### REPÚBLICA DE COLOMBIA



# 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 - Nº 1259

Bogotá, D. C., jueves, 14 de septiembre de 2023

EDICIÓN DE 30 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

www.secretariasenado.gov.co

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

# CÁMARA DE REPRESENTANTES

## PROYECTOS DE ACTO LEGISLATIVO

### PROYECTO DE ACTIO LEGISLATIVO NÚMERO 186 DE 2023 CÁMARA

por el cual se crea la Jurisdicción Disciplinaria.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE ACTO LEGISLATIVO XX DE 2023

### 1. Introducción, justificación y necesidad

Como consecuencia de la expedición de la Constitución Política de 1991, la organización de la rama judicial del poder público se estructuró con base en la división por áreas del derecho, es decir, no sobre la base de la promiscuidad sino sobre la especialidad en cada uno de los temas. Así forman parte de la rama judicial la Corte Suprema de Justicia, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria que se ocupa de los asuntos civiles, laborales y penales, el Consejo de Estado de los asuntos contencioso administrativo, la Corte Constitucional de un control concentrado de constitucionalidad y la unificación de jurisprudencia en materia de tutela y, el entonces Consejo Superior de la Judicatura en su Sala Disciplinaria, de los asuntos disciplinarios, en particular de aquellos que tenían que ver con las actuaciones de abogados y algunos funcionarios en los diversos roles que se cumplen en los trámites ante la justicia. En ese diseño, la Sala Jurisdiccional Disciplinaria era órgano de cierre en materia disciplinaria y participaba como juez constitucional, en materia de tutela (Sentencia C-037 de 1996); sin embargo en el diseño estructural inicial se estableció que esta Corporación hacia parte junto con la Sala Administrativa, del órgano de gobierno de la Rama judicial.

Por cuenta del Acto Legislativo 02 de 2015 y la consecuente decisión de constitucionalidad sobre dicha norma (la sentencia C-285 de 2016), se pretendió una reforma al equilibrio de poderes y reajuste institucional, que si bien dio lugar a la creación de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, al seguir siendo parte en la estructura Constitucional del órgano de gobierno y administración de la Rama Judicial (capitulo 7, artículo 257 A), no se configuró desde el punto orgánico como una Jurisdicción autónoma

Posteriormente, se tramitó una reforma a la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia y, al hacer el control de constitucionalidad previo, la Corte Constitucional en Sentencia C-134 del 03 de mayo de 2023, diferenció entre el concepto de jurisdicción en sentido funcional y el concepto de jurisdicción en sentido orgánico. La Corte explicó que la Constitución diertamente admite que las Comisiones Nacional y Seccionales de Disciplina Judicial ejercen jurisdicción disciplinaria en el sentido funcional, pues su función, al resolver los asuntos de su competencia,

consiste en decir o declarar el derecho disciplinario (iurisdictio). No obstante, indicô que, contrario a lo que pretendía el proyecto, las Comisiones Nacional y Seccionales de Disciplina Judicial no conforman una jurisdicción nueva en el sentido orgánico de esta noción; es decir, un cuerpo jurisdiccional específico y autónomo especializado, que administra justicia en un campo jurídico diferenciable del que se define y aplica en las demás jurisdicciones. Esto por cuanto es la Carta Política la que se encarga de definir directamente cuándo un cuerpo de organismos judiciales constituye una jurisdicción, en la acepción orgánica de este término.

Por otra parte, desde que entro en funcionamiento la Comisión de Disciplina Judicial, esto es el 13 de enero de 2021, además de conocer de procesos contra abogados, auxiliares de la justicia, jueces de paz y funcionarios judiciales, se le atribuyó la competencia para conocer de todos los empleados de la Rama Judicial, que incluyen los de la Fiscalía General de la Nación, y el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Con corte a diciembre de 2022, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial registró 6.417 procesos activos, de ellos, 3.479 correspondientes a abogados, 2.676 a funcionarios, 95 procesos de empleados de la Rama Judicial y 167 relacionados con otros asuntos, esto quiere decir que cada Despacho de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, para esa data, tenía a su cargo aproximadamente 916 procesos, y por su parte, las 25 Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial, a corte de 31 de diciembre de 2022, contaban con una carga activa de 36.869 procesos disciplinarios.

Ahora bien, como se indicó en precedencia, a partir de la entrada en funcionamiento se amplió la competencia para conocer de todos los procesos disciplinarios en contra de los empleados de la Rama Judicial, los empleados de la Fiscalía General de la Nación, incluido el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, que se encuentran discriminados, asi:

Sujetos Disciplinables	Cantidad
Empleados de la Fiscalía General De La Nación	19.509
Empleados de la Rama Judicial	28.472
Empleados del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses	2.269
Total	50.250

Cantidad que a la postre, refleja un incremento aproximado del 389% en lo que se refiere a la población disciplinable, lo que significa que prácticamente se triplicará la cantidad de procesos que actualmente tienen tanto la Comisión como sus Seccionales, los cuales de igual forma se tramitarán con la misma planta de

Esto sin dejar de lado que se seguirá conociendo sobre los 412.2841 suletos es tales como abogados, funcionarios de la Rama Judicial y funcionarios de la Fiscalia General de la Nación.

Haciendo una proyección de los procesos que conocerá a futuro la Comisión Nacional y sus Comisiones Seccionales, se tiene que si se suman los 43.286 (activos a diciembre de 2022) con los 90.1032 (potenciales) a futuro la Jurisdicción tendría una carga activa de aproximadamente 133 389 procesos, casi un 828% de carga laboral, aspecto que no deja de ser totalmente alarmante, y por ello necesario y urgente de atender desde los factores de infraestructura, técnicos y humanos, a fin de garantizar que el acceso y la atención cumplan con los parámetros internacionales de una justicia pronta y expedita.

Este panorama es lo que permite establecer la necesidad de hacer una reforma constitucional que establezca la jurisdicción disciplinaria, desde una perspectiva orgánica que le permita ejercer en forma idónea el cumplimiento de sus funciones, mediante la creación de Juzgados Disciplinarios que permitan un mayor acceso a la administración de justicia, en el territorio Nacional.

#### Desarrollo

1. El lus puniendi del Estado en la perspectiva disciplinaria.

El derecho de sancionar, es una potestad exclusiva del Estado y tiene tres manifestaciones: el derecho penal, el derecho disciplinario y el derecho administrativo sancionador. Este proyecto de Acto Legislativo está dirigido a sentar las bases de lo que debe ser la jurisdicción disciplinaria, pues si bien esa

Que se obtienen de sumar 401.405 abogados + 5.769 funcionarios de la rama judicial + 5.110 funcionarios de la Fiscalía General de la Nación.

Que se obtiene del mismo promedio de sujetos y procesos que actualmente tenemos activos.

función fue prevista en la Constitución Política de 1991, falta conformar una jurisdicción nueva en el sentido orgánico de esta noción.

En este orden de ideas, esta creación es una necesidad conforme la realidad constitucional interna, ques no resulta acorde a las atribuciones constitucionales que un órgano administre justicia funcionalmente, pero no organicamente.

En este sentido, dado que el ejercicio de la acción disciplinaria es y debe ser un monopolio estatal, se requiere la creación de una jurisdicción disciplinaria integral, en donde exista una estructura jerárquica equivalente a la jurisdicción ordinaria o contenciosa administrativa y dotada además con la posibilidad de ejercer funciones de policia judicial, conforme quedó establecido en el proyecto<sup>3</sup> de Ley Estatutaria de Administración, a través de las cuales podrá desarrollar la labor de investigación de los casos que lleguen a su conocimiento

En este orden de ideas, habrá de regularse la creación de la estructura de jerárquica, conformada por la Corte Jurisdiccional Disciplinaria, los Tribunales Jurisdiccionales disciplinarios, y los Juzgados disciplinarios, que conocerán de los asuntos, conforme a las competencias que determine la ley.

La estructura orgánica de la jurisdicción disciplinaria

En la estructura del poder judicial en nuestro país se optó por un esquema de especialidad, en oposición al que se usa en otros países, en general de tradición jurídica anglosajona, que es el de la promiscuidad, esto es que todos los jueces conocen de todos los temas.

Es en desarrollo de esta tradición jurídica interna que se requiere que se dote la estructura judicial del Estado de una jurisdicción en sentido orgânico, dedicada al conocimiento de los asuntos disciplinarios.

Esa estructura debe componerse de funcionarios que decidan los casos en primera instancia (Juzgados Disciplinarios), habrá de existir un nivel jerárquico superior que haga realidad la garantía de la apelación (doble instancia) de la ntencia condenatoria, así como de la consulta (Tribunales Jurisdicciona Disciplinarios) y, por supuesto, un órgano de cierre (Corte Jurisdiccional

Disciplinaria) que tenga por función conocer del recurso extraordinario que sea reglamentado por la ley, unifique la jurisprudençia y los criterios de aplicación de las normas en materia disciplinaria, entre otras atribuciones.

Además cada órgano que la componga, de acuerdo al sujeto disciplinable. deberá garantizar la separación de roles, en la etapa de instrucción y juzgamiento, la doble instancia y el derecho a la impugnación de la primera condena, para lo cual podrà divirse en Salas y Subsalas.

En este sentido, al ser una jurisdicción en sentido orgánico y no solo funcional, también en los términos del artículo 86 de la Constitución, de acuerdo con lo que defina la ley que reglamente este acto legislativo, podrán conocer de la acción de tutela, pues se trata de una facultad constitucional y su condición inherente de "iuez"

#### 3. Proceso de transición

Para la implementación de la reforma debe fijarse un régimen de transición, que establezca que el Consejo Superior de la Judicatura, deberá implementar de manera gradual y progresiva dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación del presente acto legislativo, la creación de los juzgados disciplinarios, para lo cual el Gobierno Nacional deberá garantizar los recursos.

Así mismo, que disponga que los actuales Magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, ejercerán sus funciones en la Corte Jurisdiccional Disciplinaria hasta el día que termine el periodo para el cual fueron elegidos como magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, y que las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial serán transformadas en Tribunales Jurisdiccionales Disciplinarios, además que se garantizarán los derechos de carrera de los Magistrados y empleados de las Comisiones Seccionales quienes continuarán conociendo de los procesos disciplinarios sin solución de continuidad.

El texto propuesto es el siguiente

PROTECTO DE ACTO LEGISLATIVO NO.

DF 2023

"POR EL CUAL SE CREA LA JURISDICCIÓN DISCIPLINARIA"

EL CONGRESO DE COLOMBIA.

EL CONGRESO DE COLOMBIA, DECRETA:

ARTICULO 116. <a href="Articulo modificado por el artículo 1">Artículo 1</a> Modifiquese el artículo 116 de artículo 1 del Acto Legislativo No. 3 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>
La Corte Constitucional, la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, la Corte Suprema de Justicia, al Consejo de Estado, los Tribunales y los Lucces, administran Justicia. Tembién lo hace la Justicia Penal Militar y la Jurisdicción Agraría y Rural.
El órgano de cierre de la Jurisdicción Agraría y Rural serà la Sala de Casación Civil, Agraría y Rural de la Corta Suprema de Justicia, sin perjucio, de las competencias atribuidas al Consejo de Estado en los términos del Artículo 23 de la Constitución Política de Colombia.
El Congreso ejercerá determinadas funciones judiciales.

Excepcionalmente: la ley podrá atribuir proclementes de la prisciplamente determinadas funciones judiciales.

Politica de Colombia.

El Congreso ejercerá determinadas funciones judiciales. Excepcionalmente la ley podrá atribuir función jurisdiccional en materias precisas a determinadas autoridades administrativas. Sin embargo no les será permitido adelantar la instrucción de sumarios ni lurgar delitos. la instrucción de sumarios ni juzgar delitos. Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de jurados en las causas criminales, conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley.

Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de jurados en las causas criminales, conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Artículo 55. Proyecto de Ley Estatutaria Número 475 de 2021 Senado y 295 de 2020 Cámara, acumulado cor el Proyecto de Ley Estatutaria Número 430 de 2020 Cámara y con el Proyecto de Ley Estatutaria Número 488 de 2020 Cámara, "Por Media de la cual se modifica la Ley 270 De 1996 — Estatutaria de la Administración de Justicio y se dictan otras disposiciones".

ARTICULO 156. La Corte Constitucional, el Artículo 2: Modifiquese el artículo 156 de Consejo Superior de la Judicatura, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Nacional Electoral, el Procurador er consejo vacional Electrial, el Protorador General de la Nación, el Contralor General de la República, tienen la facultad de presentar proyectos de ley en materias relacionadas con sus funciones.

ARTICULO 174. Corresponde al Senado conocer de las acusaciones que formule la Cámara de Representantes contra el Presidente de la República o quien haga sus veces; contra los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional, los miembros del Consejo Superior de la Judicatura y el Fiscal General de la Nación, aunque hubieren cesado en el ejercicio de sus cargos. En este caso, conocerá por hechos u omisiones rá por hechos u omision el desempeño de los mismos ocumidos en el de

ARTICULO 178. La Câmara de Representantes tendrá las siguientes atribuciones especiales:

1. Elegir al Defensor del Pueblo.

2. Examinar y fenecer la cuenta ganeral del presupuesto y del tesoro que le presente el Contrator General de la República.

3. Acusar ante el Senado, cuando hubiere causas constitucionales, al Presidente de la República o a quien haga sus veces a los

República o a quien haga sus veces, a los magistrados de la Corte Constitucional, a los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, a los miembros del Consejo Superior de la

de la Nación o por los particulares contra los Fiscal General de la Nación

la Constitución Politica así: La Corte Constitucional, el Consejo Superior de la Judicatura la Corte Suprema de Justicia Judicatura, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, Corte Jurisdiccional Disciplinaria, el Consejo Nacional Electoral, el Procurador General de la Nación, el Contrator General de la República, tienen la facultad de presentar proyectos de ley en materias relacionadas con sus funciones.

con sus funciones.

Articulo 3: Modifiquese articulo 174 de la Constitución Política así: Corresponde al Senado conocer de las acusaciones que formule la Cámara de Representantes contra el Presidente de la República o contra el Presidente de la República o quien haga sus veces; contra los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional. y la Corte Urrisdiccional Disciplinaria, los miembros del Consejo Superior de la Judicatura y el Fiscal General de la Nación, aunque hubieren cesado en el ejercicio de sus cargos. En este caso, conocerá por hechos u omisiones ocurridos en el desempeño de los mismos Artículo 4: Modifiquese artículo 178 de la Constitución Política asi: La Cámara de Representantes tendra las siguientes atribuciones especiales:

ribuciones especiales: Elegir al Defensor del Pueblo.

Elegir al Detensor del Puecio.
 Examinar y fenecer la cuenta general del presupuesto y del tesoro que la presente el Contrator General de la República,
 Acusar ente el Senado, cuando hubiere causas constitucionales, al Presidente de la

República o a quien haga sus veces, a los magistrados de la Corte Constitucional, a los magistrados de la Corte Suprema de Judicatura, a los magistrados del Consejo de Superior de la Judicatura, a los Miembros del Consejo Estado y al Fiscal General de la Nación.

Superior de la Judicatura, a los Miembros del Consejo de Stado, la magistrados del Consejo de Estado, la Corte Jurísdiccional Disciplinaria y al

Artículo 232 de la Constitución Politica: Para ser Magistrado de la Corte-Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado se requiere: 1 Serce ombiano de nacimiento y ciudadano

en ejercicio,

1. Ser colombiano de nacimiento y ciudadano en ejercicio.
2. Ser abogado.
3. No haber sido condenado por sentencia judicial a pena privativa de la libertad, excepto por delitos políticos o culposos.
4. «Nurreral modificado por el artículo 12 del Acto Legislativo 2 de 2015. El nuevo texto es el sigulente:> Haber desempeñado, durante quince años, cargos en la Rama Judicial o en el Ministerio Público, o haber ejercido, con buen crédito, por el mismo tiempo, la profesión de abogado o la cátedra universitaria en disciplinas juridicas en establecimientos reconocidos oficialmente. Para el cargo de Magistrado de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado, la cátedra universitaria deberá haber sido ejercida en disciplinas juridicas relacionadas con el área de la magistratura a ejercer.

ejercer. PARAGRAFO. Para ser Magistrado de estas corporaciones no será requisito pertenecer a la carrera judicial.

expresados funcionarios y, sí prestan mérito, fundar en ellas acusación ante el Senado.

5. Requerir el auxilio de otras autoridades para el desarrollo de las investigaciones que le competen, y comisionar para la práctica de pruebas cuando lo considere conveniente.

4. Conocer de las denuncias y quejas que ante ella se presenten por al Fiscal General de la Nación o por los particulares contra los expresados funcionarios y, si prestan mérito, fundar en ellas acusación ante el pruebas cuando lo considere conveniente. Senado.

5. Requerir el auxilio de otras autoridades

para el desarrollo de las investigaciones que le competen, y comisionar para la práctica de pruebas cuando lo considere conveniente

Artículo 5: Modifiquese el artículo 232 de la Constitución Política así: Para ser Magistrado de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado y de la Corte Jurisdiccional Disciplinaria se requiere:

1. Ser colombiano de nacimiento y ciudadano en ejercicio.
2. Ser abogado:
3. No haber sido condenado por sentencia judicial a pena privativa de la libertad, excepto por delitoa políticos o culposos.
4. «Numeral modificado por el artículo 12 del Acto Legislativo 2 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:» Haber desempeñado, durante quince años, cargos en la Rama Judicial o en el Ministerio Público, o haber ejercido, con buen crédito, por el mismo tiempo, la profesión de abogado o la cátedra universitaria en disciplinas jurídicas en establecimientos reconocidos oficialmente. Para el cargo de Magistrado de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado, la cátedra universitaria deberá haber sido ejercida en disciplinas jurídicas relacionadas con el área de la magistratura Estado, la cátedra universitaria deberá haber sido ejercida en disciplinas jurídicas relacionadas con el área de la magistratura

a ejercer. PARAGRAFO. Para ser Magistrado de estas corporaciones no será requi-pertenecer a la carrera judicial.

Articulo corregido según Aclaración publicada en la Gaceta No. 125> Los Magistrados de la Corte Constitucional, de la ido según Aclaración Gaceta No. 125> Los Magistrados de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia, y del Consejo de Estado serán elegidos para períodos individuales de ocho años, no podrán ser reelegidos y permanecarán en el ejercicio de sus cargos mientras observen buena conducta, tengan rendimiento satisfactorio y no hayan llegado a edad de retiro forzoso.

ARTICULO 257A. <Articulo "adicionado" por el artículo 19 del Acto Legislativo 2 de 2015. El nuevo texto es el siguiente:> La Comisión Nacional de Disciplina Judicial ejercerá la función jurisdiccional disciplinaria sobre los funcionarios y empleados de la Rama Judicial.

<Aparles tachados INEXEQUIBLES, el aparle subrayado corresponde a la corrección introducida en cumplimiento de la Sentencia C-285-16> Estará conformada por Sentencia C-285-16> Estará conformada por siete Magistrados, cuatro de los cuales serán alegidos por el Congreso en Pleno de temas enviadas por el Congreso en Pleno de temas enviadas por el Consejo Guperior de la Judicatura previa convocatoria pública reglada adelanteda-por la Gerencia de la Rama Judicial, y tres de los cuales serán elegidos por el Congreso en Pleno de temas enviadas por el Presidente de la República, previa convocatoria pública reglada. Tendrán periodos personales de ocho años, y deberán cumplir con los mismos requisitos exigidos para ser Magistrado de la Corte Suprema de Justicia.

Los Magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial no podrán ser reelegidos.

Podrá haber Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial integradas como lo señale La Corte Jurisdiccional Disciplinaria se compondrá por stete Magistrados, cuatro

Artículo 233 de la Constitución Política: Artículo 6: Modifiquese el artículo 233 de Artículo 6: Modifiquese el artículo 233 de la Constitución Política así: Los Magistrados de la Corte Constitucional, de la Corte Suprema de Justicia, del Consejo de Estado y de la Corte Jurisdiccional Disciplinaria serán elegidos para periodos Individuales de ocho años, no podrán ser reelegidos y permanecerán en el ejercicio de sus cargos mientras observen buena conducta, tengan rendimiento satisfactorio y no hayan llegado a edad de retiro forzoso. Artículo 7: Adiciónese al Titulo VIII de la Constitución Política el capítulo IV A. "De la Jurisdicción Disciplinaria" en los siguientes términos:

CAPITULO 4A.

DE LA JURISDICCION DISCIPLINARIA a Artículo 245A: Créase la Jurisdicción a Disciplinaria, que será la encargada de examinar la conducta y sancionar las faltas disciplinarias de los funcionarios y empleados de la rama judicial, de los jueces de paz y reconsideración, de los conciliadores, de los árbitros, de quienes ejerzan función jurisdiccional de manera excepcional, transitoria u ocasional en las diferentes jurisdicciones y de los abogados en ejercicio de su profesión, en la instancia que señale la ley, salvo que esta función por disposición legal sea atribuida a los Colegios de Abogados.

La Jurisdicción Disciplinaria estará conformada por la Corte Jurisdiccional Disciplinaria, los Tribunales Jurisdiccionales disciplinarios, y los Juzgados disciplinarios, que conocerán de los asuntos, conforme a las competencias que determine la ley.

Cada órgano, de acuerdo al sujeto disciplinable, garantizará la separación de roles, en la etapa de instrucción y juzgamiento, la doble instancia y el derecho a la impugnación de la primera condena. Para lo cural, podrán dividirse internamente en salas o subsalas.

La Corte Jurisdiccional Disciplinaria se Artículo 245A: Créase la Jurisdicción Disciplinaria, que será la encargada de

La Comisión Nacional de Disciplina Judicial La Comision Nacional de Disciplina Judicial será la encargada de examinar la conducta y sancionar las faltas de los abogados en ejercicio de su profesión, en la instancia que señale la ley, salvo que esta función se atribuya por la ley a un Colegio de Abogados.

PARÁGRAFO. La Comisión Nacional de Disciplina Judicial y las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial no serán competentes para conocer de acciones de trata.

PARÁGRAFO TRANSITORIO 1o. Los Magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial deberán ser elegidos dentro del año siguiente a la vigencia del vigencia del comisión de la comis Disciplina Judicial deberán ser elegidos dentro del año siguiente a la vigencia del presente acto legislativo. Una vez posesionados, la Comisión Nacional de Disciplina Judicial asumirá los procesos disciplinarios de la Sala Jurisdiccional Disciplinarios de la Sala Jurisdiccional Disciplinarios de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, Los actuales Magistrados de la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, ejercerán sus funciones hasta el día que se posesionen los miembros de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial. Las Salas Disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura serán transformadas en Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial. Se garantizarán los derechos de carrera de los Magistrados y empleados de las selas disciplinarias de los Consejos Seccionales de la Judicatura quienes continuarán conceiendo de los procesos a su cargo, sin solución de continuidad.

de los cuales serán elegidos por Congreso en Pleno de temas enviadas por el Consejo Superior de la Judicatura previa núfilica reglada, y tres de los de los cuales serán elegidos por el el Consejo Superior de la Judicatura previa convocatoria pública reglada, y tres de los cuales serán elegidos por el Congreso en Pleno de temas enviadas por el Presidente de la República, previa convocatoria pública reglada. Artículo 245B: Son atribuciones de la Corte Jurisdiccional Disciplinaria:

1. Desempeñar las funciones de tribunal supremo jurisdiccional disciplinario, conforme a las reglas que señale ley. Unificar jurisprudencia en materia disciplinaria como órgano de cierre. 2.

3. Conocer de los recursos de apelación y de doble conformidad de la forma como

determine la ley.

Dirimir los conflictos de competencia que ocurran entre los distintos Tribunales

Disciplinarios.

5. Darse su propio reglamento.

6. Las demás que determine la ley.

PARÁGRAFO TRANSITORIO 1º El Consejo Superior de la Judicatura implementará de manera gradual y progresiva dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación del presente acto legislativo, la creación de los juzgados disciplinarios. El Consejo Superior de la Judicatura coordinará la creación de estos despachos en todo el territorio nacional. El Gobierno Nacional garantizará los recursos para su implementación.

PARÁGRAFO TRANSITORIO 2º Los actuales Magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial, ejercerán sus funciones tiasta el día que termine el período para el cual fueron elegidos como magistrados de la Comisión Nacional de Disciplina Judicial Las Comisiones Seccionales de Disciplina Judicial serán transformadas

Jurisdiccionales Disciplinarios. Se garantizarán los derechos de carrera de los Magistrados y empleados de las Comisiones Seccionales quienes continuarán conociendo de los procesos disciplinarios sin solución de continuidad.  Artículo 8: Concordancia, Vigencias y Derogatorias: El presente acto legislativo rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que le seam contrarias. Se elimina el artículo 257A de la Constitución Política.	Hera dito landiner 3 Francosiner Veces  Orlando costillo A James Husquera Jones,
He Aless Formed Trans There HR Soines Aless ofer Tours of Figure 1 Trans There is the state of t	ABON - COMUNES.  Jun Corlos Will  Jun Corlos Will  Ashre Street Street  Faire Street  Faire Street  AShri Street Halphan  And People Conscions.
Jun montrigues Again of S	CAMARA DE REPRESENTANTES SECRETARÍA GENERAL  El día 30 de A90HU del año 2023 Ha sido presentado en este despacho el Proyecto de 187 Acto Legislativo X No. 180 Con su correspondiente Exposición de Motivos, suscrito Por: HR O 100 Henon Sdrichez Jewn y otray firma)  SECRETARIO GENERAL

# PROYECTOS DE LEY

### PROYECTO DE LEY NÚMERO 168 DE 2023 CÁMARA

por el cual se modifica en el cual se modifica la Ley 1171 del 2007 y la Ley 1276 del 2009 y se establecen nuevos criterios para la atención del adulto mayor.

Bogotá D.C., agosto de 2023.

JAIME LUIS LACOUTURE

Honorable Camara de Representantes

Asunto: Por et cual se modifica en el cual se modifica la ley 1171 del 2007 y la ley 1276 del 2009 y se establecen nuevos criterios para la atención del adulto mayor.

En el marco de las funciones constitucionales y legales que me asisten en calidad de Representante a la Cámara, me permito radicar el Proyecto de Ley. Por el cual se modifica en el cual se modifica la ley 1171 del 2007 y la ley 1276 del 2009 y se establecen nuevos criterios para la alención del adulto mayor.

En tal sentido, respetuosamente solicito proceder según el trámite previsto constitucional y legalmente para tales efectos.

Much Andres Hoptes PROYECTO DE LEY No

el cual se modifica en el cual se modifica la ley 1171 del 2007 y la ley 1276 del 2009 y se establecen nuevos criterios para la atención del adulto mayor

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La exposición de motivos que fundamenta la presente iniciativa estará estructurada de

- I. Objeto de la iniciativa.
- Fundamento constitucional y antecedente legal.
   Justificación
   Articulado

#### 1. OBJETO DE LA INICIATIVA.

presente ley tiene como objeto la modificación de la ley 1171 de 2007 y la ley 1276 de 2009, con la intención de definir responsables de la vigilancia y seguimiento de los beneficios a la población adulta mayor de manera que se dé correcto cumplimiento para la población beneficiaria.

### 2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y ANTECEDENTES

Constitución Politica

Artículo 46.

El Estado, la sociedad y la familia concurrián para la protección y la asistencia de las personas de la tercera edad y promoverán su integración a la vida activa y comunitaria. El Estado les garantizará los servicios de la seguridad social integral y el subsídio alimentario en caso de indigencia.

Ley 1251 de 2008

"Por la cual se dictan normas tendientes a procurar la protección, promoción y defensa de los derechos de los adultos mayores"

La presente ley tiene como objeto proteger, promover, restablecer y defender los derechos de los adultos mayores, orientar políticas que tengan en cuenta el proceso de envejecimiento, planes y programas por parte del Estado, la sociedad civil y la familia y regular el funcionamiento de las instituciones que prestan

servicios de atención y desarrollo integral de las personas en su vejez, de conformidad con el artículo 46 de la Constitución Nacional, la Declaración de los Derechos Humanos de 1948, Plan de Viena de 1982, Debercs del Hombre de 1948, la Asamblea Mundial de Madrid y los diversos tralados y convenios internacionales suscritos por Colombia.

#### 3. JUSTIFICACIÓN

La propuesta surge como una forma de atender las necesidades de la población de adultos mayores, la cual se encuentra en constante aumento y suffe de diversas desventajas sociales. Así, a través de esta propuesta se busca la obtención de mejores servicios y medidas de protección realizando lo expuesto en el decreto 681 de 2022.

En Colombia de acuerdo con la ley 2055 del 2020 "POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA LA «CONVENCIÓN INTERAMERICANA SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS MAYORES», ADOPTADA EN WASHINGTON, EL 15 DE JUNIO DE 2015" la población adulta mayor en Colombia corresponde con edades mayores a 60 años, mientras que la edad para acceder a pensión es de 54 para mujeres y 62 para hombres según el artículo 33 de la Ley 100 de 1993

# A. DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN ADULTA MAYOR EN COLOMBIA.

Según proyecciones del DANE la población de adultos mayores en Colombia en 2020 ascendia a 6.808.641, correspondiente a 13,5% población del pais, hacia 2021, las proyecciones ascienden a 7,107.914 equivalente a 13.9% de la población.

La distribución por departamento de la población adulta mayor en Colombia La distribución por departamento de la población adulta mayor en Colombia es relativamente uniforme, de acuerdo con proyecciones de la Encuesta de Calidad de Vida (ECV) del DANE el departamento con mayor proporción de este grupo poblacional es Quindlo con 19.7%, y el de menor proporción Guainía, con 6.1%, mientras que el porcentaje de la población total nacional es de 13.9%.

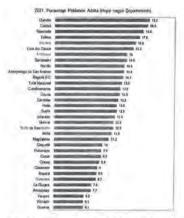
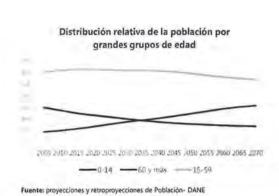


Gráfico de elaboración propia con datos DANE 2021.

La población de adultos mayores se encuentra en aumento, estimaciones del DANE y la ONU concuerdan que en el periodo entre 2030-2050 la población de adultos mayores supere a la población entre 0-14 años.

En "Adulto Mayor en Colombia" se ilustra que la Distribución relativa de la Población por Grandes Grupos de Edad identifica que hacia 2030-2035 la población entre 0-14 años y la 60 y más se nivelará, y que a partir del 2035 la población 60 años y mayor seguirá creciendo en proporción, superando al grupo poblacional de 0-14.

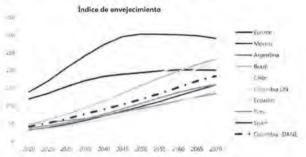
Dane, "ADULTO MAYOR EN COLOMBIA" Enero 2021



El siguiente gráfico registra una proyección del número de adultos mayores por cada cien (100) personas entre 0-14 años, en este las proyecciones apuntan a una proporción de 100 adultos mayores por cada 100 personas entre 0-14 a partir de 2045 según proyecciones de la ONU y 2050 en las proyecciones del DANE.

#### Envejecimiento

Registro de un crecimiento mayor de la población de 60 y más.



vecciones y retroproyecciones de población- DANE-Colombia y Proyecciones UN 2019

Lo anterior implica que la población colombiana seguirá "creciendo", a medida que una mayor cantidad de personas llegan a este rango de edad, y la expectativa de vida aumenta se hace necesario tener un sistema social que soporte a un grupo poblacional que requiere de necesidades y un trato diferencial e integral.

#### B. ESTADO DE LA POBLACIÓN.

La cobertura de servicios y beneficios para el adulto mayor demuestra debilidades en los sistemas de atención de esta población, de acuerdo con datos de DANE en el documento "Adulto Mayor en Colombia" se evidencia que, aunque la mayoría de la población adulta mayor se encuentra afiliada al sistema de seguridad social con 97,2%, no obstante, solo un 16,1% cotiza para pensión, y solo 26% esta pensionada.

	Ago oct 2019	Ago- oct 2020
Total	12,5	16,1
Hambres	14,9	17.5
Mujeres	8,4	13,3
	AND DESCRIPTION OF THE PROPERTY OF THE PARTY.	100
Porcentaje de personas de	60 años o más con ufiliación e saluc	(%)
Porcentaje de personas de	60 ands o mas con afiliación a saluc Ago- oct 2019	
Poisentaje de personas de Total		
	Ago- oct 2019	Ago- oct 2020

Existe además una brecha entre el porcentaje de cotización, con 17,5% para los hombres y 13,3% para mujeres, una diferencia de 4,2%.

Otra medida estadística importante es la Pobreza Monetaria, y pobreza monetaria extrema, una persona se considera como en pobreza monetaria cuando su ingreso es insuficiente para cubrir sus gastos alimentícios y de otros tipos; se tiene que este grupo poblacional presenta una pobreza monetaria y pobreza monetaria extremas similar a otros grupos poblacionales, con una tendencia a ser menor, así la pobreza monetaria es de 27.6% para hombres y 28.2% para mujeres, en el caso de la pobreza monetaria extrema es de 7.4% para hombres, y 7.0% para mujeres como se puede observar en la signiente tabla. observar en la siguiente tabla.

	Maria sampasi		•	Marie Promote Art	
-	May .	Basel (M.II)	-	Major.	Beerley (M 10)
40.5	(A)S	149	en:	- 80	314:
.004	40.0	An.	46	10+	41
86	40.6	144	M	12.0	36
374	165	0.00	W.	125	ind.
	.004 .004	.00+ +A1	03. 985 445 100 481 48 105 407 54 274 665 10	03: 985 945 955 100 483 46 46 1056 407 54 55 274 965 10 75	-0.5 68.5 44.6 45. 20.7 100 48.1 44. 44 104 10.6 49.6 58. 58 59 79 2014 68.6 58 59 79

No obstante, los efectos de la pobreza monetaria pueden verse amplificados en una población más vulnerable a la falta de alimentación, así como de servicios esenciales, como agua potable, y vivienda digna.

La población presenta bajos índices de escolaridad y altos índices de trabajo informal, la siguiente tabla del CNPV, DANE, permite ver que 49,28% (2.888.580) de la población adulta mayor solo alcanzó el grado de primaria, y tan solo 10,51% (615.988) educación superior, de igual manera hay un amplio porcentaje de 14,22% (833.582) que no presentan nivel educativo.

Nível educativo	Nivel educativo más alto alcanzado por las personas de 5 años o más	(%)	Nivel educativo más alto alcanzado por las personas de 60 años y más.	(%)
Preescolar	925.533	2,40	7.192	0,12
Primaria	12.013.062	31,10	2.888.580	49,28
Secundaria	6.768.402	17,52	586.886	10,01
Media	10.178.604	26,35	697.208	11,90
Superior	7,599.158	19,68	615.988	10,51
Posgrado	1.137,777	2,95	156.665	2,67
Sin información	697.735	1,81	74.879	1,28
Ninguno	1.806.365	4,68	833.582	14,22
Total	38.622.536	100,00	5.860,980	100,00

Fuente DANE, CNPV 2018.

#### CONDICIONES LABORALES

ción a las condiciones laborales la OCDE define la edad de trabajo como la comprendida entre 15 a 64 años<sup>3</sup>, a partir de los 65 una persona es considerada como de tercera edad, el promedio de edad para acceso a pensión entre los países de la OCDE es de 64 años<sup>4</sup>

En la siguiente tabla se puede observar la tasa de participación del mercado laboral de este sub grupo de adultos mayores que aún trabaja por país miembro de la OCDE, incluyendo además el respectivo coeficiente GINI del país como dato comparativo.

		TASA DE PARTICIPACIÓN EN MERCADO LABORAL TERCERA EDAD			
PAIS	COEFICIENTE GINI	М%	F %	Porcentaje Total Trabajadores de Tercera Edad (65) %	
República					
Eslovaca	23.2	6.3	3.3	4.5	
Eslovenia	24.4	4.4	2.2	3.2	
Republica					
Checha	25,3	9,6	5.0	6.9	
Islandia	26.1	42.1	20.9	31.6	
Bélgica	27.2	4.3	1.8	3.0	
Dinamarca	27.7	12.9	4.7	8,5	
Finlandia	27.7	9.5	3.9	6.4	
Noruega	27.7	12.6	8.0	10.5	
Holanda/Pai					
ses Bajos	29.2	13.4	5.7	9.3	
Suecia	29.3	14.8	7.7	10.9	
Hungria	30.0	6.4	3.4	4.5	
Austria	30.2	6.5	2.9	4.5	
Polonia	30.2	8.9	3.6	5.7	
Irlanda	30.6	18.3	6.5	12.0	
Estonia	30.8	17.3	12.5	14.1	
Korea	31.4	44.9	28.0	35.3	
Alemania	31.7	10.1	5.3	7.4	
Francia	32.4	4.5	2.5	3.4	
Nueva					
Zelanda	32.5	30.5	19.6	24.8	
Portugal	32.8	17.3	7.0	11.3	

<sup>8</sup> OECD (2022), Working age population (indicator). doi: 10.1787/d339918b-en (Accessed on 09 September 2022)

<sup>8</sup> OECD "Country Profiles" available at http://oe.ed/pag.

Dane. ADULTO MAYOR EN COLOMBIA Enero 2021.

	Promedio	16.838	8.245	12.2275
Colombia	54.2	36.7	13.5	23.9
Costa Rica	49.3	23.8	8.9	16.0
Brazil	48.9	20.5	7.3	13.0
Mexico	45.4	37.0	13.5	24.0
Chile	44.9	29.9	9.7	18.4
Turquia	41.9	16.8	4.4	10.0
Unidos	41.5	23.9	15.8	19.4
Estados				
srael	38.6	29.3	15.0	21.5
Rusa	36.0	9.0	5.3	13,0
Federación				
Lituania	35.4	16.0	8.4	10.9
Italia	35.2	7.7	3.0	5.1
Reino Unido	35.1	13.5	8.4	10.7
Letonia	34.5	13,3	9.4	10.7
Australia	34.4	18.1	10.7	14.2
España	34.3	3.7	2.2	2.9
Luxemburgo	34.2	4.3	1.6	2.8
Canadá	33.3	18.5	9.7	13.8
Suiza	33.1	15,2	7.8	11.1
Grecia	33.1	6.7	2.6	4.4
Japón	32.9	35.0	18.1	25.5

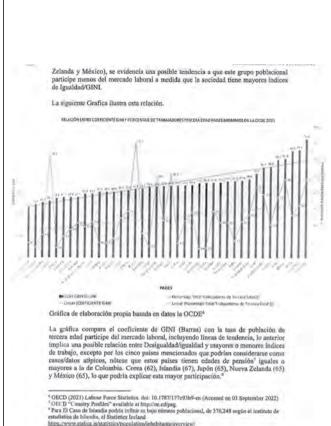
Tabla de elaboración propia con datos de la OCDE5

De la tabla anterior se tiene que en general la población masculina de tercera edad tiende a tener una mayor participación laboral con un promedio de 16,8% comparado con un 8,2% para el caso de las mujeres, lo que significa que los hombres en tercera edad tienen una participación en promedio 51% más alta que las mujeres.

Los datos también demuestran que Colombia es uno de los países con mayor tasa de participación de esta población, ocupando el sexto lugar, con un 23,9% de participación después de Corea (35,3%), Islandia (31,6%), Japón (25,5%), Nueva Zelanda (24,8%) y México (24%), es importante notar que estos países tienen coeficientes de GINI menores a los de Colombia, siendo más igualitarios que Colombia, entre los países de la OCDE Colombia tiene el mayor indice de GINI, con 54,2, el resto de países tienen tanto menores índices de GINI, como tasa de participación del grupo poblacional en el mercado laboral.

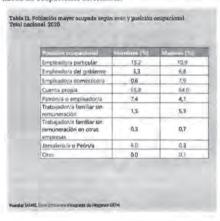
En efecto, excepto por los cinco países mencionados (Corea, Islandia, Japón, Nueva

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> OECD (2021) Labour Force Statistics. doi: 10.1787/177e93b9-en (Accesed on 03 September 2022)



La información anterior podría denotar que al ser más desigual las personas en Colombia se ven obligadas, por necesidad a continuar trabajando hasta la tercera edad, debido a menores oportunidades laborales, educativas, y acceso a mecanismos de protección para esta población, lo que podría influir en los bajos niveles de acceso a pensiones u otras opciones de retiro.

Esto concuerda con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH según la cual 65,8% y 64% de la población adulta mayor, masculina y femenina respectivamente trabajan por cuenta propia, de igual modo según datos del Estudio Nacional de Salud, Bienestar y Envejecimiento (SABE) 2016, 60% de la población adulta mayor (60 años en adelante) trabaja por necesidad y de estos el 58% de los que trabajan lo hacen en ocupaciones informales.



#### VIVIENDA

En Colombia los adultos mayores presentan una tendencia a vivir con familiares, de un total de 5.821.959 solo 14,2% vive por su cuenta equivalente a 827.860, el resto correspondiente a 4.994.099 vive con una o más personas en el hogar, la mayor proporción corresponde a una vivienda de dos personas, incluyendo el adulto mayor, con 1.700.608 (29,2%), y tres personas 1.273.907 (21,9%).

Total personas en el hoger	Total de personas de 60 años o más	Porcentaje (%)
Una (1) persona	827,860	14,2
	- Aug. 100	
Tres (3) personas	1.273,907	21,9
Cinco (5) personas	552.366	9,5
Total	5.821.959	100.0

Una parte de esta población también reside en Lugares Especiales de Alojamiento, (LEA), los cuales son lugares de alojamiento y dormitorio para la población, a continuación, se visualiza los tipos de LEA y la cantidad de adultos mayores que los habitan.

	Numero de Hombres	Marrero da Majeres	Noicemans del secal de homoves	del cossi de
Centro	4310	216	21.3%	(24)
ili protección e infamuelo preventivo para niños, ruñas y	67	316	03%	11,650
aluho mayor	14.227	14.127	70,2%	75.3%
Conversio serriciano, moru	791	3720	194	19.99
Sept makes a contrastion in terms	- 16	M	0.0%	0.7%
Armada y Fuerra Aerest)			0.0%	00%
Commence de trabajo	100	.79	149	6.176
Casa de lenocirlo o prombuto	- 4	-4	0.89	110%
Albertur de desclazados	18.	35	1.54	TD
Height De got	1	40	0.0%	
Centro de rehabilitacios fancional	-975	439	276	- 470
Cara de sero indigera	15	12	029	01%
Total	25265	18.756	100.0%	70000

Finente: DANE, Proyectiones de pobleción besadas en el CNPV 201

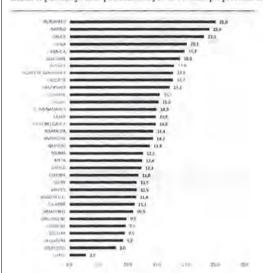
La población residente en LEAs consiste en 20.265 hombres y 18.756 mujeres, esta se encuentra mayormente concentrada en Centros de Protección y atención al adulto mayor, correspondientes, con 14.227 y 14.127, hombres y mujeres respectivamente, equivalentes a 70,2% y 75,3% de esta población.

#### SALUD

La salud de los adultos mayores en Colombia es de vital garantía, al ser uno de los grupos con más incidencia y vulnerabilidad frente a enfermedades ya sean físicas o

psicológicas. Como ya se ha mencionado el sistema de seguridad social tiene una alta

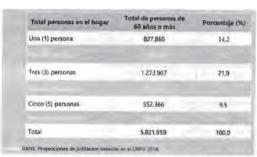
Aun así, hay una alta incidencia de discapacidades en la población, la siguiente tabla ilustra el porcentaje de la población mayor de 60 años que presenta discapacidades.



El promedio de incidencia de discapacidades por departamento es de 14.34, a nível nacional por edades se tiene que los adultos mayores representan el grupo con mayor proporción de discapacidades, 39% de la población total nacional con discapacidades son adultos mayores, La cantidad de personas discapacitadas en Colombia hacia 2020 era de 1,319,049, esto equivaldria a 514,429 adultos mayores con discapacidades.

Grupo Etario	Cantidad.	Porcentaje
Niños y niñas	204,453	
(0-14)		15%
Jovenes (15-27)	112,119	8%
Adultos	488,048	37%

<sup>9</sup> Dane, ADULTO MAYOR EN COLOMBIA Enero 2021.



Una parte de esta población también reside en Lugares Especiales de Alojamiento, (LEA), los cuales son lugares de alojamiento y dormitorio para la población, a continuación, se visualiza los tipos de LEA y la cantidad de adultos mayores que los habitan

	Homers de Homers	Mujeres Mujeres	Porcentian del tocal de Incresion	Porcential del total de Museum
Contraction (Contraction)	4.110	216	21.5%	1.24
Interfacion de protección e intermada preventivo para nellos, nellas y	67.	118	03%	DAY
Adulto mayor	14,227	14.127	702%	753%
tivis tige and a second	291	1726	390	15.7
Section of Learning Cor Palmoder (Horse)	16.	65	0.10	6.9%
fuerza Aeres)		1 1	0.0%	0.0%
Campanion to de trabajo	330	71	1.6%	0.13
Cara de lengania a prestibula	- 4	4	0.04	7000
Alteriyan be druglocades	.10	25	019	81.7%
FORE DE SAL	V :		007	
Cylmini sti rghidaktacon fanossa	475	439	2.3%	437
Country or ordigera	72.	12	22h	6.19
TOME	2028	12.7%	100 min 7	1000 000

mis en el CNPV 2018

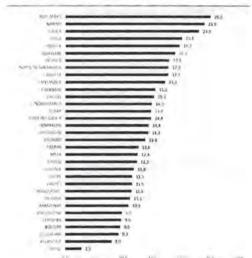
La población residente en LEAs consiste en 20.265 hombres y 18.756 mujeres, esta se encuentra mayormente concentrada en Centros de Protección y atención al adulto mayor, correspondientes, con 14.227 y 14.127, hombres y mujeres respectivamente, equivalentes a 70,2% y 75,3% de esta población.

La salud de los adultos mayores en Colombia es de vital garantia, al ser uno de los grupos con más incidencia y vulnerabilidad frente a enfermedades ya sean fisicas o

psicológicas. Como ya se ha mencionado el sistema de seguridad social tiene una alta de tasa de afiliación de 97,2% de adultos mayores.

Aun así, hay una alta incidencia de discapacidades en la población, la siguiente tabla

ilustra el porcentaje de la población mayor de 60 años que presenta discapacidades.



El promedio de incidencia de discapacidades por departamento es de 14,34, a nivel nacional por edades se tiene que los adultos mayores representan el grupo con mayor proporción de discapacidades, 39% de la población total nacional con discapacidades son adultos mayores, La cantidad de personas discapacitadas en Colombia hacia 2020 era de 1,319,049, esto equivaldría a 514,429 adultos mayores con discapacidades.

Grupo Etario	Cantidad.	Porcentaje
Niños y niñas	204,453	
(0-14)		15%
Jovenes (15-27)	112,119	8%
Adultos	488,048	37%

<sup>\*</sup> Dane, ADULTO MAYOR EN COLOMBIA Enero 2021.

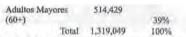


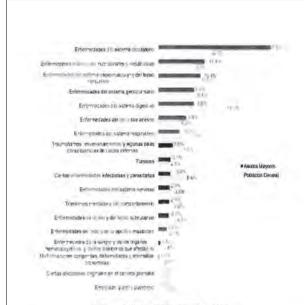
Tabla de elaboración propia con datos de "Boletines Poblacionales: Personas con Discapacidad" diciembre 2020

En el siguiente gráfico se ilustran las alteraciones permanentes más prevalentes en el grupo poblacional de mayores de 60 años.



Fuente: MSPS. RLCPD Corte Abril de 2020

De esto se observa que las cuatro mayores discapacidades son de especial cuidado, ya que estas causan defrimento para una vida digna, El movimiento de cuerpo (26,3%), deterioro de visión 18,6%, Sistema nervioso (15,2%) Sistema cardiaco (13,7%) juntas equivalen a 73.8% de las discapacidades presentes en la población mayor de 60 años con discapacidades.



Fuente: MSPS, RIPS, Junio de 2020

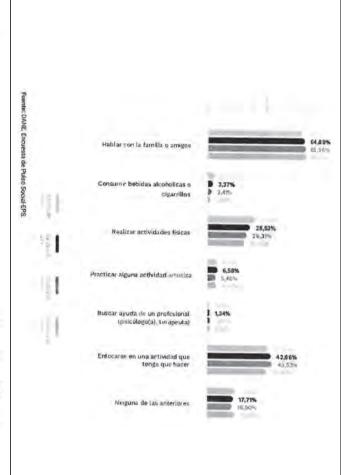
En el caso de la salud mental, se identifica que una mayoria de la población no utiliza ningún tipo de ayuda profesional, y en su lugar prevalecen otros mecanismos.

La siguiente tabla<sup>10</sup> relaciona el porcentaje de personas de distintos grupos etarios según los mecanismos utilizados para sentirse mejor.

Se destaca que solo 1,0% de la población adulta mayor encuestada manifestó buscar ayuda de carácter profesional, y que, por el contrario, la mayoría respondió hablar con familia o amigos (66,05%) y realizar otras actividades (39,48%).

Es de notar que entre los grupos etarios se mantuvieron uniformes los porcentajes por categoria,

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Personas mayores en Colombia: Hacia la inclusión y la participación, DANE, 2021



#### 4. ARTICULADO

PROYECTO DE LEY No\_\_\_\_

Por el cual se modifica en el cual se modifica la ley 1171 del 2007 y la ley 1276 del 2009 y se establecen nuevos criterios para la atención del adulto mayor.

El Congreso de Colombia

#### DECRETA

ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene como objeto la modificación de la ley 1171 del 2007 "Por medio de la cual se establecen unos beneficios a las personas adultas mayores." Y la ley 1276 de 2009 "A través de la cual se modifica la Ley 687 del 15 de agosto de 2001 y se establecen nuevos criterios de atención integral del adulto mayor en los centros vida."

ARTÍCULO 2°. Modifiquese el Artículo 3 de la ley 1171 el cual quedará así:

ARTÍCULO 3º. DESCUENTOS EN ESPECTÁCULOS. Las personas mayores de 62 años, gozarán de un descuento del cincuenta por ciento (50%) en la boleteria para espectáculos públicos, culturales, deportivos, artisticos y recreacionales que se celebren en escenarios que pertenezcan a la Nación o a las entidades territoriales, se deberá garantizar la apropiada difusión de este beneficio.

Podrá limitarse por parte de los empresarios de dichos espectáculos, el número de boletería con este beneficio siempre y cuando se garantice <u>un mínimo del diez por ciento (10%)</u> de la boletería expedida para el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

Parágrafo, La Superintendencia de Industria y Comercio será la entidad encargada de realizar el seguimiento, vigilancia y control con el fin de garantizar el cumplimiento de estos beneficios.

ARTÍCULO 3º. Modifiquese el Artículo 4 de la ley 1171 el cual quedará así:

ARTÍCULO 4º. DESCUENTOS EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS. Las personas mayores de 62 años, tendrán derecho a un descuento del cincuenta por ciento (50%) en el costo de la matricula y veintícinco por ciento (25%) en otros derechos pecuniarios en instituciones oficiales de educación superior cuando decidan adelantar estudios en dichas instituciones.

Parágrafo. El Ministerio de Educación Nacional será la entidad encargada de realizar el seguimiento, vigilancia y control con el fin de garantizar el cumplimiento de estos beneficios, recibirá denuncias de la población beneficiaria que se vea afectada y generará las sanciones necesarias,

ARTÍCULO 4º. Modifiquese el Artículo 6 de la ley 1171 el cual quedará asi:

ARTÍCULO 6º, OPERADORES DE TURISMO. Las Entidades y Empresas que reciban recursos del Estado para desarrollar actividades de hotelería y turismo o que se beneficien de exenciones tributarias, deberán establecer con destino a las personas mayores de 62 años, tarifas diferenciales con descuentos en los servicios que ofrezean, y deberán garantizar la apropiada difusión de estas tarifas diferenciales.

Parágrafo: El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo se encargará de realizar el seguimiento, vigilancia y control del cumplimiento de los deberes establecidos en este artículo.

ARTÍCULO 5º. Modifiquese el Artículo 7 de la ley 1171 el cual quedará así:

ARTÍCULO 70. SITIOS TURÍSTICOS. Los sitios de interés turistico de acceso permitido al público que sean de propiedad del Estado, deberán establecer una tarifa diferencial que otorgue un descuento no menor del cincuenta por ciento (50%) sobre el valor de las tarifas de ingreso a ellos, para las personas mayores de 62 años.

Parágrafo. El Ministerio de Comercio. Industria y Turismo se encargará de realizar el seguimiento, vigilancia y control. Así mismo diseñará mecanismos o campañas de difusión dirigida a la población beneficiaria.

ARTÍCULO 6º. Modifiquese el Artículo 11 de la ley 1171 el cual quedará así:

ARTÍCULO 11. CONSULTORIOS JURÍDICOS, Los consultorios jurídicos de las Facultades de Derecho deberán dar prioridad a la atención de consultas y solicitudes efectuadas por personas mayores de 62 años.

ARTÍCULO 7º. Modifiquese el Articulo 12 de la ley 1171 el cual quedará así;

ARTÍCULO 12, CONSULTAS MÉDICAS, Sin perjuicio de los derechos que les asisten a los niños y a las niñas, las Empresas Promotoras de Salud deberán asignar los servicios de consulta externa médica, odontológica y por médico especialista y apoyos diagnósticos a los afiliados mayores de 62 años dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud por parte de estos.

Paragrafo: La Superintendencia Nacional de Salud se encargará de realizar el seguimiento, vigilancia y control, recibir demuncias de la población y sancionar.

ARTÍCULO 8º. Modifiquese el Artículo 12 de la ley 1171 el cual quedará así:

ARTÍCULO 15. ACCESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN COLOMBIA. En ningún caso la edad podrá ser tenida en cuenta como criterio para definir el acceso a las instituciones de educación superior del país.

Departamentales y Municipales se encargará del seguimiento, vigilancia y control.

ARTÍCULO 9°, Modifiquese el Artículo 6 de la ley 1276 del 2009 el cual quedará así:

ARTÍCULO 60. BENEFICIARIOS. Serán beneficiarios de los Centros Vida, los adultos mayores de niveles I y II de Sisbén o quienes según evaluación socioeconómica, realizada por el profesional experto, requieran de este servicio para mitigár condiciones de vulnerabilidad, aislamiento o carencia de soporte social.

PARÁGRAFO. Los Centros Vida tendrán la obligación de prestar servicios de atención gratuita a los ancianos indigentes, que no pernoctan necesariamente en los centros, a través de los cuales se garantiza el soporte nutricional, actividades educativas, recreativas, culturales y ocupacionales y los demás servicios mínimos establecidos en la presente ley.

Los Centros de Vida serán vigilados por el Ministerio de Salud, así como los gobiernos departamentales, distritales y municipales a través de sus secretarias de salud u organismo que haga sus veces; El Ministerio de Salud tendrá la facultad de sancionar a aquellas instituciones que incurran en faltas contra la población beneficiaria.

ARTÍCULO 10º. Adiciónese un parágrafo al Artículo 9 de la ley 1276 del 2009 el cual quedará así:

ARTÍCULO 9°. ADOPCIÓN. En el Acuerdo del Concejo municipal o distrital, en donde se establezca la creación de la estampilla, se adoptarán las definiciones de Centros Vida, anteriormente contempladas, estableciendo aquellos servicios que como mínimo, se garantizarán a la población objetivo, de acuerdo con los recursos a recaudar y el censo de beneficiarios.

PARÁGRAFO 1º. A través de una amplia convocatoria, las Alcaldias establecerán la población beneficiaria, de acuerdo con los parámetros

anteriormente establecidos, conformando la base de datos inicial para la planeación del Centro Vida,

PARÁGRAFO 2º. De acuerdo con los recursos disponibles y necesidades propias de la entidad territorial, podrán establecerse varios Centros Vida, estratégicamente ubicados en el perimetro municipal, que, operando a nivel de red, podrán funcionar de manera eficiente, llegando a la población objetivo con un mínimo de dasplazamientos.

PARÁGRAFO 3º, El Gobierno Nacional a través del Ministerio Nacional de Salud coordinará con las entidades territoriales estrategias de meiora continua, supervisión y control de los Centros de Vida que permitan garantizar un servicio oportuno a la población beneficiaria.

ARTÍCULO 11°. El gobierno nacional contará con un periodo de un año, en el cual deberá implementar las estrategias oportunas de vigilancia y supervisión de las entidades aquí asignadas, deberá también, asignar las sanciones correspondientes a aquellos que incumplan o incurran en faltas en el cumplimiento de los servicios que la ley establece para la población beneficiaria.

ARTÍCULO 12º, El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, la Superintendencia de Industria y Comercio, El Ministerio de Salud y Protección Social, La Superintendencia Nacional de Salud, El Ministerio de Educación y el Ministerio de Justicía y del Derecho se encargarán de vigilar, supervisar y sancionar a aquellos establecimientos que, dentro del marco de sus competencias y del servicio que estos presten dentro del marco de la presente ley, no cumplan con el otorgamiento de los beneficios contemplados en cata ley y/o no cumplan los deberes de difusión que la misma impone. Lo anterior, con observancia del debido proceso y en el marco de las sanciones y procedimientos establecidos por el Gobierno Nacional en ejercicio de las facultades conferidas en el artículo 11 de esta ley.

ARTÍCULO 13º. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias:

Representante a la Camara Departamento de Bolivar

Antos Modes

El dia 26 de Aunto del não 2013

Ha sido presentado en este despecho el Proyecto de Ley Acto Legislativo

No. 166 Con su correspondiente Exposita a de Motivos, suscrito Por: H.R. Which a Secretario deneral

### PROYECTO DE LEY NÚMERO 174 DE 2023 CÁMARA

por medio del cual se regula el sistema de ascensos dentro de las Fuerzas Militares para garantizar el mérito a través de criterios de selección objetiva y se dictan otras disposiciones.

Bogota, agosto 29 de 2023 INGRID J. AGUIRRE JUVINAO JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA JOHN JAIRO GONZÁLEZ AGUDELO Representante a la Cámara Secretario General Cámara de Representantes Magdalena Representante a la Cámara CITREP Fuerza Ciudadana No. 3- Antioquia Referencia: Radicación de Proyecto de Ley En nuestra condición de miembros del Congreso de la República nos permitimos poner a consideración de la Honorable Câmara de Representantes el Proyecto de Ley "Por medio del cual se regula el sistema de ascensos dentro de las Fuerzas Militares para garantizar el mérito a través de criterios de selección objetiva y se dictan otras disposiciones", el cual busca incluir criterios de cumplimiento del **IORGE BASTIDAS ROSERO** GABRIEL ERNESTO PARRADO DURÁN Representante por El Cauca Pacto Histórico DIH y lucha contra la corrupción en el proceso de ascensos en las Fuerzas Militares, con el fin de que inicie su trámite correspondiente y cumplir con las exigencias Representante a la Cámara por el Meta Pacto Histórico PDA establecidas por la Ley Cordialmente, MARY ANNE ANDREA PERDOMO Representante por Santander Pacto Histórico Lawn Butter ALIRIO URIBE MUÑOZ Representante a la Cámara Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ NORMAN DAVID BAÑOL ALVAREZ Representante a la Cámara por Representante a la Câma Circunscripción Especial Indígena Mais. Antic Antioquia Pacto Histórico ALEXANDER GUARA SILVA ELIZABETH JAY-PANG DIAZ Representante a la Cámaro Departamento del Guainia Representante a la Câmara por el Archipiélago de San Andrés Providencia y Santa Catalina cma del Her P. GLORIA INÈS FLOREZ SCHNEIDER llana del Mor Picano Senadora de la República Appresentents a La Conceva AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO Representante a la Cámara por el Atlántico partendes. Pacto Histórico Susana Gómez C SUSANA GÓMEZ CASTAÑO Representante a la Câmara Departamento de Antioquia CARMEN RAMIREZ BOSCAN Representante a la Camara Curul Internacional

PROYECTO DE LEY \_\_\_\_\_\_ DE 2023, POR MEDIO DEL CUAL SE REGULA EL SISTEMA DE ASCENSOS DENTRO DE LAS FUERZAS MILITARES PARA GARANTIZAR EL MÉRITO A TRAVÉS DE CRITERIOS DE SELECCIÓN OBJETIVA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

#### EL CONGRESO DE COLOMBIA

#### DECRETA:

Articulo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto garantizar que la carrera de ascensos en las Fuerzas Militares ostente como principios rectores el respeto por los derechos humanos, el Derecho Internacional Humanitario, la transparencia en el ejercicio de la administración pública, la profesionalidad e integridad por parte del personal de las Fuerzas Militares que aspire a ascender dentro del escalatón.

#### CAPITULOI

#### INTEGRIDAD Y RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Artículo 2º. Adiciónese un inciso al artículo 33 del Decreto 1790 de 2000, el cual quedará así:

Sin menoscabo de la facultad discrecional del Gobierno Nacional y del Ministerio de Defensa Nacional o los comandos de fuerza para seleccionar personal para ascenso a los grados de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares, será requisito que el aspirante a oficial o suboficial no se encuentre vinculado formalmente a investigación, ni exista sentencia judicial en firme por los delitos contemplados en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de Roma; así mismo, que no esté vinculado formalmente a investigación, ni exista sentencia condenatoria por los delitos contra la Administración Pública.

Artículo 3º. Modifiquese el artículo 35 del Decreto 1790 de 2000, modificado por el artículo 7 de la ley 104 de 2006, el cual quedará así:

ARTÍCULO 35. PERIODO DE PRUEBA. Los Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares ingresarán al escalafón en periodo de prueba por el término de un (1) año, durante el cual serán evaluados para apreciar su eficiencia, adaptación y condiciones para el servicio y podrán ser retirados en cualquier momento cuando se evidencie.

deficiencia, falta de adaptación y/o de condiciones para el desempeño en el cargo o servicio; cuando se acredite la vinculación formal a investigación o se profiera sentencia condenatoria por los delitos contemplados en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de Roma; por vinculación formal a investigaciones o haberse proferido sentencia condenatoria por delitos contra la Administración Pública; o a más tardar dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al vencimiento del periodo de prueba.

Artículo 4º. Modifiquese el literal c) del artículo 4 del Decreto 1799 de 2000 y adicionese un parágrafo, el cual quedará así:

c) Debido proceso. Toda evaluación se basa en hechos concretos y en las condiciones demostradas por el evaluado. En ningún caso se tienen en cuenta los cargos proferidos contra el personal mientras no hayan sido resueltos o fallados definitivamente, sin perjuicio que la iniciación de las investigaciones sean registradas en el folio de vida. No obstante, se suspenderá el proceso de evaluación del personal que resulte vinculado formalmente a investigación o contra quienes se profiera sentencia condenatoria por los delitos contemplados en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de Roma o por los delitos contra la Administración Pública.

PARÁGRAFO: La evaluación del personal seguirá su curso normal una vez el oficial o el suboficial sea cobijado con sentencia o fallo absolutorio, cesación de procedimiento, preclusión de la investigación o archivo definitivo de la investigación penal y disciplinaria.

Artículo 5º. Adiciónese el literal h al artículo 5 del Decreto 1799 de 2000, el cual quedará así:

 h) Serán criterios orientadores y rectores en el proceso de evaluación, la observancia y el respeto pleno de los tratados internacionales sobre Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario ratificados por Colombia por parte del personal objeto de evaluación.

Artículo 6°. Adiciónese el literal h al artículo 53 del Decreto 1790 de 2000, el cual quedará así:

 h) Acreditar no tener vinculación formal a investigaciones ni existir contra ellos sentencias o fallos condenatorios por los delitos contemplados en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de Roma, ni por los delitos contra la Administración Pública.

Artículo 7º. Adiciónese el literal f al artículo 54 del Decreto 1790 de 2000, el cual quedará así:

f) Acreditar no tener vinculación formal a investigaciones, ni existir contra ellos sentencias o fallos condenatorios por los delitos contemplados en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de Roma, ni por los delitos contra la Administración Pública.

Artículo 8º. Modifiquese el artículo 56 del Decreto 1790 de 2000, el cual quedará

ARTÍCULO 56. REQUISITOS PARA EJERCER MANDO EN EL EJÉRCITO, Para ejercer cualquier cargo de Comando de unidad en los diferentes niveles hasta unidad operativa, serán requisitos indispensables haber ocupado un cargo de mando inmediatamente inferior por un tiempo mínimo de un (1) año y acreditar no tener vinculación formal a investigaciones ni existir contra ellos sentencias o fallos condenatorios por los delitos contemplados en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de Roma, ni por los delitos contra la Administración Pública.

Artículo 9º, Adiciónese el parágrafo segundo al artículo 58 del Decreto 1790 de 2000, el cual quedará asi:

PARÁGRAFO SEGUNDO: En todo caso, para ejercer mando al interior de la Armada Nacional, será requisito acreditar no tener vinculación formal a investigaciones, ni existir contra ellos sentencias o fallos condenatorios por los delitos contemplados en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de Roma, ni por los delitos contra la Administración Pública.

Artículo 10°. Modifiquese el artículo 60 del Decreto 1790 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 60. REQUISITOS PARA EJERCER MANDO EN LA FUERZA AÉREA. Es requisito indispensable para ejercer el cargo de Comandante de unidades aéreas en los diferentes niveles hasta comando aéreo, haber ocupado un comando

inmediatamente inferior por un tiempo mínimo de un (1) año y <u>acreditar no tener</u> vinculación formal a investigaciones, ni existir contra ellos sentencias o fallos condenatorios por los delitos contemplados en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de Roma, ni por los delitos contra la Administración Pública.

Artículo 11°. Modifiquese el artículo 65 del Decreto 1790 de 2000, modificado por el artículo 4 de la Ley 1792 de 2016, el cual quedará así;

ARTÍCULO 65. ASCENSO DE GENERALES Y OFICIALES DE INSIGNIA. Para ascender a los Grados de Mayor General y General o sus equivalentes en cada Fuerza, el Gobierno nacional escogerá libremente entre los Brigadieres Generales y Mayores Generales o sus equivalentes, respectivamente, que reúnan las condiciones generales y especificas establecidas en la normatividad vigente. En ninguna circunstancia, podrá el Gobierno Nacional escoger Brigadieres Generales y Mayores Generales que posean vinculación formal a investigaciones o contra quienes existan sentencias o fallos condenatorios por los delitos contemplados en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de Róma, ni por los delitos contra la Administración Pública.

Artículo 12º. Modifiquese el artículo 66 del Decreto 1796 de 2000, modificado por el artículo 5 de la Ley 1405 de 2010, el cual quedará así:

ARTÍCULO 66. ASCENSO A BRIGADIER GENERAL, CONTRAALMIRANTE O BRIGADIER GENERAL DEL AIRE. Para ascender al Grado de Brigadier General o su equivalente en cada Fuerza, el Gobierno Nacional escogerá libremente entre los Coroneles o Capitanes de Navio, que hayan cumplido las condiciones generales y especiales que este decreto determina, que posean el título de Oficial de Estado Mayor y además que hayan adelantado y aprobado el "Curso de Altos Estudios Militares" en la Escuela Superior de Guerra de Colombia, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. En ninguna circunstancia, podrá el Gobierno Nacional escoger Coroneles y Capitanes de Navío que posean vinculación formal a investigaciones o contra quienes existan sentencias o fallos condenatórios por los delitos contemplados en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de Roma, ni por los delitos contra la Administración Pública.

PARÁGRAFO. Para el ascenso al Grado de Brigadier General, Contraalmirante o Brigadier General del Aire del personal de Oficiales del Cuerpo Administrativo y de

Justicia Penal Militar, el Gobierno Nacional escogerá libremente entre los Coroneles o Capitanes de Navlo, los Oficiales que hayan cumplido las condiciones generales y especiales que este decreto determina, siempre y cuando exista la vacante en la planta de la respectiva Fuerza, que posean dos o más títulos de posgrado afines a su formación profesional, de los cuales uno por lo menos debe ser del Área Gerencial o de Alta Dirección, obtenidos de acuerdo a las normas de educación superior vígentes y además que hayan adelantado y aprobado el "Curso Integral de Defensa Nacional" en la Escuela Superior de Guerra de Colombía, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional

Para efectos del presente parágrafo a los señores Coroneles y Capitanes de Navio del Cuerpo Administrativo y de Justicia Penal Militar, no se les exigirá el título de Oficial de Estado Mayor.

Artículo 13°. Modifiquese el artículo 67 del Decreto 1790 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 67. ASCENSO A CORONEL O CAPITÁN DE NAVIO. Para ascender al grado de Coronel o Capitán de Navío, el Gobierno Nacional escogerá libremente entre los Tenientes Coroneles o Capitanes de Fragata que hayan cumplido las condiciones generales y especiales que este Decreto determina. En ninguna circunstancia, podrá el Gobierno Nacional escoger Tenientes Coroneles o Capitanes de Fragata que posean vinculación formal a investigaciones o contra quienes existan sentencias o fallos condenatorios por los delitos contemplados en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de Roma, ni por los delitos contra la Administración Pública,

#### CAPÍTULO II

#### FORTALECIMIENTO DE LA MERITOCRACIA

Artículo 14º. Modifiquese el artículo 42 del Decreto 1790 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 42. SELECCIÓN DE SUBOFICIALES COMO ALUMNOS DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN DE OFICIALES. Por necesidades institucionales los Comandantes de Fuerza, previo concepto de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa para las Fuerzas Militares, seleccionarán dentro del personal de suboficiales, a quienes por sus condiciones militares, experiencia y conocimientos puedan ser preparados como oficiales en las respectivas escuelas de formación, los que sean

aceptados para ingresar como alumnos, pasarán en comisión de estudios por el tiempo de duración de los correspondientes cursos. En todo caso, la decisión se adoptará con apego a los principios del proceso de evaluación de que trata el artículo 4 del Decreto 1799 de 2000.

Artículo 15°. Modifiquese el artículo 43 del Decreto 1790 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 43. SELECCIÓN DE SOLDADOS E INFANTES DE MARINA COMO ALUMNOS DE LAS ESCUELAS DE FORMACIÓN. Por necesidades institucionales los Comandantes de fuerza, previo concepto de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa para las Fuerzas Militares, seleccionarán dentro del personal de Soldados e Infantes de Marina, a quienes por sus condiciones militares, experiencia y conocimientos puedan ser preparados como oficiales o suboficiales en las respectivas escuelas de formación. En todo caso, la decisión se adoptará con apego a los principios del proceso de evaluación de que trata el artículo 4 del Decreto 1790 de 2000.

Artículo 16°. Modifiquese el parágrafo del artículo 45 del Decreto 1790 de 2000, el cual quedará así:

PARÁGRAFO. Las bajas del personal a que se refiere el presente artículo se dispondrán en forma discrecional por las mismas autoridades a las cuales corresponde su incorporación, pero en todo caso propenderá por el cumplimiento de los principios de legalidad, proporcionalidad y publicidad.

Artículo 17º, Vigencias y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación.

Cordialmente,

DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ ante a la Cámara por

Antioquia Pacto Histórico

Luma Emin NORMAN DAVID BAÑOL ALVAREZ

Representante a la Cámara Circunscripción Especial Indígena

IOHN JAIRO GONZÁLEZ AGUDELO

Representante a la Cámara CITREP No. 3- Antioquia

JORGE BASTIDAS ROSERO sentante por El Cau Pacto Histórico

ANDREA PERDOMO

ALIRIO URIBE MUÑOZ Representante a la Cámara Pacto Histórico - Circunscrip

nscripción Bogotá

ALEXANDER GUARIN SILVA Representante a la Câmara Departamento del Guainía

Thula GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER Senadora de la República

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Representante a la Cámara por el Atlántico

Pacto Histórico

ELIZABETH IAY-PANG DIAZ Representante a la Cámara por el Archipiélago de San Andrés Providencia y Santa Catalina

CARMEN RAMÍREZ BOSCÁN Representante a la Cámara Curul Internacional

GABRIEL ERNESTO PARRADO DURÁN Representante a la Cámara por el Meta Pacto Histórico PDA

INGRID J. AGUIRRE JUVINAO Representante a la Cámara Magdalena Fuerza Ciudadana

Susana Comez C SUSANA GÓMEZ CASTAÑO Representante a la Cámara rtamento de Antioquia

Price Jardise.

PROYECTO DE LEY DE 2023, POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA EL SISTEMA DE ASCENSOS DENTRO DE LAS FUERZAS MILITARES PARA GARANTIZAR EL MÉRITO A TRAVÉS DE CRITERIOS DE SELECCIÓN OBJETIVA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con el fin de realizar la exposición de motivos del presente Proyecto de Ley, y argumentar la relevancia de aprobación del mísmo, este acápite se ha dividido en siete (7) partes que presentan de forma ordenada la importancia del tema, estas son: (1) objeto del proyecto de ley, (a) marco normativo, (3) justificación del proyecto, (4) impacto fiscal, (5) descripción del proyecto, (6) conflicto de interés y (7) consideraciones finales.

#### OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa legislativa tiene como propósito incorporar modificaciones al Decreto 1790 de 2000, el cual regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales dentro de las Fuerzas Militares; y al Decreto 1799 de 2000, el cual regula las normas, criterios, técnicas y procedimientos generales para la evaluación y clasificación de Oficiales y Suboficiales al servicio de las Fuerzas Militares.

Lo anterior, con el propósito de fortalecer la garantía en el mérito a partir de criterios de selección objetiva sobre aquellos juicios valorativos discrecionales que corresponden a los principios de proporcionalidad, transparencia, publicidad, obligatoriedad, equidad e igualdad...

Además, busca garantizar que la carrera de ascensos ostente como principios rectores el respeto por los derechos humanos, el Derecho Internacional Humanitario, la transparencia en el ejercicio de la administración pública, la profesionalidad e integridad por parte del personal de las Fuerzas Militares que aspire a ascender dentro del escalafón correspondiente.

#### ANTECEDENTES

En anteriores legislaturas se han presentado iniciativas que también se refieren al régimen de ascensos en las Fuerzas Militares. Se destacan las siguientes:

Pl. 092/2012 Senado - 336/2013 Cámara "Por el cual se expide el trámite para la aprobación o no aprobación de los ascensos militares y de Policia Nacional en desarrollo del artículo 173 numeral 2º de la Constitución Politica de Colombia y se dictan otras disposiciones"  Autor: H.S Carlos Emiro Barriga Peñaranda	reglamentar lo correspondiente al ascenso de Oficiales Generales y Oficiales de la Fuerza Pública, toda vez que la normatividad vigente sólo contempla el trámite para Oficiales y Suboficiales.	
PL 066/2017 Senado - 208/2018 Câmara "Por el cual se reforma el artículo 60 del Decreto-Ley 1799 de 2000" Autor: H.S Ruby Thania Vega de Plazas	Se buscaba modificar el artículo 60 del Decreto-Ley 1799 de 2000 sobre normas de clasificación para ascensos, para que pudiesen ser clasificados en caso de existir medida de aseguramiento, comisión de faltas gravisimas y convocatoria a consejo de guerra.  La iniciativa fue archivada al no poder cumplir con los tiempos legislativos	
Acto Legislativo 377/2019 Cámara "Por el cual se modifican los artículos 173, 178 y 189 de la Constitución Política de Colombia"  Autores: H.R. Juan David Vélez y Alejandro Carlos Chacón Camargo,	Con el Acto Legislativo se buscó incluir a la Comisión Segunda de la Cámara de Representantes en la aprobación de los ascensos de Oficiales Generales y Oficiales de Insignia de las Fuerzas Militares. La iniciativa fue retirada por sus autores.	
PL 146/2020 Senado "Por la cual se regula el sistema de ascensos de los miembros de las Fuerzas	El objeto de la iniciativa legislativa era fortalecer el mérito, la ética profesional y el respeto de los derechos humanos y el	

otras disposiciones"  Autores: H.S Antonio Sanguino Paez, Ivân Cepeda Castro, Gustavo Petro Urrego y otros.	sistema de ascensos de las Fuerzas Militares y la Polícia Nacional.		
PL 09A/2021 Senado "Por la cual se regula el sistema de ascensos de los miembros de las Fuerzas Militares y la Policia Nacional y se dictan otras disposiciones"  Autores: H.S Antonio Sanguino Paez, Iván Cepeda Castro, Alexander López Maya y los H.R Maria José Pizarro e Inti Raúl Asprilla	El objeto de la iniciativa legislativa era fortalecer el mérito, la ética profesional y el respeto de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario en el sistema de ascensos de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.  El proyecto fue archivado al no cumplir con los tiempos legislativos.		
Acto Legislativo 387/2023 Cámara "Por medio del cual se modifican y adicionan los artículos 173, 178 y 189 de la Constitución Política de Colombia"  Autores: H.R Gersel Luis Pérez Altamiranda, David Ricardo Racero Mayorca y demás miembros de la Comisión Segunda de la Cámara de	Al igual que el Acto Legislativo 377 de 2019, con esta iniciativa se busca incluir a la Comisión Segunda de la Cámara de Representantes en el ascenso de Oficiales Generales y Oficiales Insignia de la Fuerza Pública.  El Acto Legislativo fue archivado al no cumplir con los tiempos requeridos para		

Militares y la Policía Nacional y se dictan derecho internacional humanitario en el

#### MARCO NORMATIVO

Representantes

#### 1. Constitución Política de Colombia

En primer momento se hace necesario mencionar el Artículo 150, sobre la facultad del Congreso para hacer las leyes, que dice lo siguiente en el numeral 10:

Artículo 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

la aprobación del mismo

(...)

10. Revestir, hasta por seis meses, al Presidente de la República de precisas facultades extraordinarias, para expedir normas con fuerza de ley cuando la necesidad lo exija o la conveniencia pública lo aconseje. Tales facultades deberán ser solicitadas expresamente por el Gobierno y su aprobación requerirá la mayoría absoluta de los miembros de una y otra Cámara. El Congreso podrá, en todo tiempo y por iniciativa propia, modificar los decretos leyes dictados por el Gobierno en uso de facultades extraordinarias. Estas facultades no se podrán conferir para expedir códigos, leyes estatutarias, orgánicas, ni las previstas en el numeral ao del presente artículo, ni para decretar impuestos. (Negrilla por fuera del texto original)

Teniendo en cuenta que los Decretos Ley 1790 y 1799 de 2000 son fruto de las facultades extraordinarias dadas al Presidente a través de la Ley 578 del 2000, es potestad del Congreso de la República poder modificarlos, tal como pretende hacer esta iniciativa legislativa.

La garantia de los derechos humanos, especialmente aquellos alineados con el Estatuto de Roma se encuentra establecida en el Capítulo I del Título II de la Constitución Política de Colombia, el cual trata sobre los derechos fundamentales. Se deben destacar entonces los siguientes artículos:

Artículo 11. El derecho a la vida es inviolable. No habra pena de muerte.

Artículo 12. Nadie será sometido a desaparición forzada, a torturas ni a tratos penas crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 17. Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.

Artículo 28. Toda persona es libre. Nadie puede ser molestado en su persona o familia, ni reducido a prisión o arresto, ni detenido, ni su domicilio registrado, sino en virtud de mandamiento escrito de autoridad judicial competente, con las formalidades legales y por motivo previamente definido en la ley.

La persona detenida preventivamente serà puesta a disposición del juez competente dentro de las treinta y seis horas siguientes, para que éste adopte la decisión correspondiente en el término que establezca la ley.

En ningún caso podrá haber detención, prisión ni arresto por deudas, ni penas y medidas de seguridad imprescriptibles.

Respecto a las disposiciones constitucionales relacionadas con el ejercicio de la carrera administrativas, se traen a colación el artículo 125 de la Constitución Política:

Artículo 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público. El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes. El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del regimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley. En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción. Los periodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por

falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del periodo para el cual este fue elegido.

En cuanto a los ascensos en las Puerzas Militares, se encuentra lo estipulado en el articulo 217:

Artículo 217. La Nación tendrá para su defensa unas Fuerzas Militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional. La Ley determinará el sistema de reemplazos en las Fuerzas Militares, así como los ascensos, derechos y obligaciones de sus miembros y el régimen especial de carrera, prestacional y disciplinario, que les es propio.

#### 2. Leyes y Decretos

La Ley 578 del 2000, en su artículo 1º, le otorgó al Presidente de la República facultades extraordinarias para:

"[...] para expedir las normas de carrera, los reglamentos de régimen disciplinario y de evaluación de los oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares; el reglamento de aptitud psicofisica, incapacidades, invalideces e indemnizaciones de las Fuerzas Militares y de la Policia Nacional y el régimen de carrera y/o estatuto del soldado profesional así como el reglamento de disciplina y ética para la Policia Nacional, el reglamento de evaluación y clasificación para el personal de la Policia Nacional, las normas de carrera del personal de oficial y suboficiales de la Policia Nacional, las normas de carrera profesional del nivel ejecutivo de la Policia Nacional, los estatutos del personal civil del Ministerio de Defensa y la Policia Nacional; la estructura del sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policia Nacional y se dictan otras disposiciones." (Negrilla por fuera del texto original)

En función de las facultades extraordinarias otorgadas por la Ley, se expidieron los Decretos 1790 y 1799 de 2000, que contienen a grandes rasgos lo siguiente:

Decreto-Ley 1790 de 2000 - Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares.

Por medio de este decreto se determina el escalafón de cargos, la jerarquia y la clasificación en las Fuerzas Militares. Además, contiene disposiciones referentes al ingreso y ascenso dentro de las Fuerzas, y a los requisitos mínimos que deben cumplir los miembros de las Fuerzas Militares que deseen ascender.

Regulando también, qué ocurre cuando los oficiales y suboficiales cumplen con los requisitos estípulados en la ley, pero cuentan con una investigación penal o disciplinaria, situación que suspende la posibilidad de ascender hasta tanto no haya una sentencia o fallo absolutorio. Tal y como lo dispone el artículo 97, parágrafo 2: "A quienes no se les haya ascendido por efectos de investigación penal o disciplinaria, y sean cobijados con revocatoria del auto de detención, sentencia o fallo absolutorio, cesación de procedimiento, preclusión de la investigación, o archivo definitivo de la investigación penal o disciplinaria podrán ser ascendidos según las condiciones contempladas en el presente artículo".

Decreto-Ley 1799 de 2000 - Por el cual se dictan las normas sobre evaluación y clasificación para el personal de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Milítares y se establecen otras disposiciones.

Complementario al Decreto 1790 de 2000, este Decreto estipula en el artículo 1º el siguiente objeto:

Artículo 1º. OBJETO Y ALCANCE. El presente decreto tiene por objeto determinar las normas, criterios, técnicas y procedimientos generales para la evaluación y clasificación de Oficiales y Suboficiales al servicio de las Fuerzas Militares, con excepción de los oficiales generales y de insignia.

PARÁGRAFO 1º. La evaluación de los alumnos de las escuelas de formación de Oficiales, Suboficiales y Soldados se regirá por disposiciones especiales del Comando General de las Fuerzas Militares.

PARÁGRAFO 2º. El personal militar que desempeñe cargos en la Justicia Penal Militar será evaluado y clasificado en sus funciones jurisdiccionales de conformidad con las normas especiales que rigen la materia. Es a través de este Decreto que se estipula el proceso mediante el cual se evalúa a Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares, que permita determinar la idoneidad de los mismos para el ascenso en las Fuerzas.

El Decreto-Ley 1790 de 2000 y el Decreto-Ley 1791 de 2000 han sido modificado por las siguientes leyes:

Ley 755 de 2002 - Por la cual se modifican parcialmente los Estatutos de Carrera de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares: Modifica el artículo 102 del Decreto-Ley 1750 de 2000, sobre el retiro de Oficiales de grado Generales y Almirantes.

Ley 1104 de 2006 - Por medio de la cual se modifican artículos del Decreto 1790 de 2000, en la carrera de los integrantes de las Fuerzas Militares: Modifica artículos referentes a la jerarquia en las Fuerzas Militares, la clasificación de Oficiales y Suboficiales, el ingreso al escalafón, entre otros.

Ley 1405 de 2010 - Por medio de la cual se modifican algunos articulos del Decreto-Ley 1790 de 2000 modificado por la Ley 1104 de 2006, Decreto-Ley 1791 de 2000 y se dictan otras disposiciones: Modifica nuevamente la jerarquía en las Fuerzas Militares, los tiempos mínimos de servicio en cada grado, entre otros.

Ley 1792 de 2016 - Por medio de la cual se modifican algunos artículos de los Decretos-ley 1790 y 1791 de 2000, modificados por la Ley 1405 de 2010 y se dictan otras disposiciones: Se vuelve a modificar lo referente a la jerarquía en las Fuerzas Militares, los tiempos mínimos de servicio en cado grado, el ascenso de Generales y Oficiales de Insignia, entre otros.

El Código Disciplinario Militar fue expedido a través de la Ley 1862 de 2017, el cual estipula las normas militares para quienes se encuentran en ejercicio de mando en torno a las responsabilidades en relación con los delitos contra el Derecho Internacional Humanitario y la administración de recursos.

Frente a la obligación de garantizar el respeto de los derechos humanos por parte del Estado y sus instituciones, se hace necesario mencionar dos normativas que surgen a raíz del Acuerdo de Paz con la extinta guerrilla de las FARC:

Acto Legislativo oi del 2017 – Por Medio Del Cual Se Crea Un Título De Disposiciones Transitorias De La Constitución Para La Terminación Del Conflicto Armado Y La Construcción De Una Paz Estable Y Duradera Y Se Dictan Otras Disposiciones: Establece en el artículo 2º, el cual modifica el artículo 122 de la Constitución Política, que quienes sean sancionados con graves violaciones a derechos humanos o grandes infracciones al Derecho Internacional Humanitario no podrán hacer parte de los organismos de seguridad y defensa del Estado, así como la Rama Judicial y los Órganos de Control.

Ley 1957 de 2019 - Ley Estatutaria de la Administración de Justicia en la Jurisdicción Especial para la Paz: Establece el deber del Estado de respetar y garantizar los derechos humanos conforme al Derecho Internacional Humanitario.

Se hace menester mencionar el Estatuto de Roma, el cual crea la Corte Penal Internacional y establece el marco para su funcionamiento. Este acuerdo internacional fue aprobado a través de la Ley 742 de 2002, a través de la cual la República de Colombia ratifica el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional.

También, los Convenios de Ginebra de 1949, conjunto de cuatro convenciones junto con sus protocolos adicionales que regulan todo lo que tiene que ver con el Derecho Internacional Humanitario. Fueron aprobados en Colombia a través de la Ley 5 de 1960; el Protocolo Adicional I fue aprobado por la Ley 11 de 1992; y el Protocolo Adicional II fue aprobado por la Ley 171 de 1994. Este último es de especial importancia pues da los lineamientos del DIH para los conflictos armados internos.

#### JUSTIFICACIÓN.

 La carrera administrativa como uno de los pilares fundamentales del Estado social de Derecho.

Desde la promulgación de la Constitución Política de 1991, se instituyó en el país un Estado social de Derecho y con ello, fueron elevadas a rango constitucional múltiples disposiciones normativas cuya naturaleza se convirtió en mandatos de optimización, valores y principios constitucionales. Tal es el caso de la carrera administrativa, como instrumento para la garantía democrática en la provisión del empleo público en el país.

En el artículo 125 del Texto Superior, se determinaron los elementos estructurales constitutivos de la carrera administrativa, a saber: "(1) los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera; (ii) se exceptúan los cargos de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determina la ley; (ii) los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público; (iv) el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos se hará previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes; (v) el retiro del servicio se bará por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo y por la demás causales previstas en la Constitución y la ley; y (vi) en ningún caso la filiación política podrá determinar el nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción."

En la misma Sentencia, la Corte enfatizó en que "la carrera administrativa hace parte del entramado constitucional que irradia la concepción de Estado Social y Democrático de Derecho, constituyéndose como un principio fundamental, pilar esencial y eje definitorio de la estructura básica de nuestra Carta Política"<sup>4</sup>

Teniendo en consideración que, si bien la carrera de ascensos dentro de las Fuerzas Militares corresponde a un régimen especial, delimitado por subreglas con desarrollo legal, reglamentario y jurisprudencial, el mismo no es ajeno a las cláusulas generales establecidas por la Constitución Política para determinar los principios rectores de la carrera administrativa, dentro de los cuales se destaca el principio de igualdad, la objetividad como criterio de selección y por supuesto, el mérito.

Pese a que la estructura piramidal dentro de las FFMM obliga a que el régimen de ascensos adquiera una connotación excluyente en el sentido de la necesidad de la

depuración de la institución, acudiendo a figuras como la "necesidad del servicio" para el llamamiento a calificar el servicio, o la "confianza" para otorgar ascensos, que constituyen elementos de la discrecionalidad de la administración para tomar decisiones, los anteriores no dejan de ser lo que se ha denominado "conceptos juridicos indeterminados", los cuales pueden generar un riesgo de inseguridad juridica dentro del ordenamiento jurídico y el entramado institucional.

Por lo anterior, se hace necesario acotar el margen normativo que corresponde a los criterios para fortalecer el mérito dentro de la carrera de ascensos al interior de las FFMM, de manera que se privilegien los criterios de selección objetiva y que la discrecionalidad de que goza la administración pública para tomar decisiones, no se convierta en arbitrariedad.

Para ilustrar de mejor manera, a continuación, se expondrán de manera tangencial las categorias de carrera administrativa que existen en el ordenamiento jurídico colombiano, de manera que podamos ubicar más concretamente el lugar que ocupa la carrera de ascensos dentro las FFMM y con ello, determinar los principios y criterios a los cuales debe responder la misma.

Jurisprudencialmente, la Corte constitucional ha definido tres sistemas de categorías de carrera administrativa que coexisten en nuestra institucionalidad: a) carrera administrativa general, b) las carreras administrativas especiales de origen constitucional y c) las carreras administrativas especiales o regimenes especiales de origen legal<sup>3</sup>.

La carrera administrativa general se refiere a aquellos empleos públicos que son regidos por la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", el cual estipula en el artículo 3º los servidores públicos a los que aplica.

Las carreras administrativas especiales de origen constitucional son las que el constituyente determinó de forma expresa que debían tener un régimen diferenciado, como lo son i) las universidades públicas (artículo 69), ii) las Fuerzas Militares (artículo 217), iii) la Policía Nacional (artículo 218 numeral 3), iv) la Fiscalia General de la Nación (artículo 253), v) la Rama Judicial (artículo 256 numeral 1, vi) la Registraduria

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-285 de 2015, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

<sup>2</sup> lbld

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Corte Constitucional, Sentencia C-1230 de 2015, M.P. Rodrigo Escobar Gil

Nacional del Estado Civil (artículo 266), vii) la Contraloría General de la República (artículo 268 numeral 10) y viii) la Procuraduría General de la Nación (artículo 279)<sup>4</sup>

Por último, las carreras administrativas de origen legal son los que por causa de la singularidad y especialidad de las funciones de las entidades en cuales aplica, ha determinado el legislador que deben tener regulaciones específicas consagradas en leyes diferentes a las que regulan la función públicas.

Es claro que la carrera administrativa dentro de las Fuerzas Militares pertenece a un régimen especial, mas esto no împlica que esté exenta de cumplir con los principios de la administración pública. Al respecto ha dicho la Corte que

"Los sistemas específicos de carrera son constitucionales en la medida en que respeten el principio general, esto es que establezcan procedimientos de selección y acceso basados en el mérito personal, las competencias y calificaciones específicas de quienes aspiren a vincularse a díchas entidades. garanticen la estabilidad de sus servidores, determinen de conformidad con la Constitución y la ley las causales de retiro del servicio y contribuyan a la realización de los principios y mandatos de la Carta y de los derechos fundamentales de las personas, a tiempo que hagan de ellos mismos instrumentos ágiles y eficaces para el cumplimiento de sus propias funciones esto es, para satisfacer, desde la órbita de su competencia, el interés general" (Negrilla por fuera del texto original)

Por lo tanto, la reglamentación del funcionamiento de la carrera administrativa en las Fuerzas Militares debe estar siempre en regla con el cumplimiento de criterios de mérito, competencia e idoneidad, y especialmente con medidas que fortalezcan el respeto hacia los derechos fundamentales de las personas.

#### 2. Estatuto de Roma y Colombia

El Estatuto de Roma es un tratado internacional por medio del cual se dio la creación de la Corte Penal Internacional, la cual funciona como instancia autónoma y

Consejo de Estade, Sala de Consulta y Servicio Civil. Radicado No. 11001-03-06-000-2019-00202-00/2437 J. C.P. Germán Alberto Bula Escobar

permanente que tiene como encargo juzgar a quienes cometan los crimenes transnacionales de la mayor gravedad? Para poder delimitar la operación de la CPI, el texto del Estatuto de Roma define los crimenes de competencia de la Corte en los

El artículo 6 habla del genocidio, al cual define como actos "perpetrados con la intención de destruir total o parcialmente a un grupo nacional, étnico, racial o religioso como tal<sup>8</sup>. Dentro de los actos contemplados en el delito de genocidio está la matanza de miembros del grupo, sometimiento intencional a condiciones de existencia que conlleven a la destrucción física o parcial del grupo, entre otras,

En Colombia, el genocidio fue incorporado al marco jurídico a través de la Ley 589 del 000. La principal diferencia se dio en dos puntos: 1) se amplía el rango de grupos al considerar aquellos que tengan un vinculo político; 2) originalmente, se estableció que sólo aplicaba a grupos que actúen dentro del margen de la ley. Este segundo aspecto fue declarado inexequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-177 de ooi, al considerar que la vida es un valor fundamental que no admite diferenciacio en el grado de protección9.

El artículo 7 del Estatuto de Roma estípula los actos que se entenderán como "crimenes de lesa humanidad", los cuales lo serán cuando se cometan como parte de un ataque generalizado o sistemático contra una población civil y con conocimiento del ataque. Los siguientes son los actos que se considera como crimen de lesa anidad<sup>10</sup>

- a) Asesinato
- b) Exterminio
- c) Esclavitud
- d) Deportación o traslado forzoso de la población

Carvejel & Renza, (2022) El Estatuto de Roma y los orimentes internacionaras. Reflexiones sobre su apticabilidad respecto de Colombia, Revista Prolegómenos, 25(9), Disponible en: http://www.sciolo.org.co/ad/broleh/25n49/1905-7727respecto de Colombia. Reveta Prolegômenos, 25(9). Disponible en: <a href="http://mx.scinic.org.constilleres ardes:25-49-11.nd">http://mx.scinic.org.constilleres ardes:25-49-11.nd</a> \*\* Naciones Unitana (1998). Estatoto de Pome de la Corte Penal Internacional , ONU. Disponible en http://biblioteca.corleidh.or.coflabias/31428.pdf

<sup>9</sup> Cavajai S. Renza. (2022). El Estatuto de Roma y los crimenes internacionales. Reflexiones sobre su aplicabilidad respecto de Colombia. Revista Protegômenos, 25(9). Disposibile en http://www.scieto.grg.co/bdf/prote/v25/49/11.pdf.

Neciones Unidas. (1998). Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional , ONU. Disponible en p //biblioteca.co/teudh.pr.cd/ablas/31426.pdf

- e) Privación grave de la libertad física en violación de las normas del Derecho Internacional Humanitario
- g) Violencia sexual
- h) Persecución de un grupo o colectividad con identidad propia fundada en motivos políticos, raciales, nacionales, étnicos, culturales, religiosos, de género u otros motivos reconocidos como inaceptables
- i) Desaparición forzada de personas
- Apartheid
- k) Otros actos inhumanos de carácter similar que causen intencionalmente grandes sufrimientos o daños

En Colombia, la competencia de las autoridades para investigar, acusar y juzgar a personas que hayan cometido crimenes de lesa humanidad al considerar que se vulneraria el principio de legalidad, puesto que, si bien el Código Penal contempla delitos considerados de lesa humanidad, no les da el carácter de sistemáticos y generalizados, factor fundamental para la concepción de este tipo de delitos.

Frente a esta tesis, se ha afirmado que la competencia para juzgar los crimenes de lesa humanidad está dada por la integración del Estatuto de Roma al bloque de constitucionalidad, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Artículo 93 de la Constitución.

Por último, el artículo 8 establece cuáles serán los crimenes de guerra, distinguiendo cuatro principales tipologías:

- Aquellas acciones que sean infracciones graves de los Convenios de Ginebra de 1949, esto es, los convenios que establecen el Derecho Internacional Humanitario.
- b) Otras violaciones graves de las leyes y usos aplicables a los conflictos armados
- c) En casos de conflictos armados que no sean de indole internacional, aquellas violaciones graves del artículo 3 común a los Convenios de Ginebra, esto es, actos contra personas que no participen en las hostilidades.
- d) Otras violaciones graves a las leyes y usos de los conflictos armados que no sean de indole internacional, dentro del marco del derecho internacional.

Una de las principales diferencias entre los crimenes de lesa humanidad y los crimenes de guerra es que los primeros se pueden presentar en cualquier momento, mientras que los segundos se materializan en el marco de un conflicto armado interno o externo.

#### 3. Necesidad del proyecto de ley

La necesidad de revisar y modificar el sistema de ascensos de las Fuerzas Militares ha sido expresada por múltiples instancias tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Se hace necesario mencionar la Sentencia C-525 de 1995", la cual señala que es:

"Urgente y necesaria [la] depuración al interior de la Policia Nacional, [pues] muchos de cuyos efectivos han venido incurriendo en los últimos tiempo como es bien conocido de la ciudadanía, que lo ha padecido- en una serie de graves anomalías que van desde la ostensible ineficiencia en el cumplimiento de elementales deberes de protección al ciudadano, hasta la comisión de graves delitos de diversa índole (...)"

Si bien la Sentencia se refiere a la Policía Nacional y la presente iniciativa se suscribe exclusivamente a las Fuerzas Militares, se mantiene la validez del pronunciamiento de la Corte sobre la presencia de miembros de las Fuerzas que pueden haber cometido acciones que vayan en contravía de la protección de los derechos humanos y del erario público

Respecto a las condiciones que deben cumplir quienes deseen ascender en las Fuerzas Militares, el Consejo de Estado ha señalado lo siguiente<sup>a</sup>:

ien avanza dentro de la jerarquía militar no solo está obligado a cumplir con las ordenes impartidas por sus superiores, sino que también goza de poder de mando sobre aquellos que se encuentran jerárquicamente en un grado inferior, Por tanto, es esencial que se pueda confiar absolutamente en la persona a quien se otorga dicho poder, pues ésta además de acatar y ejecutar adecuadamente

Cone Co ional, Sentencia C-563 de 2000, M.P. Fabio Moron Diaz.

Corte Constitucional, Sentencia C-525 de 1995, M.P.
 Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil. Radicado No. 11001-03-05-000-2015-00042-00(2247), C.P. William Zambrano Celina

las órdenes transmitidas desde lo más alto de la línea de mando, debe ejercer autoridad sobre sus subordinados atendiendo dichos lineamientos"

El pronunciamiento dado por el Consejo de Estado recalca que quien asume un cargo jerárquico superior en las Fuerzas Militares debe ser una persona sobre la que no haya cuestionamiento alguno sobre su integridad e idoneidad, al tener bajo su responsabilidad el accionar de un conjunto de hombres.

Desde el 2001, la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha venido expresando la necesidad de revisar el ascenso en las Fuerzas Militares. En el informe del 2001 se recomendo":

"(...) la necesidad de que el conocimiento en materia de derechos humanos y derecho internacional humanitario, así como el respeto de esos derechos, sean condiciones para la evaluación y el ascenso en la carrera militar

Para la Alta Comisionada era de gran preocupación que se ascendiera a personal de la Fuerza Pública investigado por violaciones de derechos humanos, al considerar que daba un mensaje incorrecto a la sociedad civil de falta de compromiso en la tucha contra la impunidad.

En el 2011<sup>14</sup> y el 2012<sup>15</sup> la Alta Comisionada volvió a expresar su preocupación sobre la materia, reiterando la necesidad de paralizar los ascensos cuando existen en paralelo investigaciones por violaciones a derechos humanos.

Neceteish er oritablast 2976 pd.

go de Derechos Humanos, Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos si Supera de Servicio de la Propera de Propera de

En el 2016<sup>16</sup> se volvió a reiterar desde las Naciones Unidas la problemática, al señalar que no se había propuesto ninguna medida para la depuración de funcionarios públicos vinculados con violaciones de derechos humanos.

Además de los casos de graves violaciones a los derechos humanos cometidos por miembros de las Fuerzas Militares, es necesario también contemplar los actos de corrupción al interior de las mismas. En este sentido, la contrainteligencia militar llevó a cabo una misión para descubrir redes de corrupción al interior de las Fuerzas, la cual se conoció como "Operación Bastión"

La "Operación Bastión" consistió en aproximadamente 20 misjones de trabajo desarrolladas por la contrainteligencia del Ejército Nacional, en las que se investigó a miembros de todos los rangos, desde Generales hasta suboficiales, por posible participación en redes de corrupción al interior de la entidad.

En Bastón aparecen relacionados 16 generales, 128 oficiales de grados capitán a coronel, 122 suboficiales y cerca de 35 civiles, con casos relacionados con ventas de información a grupos al margen de la ley, injerencia indebida en contratos, venta de armas y salvoconductos a narcotraficantes, entre otros hechos de corrupción.

Bastión demuestra la necesidad de que quienes estén en cargos de mayor jerarquía en las Fuerzas Militares sean personas sobre las que no exista ningún tipo de duda sobre su compromiso con la transparencia, la protección de bienes de las instituciones y el cumplimiento de los principios de la administración pública.

El compromiso del Gobierno Nacional, teniendo en cuenta los pronunciamientos de la rama judicial y de organismos internacionales, como las investigaciones conducidas por las mismas Fuerzas, es que quienes estén en una posición de mando sean personas sobre las que no exista absolutamente ningún tipo de duda sobre su integridad. La importancia de la presente iniciativa legislativa es que otorga el marco normativo para poder desarrollar dicho compromiso.

Se hace necesario señalar que el Proyecto de Ley no busca modificar las funciones presidenciales en torno al ascenso de miembros de las Fuerzas Militares, claramente dadas por la constitución. Lo que se busca es incluir criterios que cumplan con los llamados hechos por sentencias de la Corte Constitucional y las Naciones Unidas sobre la modificación del sistema de ascensos para no permitir que se beneficie a quienes puedan haber cometido actos en contra de los derechos humanos o de corrupción.

Además, se deja claro que deberá existir una vinculación formal a una investigación. con lo que se respeta el principio constitucional de presunción de inocencia. En caso de existir la investigación formal, no se busca desvincular al investigado de las Fuerzas Militares puesto nunca se asegura la culpabilidad ni se desconoce que esto sólo puede ser determinado por un fallo judicial, fiscal o disciplinario, lo que se pretende es suspender el proceso de ascenso hasta que se resuelva la situación judicial.

Es menester hacer mención al artículo 97, parágrafo 2, de la 1790 del 2000, con la finalidad de tener claridad en la situación de aquellos oficiales y suboficiales que no son considerados en ascenso debido a su vinculación formal en una investigación o a la existencia de sentencia condenatoria en su contra. A menos que sean declarados absueltos, se de la cesación del procedimiento, la preclusión de la investigación o el archivo definitivo de la investigación penal o disciplinaria, podrán ser ascendidos al grado inmediatamente superior, antigüedad y orden de prelación que les hubiere correspondido en el momento en que ascendieron compañeros de curso o promoción.

#### IMPACTO FISCAL

El artículo 3 de la Ley 819 de 2003 estipula que los proyectos de ley deberán contener en la exposición de motivos el posible impacto fiscal de la iniciativa legislativa propuesta. En este sentido, se debe señalar que las modificaciones propuestas al sistema de ascensos de las Fuerzas Militares no implican un gasto adicional al ser criterios de evaluación, por lo que no se genera ningún tipo de impacto fiscal.

#### DESCRIPCIÓN

El presente proyecto de ley cuenta con 17 artículos, dispuestos de la siguiente manera:

- Artículo 1: El objeto del proyecto de ley es regular la carrera de ascensos dentro de las Fuerzas Militares con base en criterios de respeto de derechos humanos, derecho internacional humanitario y lucha contra la corrupción.
- Artículo 2: Se adiciona un inciso al artículo 33 del Decreto Ley 1790 de 2000, sobre ascensos en las Fuerzas Militares.
- Artículo 3: Se modifica el artículo 35 del Decreto Ley 1790 del 2000 sobre el periodo de prueba para ascenso en las Fuerzas Militares Artículo 4: Se modifica el artículo 4 del Decreto Ley 1799 de 2000 sobre los
- principios del proceso de evaluación para el ascenso en las Fuerzas Militares
- Artículo 5: Se adiciona un literal h) al artículo 5 del Decreto Ley 1799 de 2000 sobre los criterios del proceso de evaluación para el ascenso en las Fuerzas Militares
- Artículo 6: Se adiciona un literal h) al artículo 53 del Decreto Ley 1790 de 2000 sobre los requisitos para ser oficial en las Fuerzas Militares
- Artículo 7: Se adiciona un literal h) al artículo 54 del Decreto Ley 1790 de 2000 sobre los requisitos para ser suboficial en las Fuerzas Militares.
- Artículo 8: Se modifica el artículo 56 del Decreto Ley 1790 de 2000 sobre los requisitos para ejercer mando en el Ejército
- Artículo 9: Se adiciona un parágrafo segundo al artículo 58 del Decreto Ley 1790 de 2000 sobre los requisitos para ejercer mando en la Armada.
- Artículo 10: Se modifica el artículo 60 del Decreto Ley 1790 de 2000 sobre los requisitos para ejercer mando en la Puerza Aérea Artículo 11: Se modifica el artículo 65 del Decreto Ley 1790 de 2000 sobre el
- scenso de generales y oficiales de insignia Artículo 12: Se modifica el artículo 66 del Decreto Ley 1790 de 2000 sobre el ascenso de Brigadier General o Contraalmirante.
- Artículo 13: Se modifica el artículo 67 del Decreto Ley 1790 de 2000 sobre el scenso de Coronel o Capitán de Navio
- Artículo 14: Se modifica el artículo 42 del Decreto Ley 1790 de 2000 sobre la selección de suboficiales para ser alumnos de las escuelas de formación de oficiales.

Consejo de Derechos Humanos, Informe anual del Alto Comjo de Derochos Humános, Informe anual del Aflo Comisionado de las Naciones Unidas para las Derech sobre la situación de las derechos Humanos en Colombia, APHRC/54/3/Add,3, 16 de marzo de 2017, De NeW hohr, ora palinformes, anuales informes del allo comisionado de las enciones unidas para-los dere sobre la situación de derechos humanos en colombia durante el non-2018.

- Artículo 15: Se modifica el artículo 43 del Decreto Ley 1790 de 2000 sobre la selección de soldados e infantes de marina como alumnos de las escuelas de formación.
- Artículo 16: Se modifica el parágrafo 45 del Decreto Ley 17900 de 2000 sobre la incorporación a escuelas de formación.
- Artículo 17: Vigencia.

#### CONFLICTO DE INTERESES

El artículo 3 de la Ley 2003 de 2019 establece la necesidad de incluir en la exposición de motivos de los proyectos de ley un acapite en el que se describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para los congresistas en la discusión y votación del proyecto.

En este sentido, se considera que las disposiciones que contiene el proyecto de ley no generan un eventual conflicto de interés para los Honorables Representantes en el momento de discusión y aprobación del proyecto, puesto que se trata de medidas de carácter general, que no generan un eventual beneficio directo, particular y actual. No obstante, se reconoce que los conflictos de interés son personales y es facultad de cada congresista evaluarlos.

#### CONSIDERACIONES FINALES

La necesidad de revisar el sistema de ascenso de las Fuerzas Militares surge de un clamor de organizaciones de la sociedad civil, así como llamados de atención del sistema judicial y de organismos de cooperación internacional, quienes señalan que posibilitar el ascenso de miembros de las Fuerzas Militares con investigaciones por violaciones de los derechos humanos manda a la ciudadanía un mensaje de tolerancia con estos actos.

Teniendo en cuenta, además, que los principios de la administración pública como l la igualdad, la objetividad como criterio de selección y el mérito aplican en su totalidad para la carrera en las Fuerzas Militares, puesto que su condición como régimen especial constitucional no lo eximen con cumplir con dichos criterios.

Cordialmente,

DAVID ALEJANDRO TORO
RAMIREZ
Representanto

Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico Janua Butuu

NORMAN DAVID BAÑOL ALVAREZ Representante a la Cámara Circunscripción Especial Indígena

(otuco-f

JOHN JAIRO GONZÁLEZ AGUDELO

Representante a la Cámara CITREP No. 3- Antioquía JORGE BASTIDAS ROSERO Representante por El Cauca Pacto Histórico

o. 3- Antioquía

MARY ANNE ANDREA PERDOMO
Representante por Santander
Pacto Historico

ALIRIO URIBE MUNOZ

ALIRIO URIBE MUNOZ Representante a la Cámara Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

ALEXANDER GUARIL SILVA Representante a la Cámara Departamento del Guainia

GLORIA INÉS FLÖREZ SCHNEIDER Senadora de la República

Gentus D

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO Representante a la Cámara por el Atlántico Paeto Histórico

ELIZABETH JAY-PANG DIAZ Representante a la Cámara por el Archipiélago de San Andrés Providencia y Santa Catalina

CARMEN RAMÍREZ BOSCÁN Representante a la Cámara Curul Internacional GABRIEL ERNESTO PARRADO DURÁN Representante a la Cámara por el Meta Pacto Històrico PDA

ARRADOX

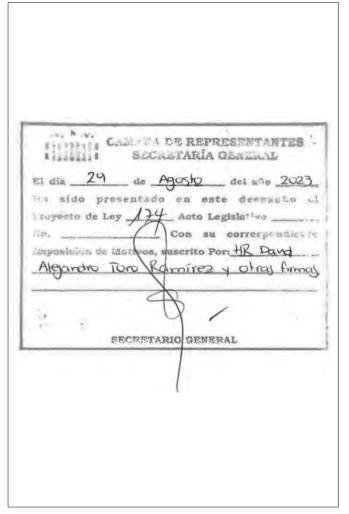
Indication

INGRID J. AGUIRRE JUVINAO Representante a la Cámara Magdalena Fuerza Ciudadana

Mama del Mer P. Menna del Mar Pirano Reprosensante a Gom

SUSANA GÓMEZ CASTAÑO
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

Alter Jarder Into Jantander



### PROYECTO DE LEY NÚMERO 197 DE 2023 CÁMARA

por el cual se promueve la generación de empleos verdes en el sector público y privado y se dictan otras disposiciones.

ogotá, D, C. 5 de septiembre de 2023			
octor AIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA acretario General de la Câmara de Representa	ntes	1-12	dillin .
SUNTO: Radicación Proyecto de Ley			, was
espetado secretario general:		JORGE BASTIDAS ROSERO  Representante a la Cámara Pacto Histórico por el departamento del Cauca	ALLING UN BE NUR
de 1992, en nuestra condición de Congresista ecretaria General de la Cámara de Represent	ución Política de Colombia y el artículo 140 de la Ley so de la República, nos permitimos presentar ante la antes de la República el presente Proyecto de Ley ACIÓN DE EMPLEOS VERDES EN EL SECTOR ISPOSICIONES".	A Principal Service Canada	60/2000 J
ordialmente,		Als In a	CHANGE POLICEDA
e los y las congresistas,		Alexandro ocameo	
PEDIRO JOSÉ SUÁREZ VACCA Representante la Cámara por Boyacá Vácio Histórico	MARY ANNE ANDREA PERDOMO Representante por Santander Placto Histórico	Heraclito luder	Cololland
EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca	AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO Representante a la Cámara por el	# Gabriel E. Perrado D. Reg. Coincera - PH Apto. Meta.	Tamonoffot PH-PDA
THE STATE OF	departamento del Atlántico		

#### PROYECTO DE LEY No. DE 2023 CÁMARA

"POR EL CUAL SE PROMUEVE LA GENERACIÓN DE EMPLEOS VERDES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

#### DECRETA:

Artículo 1º. Objeto. La presente ley busca promover la creación de empleos verdes en el sector público y privado, con el fin de fomentar el desarrollo de prácticas de responsabilidad social empresarial acordes con la protección del ambiente y desarrollar oportunidades de trabajo productivo, que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias.

Articulo 2°. Definiciones. Para fines de la presente ley se tendrán en cuenta las siguientes

Empleos verdes: Un empleo verde integra dos dimensiones: la ambiental y la social.

- La dimensión ambiental contribuye a reducir el impacto negativo que la actividad laboral tiene sobre el ambiente y, en última instancia, a desarrollar empresas y economías sostenibles, ambiental, económica y socialmente. Los empleos verdes son aquellos que permiten disminuir el consumo de energía y de materias primas, así como el nivêl de emisión de los gases con efecto invernadero; contribuyendo a reducir el volumen de residuos, contaminación y avanzando en la
- La dimensión social pretende que se generen oportunidades de trabajo productivo, que genere un
  ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias; contribuyendo
  a la existencia de mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad а на вхизтепсіа de mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad de expresión, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las personas.

Economía circular: Transformación más profunda y duradera, que permitan disminuir el impacto causado por las actividades humanas sobre el ambiente. Este modelo concede al residuo un papel absoluto y se sustenta en la reutilización inteligente del desperdicio, sea este de naturaleza orgánica o de origen tecnológico, contribuyendo a la formación de un modelo ciclico que imita a la naturaleza y

Impacto ambiental: Cualquier cambio en el ambiente, sea adverso o beneficioso, total o parcialmente resultante de las actividades, productos o servicios de una organización.

Trabajadores verdes: Son los trabajadores que realizan actividades tendientes a reducir las presiones sobre el ambiente y establecer acciones para contribuir con su actividad a la protección, conservación y aprovechamiento sostenible en todo proceso de producción de un bien o servicio, con justa remuneración, derechos de los trabajadores y protección social.

Objetivo ambiental: Meta ambiental global, cuantificada cuando sea factible, surgida de la política ambiental, que una organización se propone lograr.

Meta ambiental: Requisito de desempeño detallado, cuantificado cuando sea factible, aplicable a la organización o a partes de ella, que surge de los objetivos ambientales y que es necesario establecer y cumplir para adoptar acciones de mejora.

Desempeño ambiental: Resultados medibles del sistema de gestión ambiental, relacionados con el control de una organización sobre sus aspectos ambientales, basado en su política, objetivos y metas

Artículo 3º. Instituciones Competentes. El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Departamento Nacional de Planeación, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, deberán formular e instrumentar la política pública nacional para la creación de empleos verdes, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Parágrafo, Para la formulación de la política se deberá garantizar la participación de los sectores y organizaciones que tengan interés.

Artículo 4°. Relación del Gobierno Nacional con las Entidades Territoriales. El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Departamento Nacional de Planeación y las entidades territoriales del orden departamental y local, en el ámbito de sus respectivas competencias, deberán elaborar e instrumentar los programas locales para promover la creación de empleos verdes, de conformidad con esta Ley, y demás normatividad aplicable. Dichos programas deberán contener al menos lo siguiente:

- a) El diagnóstico básico para la creación de empleos verdes de su competencia, en el que se precise la capacidad y efectividad de la infraestructura disponible para ese propósito.
- política local en materia de empleos verdes. definición de objetivos y metas locales para este objetivo, así como las estrategias y plazos para
- su cumplimiento.
  d) Los medios de financiamiento de las acciones consideradas en los programas.
  e) La asistencia técnica que en su caso puedan brindar el Ministerio de Trabajo, Ministerio de Ambiente
  y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Minas y Energía, Ministerio de Tecnologías de la Información y
  Comunicaciones y el Ministerio de Comercio, Industría y Turismo.

#### Artículo 5°. Fines y Objetivos de la Creación de Empleos Verdes.

- a) Promover la valorización de actividades laborales que reduzcan el impacto ambiental a nivel estatal, empresarial y de los sectores económicos hasta alcanzar niveles de desarrollo sostenible, así como su manejo integral.
- b) Fomentar la innovación de procesos, métodos y tecnologías, para lograr la creación de nuevas formas de empleos verdes, que sean econômicamente factibles.
- c) Establecer que los contratos generados bajo la categoría de empleo verde requerirán, para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo.
- d) Garantizar todos los derechos laborales y de asociación establecidos en la normatividad vigente.
   Las decisiones que involucren el desarrollo de empleos verdes se tomarán tripartitamente: Gobierno Las decisiones que involucren el de nacional, empresarios y sindicatos.
- e) Promover y capacitar, la creación de nuevos mercados, la oferta de nuevos productos que apunta en la misma dirección: una sociedad unida hacia la producción y consumo sostenible. Lo cual generar nuevas oportunidades de negocios para productos, tecnologías y servicios sostenibles y amigable
- Artículo 6º. Promoción de la Creación de Empleos Verdes. El Gobierno Nacional, con la actu Arriculo 5°. Promocion de la Creación de Empleos verdes. El sociento Nacional, con la actuación conjunta del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Ministerio de Minas y Energía y el Departamento Nacional de Planeación, promoverán la participación de todos los sectores de la sociedad en la promoción de generación de empleos verdes, para lo cual:
- Fomentarán y apoyarán la conformación, consolidación y operación de grupos intersectoriale eresados en participar en el diseño e instrumentación de políticas y programas correspondientes.
- b) Convocarán a los grupos sociales organizados a participar en proyectos destinados a generar la información necesaria para sustentar programas de gestión de este tipo de empleo.
- c) Podrán celebrar convenios con organizaciones sociales y privadas en la materia objeto de la
- d) Podrán celebrar convenios con medios de comunicación masiva para la promoción de las acciones tendientes a alcanzar los fines de esta Ley.
- e) Impulsarán la conciencia ecológica y la aplicación de la presente Ley, por medio de la realización de acciones conjuntas con la comunidad para la promoción de empleos verdes. Para ello, podrán celebrar convenios con comunidades urbanas y rurales, así como con diversas organizaciones sociales.

- f) Concertarán acciones con instituciones académicas, con el propósito de brindar una adecuada formación a las nuevas generaciones, así como propiciar inversiones con los sectores social y privado, grupos y organizaciones sociales y demás personas naturales y jurídicas interesadas.
- Artículo 7º. Herramientas aplicables para promover la Creación de Empleos Verdes. El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, Ministerio de Minas y Energía, el Departamento Nacional de Planeación y demás sectores involucrados, promoverán las herramientas legales, políticas, económicas, instrumentos de mercado o de comunicación, para la creación de estos empleos, así como para promover las tecnologías que permitan desarrollar nuevas formas de estos.

En el establecimiento de estas herramientas se fomentará la creación, el desarrollo y el fortalecimiento de las micro y pequeñas empresas, las cooperativas, organizaciones de mujeres y otras formas de organización social, que coadyuven al cumplimiento de los objetivos de esta Ley.

Asimismo, se podrá promovér la aplicación de los siguientes mecanismos de promoción de manera

- a) Los reconocimientos.
   b) El desarrollo de acuerdos ambientales voluntarios.
- c) El pago por servicios ambientales.
   d) Los créditos blandos.
- Parágrafo. El Ministerio de Trabajo implementará, en un periodo no mayor a seis meses de la entrada en vigencia de la presente ley, el Certificado de Sello de Empleo Verde como distintivo para las empresas que adopten esta medida contractual en sus unidades productiva, entregando consigo una npresas que adopten esta medida contractica en sus sumanos en financión y preservación del cuidado medioami
- Artículo 8º. Financiación de Proyectos para la Creación de Empleos Verdes. El Gobierno Nacional reglamentará, en cabeza del Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Ministerio de Ministerio de Hacienda y el Departamento Nacional de Planeación, las medidas económicas, financieras y fiscales adecuadas para el fomento de la creación de empleos verdes, así como para promover las tecnologías que permitan reducir el consumo de recursos hidricos, energéticos y materiales, a través de estrategias altamente eficaces que propendan por reducir la dependencia del carbono en la economía e implementar estrategias que conduzcan a un desarrollo sostenible.
- Parágrafo. Se priorizarán los proyectos de generación de empleos verdes en los municiplos con mayores índices de contaminación en el aire, menor tasa de reciclaje y mayor indice de informalidad y desempleo, teniendo en cuenta el reporte dado dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo

Sostenible, el Instituto de Hidrología, Meteorología y Estudios Ambientales - IDEAM, con el apoyo de las Corporaciones Autónomas Regio

Artículo 9°. Incentivos. El Fondo Nacional de Garantías olorgará condiciones especiales de garantía a empresas que dentro de su nómina empleen personal bajo la modalidad de "empleos verdes", sostenibles y ambientalmente amigables, entregándoles un 50 % del valor del crédito requerido para el emprendimiento, de conformidad con el reglamento que expida el Gobierno Nacional, el cual se debe llevar a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

Parágrafo 1. El Gobierno Nacional reglamentará, en cabeza del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Hacienda, en un período no máximo de un (1) año a partir de la vigencia de la ley, los incentivos adicionales pertinentes que promuevan la adopción, implementación y generación de nuevos puestos de trabajo bajo la modalidad de empleo verde.

Parágrafo 2. El gobierno nacional se encargará de disponer de las estrategias necesarias en conjunto con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Hacienda para la generación de incentivos fiscales con el fin de promover la generación de empleos verdes en el territorio nacional.

Artículo 10°. Compras del Estado. El Gobierno Nacional autorizará a las entidades públicas del nivel nacional y territorial promover la compra y utilización de materiales y productos fabricados por empresas que creen empleos verdes y que cumplan las especificaciones técnicas requeridas, siendo esta condición comprobada por medio del Sello Verde.

Para ello, en la valoración de las licitaciones públicas y compras directas, deberán dar un 30 % adicional a los oferentes que, en igualdad de condiciones, demuestren que los productos ofrecidos han sido desarrollados a través de la utilización de empleos verdes. Para el caso de las compras Para el reix, el la seculadad de esta indiadores publicas y compres directes, votre adicional a los oferentes que, en igualdad de condiciones, demuestren que los pri han sido desarrollados a través de la utilización de empleos verdes. Para el caso directas, deberán incorporarse criterios que demuestren lo mencionado con anterior

Las dependencias correspondientes de las entidades públicas del nível nacional y territorial encargadas de elaborar los pliegos de licitación pública, selección abreviada, mínima cuantía o de contratación directa establecerán criterios ambientales para evaluar las licitaciones de conformidad con los criterios establecidos en la presente Ley.

Artículo 11°. Implementación. El Gobierno Nacional fomentará cada seis (6) meses campañas de socialización a través de las autoridades regionales competentes sobre la generación e implementación de empleos verdes, tanto en empresas públicas como privadas. Asimismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el correcto cumplimiento de la legistación laboral existente.

Artículo 12°. Autorización para contribuir. Autoricese al Gobierno Nacional para que, en cumplimiento de los artículos 341 y 345 de la Constitución Política de 1991, incorpore dentro del Presupuesto General de la Nación y a las Entidades Territoriales las partidas presupuestales que se estimen convenientes con el propósito de contribuir a los programas y proyectos de creación de Empleos Verdes.

Articulo 13°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

Cordialmente.

De los y las congresistas,

PEDRO JOSÉ SUAREZ VACCA ite la Cámara por Boyacá

EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca

JORGE BASTIDAS ROSERO

esentante a la Cámara Pacto Histórico por el departamento del Cauca

ANDREA PERDOMO

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Representante a la Cámara por el departamento del Atlántico

Aurino unho llia

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY No.\_\_\_

DE 2023 CÁMARA

"POR EL CUAL SE PROMUEVE LA GENERACIÓN DE EMPLEOS VERDES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

#### I. Objetivo del Proyecto

El objetivo de la presente iniciativa es promover la creación de empleos verdes en el sector público y privado que integre dos dimensiones. Primero, para fomentar el desarrollo de prácticas de responsabilidad social empresarial que busquen ser acordes con la protección del medio ambiente para lograr un desarrollo sostenible; y Segundo, pretende contar con opurunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias.

#### II. Justificación

Los empleos verdes son:

"[E]mpleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente, ya sea en los sectores tradicionales como la manufactura o la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. Los empleos verdes reducen el consumo de energía y materias primas, limitan las emisiones de gases de efecto invermadero, minimizan los residuos y la contaminación, protegen y restauran los ecosistemas y permiten a las empresas y a las comunidades adapterse al cambio climático".1

Muchos países están sumidos en la mayor crisis de empleo de los últimos años, y la brecha entre los ricos y la clase trabajadora está aumentando. La mayoría de los gobiernos favorecen la adopción de políticas económicas a corto plazo y se estuerzan poco por crear una sociedad consecuente con el medio ambiente a largo plazo; en definitiva, no hay otra opción que la de orientarse hacia una economía más verde, en la que las necesidades sociales y la protacción ambiental estén en el centro

Desde su creación en 2009, el Programa Empleos Verdes de la OIT ha fomentado la creación de empleos verdes mediante la investigación, la promoción internacional, la creación de capacidades, el intercambio de conocimientos y, en el ámbito nacional, a través de la prestación de servicios de asesoramiento político y técnico.

Recuperado en

College 10000 6 APS ENCLPRESSIONS ateling \* Gabriel E. Parrado D. Tawara troot Rep. Camara-PH. PH- PDA

A nivel empresarial, los empleos verdes son considerados en el Programa Empleos Verdes de la OIT como aquellos que:

"Pueden producir bienes o prestar servicios que beneficien el medio ambiente. Como ejemplo, los edificios verdes o el transporte limpio. Sin embargo, es importante destacar que estos productos y servicios verdes no siempre se basan en la producción y tecnologías verdes. Pero los empleos verdes también pueden contribuir a procesos de producción más respetuosos con el medio ambiente en las empresas. Por ejemplo, pueden reducir el consumo de agua o mejorar el sistema de reciclaje. Los empleos verdes definidos a través de procesos de producción no terminan necesariamente en bienes o servicios ambientales".

La OIT caracteriza los Empleos Verdes y Decentes entre dos tipos de empleos verdes: (i) empleos en sectores económicos verdes desde el punto de vista del producto final y (ii) funciones de trabajo en todos los sectores desde una perspectiva de proceso respetuoso con el medio ambiente. Por lo tanto, los empleos verdes son todos los trabajos que se encuentran en la zona marcada a continuación:<sup>3</sup>

Gráfica 1. Caracterización Empleos Verdes y Decentes



#### Fedesarrollo resalta que:

"Un elemento clave para lograr una transición exitosa es el ámbito hacia los empleos verdes, ya que estos desempeñan un papel fundamental en la inclusión social, proporcionan una remuneración y protección social adecuadas, a su vez, promueven al respeto por los derechos de los trabajadores y de las condiciones de trabajo óptimas y decentes; reduciendo de manera

significativa la huella ambiental de la actividad económica por medio de una mayor eficacia en la utilización de materias primas y un manejo adecuado de los recursos\*.4

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico — OCDE, en un documento técnico para los tomadores de decisiones sobre el crecimiento verde, propone tres criterios dentro de los cuales establece una serie de indicadores para determinar si un empleo es verde o no y así, lograr adecuarse a los objetivos políticos que busca cada pais y su contexto socioeconómico.<sup>5</sup>

Tabla 1. Criterios e Indicadores de Empleos Verdes o No

CRITERIO	INDICADOR
-	Empleos en sectores verdes dentro de la actividad econômica.
Industria	Empleos que producen blenes y servicios cuyo fin es reducir o limitar el impacto negativo de las actividades humanas sobre el medio ambiente o mejorar, de manera directa, el estado de este.
	Empleos en empresas que no pertenecen a los sectores verdes de la economía, pero utilizan métodos de producción
Organización	Empleos en empresas con un nivel de responsabilidad o conciencia sobre el medio ambiente.
	Empleos dentro de la cadena productiva que produzcan un bien o servicio amigable con el medio ambiente o cuyo proceso productivo es verde.
	Fin u objetivo final del empleo, sin importar el sector donde se encuentre.
Parates	Habilidades y competencias para llevar a cabo procesos productivos verdes.
Empleo	Decencia del empleo en términos de salario, condiciones laborales, seguridad y derechos laborales.
	Porcentaje del total de carga de trabajo que es verde.

Según la OCDE, la transición de las economías hacia un crecimiento verde puede generar nuevas fuentes de crecimiento por medio de la creación de nuevos mercados que generan a su vez mayores

#### LA BÚSQUEDA POR UN TRABAJO DECENTE

El trabajo decente promovido por la Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT) y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible se basa en la expresión de lo que debería ser, en la modernidad, un empleo digno, reconociéndose como aquel que resume las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Es decir,

"contar con un empleo decente significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere un ingreso digno, seguridad en el luger de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad de expresión, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres".6

El trabajo decente se ha convertido en un objetivo universal y ha sido integrado en las más importantes declaraciones de derechos humanos, las Resoluciones de la ONU y los documentos finales de las principales conferencias, incluyendo el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Cumbre Mundial sobre desarrollo social (1995), el Documento de la Cumbre mundial (2005), el segmento de alto nivel de ECOSOC (2006), la Segunda década de las Naciones Unidas para la erradicación de la pobreza (2008-2017), la Conferencia sobre el desarrollo sostenible (2011) y en la Agenda 2030 para desarrollo sostenible de las Naciones Unidas (2015).

Durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre 2015, el trabajo decente y los cuatro pitares del Programa de Trabajo Decente: I) creación de empleo, II) protección social, III) derechos en el trabajo y IV) diálogo social; se convirtieron en elementos centrales de la nueva Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. El Objetivo 8 de la Agenda 2030 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y coherente, el pleno empleo productivo y el trabajo decente.

La OIT considera que el trabajo decente permite8:

- Incrementar los ingresos de los individuos y de las familias, y estos ingresos a su vez, pueden ingresar en la economía local.
- Su poder adquisitivo incentiva el crecimiento y el desarrollo de empresas sostenibles, sobre todo de las pequeñas empresas, que a su vez pueden contratar a un número mayor de trabejadores y mejorar sus salarios y condiciones de trabajo.
- Aumenta los ingresos fiscales para que los gobiernos puedan financiar medidas sociales dirigidas a proteger a quienes no encuentran un empleo o no pueden trabajar.

- Reduce las desigualdades e incrementa la resiliencia de las comunidades y de los territorios productivos
- Tener dignidad, esperanza y sentido de justicia social, lo que va a derivar en construir y mantener la paz social.

Ahora bien, el Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 2019 sobre el Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico, afirma que el empleo informal sigue siendo un desafio importante para cumplir con el objetivo de trabajo decente para todos.

\*De acuerdo con los últimos datos disponibles para 54 países en desarrollo, en tres cuartas partes de ellos, más de la mitad de los trabajadores en sectores no agricolas tienen empleos informales. En aproximadamente el 70% de los países, la proporción del empleo informal en los sectores no agricolas es mayor para las mujeres que para los hombres".

Según el Informe anual de Perspectivas del Mercado Laboral 2022<sup>10</sup>, publicado el pasado 9 septiembre por parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE):

"Los mercados laborales de los países de la OCDE se han recuperado con fuerza tras la pandemia de COVID-19, pero las perspectivas mundiales de empleo son ahora muy inciertas. La guerra de agresión de Rusía contra Ucrania ha provocado un descenso del crecimiento mundial y un aumento de la inflación, con repercusiones negativas en la inversión empresarial y el consumo prisedo.

Desde abril de 2020 —ei momento más bajo de la pandemia— los países de la OCDE han creado unos 66 millones de puestos de trabajo, 9 millones más de los que se destruyeron en pocos meses al inicio de la pandemia. La tasa de desempleo de la OCDE se estabilizó en el 4,9% en julio de 2022, esto es, 0,4 puntos por debajo del nível anterior a la pandemia registrada en febrero de 2020, alcanzando así su nivel más bajo desde el inicio de la serie en 2001. El número de trabajadores desempleados en la OCDE siguió descendiendo en julio y elegant la cesta de la cesta de la cesta de la pandemia. alcanzó los 33,0 millones, es decir, 2,4 millones menos que antes de la pandemia.

Sin embargo, si se observan los países por separado, la tasa de desempleo de julio siguió siendo más alta que antes de la pandemia en una quinta parte de los países de la OCDE. Asimismo, en varios países, las tasas de empleo y de participación de la fuerza laboral siguen estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis. Además, el empleo crece con más fuerza en los sectores de servicios de alta remuneración, mientras que se mantiene por debajo

<sup>2</sup> PNUMA, OIT, OIE, & CIS. (2008). Emploos verdes. Hacsa el trabajo decente en un mundo sastenible de Unión Europea.

Recuperado introc //www.muteco.gob.es/muntero/puus/Biblioteca/Revystas/tedf\_AMSaZFAmburnta\_2009\_84\_5\_18.pdf ble de bajas emisiones de carbono.

JOIT. (2013). Los Empleos verdes as vuelven una realidad. Brúcelas. Recuperado en: hiji ed empl—emp. ent/documens/publication/sems. 318060 pdf

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Recuperado en:

Tess //Asses reposition, federgrando ora gorbistaream/handle/1) 445/2135/2MI\_Aboil\_2016.pdf?sequences./eus/allmsedm;

OCDE\_(2011) Hacia el crecimiento verdo, un resumen para los diseñadores de politicas. Recupendo de macines de maltirecomensida (4709/28) de del

<sup>548598</sup> pd7

<sup>9</sup> Recuperado de: https://www.un.org/ades/repor/2019/The-Sustamable-Development-Conta-Ret 10 Recuperado en: https://www.ocol/ungsnevencomegna-incetts/undst-cn-los-persacculvas-do-en

de los niveles previos a la pandemia en muchos sectores de baja remuneración e intensivos en contacto".

Según el Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo en su Décima edición para este 2022:11

"Las perspectivas para el mercado de trabajo en todo el mundo han empeorado en los últimos meses, y de mantenerse la evolución actual, se espera que disminuya la oferta de empleo y que se reduzca ampliamente el aumento del mismo a escala mundial a lo largo del último nestre de 2022.

El aumento de la inflación socava el nivel salarial real en muchos países. Ello se suma a la amplia disminución de ingresos durante la crisis de COVID-19, que en muchos países afectó particularmente a los grupos de bajos ingresos.

Además, han confluido múltiples crisis que se han visto agravadas por el conflicto bélico de Ucrania y sus efectos adversos indirectos, que afectan profundamente al mundo del trabajo\*. Esos efectos se manifiestan a través de la inflación en el precio de los alimentos y la energia, la reducción del salario real, el aumento de la desigualdad, la disminución de la cantidad de medidas políticas que pueden aplicarse y el aumento de la deuda en los países en desarrollo. La desaceleración del crecimiento económico y de la demanda agregada conflevará asimismo una disminución de la demanda de empleo, ya que la incertidumbre y las expectativas menos halagüeñas inciden adversamente en el nivel de contratación.

A comienzos de 2022, la cantidad de horas de trabajo a escala mundial se recuperaba a un ritmo muy rápido, en particular en las ocupaciones de mayor cualificación y con respecto a las mujeres. No obstante, esa recuperación se vio impulsada por un aumento del empleo rinformal, que puso en riesgo la tendencia a la formalización que venía dándose desde hace quince años. La situación se agravó a lo largo del año y, según la OIT, en el tercer trimestre de 2022 la cantidad de horas de trabajo fue un 1,5 % inferior al valor registrado antes de la pandemia, lo que representa un déficit de 40 millones de empleos a tiempo completo\*.

#### EMPLEOS VERDES = TRABAJO DECENTE

En los últimos 30 años, el concepto Empleos Verdes se ha convertido en una agenda internacional que está siendo defendida en todo el mundo por gobiernos, empleadores y trabajadores. Concentrándose en el desarrollo sostenible, por lo tanto, esta agenda es fundamental para el éxito de cualquier futuro sostenible, en particular los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En el 2009, la OIT, lanzó su Programa Empleos Verdes, para liderar esta agenda y conducir al mundo hacia empleos más verdes y decentes. El programa trabaja con muchas organizaciones e

instituciones, entre elias la Alianza para la Acción hacia una Economía Verde (PAGE por sus siglas en inglés), Plataforma de Conocimiento del Crecimiento Verde (GGKP por sus siglas en inglés), la Asociación para el Aprendizaje sobre el Cambio Climático de la Iniciativa Una ONU (UNCC: Learn por sus siglas en inglés) y el Grupo de Trabajo para el crecimiento verde del Comité de Donantes para el Desarrollo Empresarial (DCED por sus siglas en inglés), entre otros. 12

Los empleos verdes se pueden crear en todos los países, independientemente de su nivel de desarrollo económico. Pueden crearse tanto en áreas urbanas como rurales, en todos los sectores y actividades industriales y tipos de empresas. El siguiente diagrama del Programa Empleos Verdes de la OIT ilustra cómo todos los actores pueden convertirse en agentes activos del cambio en la creación de empleos verdes.13



os agentes de cambio tienen unas áreas de campo que define el Programa de Empleos Verdes de la OIT:





propicio en cada país es esencial para hacer realidad el potencial de empleos verdes y usta a través de:

eorientar el consumo y la inversión, cer regulaciones y mandatos ambien

indose en el empleo, a la pro

o-del cambio climistico y politicas de adaptación a sus efectos para promover el empleo en las y en infraestructuras resistentes a los efectos del cambio climistico y la rehabilitación de los



ente. verdes pueden ser creados por empresas verdes a través de la creación de nuevas empresas n nuevos mercados verdes o por medio de la ecologización de las empresas existentes hacia producción más respetuosos con el medio ambiente.

#### ACTIVIDADES ECONÓMICAS AMBIENTALES

IE, ha basado la clasificación de las actividades económicas ambientales en los estudios tos por las Naciones Unidas, la Comisión Europea, la Organización de Cooperación y ollo Económicas, el Fondo Monetario Internacional y el Grupo Banco Mundial; mediante el a de Contabilidad Ambiental y Económica - SCAE realizado en el 2012.

"Es un marco estadistico constituido por un exhaustivo conjunto de cuentas que guian la compilación de estadisticas e indicadores comparables y consistentes para la formulación de políticas, el análisis y la Investigación. Este Sistema también describe las interacciones entre el ambiente y la economia, dentro de la economia y de la economia al emibiente, sal como los stocks de los activos ambientales y su variación, de forma sistémica, en un período

El DANE tiene una Cuenta Satélite Ambiental (CSA), la cual tiene como objetivo medir en unidades físicas y monetarias, de forma sistémica y para cada período contable, las unidades físicas que

14 ONU; FMI, & OCDE (2012) Statema de Contabilidad Ambiental y Económica. Recuptado en https://www.use.org/acontabilication/score/USensof\_104s.pdf

registran los flujos de materiales y energía que entran y salen de la economía y los que circulan dentro de la economía.

En términos generales, los flujos del ambiente hacia la economía se registran como insumos naturales (los flujos de minerales, madera, productos de la pesca y el agua, por ejemplo). Los flujos producidos dentro de la economía se registran como flujos de productos (incluso los incrementos de las existencias de activos fíjos), y los flujos de la economía hacia el ambiente se registran como residuos (por ejemplo, Estructura contable, residuos sólidos, emisiones al aire y flujos de retorno al agua). 15

Las presiones y riesgos ambientales han activado el interès por comprender la interacción del medio ambiente con la economía, lo que implica establecer criterios y metodologías comunes para la estimación de los costos ambientales asociados al crecimiento, el agotamiento de recursos como los forestales, hídricos, mineros, hidrocarburos, etc. y la degradación del atre, cuerpos de agua y del suelo.

De acuerdo con la Clasificación de Actividades Ambientales (CAPA) que realizó el DANE en 2017, las actividades enfocadas a mitigar el daño sobre los recursos naturales se desagregan en dos grupos: actividades de protección ambiental (Tabla 2) y actividades de manejo de recursos (Tabla 3). Allí se reconocen un total de 16 actividades económicas ambientales en Colombia. 16

Estas actividades son actualmente generadoras de empleo y pueden dimensionar la potencialidad económica y de carácter social que tiene la correcta distribución del capital natural, con el objetivo de generar nuevas fuentes de ingreso para los colombianos. A su vez, permitiria desarrollar planes, programas o proyectos enfocados en dos sentidos: i) Reconocer el impacto del desarrollo sobre el entorno y ii) Las alternativas a desarrollar a fin de mejorar las condiciones ambientales y de empleo en el país.

Tabla 2. Clasificación de actividades y gastos de protección ambiental en Colombia

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN
Protección del aire y el clima	Actividades para reducir las emisiones contaminantes en el aire o las concentraciones de contaminantes atmosféricos.
Gestión de aguas residuales	Actividades para prevenir la contaminación de las aguas superficiales, reduciendo la descarga de aguas residuales, incluyendo la recogida y tratamiento de aguas residuales.

<sup>15</sup> DANE (2017). Las Cuentas Ambientales y Económicas en Colombia. Recuperado en: https://www.dane.amb

Recuperado en https://www.slo.org/global/a

<sup>12</sup> Recuperado en: https://www.do.org/alchalitens/streen-to/republications/StCMS\_432895/ams-en/index.htm 13 [dem

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN  Actividades enfocadas a prevenir la generación de residuos y reducir sus efectos perjudiciales para el medio ambiente. Se incluye el reciclaje en sus etapas de separación y clasificación de material residual.	
Gestión de residuos		
Protección y descontaminación de suelos, aguas subterráneas y aguas superficiales	Actividades para la prevención de la infiltración de contaminantes, protección de suelos contra la erosión y otros tipos de degradación y el control de la contaminación de suelos y aguas subterráneas.	
Reducción del ruido y las vibraciones	Actividades de control, reducción, y eliminación de ruidos y vibraciones causadas por la actividad industrial y de transporte.	
Protección de la biodiversidad y los paisajes	Actividades encaminadas a proteger y recuperar las especies animales y vegetales, ecosistemas, hábitats y paisajes naturales.	
Protección contra las radiaciones	Actividades destinadas a reducir o eliminar las consecuencias negativas de las radiaciones.	
Investigación y desarrollo	Incluye actividades de investigación y desarrollo enfocadas a la protección del medio ambiente.	

Tabla 3. Clasificación de actividades de maneio de recursos

CLASIFICACION DE ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN  Actividades enfocadas a minimizar el consumo de agua, mediante instalaciones ahorradoras o que permiten su re-uso o sustitución, entre otras.	
Manejo de recursos hidricos		
Manejo de recursos forestales	Incluye solamente bienes naturales no producidos. Esta categoría se subdivide en dos clases: manejo de áreas forestales (reforestación y repoblación forestal) y minimización en el consumo de recursos forestales (reciclaje, re-uso y ahorro de productos y subproductos forestales).	
Manejo de fauna y flora silvestre	Actividades para la minimización del consumo de flora y fauna silvestre mediante la modificación de procesos o medidas de reducción y regulación	

CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	
Manejo de recursos energéticos	Actividades de minimización del consumo de recursos fósiles mediante la producción de energía a partir de recursos renovables Dentro de esta categoría se incluye la producción de energía cor recursos renovables, actividades de ahorro y manejo de energía	
fósiles	así como la minimización en el consumo de recursos fósiles por materiales primas para usos distintos al de la producción de energia (ejemplo uso de material plástico reciclado, equipos para el manejo de plástico reciclado o equipos de reciclaje de plástico. Actividades de minimización del consumo de minerales mediante	
Manejo de minerales	modificación de procesos o mediante la producción y consumo de materiales y productos reciclados.	
Investigación y desarrollo	Actividades creativas realizadas de forma sistemática para incrementar el stock de conocimiento y el uso de este en el manejo de recursos naturales.	
Otras actividades de manejo de recursos naturales	Actividades relacionadas al manejo de recursos no clasificados previamente.	

scion de las actividades ambientales (CAA) - DANE 2017

#### EXPERIENCIAS INTERNACIONALES SOBRE EMPLEOS VERDES

Los últimos años Uruguay lleva trabajando un fuerte y sostenido esfuerzo para atender los potenciales problemas de afectación al medio ambiente y controlar los efectos sobre las zonas y grupos más erables. Por lo anterior,

"las oportunidades de creación de empleos verdes emplezan a tomar relevancia, no solo en "las oportunidades de creación de empleos verdes emplezan a nomar relevancia, no sum un el sector público, que coordina y regula el proceso de enverdecimiento económico, o del tercer sector, que controla y reclama el desarrollo de estas actividades, sino también como resultado de la aparición de nuevos sectores caracterizados por su capacidad de absorción de innovaciones y tecnologias limpias, o como resultado de la reconversión de sectores tradicionales tales como la industria, el agro, la construcción, el turismo". 17

El desarrollo de políticas de eficiencia energética desde el Estado, tanto a partir de la creación de instrumentos normativos, fiscales, de financiación y promoviendo la transformación cultural de los hábitos de consumo energético a través del sistema educativo formal y de diversas formas de difusión, como la educación ambiental, ha sido uno de los grandes impulsores de este proceso.

Como lo hemos relatado a lo largo del Proyecto de Ley, los empleos, los empleos verdes, son conceptos dinámicos y pueden ser diferentes de un país a otro. En el caso de Uruguay, se utilizaron estándares nacionales para discriminar actividades tradicionales verdes, para de esa manera lograr definir cuáles actividades son verdes o no. El siguiente esquema evidencia las actividades seleccionadas generadoras de empleo verde según distribución sectorial<sup>16</sup>:

#### ACTIVIDADES SELECCIONADAS GENERADORAS DE EMPLEO VERDE SEGÚN DISTRIBUCIÓN SECTORIAL

- A. Producción agropecuaria orgánica
- B. Silvicultura
- C. Energias renovables y eficiencia energética
- D. Gestión y tratamiento de residuos
- E. Sector público
- F. Educación Ambiental
- G. I+D+i Ambiental
- H. Servicios ambientales a empresas
- I. Tercer sector Ambiental
- J. Nuevos yacimientos de empleo K. Construcción sostenible
- L. Turismo sostenible
- M. Transporte sostenible

El conjunto de iniciativas ambientalmente relacionadas anteriormente está conformado por actividades muy heterogéneas y de diversa indole. Además, en el caso uruguayo proponen clasificar estas actividades verdes en cuatro bloques, atendiendo a su finalidad, contenido tecnológico y naturaleza

Actividades económicas que tienen por cometido corregir, minimizar o regenerar los efectos adversos de las actividades humanas en el medio ambiente; es decir, se trata de un sector

- transversal a todos los demás sectores económicos, en el que están presentes tanto actividades de servicios especificamente ambientales, como, por ejemplo, la gestión de residuos, depuración de aguas residuales o regeneración de suelos, como las que dependen de ellas, via relaciones interindustriales.

  2. Actividades que producen bienes y servicios de forma ambientalmente respetuosa, como la
- agricultura ecológica y el turismo sostenible, las que generan energía de forma sostenible, como las energías rehovables o la producción forestal sostenible, y las orientadas a la rotección de recursos naturales.
- 3. Los servicios con finalidad preventiva y de control, como los que prestan las actividades y empresas privadas cuya misión y función es la prevención, minimización en origen de la contaminación, ecodiseño, educación y sensibilización ambiental, o las que cumplen los departamentos de la administración con responsabilidades ambientales.
- 4. Las actividades de las empresas de los sectores tradicionales que tienen como objetivo avanzar en el proceso de mejora ambiental de sus productos y procesos, individual o colectivamente, así como las actividades de investigación y desarrollo tecnológico orientadas al incremento de la ecoeficiencia y ecoeficacia del sistema productivo.

Por último, algunas de estas actividades pueden ser consideradas, por su carácter tradicional, como yacimientos de empleo verde, dada su capacidad de reconversión en actividades sostenibles. Estas son, en Uruguay, la construcción, el turismo sostenible, y el transporte sostenible.

La OIT en el año 2013 realizó una Evaluación del Potencial de empleos verdes en México<sup>20</sup>, en ese documento se logró estimar la cantidad de empleos verdes en México, para ello el primer paso fue identificar actividades económicas que apoyen el empleo ambiental. Para diferenciar las actividades tradicionales de las actividades verdes, el desempeño ambiental se midió utilizando estándares y certificaciones nacionales para determinar objetivamente si una actividad es verde o no.

En la evaluación se logra identificar nueve actividades verdes y las especificaciones consideradas dentro de ellas se enumeran a continuación<sup>21</sup>:

- 1. Agricultura Sostenible: Agricultura orgánica.
- Actividades Forestales Sostenibles.
- Energía eléctrica renovable: Solar, eólica, viento, hidráulica, bioenergética y geotermal.
- 4. Industria Limpia: Certificaciones industriales.

<sup>17</sup> Recoperado en hima lluvary do segúncina planta qualculado esta emplos prodocuntem sobblicamento com 491362 add

<sup>20</sup> Recuperado en limos

<sup>18</sup> idem 19 idem

- 5. Construcción Sostenible: Edificaciones verdes y sostenibles.
- 6. Manejo de Residuos: Reciclaje de residuos sólidos urbanos.
- 7. Turismo Soster nible: Hoteles certificados, ecoturismo y turismo de aventuras.
- 8. Transporte público masivo: Colectivos urbanos y suburbanos de pasajeros de ruta fija, transporte escolar y de personal, y transporte ferroviario.

  9. Actividades del gobierno federal: Ministerio de Ambiente y sus programas de sostenibilidad.

En la evaluación se considera importante la transición a una economía verde desde una perspectiva integral, en donde el objetivo general no es únicamente la cantidad de empleos verdes generados por cierta actividad, sino un cambio constante en la economía y bienestar de la población, ya que esto lograría hacer de las actividades económicas más eficientes, sostenibles y decentes, pero esto requiere de una visión sistémica que incluya políticas transversales, diálogo social y participación de

En la Ciudad de México, la OIT, junto con la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) y la Secretaría del Medio Ambiente (SEDEMA), acordaron en noviembre del 2019 impulsar la creación de empleos verdes "que contribuyan a la conservación, restauración y mejora de la calidad del medioambiente en cualquier sector económico, además de fomentar la transición a economias más



FUENTE: Secretaria de Trabajo y Fornento al Empleo de la Ciudad de México (STyFE)

#### 3. Argentina

En Argentina se han tenido en cuenta diferentes variables para implementar los empleos verdes en el país, este trabajo se viene desarrollando desde el año 2015:

Se deben identificar los sectores que desempeñan actividades sostenibles. Para ello, se consideraron dos criterios: (i) ramas de actividad que constituyen sectores verdes por definición y (ii) sectores y empresas que desarrollan buenas prácticas ambientales. Las actividades de saneamiento y las de gestión de residuos y parques nacionales, las energías renovables o la producción de bienes para uso ambiental constituyen un claro ejemplo de actividades

Para identificar los sectores y empresas que desarrollan buenas prácticas ambientales, se consideraron distintos criterios como: (f) políticas públicas, (ii) iniciativas privadas orientadas a promover un desarrollo sustentable, (iii) certificaciones con contenido ambiental (p. ej. GLOBAL GA.P., certificaciones orgánicas, ISO 14001 y normas de calidad). Es importante mencionar que algunos sectores y conjuntos de empresas con buenas prácticas ambientales no pudieron ser identificados con la información disponible.<sup>23</sup>

Por otro lado, para estimar el empleo verde también es necesario identificar el trabajo decente. Si bien los indicadores que lo definen son objeto de un debate muy complejo, en este estudio sobre la Argentina se utilizó como indicador principal la condición de asalariados registrados en el sistema de seguridad social, la cual incluye muchas dimensiones de trabajo decente

Para 2015, se estimó que existieran 650.000 empleos verdes en Argentina, lo que representaba el 7% del total de los asalariados registrados. La mayor parte del empleo verde se concentró en la industria manufacturera (38%), transporte (28%), agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (9%), y en el suministro de agua y gestión de residuos (7%). Las actividades de servicios y comercio vinculadas con la protección ambiental sumaron un 10%.

Durante los últimos años, Costa Rica se ha caracterizado por ser uno de los países pioneros en desarrollo sostenible. De hecho, en septiembre de 2016, se convirtió en el primer país en suscribir un Pacto Nacional por el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Su plan de acción se ha basado en la integración de actores como los tres poderes de la República, los sindicatos, el sector privado, la academia y la sociedad civil, dentro del cumplimiento de los ODS, anteponiendo aquellos objetivos que son prioridad para la población de este país y sus necesidades específicas.

La actividad en la cual este país se ha convertido en un referente a nivel regional e incluso internacional es el turismo sostenible. Todo esto, con la colaboración del Instituto Nacional de Biodiversidad y la es el tunsmo sostenible. Lodo esto, con la colaboración del instituto Nacional de Biodiversidad y la transformación de las políticas de Estado., por medio de las cuales se promueven las economías verdes a través de la introducción de tecnologías verdes e innovaciones ecológicas. Gracias a que el país identificó la biodiversidad y los recursos naturales como capital, se ha logrado la creación de diversos negocios verdes que fomentan la empleabilidad en esta área.

Algunos de los programas desarrollados por el Estado para incentivar la economía, los negocios y los empleos verdes son el Programa de Promoción de Empresas Responsables y Sostenibles (SCORE), la promoción de la Responsabilidad Ampliada del Productor, el Entomo Propicio para la Empresa Sostenible (EPES), la Estrategia Nacional de Cambio Climático (ENCC) y la Dirección de Cambio Climático del gobierno (DCC) liderada por el Ministerio de Ambiente y Energía cuyo objetivo es consolidar lo que ellos denominan como una "visión eco competitiva" para posicionar al país como referente en reducción de emisiones y adaptación y mitigación del cambio climático.

#### CRECIMIENTO VERDE EN COLOMBIA

El Crecimiento Verde es un enfoque que propende por un desarrollo sostenible que garantice el bienestar econômico y social de la población en el largo plazo, asegurando que la base de los recursos mantenga la capacidad de proveer los bienes y servicios ambientales que soportan la base econômica del país y puedan continuar siendo fuente de crecimiento y bienestar hacia el futuro.

Durante el segundo gobierno del expresidente Juan Manuel Santos, el Departamento Nacional de Planeación desarrolló la Misión de Crecimiento Verde, con el objetivo de preparar y discutir los insumos técnicos necesarios para la formulación de una Política de Crecimiento Verde de largo plazo que definiera objetivos y metas de crecimiento económico sostenible a 2030.<sup>24</sup>

Este proceso parte de los esfuerzos que adelanta el país para alcanzar los estándares de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que comprende la suscripción en 2012 de la Declaración sobre Crecimiento Verde para fomentar la inversión verde y la gestión sostenible de los recursos naturales. Así mismo, se alinea con la nueva Agenda de Desarrollo Sostenible, acordada bajo el marco de la Asamblea General de Naciones Unidas, y con los compromisos en materia de cambio climático suscrito por Colombia bajo el Acuerdo de París en 2015.

En la Declaración sobre Crecimiento Verde de la OCDE en el 2012 se afirma que "la inversión en actividades verdes creará muchos empleos y diversos gobiernos han puesto ya énfasis en el considerable potencial de creación de empleos de algunos de sus paquetes de estimulos verdes y estrategias de crecimiento verde más amplias. Estimaciones recientes sugieren que para 2030 podrían

crearse en todo el mundo hasta 20 millones de empleos en la generación y distribución de energia renovable".<sup>25</sup>

Del estudio y de la consulta con actores públicos, privados, académicos y no gubernamo otros, se definieron los siguientes tres ejes estratégicos para la Misión<sup>as</sup>;

USO EFICIENTE DE LOS RECURSOS	NUEVAS OPORTUNIDADES PARA EL CRECIMIENTO SOSTENIBLE Y LA DIVERSIFICACIÓN ECONÓMICA	ECONOMÍA SOCIALMENTE INCLUSIVA
Promover la utilización eficiente de los insumos, recursos naturales y demás factores productivos como:  El agua, la energía, el suelo y los materiales,  Cambios tecnológicos que apunten a una mayor productividad y competitividad con menor impacto ambiental.	Busca impulsar mercados y productos que promuevan el crecimiento económico sostenible a partir de:  Uso sostenible de la biodiversidad y los bosques.  El fomento de las energías renovables no convencionales que se conviertan en fuentes de empleo y de generación de ingreso y que permitan diversificar la oferta productiva y exportadora del país.	Busca potencializar la generación de empleos, el desarrollo de nuevas capacidades laborales y la adaptación del aparato productivo para afrontar los retos de un crecimiento verde con base en:  La formalización empresarial.  El aumento de la productividad laboral.  El fortalecimiento del capital humano.
Asimismo, la Misión cuenta con dos	ejes transversales;	

LA ARMONIZACIÓN DE INSTRUMENTOS ECONÓMICOS	CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN
mpulso al desarrollo de nuevos instrumentos econômicos o las reformas de los instrumentos	Concentrará los esfuerzos para determinar una agenda concreta en esta materia que apoye los esfuerzos sectoriales y la transferencia de tecnologías

<sup>222</sup> Recuperado en: https://www.trabaso.cdmx.gob.cox/cmpleos-verdes

<sup>23</sup> Recuperado en Maria - varieties - varieties - varieties

<sup>24</sup> Recuperado en: hatani/livreres drat. aos. co/Cteuminatus-Co-dad Coronamerad instructor O'Doquinento (%20 Final %20C recumento %20 verde 520 partí \$20 Calombus ad f Co-dad Coronamerad instructor O'Doquinento (%20 Final %20 Cecumento %20 verde 520 partí \$20 Calombus ad f

existentes con el fin de enviar señales de mercado a la limpias para que el país pueda desarrollar procesos a los agentes económicos y estimularlos a la transición hacia un crecimiento verde.

La Misión de Crecimiento Verde dio lugar al Documento CONPES 3934 de 2018 "Politica de Crecimiento Verde". Esté documento CONPES 3934, contempta, dentro de los instrumentos internacionales relacionados con la adopción de una política de crecimiento verde, la "Declaración de Crecimiento Verde de la OCDE", el cual tiene dentro de sus principales objetivos: "Impulsar las versiones verdes y el manejo sostenible de los recursos natura

Para este fin, el Objetivo No. 5 "Fortalecer la gobernanza para la coordinación de las acciones en crecimiento verde y la gestión de información para la toma de decisiones" del Documento CONPES, cuenta con una línea de acción que se desarrolla mediante 6 acciones, cuyos porcentajes de avance reportados con corte a junio de 2022, son los siguientes:

Tabla 4. Documento CONPES 3934 de 2018 - Estado de avance Objetivo 5

ACCIÓN	RESPONSABLE	AVANCE SOBRE META ANUAL*	SOBRE META FINAL**
5.12 Fortalecer capacidades de Findeter para que promueva el desarrollo y financiamiento de proyectos verdes que impulsen el crecimiento verde, y que ordinariamente no atraerán financiamiento privado a un costo económico sin apoyo de la Nación (Gobernanza - Línea de acción 39).	Financiera de Desarrollo Territorial S.A. (reporta)	100%	100%
5.13 Fortalecer capacidades de Finagro para que promueva el desarrollo y financiamiento de proyectos con productores en el sector agropecuario que impulsen el crecimiento verde, y que no habrían podido atraer financiamiento privado sin el apoyo financiero del sector público (Gobernanza - Línea de acción 39).	Fondo para El Financiamiento del Sector Agropecuario (reporta)	78%	78%

ACCIÓN	RESPONSABLE	AVANCE SOBRE META ANUAL*	AVANCE SOBRE META FINAL**
5.14 Poner a disposición del sector empresarial herramientas financieras que faciliten las inversiones hacia el crecimiento verde, a través de líneas de crédito que permitan financiar estas iniciativas (Gobernanza - Línea de acción 39).	Banco de Comercio Exterior S.A. (reporta)	98,10%	98,10%
5.15 Fortalecer las capacidades de Bancóldex para que promueva el desarrollo y financiamiento de proyectos de empresas que impulsen el crecimiento verde (Gobernanza - Línea de acción 39).	Banco de Comercio Exterior S.A. (reporta)	100%	100%
5.16 Fortalecer capacidades de la Financiera de Desarrollo Nacional para que promueva inversiones de crecimiento verde por parte del sector privado en áreas con mayor avance comercial, y que elimine apoyo financiero público (Gobernanza - Linea de acción 39).	Financiera de Desarrollo Nacional S.A. (reporta)	80%	80%
5.17 Fortalecer la coordinación y colaboración entre la banca de desarrollo nacional (Bancóldex, FDN, Finagro, Findeter) para la movilización del financiamiento verde en el marco del Comité de Gestión Financiera del SISCLIMA (Gobernanza - Linea de acción 39).	Departamento Nacional de Planeación (reporta)	100%	100%

Dirección de Ambiente y Desarrollo Sosianible. SisCONPES, hillps://lisscoapes.dnp.gov.co/. Fecha: 05 de noviembre de 20 ce sobre meta arrusir poromisja de avenira inclusárso con corte a junio de 2022, respecto a la meta programada para 2020. mes sobre meta final, promistaj de avenac calculado con onte a junio de 2022, respecto a la meta programada para 2020.

Adicionalmente, este Documento CONPES, en las especificaciones para su financiamiento, establece que, con el fin de contribuir a la consecución de los recursos para financiar las acciones definidas en el Plan de Acción de Seguimiento, las entidades del Gobierno nacional involucradas en esta política desarrollarán las siguientes estrategias:

- Recrientar los recursos del Presupuesto General de la Nación (PGN) de los instrumentos de cada sector administrativo, de acuerdo con los análisis de gasto público disponibles.
- Apalancar inversiones del sector privado a través de la banca de desarrollo.
- Apalancar inversiones de las regiones con los recursos disponibles de las entidades públicas del nivel nacional.
- Gestionar recursos de cooperación internacional con organismos multilaterales que financien proyectos relacionados con el crecimiento verde.

Ejes y principales objetivos de la Política de Crecimiento Verde (Conpes 3934)

EJES	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN	TRANSV	ERSAL	
Eje 1. Impulso a nuevas fuentes de crecimiento sostenible	Objetivo 1	Desarrollar la bioeconomía			
	Objetivo 2	Aprovechar sosteniblemente los recursos forestales			
	Objetivo 3	Promover las energias renovables			
Eje 2. Uso eficiente de los recursos y productividad	Objetivo 4	Utilizar eficiente el agua	Americanian	The state of	
	Objetivo 5	Mejorar el uso del suelo	Armonización	Ciencia, tecnología	
	Objetivo 6	Propiciar la economia circular	instrumentos		
	Objetivo 7	Aumentar la eficiencia energética	y políticas económicas	innovació	
	Objetivo 8	Impulsar la movilidad sostenible	economicas		
Eje 3. Construcción de	Objetivo 9	Construir tejido empresarial formal y sostenible			
capital humano y empresarial	Objetivo 10	Adaptar el capital humano y el mercado laboral			

FUENTE: Documento de trabajo - Hoja informativa sobre el potencial de creación de Empleos Verdes en un marco de Transición
Justa en Colombia

Esta política es la única en el país que incluye la definición de empleo verde, durante el proceso y construcción de la política, el Departamento Nacional de Pianeación (DNP), junto con el Ministerio del Trabajo, desarrolló una mesa de trabajo para definir los empleos verdes en Colombia, dandó como resultado la siguiente definición:

\*Son empleos dirigidos a reducir las presiones sobre el capital natural a través de su protección, conservación y aprovechamiento sostenible en todo proceso de producción de un bien o servicio, con justa remuneración, derechos de los trabajadores y protección social\* (Ministerio de Trabajo, 2018).

En esta definición se incluyen los pilares de trabajo decente, considerando el diálogo social como la herramienta transversal para la transición. Este primer paso en la definición es de gran relevancia, reconociendo el esfuerzo realizado por estas dos entidades en establecer los determinantes de los empleos verdes en Colombia. Una caracteristica de esta definición es que se refiere a "todo proceso de producción de un bien o servició", esto quiere decir que el término está basado en la premisa de que todas las actividades económicas pueden transitar hacia la sostenibilidad ecológica.

De la misma manera, la Política de Crecimiento Verde, establece como reto las debilidades en el De la misma manera, la Política de Crecimiento Verde, establece como reto las debitidades en el capital humano para una transición hacía el crecimiento verde, ya que esto implica cambios profundos en el mercado laboral que conllevan el riesgo de pérdidas de fuentes de ingreso y puestos de trabajo, pero también, el potencial de generar nuevas oportunidades laborales. Así mismo, esta transición genera cambios en las exigencias del sector productivo en cuanto a conocimientos y competencias. Para responder a este reto, la política plantea, solucionar las fallas del mercado laboral con 5

- Implementar la metodología para la identificación y medición de brechas de capital humano en el marco de la Política de Crecimiento Verde.
   Desarrollar la estrategia para el cierre de brechas de capital humano identificadas por los sectores.
   Diseñar lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales de los trabajadores.
   Establecer en conjunto con el sector privado la capacitación en áreas especificas mediante las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en las Empresas (UVAE).
   Estimar la generación de empleos verdes y mejorar las fuentes de información para cuantificar los empleos verdes existentes.
- empleos verdes existentes

De la misma manera, la escasez en el levantamiento de información de los empleos verdes deja en evidencia una creciente demanda de datos estadísticos, en cuanto al tamaño y la composición de grupos específicos de trabajadores y de unidades económicas y a su contribución al crecimiento verde. Se necesitan estadísticas para comprender los efectos que el crecimiento verde tiene en el mercado

<sup>27</sup> Recuperado em memo 750029 pdf (do.org)

de trabajo y efectuar la medición general de los avances hacia la generación y adaptación del mercado laboral a este nuevo modelo.

#### Plan Nacional de Negocios Verdes - PNNV (2022 - 2030)

El Plan Nacional de Negocios Verdes – PNNV es un instrumento para el desarrollo y posicionamiento de bienes y servicios que generan impacto ambiental positivo en Colombia. Es un Plan que desde 2014 desarrollo la Oficina de Negocios Verdes y Sostenibles (ONVS) del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el cual en su momento ofrecía lineamientos, instrumentos, incentívos y herramientas para el desarrollo, fomento, promoción y escalamiento de los negocios verdes y sostenibles en Colombia.

El resultado de la implementación del PNINV en el periodo 2014- 202228, se destaca la consolidación de herramientas e instrumentos para el fomento y promoción de los negocios verdes, entre ellos, la conformación de 40 ventanillas de negocios verdes al interior de las Autoridades Ambientales; la estructuración e implementación de los programas regionales y planes departamentales de negocios verdes en articulación con actores públicos y privados; la definición del proceso de verificación de negocios verdes (ficha de verificación y plan de mejora), que presenta como resultados la verificación de más de 4,000 negocios verdes acumulados a 2022; los procesos de formación y capacitación a más de 9,000 personas en el periodo 2016-2022; el liderazgo en acciones de soporte para la promoción y comercialización de los negocios verdes, como Bioexpo Colombia, el Portafolio de Bienes y Servicios de Negocios Verdes, Avales de Confianza y el Sello Marca de Negocios Verdes con resoaldo de la Marca País.



<sup>28</sup> Recuperado en: hrips //www.mmumbante.go 2030.pdf

En la siguiente tabla se presentan los negocios verdes verificados en el período 2014-2022, según la institución, convenio o proyecto que contribuyó en su identificación y verificación.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 Abril
i. Negocios Verdes Verificados	72	79	233	471	675	761	754	907	48
II. Negocios Verdes verificados (acumulados)	72	151	384	855	1530	2291	3045	3952	4000
Ventanillas	8	10	49	255	389	412	497	512	
ONVS - Apaya UE			151	189	251	332	257	395	48
Fondo Blocomercio Colombia	64	40	32						
Sinchi				15	27	17			
GIZ		26							
Instituto Humboldi				9					
Ecoversa					8				
ONVS		3	-1	3					

Fuente: Corparación Biocomercio Sostenible, a partir de la base de datos de Minambiente (2022).

El Plan Nacional de Negocios Verdes 2022 - 203029 responde a los compromisos regionale El Pian Nacional de Negocios Verdes 2022 – 2030<sup>28</sup> responde a los compromisos regionales, nacionales e internacionales de triple Impacto social, ambiental y económico, bajo una perspectiva de sostenibilidad, ubicando en el centro del desarrollo territorial a las comunidades, su empoderamiento, sus saberes ancestrales y usos sostenibles de los recursos naturales. Todo ello con el propósito de generar un ecosistema robusto que permita una transición económica verde en las regiones de Colombia, aumentando la oferta de emprendimientos verdes, negocios verdes y empresas ancla verdes, y el desarrollo de redes de suministro, cadenas de valor, innovación y escalamiento empresarial

Ese triple impacto irá enfocando en tres lineas: primera, la conservación y uso sostenible de la biodiversidad (Iniciativa 30x30: proteger el 30 % de las áreas marinas y terrestres -CDB-, devolver y revertir la pérdida del bosque natural y la degradación de la tierra al 2030, y generar bioproductos). Segunda, la descarbonización y acción climática (transición energética, reducir las emisiones de GEI en un 51 % al 2030 y alcanzar la neutralidad en carbono al 2050); y tercera, el fortalecimiento de la generación de tejido social, a través del fomento de alternativas económicas que aporten al bienestar

y a la generación de empleos verdes e ingresos en los territorios desde las economias consolidadas, en crecimiento y populares,

La meta de este Plan es alcanzar a 2030, 12.630 negocios verdes verificados y fortalecidos con medición de impacto ambiental positivo y medición de huella de carbono. Si se mantiene la tasa de empleo y ventas promedio actual, se lograrian 150.000 empleos verdes e inclusivos, e ingresos generados por valor de 2.1 billones de pesos.

Colombia cuenta con una serie de oportunidades que tienen el potencial de convertirse en pilares para un crecimiento econômico verde. En tal sentido, la extraordinaria biodiversidad y riqueza de recursos naturales le representan a Colombia ventajas comparativas frente a otros países, para el posicionamiento y la consolidación de los negocios verdes. Dichas ventajas deben ser adecuadamente explotadas y transformadas en ventajas competitivas.

La presente iniciativa toma como base los siguientes fundamentos legales y constitucionales:

#### Normatividad Nacional:

La Constitución Política de 1991 logró un reconocimiento del ambiente como elemento esencial para el desarrollo humano, al igual que el establecimiento de su defensa como objetivo de princípio dentro de la forma organizativa del estado social de derecho, lo anterior ha sido ratificado por la Sentencia de la Corte Constitucional C-595 de 2010<sup>33</sup>, donde ha llevado a que muchos cataloguen a la actual constitución política colombiana como una constitución ecológica. En dicha Sentencia se reveló un total de 33 disposiciones constitucionales que regulan la relación de la sociedad con la naturaleza y que, en consecuencia, reconocen a lo ambiental un interés jurídico superior en el contexto colombiano.

"La Constitución muestra igualmente la relevancia que toma el medio ambiente como bien a proteger por si mismo y su relación estrecha con los seres que habitan la tierra... La conservación y la perpetuidad de le humanidad dependen del respeto incondicional al entomo ecológico, de la defensa a ultranza del medio ambiente sano, en tanto factor insustituible que le permite existir y garantizar una existencia y vida plena. Desconocer la importancia que tiene el medio ambiente sano para la humanidad es renunciar a la vida misma, a la supervivencia presente y futura de las generaciones [...]"<sup>31</sup>

Ley 1931 de 2018: La presente ley tiene por objeto establecer las directrices para la gestión del cambio climático en las decisiones de las personas públicas y privadas, la concurrencia de la nación, departamentos, municipios, distritos, áreas metropolitanas y autoridades ambientales, principalmente en las acciones de adaptación al cambio climático, así como en mitigación de gases efecto invernadero, con el objetivo de reducir la vulnerabilidad de la población y de los ecosistems del país frente a los referes del mismo y premova la trapeción bació para la cocambia composible musterabello. frente a los efectos del mismo y y un desarrollo bajo en carbono. ctos del mismo y promover la transición hacia una econo

Ley 1715 de 2014: La presente ley tiene por objeto promover el desarrollo y la utilización de las fue no convencionales de energía, principalmente aquellas de carácter renovable, en el sistema energético nacional, mediante su integración al mercado eléctrico, su participación en las zonas no interconectadas y en otros usos energéticos como medio necesario para el desarrollo económico sostenible, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la seguridad del abastecimiento energético. Con los mismos propósitos se busca promover la gestión eficiente de la energia, que comprende tanto la eficiencia energética como la respuesta de la demanda.

Lev 1530 de 2012 - Artículo 25: El Fondo de Ciencia. Tecnología e Innovación tendrá como objeto incrementar la capacidad científica, tecnológica, de innovación y de competitividad de las regiones, mediante proyectos que contribuyan a la producción, uso, integración y apropiación del conocimiento en el aparato productivo y en la sociedad en general, incluidos proyectos relacionados con biotecnología y tecnologías de la información y las comunicaciones, contribuyendo al progreso social, al dinamismo económico, al crecimiento sostenible y una mayor prosperidad para toda la población.

Ley 23 de 1973: Es objeto de la presente ley prevenir y controlar la contaminación del medio ambiente y buscar el mejoramiento, conservación y restauración de los recursos naturales renovables, para defender la salud y el bienestar de todos los habitantes del Territorio Nacional.

Decreto 1543 de 2017: De conformidad con lo señalado en los artículos 6 y 10 de la Ley 1715 de 2014, el Fondo de Energias No Convencionales y Gestión Eficiente de la Energia (en adelar FENOGE), tendrá como objetivo financiar programas de FNCE y gestión eficiente de la energía, a través de su fomento, promoción, estimulo e incentivo.

Decreto 870 de 2017: Se tiene por objeto establecer las directrices para el desarrollo de los Pagos por Servicios Ambientales y otros incentivos a la conservación que permitan el mantenimie generación de servicios ambientales en áreas y ecosistemas estratégicos, a través de acciones de preservación y restauración.

CONPES 3934 de 2018 tiene como objetivo: "llevar al país a una transición hacia un mode nómico más sostenible, competitivo e inclusivo, el cual contiene la Política de Crecimiento Verde para el país, la cual se compone de cinco ejes estratégicos. El primer eje está orientado a gene uevas oportunidades económicas que permitan diversificar la economia a partir de la producción de

<sup>30</sup> Recuperado en: http://www.componentine.com/upor/road-news/2016/c-202-10-fam.

bienes y servicios basados en el uso sostenible del capital natural. El segundo eje busca mejorar el uso de los recursos naturales en los sectores económicos de manera que sean más eficientes y productivos, y se reduzcan y minimicen los impactos ambientales y sociales generados por el desarrollo de las actividades productivas.\* De igual manera: tiene dentro de sus acciones las siguientes relacionadas con empleos verdes con los siguientes porcentajes de avance:

		Importancia	% Ava	% Avance		
		Relativa	Meta	Meta Final	Financiero	
Objetivo 3	Desarrollar lineamientos para construir el capital empresarial y humano para un crecimiento verde.	3.25%	79.05%	45.20%	2.28%	
Acción 3.1	General el direccionamiento para que, a traveir de los mecamismos o ambrecioni, sel como la Red nacional de observatimos regionales de mercado de trabajo (RED ORMET), entre otros, se enjamismo la enalidodiqui para la dentificación y enalidodiqui para la dentificación y enalidodiqui para la dentificación y enalidodiqui paraco de la política de Crecimiento Verse (Errigiaco verdes – Unas de acono 32).	OSSN	100.00%	87.00%	0%	
Accide 3.2	Deserrollar la estrategia para el cerre- de brechas de capital humano identificadas por los sectores en el marco de la Política de Crecimiento Verde (Empleos verdes - Linea de acción 12).	0.55%	95.24%	40.00%	0%	
Acción 3.3	Proponer insemientos para el desamble, adopción, consolidación y actualización de las compresentes laborales de las trabajaciones, en el marco de la Política de Cincomiento Verde (Empleos verdes - Linea de acción 32).	0.65%	0.00%	0.00%	0%	
Acción 3.4	Incentiver la capacitación en el marco de la política de precimiento verde, maciante las Unidades Vicasionalisa de Aprendizaje en Empresa – UVAE (Empleos verdes - Linea de acción 32).	0.65%	100.00%	30,00%	-0%	
Acción 3.5	Formular el mierco coreuptical para la medición de emperos verdes a parter de fuentes estatísticas actuales y nuevas (Emperos verdes - Linea de acción 33).	0.65%	100.00%	69.00%	18.5%	

#### Normatividad Internacional:

- Declaración Ministerial por el Crecimiento Verde de la Alianza del Pacífico 201632
- Acuerdo de Paris. Es un tratado internacional sobre cambio climático y es jurídicamente vinculante ratificado por Colombia mediante Ley 1844 de 2017.
- Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de 201533
- Declaración de Crecimiento Verde de la OCDE de 2012<sup>34</sup>
- Política de Crecimiento Verde, constituida mediante el documento CONPES 3934 de 2018, que tiene como propósito "Impulsar a 2030 el aumento de la productividad y la competitividad económica del país, al tiempo que se asegura el uso sostenible del capital natural y la inclusión social, de manera compatible con el clima, en un período de implementación de 13 años entre 2028 y 2030".
- Pacto por los Empleos Verdes y la Transición Justa, en el año 201935se firmó el pacto entre el Ministerio de Trabajo y la Organización Internacional del Trabajo - OIT. Este acuerdo ha permitido la definición de estrategias para promocionar los empleos verdes y la transición justa, el desarrollo de ejercicios que caracterizan las competencias laborales, el cumplimiento de los acuerdos como país en espacios multilaterales y el fortalecimiento de diálogo social tripartito. El Pacto fue nuevamente firmado en diciembre de 202236, donde se busca "aunar esfuerzos en cuatro vías: el desarrollo de nuevas capacidades laborales y la adaptación del sector productivo para afrontar los retos del crecimiento verde; el cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales sobre cambio climático; fortalecer las instancias de diálogo social tripartito para avanzar en la materia y afianzar los servicios de gestión y

#### IV. Potenciales conflictos de interés

Según lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, corresponde al ponente de un Proyecto de Ley enunciar las posibles circunstancias en las que se podría incurrir en conflicto de interés por parte de los congresistas que participen de la discusión y votación del Proyecto de Ley. En ese sentido, señala el artículo 1º de la Ley 2003 de 2019 lo siguiente:

- the collaboration of the company of the property of the collaboration of name reveroes une programment monte caracteristic and a large reversional recurrence can sequence to be investigated on the caracteristic and the caracter

# justa-en-enfombia-firmareo-ud-y-minitabaru 36 Recuperado en: https://www.minitabaru.cov/corprensa/comunicados/2022/d

### El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:

ARTÍCULO 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en el ejercicio de sus funciones. Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio partícular, actual y directo a favor del congresista. a) Beneficio partícular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado. b) Beneficio actual: aquel que defictivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.
c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil." ARTÍCULO 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán

Atendiendo el anterior apartado legal, se considera que en el caso de este Proyecto de Ley no existen icicunistancia a que eventualmente puedan generar un conflicto de interés por parte de los congresistas que participen de la discusión y votación. Lo anterior, entendiendo que el carácter de lo propuesto por la iniciativa legislativa resulta en un efecto general.

#### V. Conclusiones

En atención a lo expuesto anteriormente, se presenta ante el Congreso de la República el Proyecto de Ley: "POR EL CUAL SE PROMUEVE LA GENERACIÓN DE EMPLEOS VERDES EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", para que sea tramitado, y con el apoyo de las y los Congresistas sea discutido y aprobado.

De los y las congresistas,

O JOSÉ SUÁREZ VACCA nte la Cámara por Boyacá

AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca Representante a la Cámara por el departamento del Atlántico JORGE BASTIDAS ROSERO Alinno UNIBO alline ntante a la Cámara Pacto Histórico and Head to ledones Algondro ocompo CAMARA DE REPRESE CAMPA Polal Soptiemariano 2023 dia 🤆 Ha sido presentado en este desparho el Acto Legislativo Proyecto de Lex No. 197 Con se carrespondivida Exposición de Biotivos, suscrito Povi Cra. 7\* No. 8-680ts 3308 A Cel: (+57)5203794708 Tel: (+57) (801) 3904030 Ext. 3289 - 3281 

# CONTENIDO

Gaceta número	1259 -	Jueves,	14 de	septiembre	de	2023
,						

# CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE ACTO LEGISLATIVO	Págs.
Proyecto de Acto legislativo número 186 de 2023 Cámara, por el cual se crea	
la Jurisdicción Disciplinaria.	. 1
PROYECTOS DE LEY	
Proyecto de Ley número 168 de 2023 Cámara, por el cual se modifica en el cual se modifica la Ley 1171 del 2007 y la Ley 1276 del 2009 y se establecen nuevos criterios para la atención del adulto mayor	. 5
de criterios de selección objetiva y se dictan otras disposiciones	11
Proyecto de Ley número 197 de 2023 Cámara, por el cual se promueve la generación de empleos verdes en el sector público y privado y se dictan otras disposiciones	

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA - 2023