural, mediante la promoción del mejoramiento de la gerencia pública, de la ejecución de las políticas públicas, de la correcta destinación y ejecución del erario, fomentando buenas prácticas en materia de prevención, detección y resarcimiento del daño fiscal, promoviendo escenarios de participación ciudadana para ejercer control social sobre la gestión de las entidades del Estado, de los particulares que administran recursos públicos y de la misma Contraloría.

Artículo 3°. Compromiso de la nación con las actividades del centenario de la Contraloría General de la República: La Nación se asocia a las actividades académicas, culturales e institucionales con miras a trazar una agenda de desarrollo de la vigilancia y control fiscal con motivo del centenario de la Contraloría General de la República.

Artículo 4°. Difusión académica de la labor de la Contraloría General de la República. El Centro de Estudios Fiscales de la Contraloría General de la República, en coordinación con el Centro de Investigaciones y Altos Estudios Legislativos Jorge Aurelio Iragorri Hormaza (CAEL), desarrollarán contenidos actividades académicas con la finalidad de difundir la memoria institucional, evolución y contribución de la Contraloría en el desarrollo de la vida administrativa del país.

El CAEL organizará un seminario de difusión académica para el personal del Congreso de la República y entregará un informe que contenga las memorias y recomendaciones en materia normativa para el fortalecimiento del control fiscal en el país.

Artículo 5°. Creación de la medalla Edwin Walter Kemmerer: Créase la medalla Edwin Walter Kemmerer, como homenaje al inspirador de la actual Contraloría General de la República, que será otorgada por el Contralor General de la República anualmente a personas o instituciones que se distingan por su representatividad y sus aportes pasados y

presentes a la vigilancia y el control fiscal en Colombia, en América y en el mundo, para lo cual deberá emitir los actos administrativos internos correspondientes, con las razones que justifiquen su otorgamiento.

El Contralor General de la República, mediante acto administrativo reglamentará la materia.

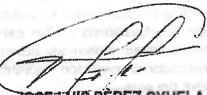
Artículo 6°. Memoria institucional. Encárguese a la Contraloría General de la República ordenar la elaboración de una placa conmemorativa de su centenario que se instalará en la sede principal de la ciudad de Bogotá en acto solemne.

La Contraloría General de la República publicará una edición digital especial que conmemore la evolución e importancia de la entidad para la vida institucional del país. A su vez, difundirá en la página web de todas las oficinas regionales de la contraloría el contenido de la edición digital conmemorativa y se convocará a los demás órganos de control del Estado Colombiano para que realicen la publicación en sus páginas web. La publicación digital estará disponible en todas las bibliotecas públicas del país.

Artículo 7°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

De los Honorables Congresistas,

GERSEL LUIS PEREZ ALTAMIRANDA
Representante a la Cámara


JOSE LUIS PÉREZ OYUELA
Senador de la República

CONTENIDO

		Págs.
<p>Gaceta número 1139 - Jueves, 24 de agosto de 2023</p> <p style="text-align: center;">CÁMARA DE REPRESENTANTES</p> <p style="text-align: center;">TEXTOS APROBADOS EN PLENARIA</p>		
<p>Texto definitivo de plenaria Cámara, al Proyecto de Ley número 009 de 2022 Cámara, por medio del cual se disponen instrumentos para garantizar una cadena productiva de ganado libre de deforestación y se dictan otras disposiciones.</p>	1	
<p style="text-align: center;">CARTAS DE COMENTARIOS</p>		
<p>Carta de comentarios del Ministerio de Hacienda y Crédito Público a segunda ponencia al Proyecto de Ley número 279 de 2022 Cámara, por medio del cual se fortalecen las defensorías de familia y se dictan otras disposiciones.</p>	4	
<p>Carta de comentarios del Ministerio de Hacienda y Crédito Público al texto aprobado en segundo debate al Proyecto de Ley número 420 de 2023 Cámara, 150 de 2022 Senado, por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, se crean los concursos independientes que sean incluyentes para las personas en situación de discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para este segmento poblacional y se dictan otras disposiciones” o “Ley de concursos independientes que sean incluyentes para personas en situación de discapacidad.</p>	5	
<p>Carta de Comentarios del Ministerio de Trabajo al Proyecto de Ley número 332 de 2022 Cámara, 101 de 2022 Senado, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y sanción del acoso sexual, el acoso sexual digital y otras formas de violencia sexual dentro del contexto laboral, profesional y educativo, y se dictan otras disposiciones.</p>	6	
<p>Carta de comentarios al Proyecto de ley número 420 de 2023 Cámara, 150 de 2022 Senado, por medio de la cual se modifica el régimen de acceso y ascenso en la carrera administrativa, se crean los concursos independientes que sean incluyentes para las personas en situación de discapacidad, se establece la gratuidad de la inscripción para ese segmento poblacional y se dictan otras disposiciones.....</p>	12	
<p style="text-align: center;">INFORMES DE CONCILIACIÓN</p>		
<p>Informe de conciliación para el Proyecto de Ley número 304 de 2023 Senado acumulado con el Proyecto de Ley número 306 de 2023 Senado, 414 de 2023 Cámara, por medio del cual la Nación se asocia a la conmemoración de los 100 años de existencia de la Contraloría General de la República, se exalta su aporte al desarrollo del país y se dictan otras disposiciones.</p>	15	