



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 1348

Bogotá, D. C., viernes, 29 de septiembre de 2023

EDICIÓN DE 42 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 241 DE 2023 CÁMARA

por medio de la cual se generan alternativas de corresponsabilidad social empresarial para la transformación integral de las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objetivo.* La presente ley desarrolla la participación de la sociedad civil y la empresa privada, así como las alternativas para la implementación de acciones en materia de corresponsabilidad social empresarial para la reparación transformadora e integral de las víctimas del conflicto armado en la dimensión individual, familiar, productiva y comunitaria por medio de la articulación con el sector privado desde su ámbito de influencia según lo establecido en el artículo 33 de la Ley 1448 del 2011.

Artículo 2°. *Reparación transformadora.* La reparación transformadora es principio rector de la presente ley y como tal deberá informar todas las acciones adelantadas en la reglamentación e implementación de la misma. En el marco de este principio, el Estado y la sociedad civil buscarán la eliminación de los esquemas de discriminación y marginación que causaron o contribuyeron a generar situaciones victimizantes con miras a transformar las condiciones de vida de las personas afectadas por el conflicto armado, evitar su revictimización y sentar las bases para la reconciliación en el país.

Artículo 3°. *Proyectos o prácticas de transformación integral de las víctimas.* En el marco de la reparación transformadora de la que trata el artículo precedente las personas jurídicas dirigirán parcialmente sus esfuerzos para beneficiar

a las víctimas del conflicto armado, colaborar en el restablecimiento de sus derechos y coadyuvar en la superación de sus situaciones victimizantes; las empresas deberán intervenir desde la dimensión individual, familiar, productiva o comunitaria de las víctimas.

Artículo 4°. *Responsabilidad social empresarial.*

El sector privado y las personas jurídicas con ánimo de lucro asentadas en el territorio nacional deben promover y respetar la protección de los derechos humanos o fundamentales dentro de su ámbito de influencia.

Artículo 5°. *Corresponsabilidad en transformación integral de las víctimas.*

Las personas jurídicas que desarrollen actividades económicas en el territorio nacional deberán implementar dentro del marco su misionalidad proyectos o prácticas para apoyar el proceso de transformación de las condiciones de vida de las víctimas del conflicto armado. Las actividades referidas se diseñarán en el marco de la actividad económica u objeto social de la empresa o persona jurídica.

Artículo 6°. *Participación del Estado.*

El Estado velará por la implementación de lo dispuesto en la presente ley en materia de responsabilidad social del sector privado y podrá coparticipar en las estrategias y planes diseñados por ellos.

Artículo 7°. *Acción sin daño.*

El Estado y el sector privado desarrollarán las acciones referidas en la presente ley evitando repercusiones económicas, sociales y ambientales nocivas. Con este fin se analizarán factores de riesgo y factores protectores generales de las estrategias y planes para la atención y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

Artículo 8°. Integración de los sectores económicos. Los sectores económicos deberán articularse entre sí y con el Gobierno nacional para implementar proyectos y prácticas que posibiliten la reparación transformadora de las víctimas del conflicto armado.

Artículo 9°. Política de responsabilidad social empresarial. Las empresas privadas en sus diseños de políticas de responsabilidad social empresarial tomarán medidas tendientes a la reparación transformadora de las víctimas del conflicto armado, especialmente cuando su objetivo misional se desarrolle en municipios PDET, áreas ZOMAC o cuando exista en su nómina de empleados personas inscritas en el Registro Único de Víctimas.

Parágrafo. Las empresas comerciales e industriales del Estado, así como las sociedades de economía mixta también estarán obligadas al cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 10. Estrategia de incentivos tributarios. El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Departamento de Impuestos y Aduanas Nacionales, en el marco de sus competencias, diseñarán e implementarán una estrategia de incentivos tributarios para las personas jurídicas que desarrollen proyectos o prácticas de corresponsabilidad para la transformación integral de las víctimas.

Artículo 11. Lenguaje claro. En la implementación de las medidas desarrolladas según la presente ley se promoverá el uso de un lenguaje concreto y comprensible atendiendo al nivel de alfabetización de las personas objeto de las medidas para presentar la información relacionada a las medidas de prevención, atención, asistencia y reparación, además de una comunicación asertiva, útil, eficiente y transparente entre los diferentes actores del Estado y las personas víctimas del conflicto armado.

Artículo 12. Prohibición. Las medidas desarrolladas en el marco de la presente ley no podrán ser consideradas como indemnización administrativa para las víctimas del conflicto armado.

Artículo 13. Reglamentación. El Gobierno nacional reglamentará la participación referida en el artículo 33 de la Ley 1448 de 2011 en función de lo dispuesto en la presente ley y las estrategias de reparación transformadora referidas en los artículos precedentes; para esto contará con un término de seis (6) meses contados a partir de su promulgación.

Parágrafo. Para los fines de la reglamentación contemplada en el presente artículo, el Gobierno nacional establecerá lineamientos diferenciales para las personas jurídicas de carácter privado asentadas en Colombia basándose en la clasificación de la empresa según sus ingresos y en su área de influencia en el territorio nacional.

Artículo 14. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente:



KAREN ASTRITH MANRIQUE OLARTE
Representante a la Cámara
CITREP 2 - Arauca



DIÓGENES QUINTERO AMAYA
Representante a la Cámara
CITREP 4 - Catatumbo

Contenido

1. Enfoque de responsabilidad social empresarial
2. Reparación transformadora y reconciliación social
 - 3.1. Principio de preferencia e igualdad material para las víctimas
3. ¿Por qué beneficia a las empresas la RSE?
4. Objetivos de Desarrollo Sostenible
5. Marco jurídico

Referencias

1. Enfoque de Responsabilidad Social Empresarial

La definición del Libro Verde¹ dice que la RSE estaría definida como: “La integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con el entorno. Ser socialmente responsable no significa solamente cumplir a plenitud las obligaciones jurídicas, sino también ir más allá de su cumplimiento, invirtiendo más en el capital humano, el entorno y las relaciones con los interlocutores”².

La responsabilidad social empresarial (RSE) es un enfoque que busca que las empresas operen de manera comprometida con el desarrollo sostenible y el bienestar social y ambiental. Se basa en la idea de que las empresas tienen una responsabilidad no solo con sus accionistas, sino también con sus empleados, clientes, proveedores y la comunidad en la que operan.

La RSE va más allá de cumplir con las leyes y regulaciones, implica tomar acciones y adoptar políticas que promuevan el desarrollo sostenible y generen un impacto positivo en la sociedad y el medioambiente. Esto puede incluir acciones como reducir el consumo de recursos naturales, implementar prácticas laborales justas, apoyar proyectos u organizaciones sociales, y colaborar con la comunidad local.

En términos económicos, la RSE puede ser vista como una inversión a largo plazo. Las empresas

¹ Libro Verde. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 2001.

² *Ibíd.*

que adoptan un enfoque de RSE suelen obtener beneficios a nivel reputacional, ya que son vistas como empresas éticas y socialmente responsables. Esto genera confianza entre los consumidores, lo que a su vez como resultado aumenta las ventas y la fidelidad de los clientes. Además, las empresas responsables también pueden beneficiarse de relaciones más sólidas con sus proveedores y empleados, lo cual incrementa la eficiencia y la productividad.

Por otro lado, el enfoque de RSE también puede contribuir a la solución de problemas sociales y ambientales. Las empresas tienen un papel importante en la economía y la sociedad, y pueden aportar innovación, recursos y conocimiento para abordar desafíos como la pobreza, la desigualdad, el cambio climático y la degradación ambiental.

TOP 10 Empresas Ranking de Merco Responsabilidad ESG 2022

Posición	Empresa
1	Bancolombia
2	Grupo Nutresa
3	Crepes & Waffles
4	Alpina
5	Sura
6	Ecopetrol
7	Bavaria
8	Grupo Argos
9	Comercializadora Arturo Calle
10	Alquería

Fuente: Monitor empresarial de reputación corporativa. Elaboración propia.

Este *ranking* calcula variables como el compromiso social, la obligación con los empleados, la cooperación con la comunidad, la responsabilidad con el país, el compromiso social y el respeto a los derechos de los consumidores, donde uno de los que más destaca es Crepes & Waffles, ya que ascendió del puesto 6°, que tenía en el 2021, al 3° que ocupa el año anterior, al igual que Ecopetrol, ascendió del puesto 10 al 6 de un año a otro.

En conclusión, la responsabilidad social empresarial es un enfoque que busca que las empresas operen de manera responsable y sostenible, generando beneficios tanto para la sociedad como para la economía. Si bien la RSE puede tener beneficios económicos y sociales, es importante que las empresas adopten un enfoque genuino y comprometido con la responsabilidad social, más allá de buscar solo beneficios de imagen. Además, es necesario que se promueva un marco legal y regulatorio adecuado que incentive y respalde las prácticas empresariales responsables. La responsabilidad social empresarial no puede ser vista como una opción, sino como una responsabilidad fundamental para las empresas en el siglo XXI.

2. Reparación transformadora y reconciliación social

El proceso de reparación transformadora y reconciliación social de las víctimas del conflicto armado es esencial para lograr una paz duradera y

sostenible en un país. Además de ofrecer justicia y restitución a las víctimas, también busca transformar las estructuras y dinámicas de poder que perpetuaron el conflicto y fomentar la reconciliación entre las partes involucradas.

La reparación transformadora implica reconocer y reparar el daño sufrido por las víctimas, así mismo, busca transformar las condiciones que permitieron la violencia y el conflicto armado. Esto implica abordar las causas subyacentes del combate, como la desigualdad, la exclusión social y la falta de oportunidades, promoviendo el acceso igualitario a los derechos y recursos.

En términos de reconciliación social, es necesario impulsar procesos de diálogo y encuentro entre las partes en conflicto. Conlleva a fomentar la empatía, la comprensión y la solidaridad entre las diferentes comunidades afectadas. De la misma manera, ayuda a facilitar el perdón y la reconstrucción de las relaciones entre las víctimas y los perpetradores, con el objetivo de sanar las heridas y prevenir futuros conflictos.

Para lograr esta finalidad, es fundamental que el proceso de reparación y reconciliación sea inclusivo y participativo. Ellos deben tener voz y poder de decisión en las medidas de reparación que se implementen, así como la fase de reconciliación. Así mismo promover la participación activa de las víctimas en las etapas de diseño, implementación y evaluación de las políticas y programas de reparación.

Además, es necesario tener en cuenta las diferentes dimensiones de reparación y reconciliación. La reparación debe tener una dimensión material, que involucre la restitución de bienes y la compensación económica, así como una dimensión simbólica, que comprende reconocer y visibilizar el sufrimiento de las víctimas. Por otro lado, la reconciliación debe abordar tanto las magnitudes individuales como colectivas, a través de la promoción del diálogo intercomunitario y la construcción de narrativas de paz compartidas.

3.1 Principio de preferencia e igualdad material para las víctimas

El presente proyecto de ley tiene la finalidad de garantizar un trato preferencial y desigual entre víctimas del conflicto armado que cumplen con características diferentes, de manera que, este trato diferencial lleve a la consagración de una igualdad material entre víctimas del conflicto armado, es por ello que nos permitimos mencionar quiénes son considerados víctimas del conflicto armado colombiano, con base en el artículo 3° de la Ley 1448 de 2011:

- Personas que hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1° de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas

internacionales de derechos humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno.

- También son víctimas el cónyuge, compañero o compañera permanente, parejas del mismo sexo y familiar en primer grado de consanguinidad, primero civil de la víctima directa, cuando a esta se le hubiere dado muerte o estuviere desaparecida. A falta de estas, lo serán los que se encuentren en el segundo grado de consanguinidad ascendente.
- Personas que hayan sufrido un daño al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización.

Por otro lado, la honorable Corte Constitucional colombiana expone, en la sentencia número T-432 de 1992, lo siguiente,

El principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto solo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática. La igualdad material es la situación objetiva concreta que prohíbe la arbitrariedad.

De la misma manera, este Alto Tribunal ha indicado, por medio de su sentencia número SU150 de 2021, que el principio a la igualdad comprende cuatro formas de aplicación, las cuales varían de acuerdo con la situación que se presente, estas formas de aplicación son:

- (a) el de dar el mismo trato a situaciones de hecho idénticas; (b) el de dar un trato diferente a situaciones de hecho que no tienen ningún elemento en común; (c) el de dar un trato paritario o semejante a situaciones de hecho que presenten similitudes y diferencias, cuando las primeras sean más relevantes que las segundas; y (d) el de dar un trato diferente a situaciones de hecho que presenten similitudes y diferencias, cuando las segundas sean más relevantes que las primeras.

Partiendo de estos conceptos emitidos por la honorable Corte Constitucional y aplicarlos en las personas víctimas del conflicto armado en Colombia, requiere que se tomen medias desiguales tendientes a garantizar una efectiva protección de derechos entre desiguales, que permitan el restablecimiento de los derechos de estas y que, en últimas, no genere una revictimización.

Si bien el artículo 13 constitucional indica que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley

y que, además, recibirán la misma protección, sin embargo, en el párrafo siguiente enfatiza en que “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”.

3. ¿Por qué beneficia a las empresas la RSE?

Según estudios realizados por diferentes universidades, la responsabilidad social empresarial (RSE) beneficia a las empresas de diversas formas enumeradas a continuación:

1. Mejora de la reputación: permite a las empresas posicionarse como agentes comprometidos con el bienestar de la sociedad y el medioambiente, lo que mejora su imagen y reputación.
2. Atracción y retención de talento: las empresas que implementan prácticas de RSE suelen ser más atractivas para los trabajadores y tienen una mayor capacidad para retener talento, ya que los empleados se sienten más comprometidos y orgullosos de trabajar en dichas empresas.
3. Generación de confianza y lealtad de los clientes: los consumidores prefieren comprar productos y contratar servicios de empresas que actúan de manera ética y responsable, lo que genera una mayor confianza y lealtad hacia la marca.
4. Incremento de la rentabilidad: la RSE puede generar beneficios económicos a largo plazo, ya que las prácticas sostenibles y responsables permiten ahorrar costos, aumentar la eficiencia y acceder a nuevos mercados o clientes.
5. Cumplimiento de regulaciones y normativas: la implementación de prácticas de RSE ayuda a las empresas a cumplir con las regulaciones y normativas legales, evitando posibles sanciones y mejorando su cumplimiento corporativo.
6. Reducción de riesgos: permite a las empresas identificar y gestionar de manera proactiva los riesgos empresariales, como los riesgos ambientales, sociales o de gobernanza, lo que contribuye a la sostenibilidad y a la reducción de costos.
7. Innovación y diferenciación: fomenta la innovación, ya que impulsa a las empresas a desarrollar soluciones y prácticas más sostenibles y responsables. Además, les ayuda a diferenciarse de la competencia al ofrecer propuestas de valor únicas.

Concluyendo, la responsabilidad social empresarial beneficia a las empresas al mejorar su reputación, atraer y retener talento, generar confianza y lealtad de los clientes, incrementar la rentabilidad, cumplir con regulaciones, reducir riesgos, fomentar la innovación y diferenciación. Además, contribuye al desarrollo sostenible y al bienestar de la sociedad en general.

4. Objetivos de Desarrollo Sostenible

El objetivo del desarrollo sostenible es construir un mundo donde todas las personas puedan vivir de manera digna y equitativa, sin comprometer el planeta ni las generaciones futuras logrando un equilibrio entre el crecimiento económico, la protección del medioambiente y el bienestar social. Se busca satisfacer las necesidades actuales sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones. Este objetivo busca garantizar que el desarrollo sea sostenible a largo plazo, teniendo en cuenta los límites y capacidades de los recursos naturales, así como la importancia de proteger el medioambiente. También busca promover la igualdad social y económica, asegurando que todas las personas tengan acceso a una vida digna, sin discriminación ni exclusión.

Se centra en abordar los desafíos globales relacionados con la pobreza, el hambre, la educación, la salud, la igualdad de género, el acceso a agua limpia y saneamiento, la energía limpia, el trabajo decente, la industria e infraestructura sostenibles, la reducción de desigualdades, la acción por el clima, la protección y restauración de ecosistemas y la paz y justicia.

Para lograr el desarrollo sostenible, se requiere la colaboración y participación de todos los actores: Gobiernos, sector privado, sociedad civil y ciudadanos. Se necesitan políticas y estrategias que fomenten la integración de los aspectos económicos, sociales y ambientales en las decisiones y acciones de desarrollo.

5. Marco jurídico

Normas del ordenamiento jurídico colombiano que fundamentan el presente proyecto de ley:

- Constitucionales:

Artículo 13 de la Constitución Política colombiana:

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.

- Legales:

Artículo 3° de la ley 1448 de 2011:

VÍCTIMAS. Se consideran víctimas, para los efectos de esta ley, aquellas personas que individual

o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1° de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno.

También son víctimas el cónyuge, compañero o compañera permanente, parejas del mismo sexo y familiar en primer grado de consanguinidad, primero civil de la víctima directa, cuando a esta se le hubiere dado muerte o estuviere desaparecida. A falta de estas, lo serán los que se encuentren en el segundo grado de consanguinidad ascendente.

De la misma forma, se consideran víctimas las personas que hayan sufrido un daño al intervenir para asistir a la víctima en peligro o para prevenir la victimización. La condición de víctima se adquiere con independencia de que se individualice, aprehenda, procese o condene al autor de la conducta punible y de la relación familiar que pueda existir entre el autor y la víctima.

- Jurisprudenciales:

Sentencia de la Corte Constitucional número T-432 de 1992.

El principio de la igualdad es objetivo y no formal; él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos. Con este concepto solo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también, con la igualdad material, el igualitarismo o simple igualdad matemática. La igualdad material es la situación objetiva concreta que prohíbe la arbitrariedad.

Sentencia de la Corte Constitucional número SU150 de 2021.

El principio de igualdad comprende: (a) el de dar el mismo trato a situaciones de hecho idénticas; (b) el de dar un trato diferente a situaciones de hecho que no tienen ningún elemento en común; (c) el de dar un trato paritario o semejante a situaciones de hecho que presenten similitudes y diferencias, cuando las primeras sean más relevantes que las segundas; y (d) el de dar un trato diferente a situaciones de hecho que presenten similitudes y diferencias, cuando las segundas sean más relevantes que las primeras.



KAREN ASTRITH MANRIQUE OLARTE
Representante a la Cámara
CITREP 2 – Arauca



DIÓGENES QUINTERO AMAYA
Representante a la Cámara
CITREP 4 - Catatumbo

REFERENCIAS

<https://www.un.org/es/crónica-onu/el-pacto-mundial-de-la-onu-la-búsqueda-de-soluciones-para-retos-globales>

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5779/1/S0310754_es.pdf

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3543/1/S2006312_es.pdf

Congreso de la República. 1991. *Constitución Política de la República de Colombia*.

Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#1

Congreso de la República. 2011. Ley 1448 de 2011. *Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones*. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1448_2011.html

Corte Constitucional. 1992. *Sentencia 7-432 de 1992*. Recuperado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-432-92.htm>

Corte Constitucional. 2021. *Sentencia SU150 de 2021*. Recuperado de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/SU150-21.htm>

* * *

PROYECTO DE LEY NÚMERO 244 DE 2023 CÁMARA

por medio del cual se dictan disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de los adultos medios y adultos mayores como medida para prevenir el “edadismo” o la discriminación por edad.

Bogotá, D. C., de 2023

Doctor

ANDRÉS CALLE AGUAS

Presidente

Cámara de Representantes

Bogotá - Colombia

Asunto: Presentación **proyecto de ley**, por medio del cual se dictan disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de los adultos medios y adultos mayores como medida para evitar el “edadismo” o la discriminación por edad.

Respetado Presidente,

En ejercicio de la facultad prevista en el artículo 375 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 219 de la Ley 5ª de 1992, presentamos a consideración del Congreso de la República el **Proyecto de Ley número 244 de 2023: por medio del cual se dictan disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de los adultos medios y adultos mayores como medida para evitar el “edadismo” o**

la discriminación por edad. Con el fin de surtir el respectivo trámite legislativo.



GERARDO YEPES CARO
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

OSCAR BARRETO QUIROGA
Senador de la República de Colombia

PROYECTO DE LEY NÚMERO 244 DE 2023 CÁMARA

por medio del cual se dictan disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de los adultos medios y adultos mayores como medida para prevenir el “edadismo” o la discriminación por edad.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. Objeto. El presente proyecto de ley define parámetros para que las empresas de carácter público o privado garanticen la estabilidad laboral de los adultos medios y adultos mayores, como medida para prevenir el edadismo o discriminación por edad; definiéndose nuevas competencias y advertencias cuando por esta causa pueda suceder.

Parágrafo. Definiciones. Se entiende por:

Edadismo: la discriminación basada en la edad.

Adulto joven: persona en los rangos de edad entre 18 a 44 años.

Adulto medio: persona en los rangos de edad entre 45 a 59 años.

Adulto mayor (o anciano joven): persona en los rangos de edad entre 60 a 74 años.

Anciano: persona en los rangos de edad entre 75 a 90 años.

Anciano longevo: persona con edad a partir de los 90 años.

Artículo 2º. Prohibición. Se prohíbe el edadismo en todos los ámbitos laborales en Colombia. Los empleadores tanto públicos como de derecho privado deberán informar a la oficina del trabajo o según corresponda cuando se pretenda concretar un despido de un adulto medio o adulto mayor, advirtiendo así que este no se da en virtud de su edad.

Parágrafo 1º. Dentro de los tiempos fijados por el Ministerio del Trabajo se reglamentarán las condiciones en las que se deba surtir la investigación, capacitando a los inspectores y sus equipos en la detección de factores directos o indirectos en los que se concreta la discriminación por edad

Parágrafo 2º. El Ministerio del trabajo estimará la sanción en multa para los empleadores que tengan algún grado de culpabilidad al finalizar los procesos correspondientes.

Artículo 3°. Confidencialidad de la denuncia.

El Ministerio de Trabajo establecerá mecanismos para la confidencialidad de queja y/o denuncia formal entablada por el trabajador adulto medio o adulto mayor, buscando la protección del trabajador.

Artículo 4°. Igualdad de oportunidades. Se promoverá la igualdad de oportunidades en el empleo, sin importar la edad, mediante campañas de sensibilización y formación en las empresas.

Artículo 5°. Programas de formación. Las empresas fomentarán la actualización de habilidades y conocimientos de los trabajadores adultos medios y adultos mayores, mediante programas de formación.

El Ministerio de las TIC, el Ministerio de Trabajo, el Sena diseñarán una oferta de contenidos formativos en el marco de sus competencias que enfoquen una estrategia de actualización de conocimientos en TIC, analizando las brechas existentes con los otros grupos poblacionales para la pertinencia de la formación.

Las cajas de compensación familiar, conforme su misionalidad, diseñarán una oferta de servicios formativos para la actualización de conocimientos en medios digitales y la gestión de la empleabilidad de los adultos mayores, con cobertura a población afiliada y no afiliada.

Artículo 6°. Programa de mentores y transferencia de saberes. Promover la colaboración entre generaciones, a través de la creación en las empresas de programas de mentorías y transferencia de saberes, donde los trabajadores jóvenes aprendan de los más experimentados.

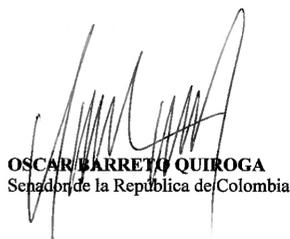
Artículo 7°. Coexistencia normativa. En caso de que se encuentren dos disposiciones legales vigentes sobre el mismo tema, se utilizará la más beneficiosa para el trabajador adulto medio y adulto mayor.

Artículo 8°. Vigencia y derogatorias. La presente ley regirá a partir de su publicación, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables congresistas,



GERARDO YEPES CARO
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima



OSCAR BARRETO QUIROGA
Senador de la República de Colombia

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**PROYECTO DE LEY NÚMERO 244 DE 2023
CÁMARA**

por medio del cual se dictan disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de los adultos medios y adultos mayores como medida para prevenir el “edadismo” o la discriminación por edad.

I. OBJETO

El presente proyecto de ley define parámetros para que las empresas de carácter público o privado

garanticen la estabilidad laboral de los adultos medios y adultos mayores, como medida para prevenir el edadismo o discriminación por edad; definiéndose nuevas competencias y advertencias cuando por esta causa pueda suceder.

II. ANTECEDENTES

Es necesario entender que la discriminación ha estado desde siempre ligada a los seres humanos; se concibe esta como un trato desigual hacia una persona o hacia una colectividad, y tiene lugar cuando no se puede acceder o disfrutar de los derechos humanos, de los que otros sí pueden hacerlo; donde no hay igualdad, no hay respeto, no hay sentido de humildad; debido a distinciones injustificadas que establecen las clases sociales, la política, las leyes, la religión, las empresas económicas, las instituciones de formación o cualquier ser humano que trata a otro de manera despectiva, desigual, que lo priva de lo que quiere o puede hacer.

Se ha discriminado por todo: por lo físico, por el pensamiento, por las ideas, por la situación económica, por la política, por la religión, por el sexo, por las inclinaciones sexuales, por la edad... muchas de esas situaciones de discriminación superadas a través del tiempo, por medio de varias acciones entre ellas, las leyes, que de igual manera han sido artífices primarios generadores de acciones discriminatorias.

En el mundo se ha avanzado mucho, sin embargo, tenemos profundas brechas que es necesario subsanar. En Colombia, vivimos varias discriminaciones radicales de las cuales solo vamos a abordar una, de interés en esta exposición de motivos: la discriminación por edad, aquella denominada edadismo, y en la que se tiene el precepto primario que los adultos a causa de su edad pierden capacidades físicas, belleza estética, capacidad mental... lo que hace que se releguen, desprecien, no se valoraren, situación que en los últimos años crece, y que hoy lleva a afectar su vida laboral.

Si hacemos un barrido por la sociedad antigua, en esta se entendía a las edades avanzadas como significado de un privilegio de los dioses, como una recompensa para los justos (Trejo Maturana, 2001), de igual manera, Platón concebía la vejez feliz como una virtud, en el poema de Píndaro establece La República: “*pero aquel que nada tiene que reprocharse abriga siempre una dulce esperanza, bienhechora, nodriza de la vejez*”.

La cultura hebrea concebía a los adultos mayores como parte importante en el ejercicio de toma de decisiones, distintas tribus dan un rol protagónico. Desde el éxodo se establece cómo fueron claves en el proceso de conducción de los pueblos cuando Moisés recibe una orden de Dios diciendo: “Ve, reúne a los ancianos de Israel y diles...”. Igualmente, las órdenes indicaban “Vete delante del pueblo y lleva contigo a ancianos de Israel” (Reina Valera Ex 17:5, 2020).

Los romanos tenían una sociedad mayoritariamente en edad avanzada comparado a los griegos, la Tabla de Ulpiano como referencia establecía un mecanismo para fijar rentas vitalicias y eran principalmente los hombres quienes lograban estas edades, se cree que las muertes posparto ayudaban a que este fenómeno se presentara y los viudos a menudo de 60 años terminaran en matrimonios frecuentes con jovencitas. La figura del “*pater familia*” concentraba mayoritariamente el poder en un grupo de lazos extendidos familiares. Se asegura que la república fue la mejor época, muchas personas en edad avanzada accedieron a cargos importantes, se les reconoció su valor e inclusive en el peor momento, donde los excesos fueron condición de desprecio, los juicios sociales fueron individuales, pero nunca asociados a su período de vida.

Finalmente, la Edad Media tuvo una condición especialmente abominable y asistencial contra los débiles y desde ese momento las personas de edad avanzada aparecen como grupo especialmente discriminado por su edad, al igual que los jóvenes por la subordinación que terminaba imponiéndose por el poder de la institución de la Iglesia. Esta época resalta la idea de la ley del más fuerte, hecho que los sometió a la solidaridad familiar, con el fin de obtener una subsistencia, pese a esto fue una época especialmente difícil para todos los grupos sociales. Sin embargo, la Iglesia no tuvo consideración con los ancianos, las reglas monásticas establecían condiciones como la de San Benito, en ella se establece un trato a los ancianos equivalente al de los niños; de igual manera, la denominada “Regla del Maestro” termina desplazando a los ancianos a labores de portero o trabajos menores (Gafo, 1995).

Al finalizar la Edad Media, el problema se agudizó: la peste negra, la viruela, la peste bubónica y otras afectaban particularmente a los jóvenes, y los ancianos terminaron por recuperar su posición social y económica (Trejo Maturana, 2001). La idea del renacimiento nuevamente genera un problema para los adultos mayores, pues el culto a la figura humana se convierte en todo lo que ellos pretendían suprimir. Simón de Beauvoir, en su texto *La vejez*, da una mirada marxista a la idea del capitalismo marxista “(...) solo interesa el ser humano en la medida en que rinde. Después se lo desecha (...)”¹ (Martin, 2022).

¹ El papa Francisco recuerda un cuento que le contaba su abuela, que explica lo que significa descuidar a los ancianos: “Es la historia de una familia en la que el padre decidió mandar al abuelo a comer solo en la cocina porque, a medida que envejecía, empezaba a dejar caer la sopa y se ensuciaba. Pero un día ese papá, al regresar a casa, encontró a su hijo construyendo una mesa de madera porque el mismo aislamiento, tarde o temprano, le tocaría a él”. “Cuidar a los ancianos y a los jóvenes es la cultura de la esperanza”. *L’Osservatore Romano*, ed. sem. en lengua española, n. 46, viernes 15 de noviembre de 2019. https://www.vatican.va/comtent/francesco/es/cotidie/2019/documents/papa-francesco-cotidie_20190930_cultura-esperanza.html

III. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Un Estado democrático, trascendente, justo, equitativo, que vele por generar oportunidades para los colombianos, y en especial promover la dignidad de las personas, debe trazar políticas que cierren las brechas a las desigualdades, en los aspectos sociales de la gente, tales como la salud, la educación, el deporte, la recreación, entre varios.

Uno de ellos, de importancia significativa, es el empleo, ojalá al alcance de todos, como aquel que promueve la grandeza del ser humano, lo dignifica, le permite soñar y construir, lo hace útil y en especial sentir bien. En Colombia hace falta mucho para lograrlo; para que los ciudadanos tengan la oportunidad de un trabajo digno y decente, con políticas públicas reales, que cierre brechas en el mundo laboral y en especial que no discrimine el acceso o permanencia en él, por diversas causas, entre ellas: la edad.

Para entender esta dinámica es bueno tener en cuenta datos del Dane, que establecen el tamaño y estructura de la fuerza de trabajo de la población a través de la denominada Población en Edad de Trabajar (PET) y responde al segmento de “las personas de 12 años y más en las zonas urbanas y 10 años y más en las zonas rurales. Se divide en población económicamente activa y población económicamente inactiva”². Esto supone que cualquier persona en edad de trabajar tiene la posibilidad de desempeñar una labor específica en donde pueda demostrar sus habilidades y destrezas, la capacidad de adaptación y el aprendizaje continuo. De modo que nadie podría ser excluido del mercado laboral por su sexo, religión, raza/color, discapacidad o edad. Sin embargo, en Colombia no puede desconocerse la inminente práctica discriminatoria en especial para las personas adultas, entendiéndose que la discriminación comprende “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (OIT, 1958, p. 1).

Latente, cierta y real la discriminación o el edadismo. En nuestro país, empresas diariamente despiden hombres y mujeres del mercado laboral, o no se les permite el ingreso al mismo, con el argumento muchas veces disimulado de la inconveniencia por mayoría de edad, por carencia o pérdida de conocimiento o habilidades, situación delicada en un país con alto porcentaje personas en edad adulta y que su número incrementará, como claramente lo muestra en cifras el Dane³. En Colombia existe una población de 6.808.641 de personas adultas mayores en 2020, los departamentos con mayor cantidad de personas adultas mayores son: Quindío (19,2%), Caldas (18,7%), Risaralda (17,8%), Tolima (17,2%);

² https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_ech.pdf

³ <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/presentacion-caracteristicas-generales-adulto-mayor-en-colombia.pdf>

el hogar en promedio de una persona adulta mayor refleja que el 29,2% vive en hogares de dos (2) personas y el 14,2% viven solas. En esta población, advierte el Dane, las mujeres adultas medias y adultas mayores dedican en promedio dos horas más de trabajo que no es remunerado en relación con los hombres de sus mismos grupos etarios, estas horas aumentan dramáticamente en relación al escenario del cuidado de personas en condición de discapacidad; en relación a la pobreza en tiempo, el 10.7% de las personas adultas mayores son pobres de tiempo: 13,5% de los hombres y 8,2% de las mujeres, este indicador hace referencia al porcentaje de personas que tienen un déficit de tiempo semanal para realizar: trabajo remunerado, actividades del cuidado personal, ocio y producción doméstica no sustituible.

Según proyecciones del Dane para el 2031, se estima que este grupo sea de 10 millones de personas mayores en Colombia, aumentando en un 41% con respecto al 2021, la denominada transición demográfica o el tránsito a una sociedad envejecida. Estos datos implican retos para la agenda nacional, el gasto público y una nueva visión frente a esta población.

En términos o acepciones no se encuentra unificada una única manera para determinar a esta población, pese a esto, la OMS establece que una persona se clasifica según su edad en: adulto joven, de 18 a 44 años; adulto medio, de 45 a 59 años; adulto mayor (o anciano joven), de 60 a 74 años; anciano, de 75 a 90 años; y anciano longevo, a partir de los 90 años⁴.

Es conveniente también presentar el análisis de la Sabe (Estudio Nacional de Salud, Bienestar y Envejecimiento) que, en Colombia, dice que más del doble de los hombres en comparación con las mujeres sufraga de manera autónoma sus gastos. En particular, mientras un 40% a 50% de los hombres paga en su totalidad los gastos de la casa, comida, ropa, paseos y transporte, entre las mujeres, 18% a 28% lo hace. Adicionalmente, mientras más de la tercera parte de los hombres sufraga en su totalidad los costos de visitas médicas y prótesis, solo una quinta parte de las mujeres asume dichos gastos. De forma similar, mientras una quinta parte de los hombres paga totalmente los costos de hospitalizaciones y una cuarta parte paga los medicamentos, entre 10% y 15% de las mujeres asumen dichos costos de salud.

La encuesta Sabe, aplicada en 2015, identifica que en comparación con todos los demás grupos poblacionales de la sociedad colombiana, las personas

adultas mayores “están en peores condiciones socioeconómicas. Las personas mayores de los estratos 1, 2 y 3 fueron 28.4%, 39,6% y 30,0%, respectivamente. Esto es, las personas adultas mayores tienen una mayor proporción en estratos 1 y 2 y una menor proporción en estratos más altos, en comparación con el promedio nacional. La peor condición socioeconómica evidenciada se refleja en los demás indicadores de bienestar que evalúa la encuesta”. Bajo este entendido, las personas adultas medias y adultos mayores requieren un cuidado urgente, preferente y especial en lo referente a las condiciones laborales, al cuidado no solo en términos de actualización y habilidades tecnológicas, sino a la protección laboral.

Los adultos mayores presentan una participación en la economía, representada principalmente en su aporte en la reducción de pobreza de los hogares, mediante labores en ocasiones no remuneradas si se ve desde el enfoque de empleados y mucho más desde el enfoque del Sistema Nacional del Cuidado.

Según cifras del Dane en 2021, los adultos mayores fueron el grupo mayormente afectado por los efectos de la pandemia en lo referente al aumento del desempleo, que se ubicó en un 20%. Proteger el empleo es una condición de dignidad para las personas adultas, quienes hoy en Colombia no tienen las garantías para una estabilidad laboral, y menos para alcanzar una pensión, pues fuera del mundo laboral no habrá recursos para cotizar su pensión.

Buenas intenciones hay: Colombia cuenta con una Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031; creación del Observatorio de envejecimiento y vejez, un plan nacional de acción intersectorial, a través del cual se definen metas, acciones, responsables, recursos, indicadores de gestión; esta política tiene unos ejes estratégicos:

1. Superación de la dependencia económica de las personas mayores.
2. Inclusión y participación ciudadana.
3. Vida libre de violencias para las personas mayores.
4. Atención integral en salud, atención a la dependencia y organización del servicio de cuidado.
5. Envejecimiento saludable para una vida independiente, autónoma y productiva.
6. Educación, formación e investigación para enfrentar el desafío del envejecimiento y la vejez.

A pesar de los esfuerzos, políticas creadas... no se puede desconocer una realidad: el edadismo es real, pues los adultos mayores de 45 años en adelante son constantemente despedidos de sus empleos y para ellos es complicado volver a conseguir un empleo; urge que se cumpla el mandato constitucional: que en Colombia el empleo tenga reales condiciones de dignidad y bienestar, y que se evite a toda costa la discriminación por edad, como afectación

⁴ Si bien es más simple definir adulto mayor en función exclusiva de la edad cronológica, hay quienes argumentan que, ya que esta etapa de la vida trae consigo cambios importantes de las condiciones económicas, el físico y los roles en la vida familiar, entre otros, lo importante es la percepción que la sociedad tiene de ella, es decir, la construcción social que implica.

https://www.upf.edu/web/antenas/el-neologismo-del-mes/-/asset_publisher/GhGirAynV0fp/content/id/6332740/maximized#.Y3xNTXbMK3A

directa de la calidad de vida de los adultos, su tranquilidad física y emocional. Justo sería llegar a una estabilidad laboral no perpetuando al que no labora o al que incumple de manera reiterada sus obligaciones contractuales, sino generando espacios de dignidad y responsabilidad.

Los adultos mayores en Colombia trabajan en su mayoría por no haber podido acceder aún al retiro o pensión, lo que garantiza dignidad en la vejez; según estudios de la Misión Colombia Envejece, de la Fundación Saldarriaga Concha, 37% de la población de adulto mayor aún trabajan, cifra diametralmente distinta a la situación en países de la Unión Europea donde llega apenas al 11,1%.

En Colombia, en el entorno edadista se generaliza la creencia de que la edad presupone la facultad, la capacidad e, incluso, el potencial de las personas. Frente a esa concepción errónea hay que apostar por la sociedad de las edades y promover la colaboración intergeneracional entre personas jóvenes y personas mayores. Afortunadamente, muchas de las empresas hoy disponen de tecnología necesaria que permite desarrollar estrategias que valoran el trabajo del adulto medio y el adulto mayor por lo que aportan, su conocimiento y experiencia.

Para que los procesos sean realmente equitativos, el papel de la tecnología es determinante, facilitan esta gestión de desempeño a través de distintos módulos que ponen valor al trabajo y el rendimiento individuales y una retribución equivalente, conforme las metas y objetivos alcanzados. Pero también conforme a los diferentes criterios establecidos para cada empleado, y lo más importante de todo, eliminando cualquier sesgo discriminatorio.

La Organización Mundial de la Salud trazó tres estrategias para reducir el edadismo, a saber:

- **Estrategia 1: políticas y legislación.** Las políticas y la legislación pueden ser útiles para reducir el edadismo contra cualquier grupo de edad. Entre ellas cabe mencionar, por ejemplo, políticas y leyes que aborden la discriminación y la desigualdad por motivos de la edad, y la legislación relativa a los derechos humanos. El fortalecimiento de las políticas y las leyes contra el edadismo puede lograrse mediante la adopción de instrumentos a nivel local, nacional o internacional, y la modificación de los instrumentos vigentes que permitan a discriminación por motivos de edad. Esta estrategia requiere mecanismos de observancia y órganos de seguimiento a nivel nacional e internacional que aseguren la aplicación efectiva de las políticas y leyes que abordan la discriminación, la desigualdad y los derechos humanos.
- **Estrategia 2: Intervenciones educativas.** Las intervenciones educativas para reducir el edadismo deben incluirse en todos los niveles y tipos de educación, desde la escuela primaria hasta la universidad, y en contextos educativos formales y no

formales. Las actividades educativas ayudan a mejorar la empatía, disipar las ideas erróneas sobre los distintos grupos de edad, y reducir los prejuicios y la discriminación al proporcionar información precisa y ejemplos para contrarrestar los estereotipos.

- **Estrategia 3: Intervenciones de contacto intergeneracional.** Asimismo, habría que hacer intervenciones de contacto intergeneracional que tengan por objeto fomentar la interacción entre las personas de distintas generaciones. Este contacto puede reducir los prejuicios y los estereotipos entre grupos.

Existe un reconocimiento en el imaginario colectivo de la sociedad de los beneficios y atributos de talento sénior dentro de una organización, estos valores no son reconocidos en el afán de conseguir beneficios de descuentos en pagos parafiscales con contratación de población menor de 28 años, se produce una negación casi inmediata a la contratación y la estabilidad laboral del adulto medio y el adulto mayor, se hace necesario reconocer en esta población el aporte laboral en condiciones de equilibrio de resultados y capacidades en las empresas públicas y privadas.

Entre los beneficios de contar con el talento de las personas adultos medios y adultos mayores tenemos:

- La experiencia acumulada a lo largo de los años. Experiencia y conocimientos que muchas veces se consiguen después de años de práctica. La maestría no solo tiene que ver con el dominio de unas funciones concretas. También se aplica a aspectos más etéreos como la resolución de problemas o la toma de decisiones.
- El componente emocional. Al cociente intelectual y la capacidad de trabajo hay que sumar también el elemento emocional: el talento sénior, que ha interactuado a lo largo de su trayectoria profesional con personas de diferentes generaciones, cuenta con una inteligencia emocional más madura.
- La diversidad en el punto de mira. Las organizaciones apuestan por la inclusión y la diversidad porque conocen sus beneficios. En el plano operativo, aportan una visión y un enfoque experimental y práctico que permite incrementar la productividad.
- El intercambio de conocimiento. Generar retroalimentación entre grupos de trabajo intergeneracionales ayuda a desarrollar nuevas habilidades, crear relaciones de mayor confianza y, en última instancia, impulsar el crecimiento, tanto individual como corporativo.
- La fidelización y la defensa de la marca. Clientes y empleados son los mejores embajadores de la marca, hay otros elementos que apuntan directamente a su compromiso

y su productividad. Por ejemplo, diseñar planes de sucesión de recursos humanos y planes de carrera que configuren su itinerario futuro en la organización, pasados los 50 años, o aplicar modelos de reconocimiento que valoren sus logros, más allá de la edad que tengan. Eliminar el edadismo impulsa la fidelización y, por tanto, reduce los índices de rotación.

IV. DERECHO COMPARADO

En la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) se plasman ciertos derechos fundamentales, entre ellos la igualdad y la prohibición de discriminación por cualquier condición, el derecho a la seguridad social y a condiciones de vida adecuadas. Todos estos derechos son extensivos a las personas mayores.

- El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, perteneciente al Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), afirmó en 1999 que los Estados partes deben prestar especial atención al fomento y protección de los derechos de las personas de edad avanzada; por tal motivo, preparó un documento de comentarios generales sobre los artículos y disposiciones de este acuerdo. De manera ejemplar, se señalan a continuación algunos comentarios:
 1. Igualdad de derechos para hombres y mujeres (artículo 3°): los Estados partes deben prestar atención especial a las mujeres de edad avanzada y crear subsidios no contributivos u otro tipo de ayudas para las personas de ambos sexos que carezcan de recursos al alcanzar una edad especificada en la legislación nacional.
 2. Derecho a la seguridad social (artículo 9°): los Estados deben establecer regímenes generales para un seguro de vejez obligatorio, fijar una edad de jubilación flexible, proporcionar subsidios de vejez no contributivos u otras ayudas a todas las personas que, alcanzada la edad prevista en la legislación nacional, no hayan finalizado el período de calificación contributivo, no tengan derecho a una pensión de vejez u otro tipo de prestación de la seguridad social o ayuda y carezcan de ingresos de otra fuente.
 3. Protección a la familia (artículo 10): los Gobiernos y las organizaciones no gubernamentales tienen el deber de crear servicios sociales de apoyo de la familia cuando existan personas de edad avanzada en el hogar.
 4. Derecho a la salud física y mental (artículo 12): es preciso efectuar intervenciones sanitarias dirigidas a mantener la salud en la vejez con una perspectiva del ciclo de vida. Respecto del Sistema Internacional de Derechos Humanos, las normas no vinculantes que, en definitiva, son instrumentos que constituyen

una base política en el ámbito internacional, ofrece directrices de cómo la comunidad internacional puede enfrentar diferentes temas, como v. gr., el envejecimiento. En este tema, encontramos los siguientes documentos:

- Plan de Acción Internacional de Viena, sobre el envejecimiento, fue una iniciativa de las Naciones Unidas, por la necesidad de sensibilizar a los Estados del problema que aqueja a una parte de la población del mundo. Adulto mayor y el derecho chileno. Estado actual en Chile, análisis jurídico comparado...
- Los principios de las Naciones Unidas en favor de las personas de edad fueron aprobados por Resolución 46/91 de la Asamblea General de las Naciones Unidas de fecha 16 de diciembre de 1991.
- En el Plan de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, realizada en El Cairo en 1994, se plantea la creación de condiciones que mejoren la calidad de vida de las personas mayores y les permitan trabajar y vivir en forma independiente.
- En la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995, se formularon criterios referidos al ciclo vital de todas las mujeres, independientemente de su edad.
- Plan de acción internacional de Madrid, sobre el envejecimiento (Naciones Unidas, 2002), propuso principalmente cambios de actitudes. El objetivo consiste en garantizar que la población pueda envejecer con seguridad y dignidad.
- Estrategia regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre Envejecimiento, del 19 al 21 de noviembre del 2003 en Santiago de Chile. Busca la protección de los derechos humanos de las personas mayores y creación de las condiciones de seguridad económica, de participación social y de educación, que promuevan la satisfacción de las necesidades básicas de las personas mayores y su plena inclusión en la sociedad y el desarrollo.
- Declaración de Brasilia, entre el 4 y el 6 de diciembre del 2007 en Brasil. Este documento tiene el propósito de identificar las prioridades futuras de aplicación de la Estrategia regional de implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento.
- Seguimiento de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, informe del secretario general ante la Asamblea

General, el 22 de julio 2011. El informe ofrece un panorama general de algunos de los problemas a que se enfrentan los adultos mayores en el mundo a la hora de disfrutar de sus derechos y presenta medidas legislativas, políticas y programas de algunos países, y describe las principales cuestiones relativas a los derechos humanos, como la discriminación, la violencia y los malos tratos, entre otros.

En 1980, la OIT, con la Resolución R-162, elaboró las recomendaciones sobre los trabajadores de edad, de la cual estas son las disposiciones generales:

- (1) La presente recomendación se aplica a todos los trabajadores que, por el avance de su edad, están expuestos a encontrar dificultades en materia de empleo y ocupación.
- (2) Al proceder a la aplicación de la presente recomendación, cada país podrá definir con mayor precisión a qué trabajadores se aplica, con referencia a grupos de edad determinados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y en forma apropiada a las condiciones locales.
- (3) Los trabajadores a quienes se aplica la presente recomendación se denominan en adelante trabajadores de edad.

Desde los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha venido estableciendo un enfoque de derechos fundamentales centrado en la ratificación de la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, esta declaración se relaciona con cuatro categorías con principios: i) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; **ii) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;** iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; y iv) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Los países nórdicos, como Dinamarca, Suecia, Noruega, Finlandia e Islandia, han implementado diversas políticas y prácticas, consagradas en leyes, que buscan combatir el edadismo en las empresas y fomentar la inclusión de trabajadores de todas las edades. Algunas de las políticas y estrategias que utilizan incluyen:

1. Igualdad de oportunidades: estos países promueven la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, lo que significa que las decisiones de contratación, promoción y formación deben basarse en el mérito y no en la edad.
2. Legislación antidiscriminación: tienen leyes sólidas contra la discriminación por edad en el ámbito laboral, lo que protege a los trabajadores de todas las edades.
3. Fomento de la formación continua: se promueve la formación continua a lo largo de la vida laboral, lo que ayuda a los

trabajadores a mantener y actualizar sus habilidades, independientemente de su edad.

4. Flexibilidad laboral: se fomenta la flexibilidad en el trabajo, lo que permite a los trabajadores adaptar sus horarios y condiciones de trabajo a medida que envejecen.
5. Incentivos a la contratación intergeneracional: ofrecen incentivos a las empresas para contratar y retener trabajadores de diferentes edades, promoviendo la diversidad generacional.
6. Programas de *mentoring* y transferencia de conocimientos: fomentan la colaboración entre generaciones mediante programas de mentoría y transferencia de conocimientos, donde trabajadores más jóvenes aprenden de los más experimentados.
7. Programas de salud en el trabajo: implementan programas de salud en el trabajo que abordan las necesidades de los trabajadores de todas las edades, incluyendo servicios de salud preventiva y apoyo para trabajadores mayores.
8. Retiro flexible: permiten un retiro flexible, donde los trabajadores pueden optar por reducir sus horas de trabajo en lugar de retirarse por completo, lo que facilita la transición hacia la jubilación.
9. Concienciación y educación: realizan campañas de concienciación y educación sobre la importancia de la diversidad generacional en el lugar de trabajo y los beneficios de aprovechar la experiencia de los trabajadores mayores.

Estas políticas y prácticas contribuyen a crear entornos laborales más inclusivos y equitativos, donde se valora y se utiliza plenamente el potencial de todos los trabajadores, independientemente de su edad.

V. ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD

1. ANÁLISIS CONSTITUCIONAL

1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

Los principios fundantes del derecho al trabajo se encuentran desde el preámbulo de la Constitución en lo referente a la dignidad humana, la solidaridad y la prevalencia del interés general, como orientadores de interpretación.

Nuestra Constitución ha considerado que existen una serie de condiciones asociadas al derecho al trabajo, pero además a la consideración de la idea del trabajo como una condición de especial protección y fija las circunstancias en las que esta se pueda dar:

Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

La Constitución, más que al trabajo como actividad abstracta, protege al trabajador y su dignidad”.

El artículo 53, ordena que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer; a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Finalmente, el artículo 334 constitucional, faculta al Estado en la intervención en la economía nacional, para dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos, es decir, lo fija como un derecho y un deber a cargo del Estado.

En este entendido, la Constitución Política de Colombia concibe el empleo como una circunstancia promotora de la estabilidad, la tranquilidad, la dignidad y que mejora la calidad de vida; el empleo constante, no interrumpido permite una vejez con dignidad

2. ANÁLISIS DE LEGALIDAD

Como sustento de la normativa se debe entender que el marco normativo concibe que se trata de un problema esencialmente multifactorial, que en muchas ocasiones hace difícil evidenciar el fenómeno y clasificarlo en el tipo de discriminación que pudiera presentarse, el *Diario Oficial* número 45.777 de diciembre 30 de 2004, Ley 931, que resalta:

Artículo 1º: Objeto. La presente ley tiene por objeto la protección especial por parte del Estado de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su edad para acceder al trabajo.

Artículo 2º: Prohibición: Ninguna persona natural o jurídica, de derecho público o privado, podrá exigir a los aspirantes a ocupar un cargo o ejercer un trabajo, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta en la decisión que defina la aprobación de su aspiración laboral. Los requisitos para acceder a un cargo que se encuentre vacante o a ejercer un trabajo deberán referirse a méritos o calidades de experiencia, profesión u ocupación.

Requiere comprender que cuando los escenarios de discriminación se den en el marco laboral, las personas tienen consecuencias sobre su vida, sobre su futuro, un trabajador adulto medio despedido de un empleo, su futuro será desalentador; espacios escasos y difícilmente podrá cotizar para tener una pensión, lo que no le garantiza una vejez digna.

Ley 1850 de 2017 que penaliza el maltrato intrafamiliar, negligencia y abandono de las personas mayores, pero además contempla algunas alternativas poco utilizadas en la asimilación del desempleo de la población mayor, se resalta como solución la protección, pero además asume una alternativa de operación que se encuentra en el artículo 12:

Programa de asistencia a personas de la tercera edad. En los municipios, distritos y departamentos, de acuerdo con su tradición y cultura, se podrá financiar la creación, construcción, dotación y operación de Granjas para Adultos Mayores, para brindar en condiciones dignas, albergue, alimentación, recreación y todo el cuidado que los usuarios requieran. Para este propósito se podrán destinar recursos del gasto social presupuestado para la atención de personas vulnerables.

Parágrafo 1º. Para una adecuada operación de las Granjas para Adultos Mayores, durante los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Agencia Nacional de Tierras y el Consejo Superior de uso de Suelo, el Instituto del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) y el Ministerio de Salud y Protección Social, generarán los lineamientos técnicos necesarios para la adecuada entrada en funcionamiento de las Granjas para Adultos Mayores.

Parágrafo 2º. Las unidades municipales de asistencia técnica agropecuaria podrán incorporar en sus planes de asistencia técnica y planes operativos, el acompañamiento y asistencia permanente a los proyectos desarrollados que en materia agrícola, pecuaria, silvícola y ambiental se desarrollen en las Granjas para Adultos Mayores.

El desarrollo del derecho al trabajo se establece de manera ordenada en la Sentencia T-475 de 1992 se estableció por la Corte Constitucional:

“no solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo.

VI. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA

El proyecto de ley pretende dignificar a los seres humanos, que los adultos medios y adultos mayores tengan estabilidad laboral, no ser discriminados por su edad, ni despedidos de sus empleos, que se les genere oportunidades laborales. Las afectaciones que se suscitan en los adultos medios y adultos mayores cuando no tienen oportunidad laboral y/o son despedidos de sus empleos, son enormes, desde lo económico, lo psicológico, escasa oportunidad para su familia.

VII. IMPACTO ECONÓMICO, FISCAL Y ECOLÓGICO.

El presente proyecto de acto legislativo no genera gastos económicos, fiscales y ecológicos a la Nación.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

ASALE, R. (2020). *Diccionario de la lengua española*. España.

Carmichael, F., & Woods, R. (2000). Ethnic Penalties in Unemployment and occupational Attainment: Evidence for Britain. *Revista Internacional de Economía Aplicada*, 71-98.

Corbin, J. A. (11 de febrero de 2017). *Psicología y mente*. Obtenido de Psicología y mente: <https://psicologiymente.com/social/tipos-de-discriminacion>

Debray, R. (1995). *El Estado Seductor*. Buenos Aires: Manantial.

Díaz, L. B. (2015). Significado del deporte en la dimensión social de la salud. *Salus*, 33.

Gafo, J. (1995). *La Iglesia Católica y la Tradición cristiana ante la ancianidad*. Madrid: Ética y ancianidad.

Krings, F. S. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management*, 187-201.

MARTÍN, N. B. (2022). Las personas mayores en el contexto de la sociedad paliativa. Algunas reflexiones desde la filosofía de BYUNG. CHUL HAN. *Revista Internacional CONSINTER de Direito - Publicação Oficial do Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação*, 153 - 182.

Martínez-Restrepo, S., Enríquez, E., & Pertuz, M. C.-M. (2015). El mercado laboral y las personas mayores. *Editorial Fundación Saldarriaga Concha.*, 25-30.

McDaniel, M. P. (2012). Job performance and the aging worker. *The Oxford Handbook of Work and Aging*, 280-297.

Posthuma, R. &. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 158-188.

Reina Valera Ex 17:5. (2020). (*Éxodo 17: 5*). Bogotá: Reina Valera.

TREJO MATURANA, C. (2001). *El viejo en la historia*. Chile: Acta Bioethica.

William Ramírez, S. V. (2004). EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE SOBRE LA SALUD, LA COGNICIÓN, LA SOCIALIZACIÓN Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO: UNA REVISIÓN TEÓRICA. *Estudios Sociales*, 75.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL

El día 20 de Septiembre del año 2023

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

No. 244 Con su correspondiente Exposición de Motivos, suscrito Por: H.R. Gerardo Yepes Caro

SECRETARIO GENERAL

PROYECTO DE LEY NÚMERO 246 DE 2023 CÁMARA

por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar en Colombia y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República,

DECRETA:

CAPÍTULO I

Objeto, definiciones y principios

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto dictar medidas para la labor de trabajo del hogar, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.

Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.

Artículo 2°. Definiciones. Para efectos de la presente ley, se tendrán como definiciones las siguientes:

- i) **Persona trabajadora del servicio o trabajo del hogar.** La persona natural que a cambio de una remuneración presta su servicio personal en forma directa, o a través de cualquier figura de intermediación del servicio, y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia,

residiendo o no en el lugar de trabajo, a una o varias personas naturales en la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado directo o indirecto de menores, y demás labores inherentes al hogar.

- ii) **Internas.** Se llamarán ‘internas’ a las personas trabajadoras de los servicios del hogar que residan en su lugar o sitio de trabajo.
- iii) **Trabajo doméstico o trabajo del hogar.** En concordancia con el artículo 1 literal A de la Ley 1595 del 2012, la expresión trabajo doméstico o servicios del hogar designan el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos.

Estas definiciones sustituirán, en lo correspondiente, a las demás definiciones que se hubieran expedido sobre la materia.

Artículo 3°. Principios. Serán aplicables a la presente ley los siguientes criterios y principios:

- i) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- ii) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- iii) La prohibición y penalización de toda práctica de trabajo infantil, de acuerdo con la normatividad vigente
- iv) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- v) El respeto, la promoción y la garantía del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
- vi) La garantía de mecanismos efectivos de prevención, inspección, investigación y sanción de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.
- vii) La garantía de una inspección del trabajo con enfoque proteccionista que priorice las condiciones específicas del sector con enfoque diferencial y de género.
- viii) La garantía de un real y efectivo acceso a la justicia laboral.
- ix) Participación de las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar desde un enfoque pluralista y democrático.

CAPÍTULO II

Forma de vinculación y registro

Artículo 4°. Registro oficial de contratos de trabajo de los servicios del hogar y novedades. Los contratos de trabajo de los servicios del hogar deberán **realizarse por escrito, de conformidad con las normas laborales existentes, y** depositarse por parte del empleador, en el Ministerio de Trabajo dentro de los quince (15) días calendario siguientes al inicio de la relación laboral, so pena de las sanciones a las que haya lugar.

El registro deberá contar como mínimo con:

- i) El tipo de contrato.
- ii) Remuneración.
- iii) Horario.
- iv) Jornada de trabajo.
- v) Lugar de la prestación de servicio.

De igual manera, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a su ocurrencia, se registrarán novedades relacionadas con la ejecución del contrato de trabajo, como el número de horas extras trabajadas al mes por la persona trabajadora, accidentes o incidentes de trabajo, exámenes médico-laborales de ingreso y egreso, y las que defina el Ministerio de Trabajo.

Parágrafo 1°. Los registros del contrato laboral y sus novedades se harán a través de los medios físicos y electrónicos o digitales que disponga el Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo definirá los canales dispuestos para el registro, del que trata este artículo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Para la consolidación de los mecanismos electrónicos o digitales dispuestos para el registro, el Ministerio del Trabajo deberá adaptar la página web en el plazo definido en el presente parágrafo.

En todo caso, los efectos del depósito serán de publicidad y en ningún caso se constituirán como un requisito para la validez del contrato de trabajo de personas de los servicios del hogar.

Parágrafo 2°. Los empleadores que hayan suscrito contratos de trabajo de manera previa a la expedición de la presente ley, y que se encuentren vigentes, tendrán un plazo de treinta (30) días para cumplir con lo dispuesto en este artículo, contados a partir de la definición de los canales de registro por parte del Ministerio de Trabajo.

Parágrafo 3°. Serán aplicables a las personas trabajadoras de los servicios del hogar todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley y demás normatividad relacionada.

CAPÍTULO III

Mecanismos de queja y denuncia y disposiciones para la inspección laboral

Artículo 5°. Mecanismos de quejas y denuncias. El Ministerio de Trabajo habilitará una línea telefónica y otros medios idóneos que le permitan a las personas trabajadoras de los servicios del hogar denunciar directa y efectivamente la ocurrencia de violaciones a sus derechos laborales y de la seguridad social, y de violencias basadas en género, entre otras, En cualquier caso, la interposición de estas quejas o denuncias podrá ser anónima.

Parágrafo. Una vez recibida la queja o denuncia, el Ministerio de Trabajo deberá sistematizar y registrarla. Por lo tanto, la simple recepción de la queja o denuncia será suficiente para iniciar la correspondiente actuación administrativa, incluidas

las inspecciones a los lugares de trabajo o la activación de alertas inmediatas de protección que se requiera en casos de violencia, discriminación, trabajo forzoso o trabajo infantil, entre otros.

Parágrafo 2°. El Ministerio de Trabajo elaborará de manera participativa con las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar una ruta de atención en casos de violencias basadas en género, que permita identificar y atender de manera eficaz las violencias que ocurren en el marco del trabajo de los servicios del hogar.

Artículo 6°. *Inspección puertas adentro con consentimiento del empleador.* El inspector del trabajo podrá inspeccionar puertas adentro del domicilio o residencia, previa manifestación del consentimiento informado y escrito del residente. Esta inspección podrá solicitarse de oficio o a petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.

Parágrafo. En caso de que el empleador no emita consentimiento para el ingreso al domicilio o residencia estará obligado a suministrar la información que el inspector solicite, a comparecer a la sede del Ministerio del Trabajo respectiva mediante cita previa, según el caso, y a conceder el permiso para que la persona trabajadora pueda ser entrevistada.

Artículo 7°. *Inspección a agencias de empleo y empresas intermediarias del trabajo doméstico o de los servicios del hogar.* Los inspectores del trabajo deberán inspeccionar las agencias de empleo, empresas intermediarias del trabajo de los servicios del hogar, plataformas digitales o cualquier otra figura con la que se intermedie este servicio, de manera periódica mediante la solicitud de información documental y solicitando el consentimiento informado de los empleadores para el ingreso a los hogares. Esta inspección también procederá por petición de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral.

Parágrafo. En todo caso, las empresas que sean intermediarias del trabajo de los servicios del hogar estarán sujetas a las disposiciones que sobre intermediación laboral ilegal existan en la normatividad vigente.

Artículo 8°. *Solicitud de información documental.* El inspector del trabajo de oficio o a solicitud de parte cuando haya solicitud de inspección o interposición de querrela administrativa laboral, solicitará al empleador información documental relativa a pagos de la seguridad social integral, cumplimiento de las normas en materia de salud y seguridad en el trabajo, pago de salarios, pago de prestaciones sociales y comprobantes de otras obligaciones laborales y de la seguridad social integral que considere o que no se encuentren depositadas en el sistema de registro oficial del Ministerio de Trabajo.

La solicitud de información documental podrá hacerse mediante correo electrónico, llamada

telefónica o mediante otros medios virtuales o presenciales.

Artículo 9°. *Inspección laboral en casos de emergencia.* Cuando el inspector tenga conocimiento sobre la ocurrencia de hechos que impliquen violencia de género, trabajo forzoso o trabajo infantil, u otras conductas que pudieran afectar la vida e integridad personal de la persona trabajadora de los servicios del hogar, podrá realizar una inspección extraordinaria por imperiosa necesidad e ingresar al domicilio o residencia sin autorización judicial y sin consentimiento del empleador. Para tal fin previo al ingreso al inmueble, deberá identificarse plenamente con el fin de evitar suplantaciones.

El inspector del trabajo que realice la inspección, deberá rendir informe inmediato al Ministerio de Trabajo, y remitirle una copia al empleador, en el que deberá constar las razones por las cuales se realizó la diligencia y el procedimiento realizado.

En cualquier caso, si el empleador considera que la diligencia era injustificada, o se realizó de manera inapropiada, podrá informar a las autoridades competentes, y solicitar control judicial posterior de la diligencia y determinar la validez y el correcto proceder del inspector del trabajo. Lo anterior en los términos del artículo 130b del Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 10. *Inspección con enfoque disuasivo.* La función de inspección vigilancia y control tendrá un efecto disuasivo y de carácter sancionatorio cuando haya incumplimiento a la normatividad vigente. Dentro de las estrategias para la inspección en el sector del trabajo de los servicios del hogar se deberán coordinar visitas sin previo aviso en zonas de alta contratación de personas trabajadoras, estas inspecciones podrán realizarse de oficio o a petición de parte, atendiendo a lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 11. *Inspección mediante autorización judicial.* Adiciónese un título nuevo al Capítulo XVI del Decreto Ley 2158 de 1948 - Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

V. INSPECCIÓN LABORAL EN DOMICILIO O RESIDENCIA

Artículo 129B. *Inspección mediante autorización judicial.* Cuando se le niegue al inspector de trabajo el ingreso al domicilio o residencia por parte del empleador, el inspector de trabajo o la parte interesada podrá obtener la autorización judicial mediante trámite incidental de autorización de acceso al domicilio o residencia del empleador.

Ese será solicitado ante el juez laboral de circuito en única instancia o ante los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple en única instancia, según el caso, señalando los motivos que fundamenten la petición.

El incidente de autorización de acceso al domicilio o residencia del empleador será resuelto dentro de

los cinco (5) días siguientes a que el juez avoque conocimiento. Una vez se asuma competencia por parte del juez, se notificará al empleador, correrá traslado para que este ejerza su derecho a oponerse a la petición y ordenará la práctica de pruebas. El incidente será resuelto en sentencia que será debidamente notificada a las partes.

Contra la decisión del juez procede recurso de reposición y el grado de consulta.

Artículo 12. Adiciónese un artículo nuevo al Decreto Ley 2158 de 1948- Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

Artículo 130 B. Control judicial posterior de diligencia en casos de emergencia. Los jueces laborales de circuito en única instancia, los jueces municipales de pequeñas causas y competencia múltiple en única instancia, serán competentes para realizar el control judicial posterior de la inspección laboral en casos de emergencia en domicilio o residencia del empleador.

El juez determinará la validez de la diligencia y el proceder del inspector del trabajo.

Esta se podrá requerir dentro de las 48 horas siguientes a su realización, por solicitud de parte del empleador que podrá coincidir con la condición de propietario, poseedor o tenedor del inmueble en el que se realizó la diligencia.

El juez deberá realizar el control posterior de la diligencia dentro de los cinco (5) días siguientes a que el juez avoque conocimiento. Una vez se asuma competencia por parte del juez, se notificará al inspector del trabajo y demás intervinientes, correrá traslado y ordenará la práctica de pruebas.

El control posterior será resuelto en sentencia que será debidamente notificada a las partes. Contra la decisión del juez procede recurso de reposición y el grado de consulta.

Artículo 13. Disposiciones comunes a las diligencias de inspección en domicilio o residencia. En los casos diferentes mecanismos de inspección laboral descritos en la presente ley, les serán aplicables las siguientes reglas comunes para la realización de la diligencia en domicilio o residencia del empleador:

- i) El inspector del trabajo deberá motivar la realización de la diligencia sustentando las presuntas vulneraciones a los derechos laborales, o la ocurrencia de conductas que pudieran vulnerar la vida e integridad física de la persona trabajadora del servicio doméstico.
- ii) El inspector del trabajo deberá identificarse plenamente antes de iniciar la diligencia, con el fin de evitar suplantaciones.
- iii) El inspector del trabajo deberá realizar la actuación procesal teniendo en cuenta el respeto a los derechos fundamentales del empleador y demás personas que habiten el domicilio o residencia objeto de la diligencia.

iv) El inspector del trabajo deberá levantar el acta indicando los lugares registrados; el material probatorio ocupado o incautado; el procedimiento realizado; la motivación de la diligencia; e informar si hubo oposición por parte del empleador.

v) El inspector del trabajo deberá poner en conocimiento de las autoridades competentes sobre la ocurrencia de hechos que impliquen la vulneración de los derechos, así las conductas que atenten contra la vida e integridad física persona trabajadora de los servicios del hogar, dando cumplimiento al mandato constitucional y legal de la obligación de denuncia.

CAPÍTULO IV

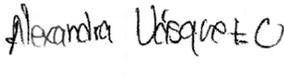
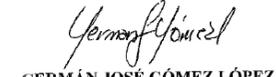
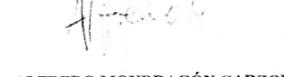
Disposiciones generales

Artículo 14. Subcomisión de seguimiento del Convenio 189 de la OIT. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente y contará con la presencia de las organizaciones, de personas trabajadoras del hogar, más representativas. La Subcomisión dará seguimiento a lo normado en esta ley y discutirá y promoverá acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en la formalización laboral del sector.

Artículo 15. Reglamentación. Salvo disposición que incluya un plazo diferente, el Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y demás entidades competentes, **en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT**, tendrá un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para expedir su reglamentación.

Artículo 16. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación, deroga el literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo y las disposiciones que le sean contrarias.

De las y los honorables congresistas,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA Representante a la Cámara por Cundinamarca
 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara Pacto Histórico	 JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO Representante a la Cámara Pacto Histórico
 GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ Representante a la Cámara Partido Comunes	 ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN Representante a la Cámara Pacto Histórico
 ALIRIO URIBE MUÑOZ Representante a la Cámara Pacto Histórico	

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 246 DE 2023 CÁMARA

por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar en Colombia y se dictan otras disposiciones.

La exposición de motivos está compuesta por nueve (09) apartes:

1. Antecedentes legislativos
2. Objeto del proyecto de ley
3. Problema a resolver
4. Cómo se resuelve el problema
5. Justificación del proyecto de ley
6. Derecho comparado
7. Sustento normativo
8. Conflictos de interés
9. Referencias

1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

La presente iniciativa fue construida de manera participativa con las organizaciones sociales y sindicales que agrupan a las personas trabajadoras del sector y por distintas mujeres que hoy ejercen el trabajo de los servicios del hogar o doméstico en Colombia, con el fin de establecer una serie de lineamientos que, desde un enfoque de género y diferencial, garanticen el acceso a la justicia mediante un sistema de inspección laboral que proteja la vida, la libertad y la integridad de las personas que trabajan en este sector y por el otro que promueva en el sector la formalización laboral y el cumplimiento de la normatividad laboral y de la seguridad social integral. Todo esto en el marco de erradicar la violencia y la discriminación a la que han sido expuestas históricamente las personas de este sector. Se pretende con esta ley saldar la responsabilidad que tiene el Estado colombiano en poner en marcha las distintas acciones que mandan los distintos instrumentos internacionales universales y regionales en esta materia, como los convenios 29, 105, 182, 189, 111, 87 y 98 de la OIT entre otros.

2. OBJETO

El proyecto de ley tiene como objeto dictar medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar o servicio doméstico, relacionadas con la formalización e inspección laboral, buscando garantizar el acceso a la justicia y proteger los derechos de las personas que trabajan en este sector, en cumplimiento de la normatividad vigente y de la seguridad social integral.

Las medidas dispuestas en la presente ley tienen un enfoque de género y diferencial, reconociendo las circunstancias de violencia, discriminación histórica del sector.

3. PROBLEMA A RESOLVER

Ausencia de legislación que permita mejorar las condiciones laborales de las personas dedicadas al trabajo doméstico o de los servicios del hogar. Así

como una norma que permita la inspección laboral en los domicilios o las residencias de los empleadores.

4. CÓMO SE RESUELVE EL PROBLEMA

Creando varias disposiciones para el sector de trabajo de los servicios del hogar o servicio doméstico que garantizan la formalización laboral, la protección de los derechos laborales y seguridad en el trabajo, así como el derecho a trabajar en espacios libres de violencia, discriminación, acoso o toda forma de trabajo esclavo, forzoso y trabajo infantil, con el fin de garantizar el acceso real y efectivo a la justicia de un grupo poblacional compuesto principalmente por mujeres, que ha sido históricamente discriminado.

4.1. Contenido del proyecto de ley

El presente proyecto de ley está compuesto por catorce (14) artículos, incluida la vigencia, los cuales disponen la creación de varias disposiciones para el sector de trabajo de los servicios del hogar o servicio doméstico y su formalización, mecanismos de acceso a la justicia, tipos de inspección, enfoques, entre otras.

5. JUSTIFICACIÓN

La Corte Constitucional en varias oportunidades ha señalado que las personas que laboran en los servicios del hogar o el servicio doméstico, en especial las mujeres, son sujetos de especial protección, y dicha declaración se hace en los siguientes términos (Sentencia T-014, 2015):

“(…) las empleadas de servicio doméstico son personas que se encuentran en estado de indefensión y, especialmente, de subordinación en relación con sus empleadores, por el hecho de estar bajo sus órdenes, aunado a la carencia de los medios mínimos requeridos para repeler la eventual violación o amenaza a sus derechos fundamentales”.

Dicha declaración se da en virtud de ciertas condiciones sociales, culturales y económicas que abordaremos más adelante, pero que han generado condiciones de discriminación y vulnerabilidad para estas trabajadoras, reflejadas principalmente en las siguientes problemáticas: (Sentencia T-185, 2016):

Dichas barreras se ven reflejadas en la dificultad (e incluso, en ciertos casos, en la imposibilidad) de desplegar las actuaciones tendientes a la protección de sus derechos como el ejercicio de las acciones legales previstas en el ordenamiento jurídico o de probar la vulneración de estos, pues las relaciones laborales en las que se hallan las empleadas del servicio doméstico frecuentemente se encuentran en un entorno de informalidad. Como consecuencia de ello, la Corte ha evidenciado que ello generalmente se ve reflejado en situaciones como (i) la baja remuneración (en algunos casos no supera el salario mínimo legal mensual vigente y en otros está por debajo del mínimo legal)[36]; (ii) la no vinculación al sistema de seguridad social para amparar los riesgos de vejez, muerte e invalidez[37]; o (iii) el despido sin justa causa de sujetos de especial protección constitucional como las mujeres en estado de embarazo[38] o con alguna enfermedad.

Por ello, en el presente proyecto de ley se van abordar respuestas a esas problemáticas que diariamente enfrentan las personas trabajadoras de los servicios del hogar o domésticos, frente a las cuales han esperado durante décadas respuestas integrales que permitan superar esas condiciones de abuso y vulnerabilidad que enfrentan diariamente.

5.1. Situación actual del trabajo del hogar o doméstico en Colombia

De acuerdo con lo señalado por UTRASD y otros (2021), la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre los derechos de los/las trabajadores/as domésticos/as *“abrió importantes puertas para hacer un seguimiento efectivo y relacionado con estándares internacionales sobre las condiciones en las que se lleva a cabo el trabajo doméstico y la situación de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras, en su mayoría mujeres, y en el caso colombiano con una alta presencia de mujeres afrodescendientes”*. Por ello, se han realizado diversos estudios que demuestran la situación actual de las personas trabajadoras del sector doméstico.

En ese sentido, se ha demostrado que a la fecha hay más de 650 mil personas trabajando en el sector del trabajo doméstico o de los servicios del hogar, de estas de los cuales el 94% son mujeres, el 60% gana el salario mínimo y de estas solo 17% están afiliadas a la seguridad social integral (Impacto Mujer, 2022; Palacios, 2021).

Por otro lado, un estudio realizado por Osorio y Jiménez (2019) en Urabá, Cartagena y cuatro comunidades rurales del departamento de Bolívar, arrojó que el 41% de las trabajadoras del hogar domésticas entrevistadas han sufrido alguna forma de discriminación y violencia en el desarrollo de su oficio, lo cual les ha llevado a renunciar a sus empleos. El 21% de las participantes en dicho estudio señaló que suelen recibir insinuaciones y en general experimentan acoso sexual bajo la amenaza de perder su empleo, y el 41% que conocen casos de otras mujeres que experimentan situaciones similares en el contexto del trabajo de los servicios del hogar o domésticos.

Esto nos indica que la abrumadora mayoría de las mujeres que están en el trabajo doméstico se encuentran sin derechos laborales y seguridad social integral que les garantice una pensión mínima, pensión por invalidez o por muerte, una incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad, ni una licencia de maternidad, entre otras garantías laborales, de ahí la necesidad de dictar medidas que permita crear condiciones de dignidad laboral para este sector.

5.2. La inspección en el trabajo de los servicios del hogar o servicio doméstico y demás garantías para el acceso a la justicia

Organizaciones como la OIT (2016) han mencionado cómo la inspección laboral en el trabajo del hogar o doméstico plantea en todos los países de la región el reto de crear mecanismos que puedan

ser ponderables con el derecho a la privacidad, en especial en el domicilio privado. En este sentido, menciona la OIT (2016), se debe destacar las novedosas estrategias que se están empleando en algunos países de la región. Por ejemplo, son cada vez más los países que establecen la obligatoriedad de la inscripción de los contratos de trabajo en registros habilitados para ello. Esta práctica permite tener un mayor control y favorece la fiscalización (OIT, 2016b).

Por otro lado, este mismo organismo menciona que varios países también han adelantado acciones que comprometen a varias instituciones del Estado y trabajan multidimensionalmente, como es el caso de Uruguay, donde, según la OIT (2016), se diseñó e implementó una estructura institucional fuerte que pudiera acceder y vigilar constantemente las condiciones de las trabajadoras domésticas remuneradas (OIT, 2016).

Ahora bien, sobre exclusión del sector de trabajo del hogar o del servicio doméstico de la inspección laboral es una forma de discriminación hacia las mujeres que obstaculiza de manera directa su acceso a la justicia laboral. El argumento de que el hogar no se puede inspeccionar por ser un lugar de la intimidad del empleador no puede ser un motivo para excluir a todo un sector de la inspección de trabajo, dado que hay múltiples formas de llevar a cabo la función de inspección laboral, como lo ha establecido la OIT (2014):

- a. *“Tratar de obtener el consentimiento del residente para tener acceso sin depender en primera instancia de una autorización judicial.*
- b. *Contemplar visitas informativas/preventivas virtuales y telefónicas.*
- c. *Crear canales para el reporte directo y el reporte anónimo de quejas, y que siga una investigación administrativa a las mismas.*
- d. *Habilitar una línea telefónica de atención considerando la brecha digital de género y el acceso limitado de las trabajadoras domésticas a internet.*
- e. *Maximizar la evidencia documental para disminuir la necesidad de visitar el lugar de trabajo.*
- f. *La inspección del trabajo debería promover contratos escritos, modelos de contratos, registros de contratos, horas extras, entre otras herramientas para ayudar a empleadores y trabajadoras a documentar las condiciones de empleo y sirvan como elementos de prueba en presencia de abusos.*
- g. *Crear procedimientos judiciales especiales para obtener la autorización de acceso, especialmente ante la presencia de quejas. Realizar inspecciones a las agencias de trabajo doméstico y promover buenas prácticas (...) entre otras (OIT, 2014)”*.

En ese sentido, también se han pronunciado organizaciones como Care y bien humano (2021):

“En la actualidad no existe un sistema de información sobre conflictos laborales en el trabajo doméstico a disposición pública, estructurado con indicadores geográficos, de género, pertenencia étnica y dimensión etaria. La falta de este sistema dificulta la realización de un seguimiento exhaustivo con relación a los conflictos” y por tal razón no se direcciona la inspección laboral a este sector” (CARE y Bien Humano, 2021, pp. 93-94).

Dado que el trabajo doméstico se ha originado en el trabajo esclavo y otras formas de servidumbre y, asimismo, ha sintetizado diversas formas de discriminación interseccional, muchas personas en la región que se dedican a este oficio son indígenas, afrodescendientes o campesinas (ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020). De este modo, se trata de un trabajo clasista y racializado, donde a la discriminación que sufren las trabajadoras domésticas o del hogar por el trabajo que realizan se suma aquella discriminación por ser mujeres, por su identidad étnica afro o indígena, o su condición de migrantes, o incluso, por su misma condición de pobreza, entre otras circunstancias. Aunado a esto, las características de la relación de trabajo (uno a uno y en el espacio privado) y la subvaloración social de este trabajo favorecen una exacerbación de la asimetría en la relación laboral que genera mayores riesgos de experimentar violencia y acoso en el lugar de trabajo. La edad, como lo menciona Osorio & Jiménez (2019), es también un factor relevante que genera una vulnerabilidad acentuada en las trabajadoras domésticas, lo que se acentúa en la modalidad de trabajo interno, donde una alta proporción es mayor de 50 años (Osorio y Jiménez, 2019).

En ese contexto, este proyecto de ley se enmarca en la necesidad de cumplir convenios internacionales ya ratificados por Colombia que robustecen la protección de derechos humanos laborales entre estos: el Convenio 29 OIT sobre el trabajo forzoso, protocolo de 2014 relativo al convenio sobre el trabajo forzoso, Convenio 182 OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, Convenio 105 OIT sobre abolición del trabajo forzoso, convenio 189 OIT sobre el trabajo decente de las trabajadoras y trabajadores domésticos.

Por todo lo anterior, es necesario contar con una norma que garantice algunas disposiciones necesarias para que haya un acceso real y efectivo a la justicia laboral mediante la posibilidad de presentar quejas de forma accesible para el sector, formalización laboral que permita identificar los lugares de trabajo para la realización de inspecciones al hogar con consentimiento, incluso sin consentimiento, siempre que medie autorización judicial ante el carácter de inviolabilidad del domicilio del empleador, el cual busca ponderar el derecho a la intimidad con el derecho a trabajar en espacios seguros en los que se proteja la vida, la libertad y la dignidad de las

personas trabajadoras en el sector del trabajo del hogar o del servicio doméstico.

Finalmente, esta legislación permitiría a los empleadores ser informados acerca de las ventajas que representa para ellos autorizar la visita del inspector del trabajo y permitir la vigilancia de las personas dedicadas al trabajo doméstico. En el sentido de que permitiría no solo mitigar los riesgos asociados a la labor de estas personas, sino también porque tiene implícitos beneficios para ellos, como por ejemplo en materia de responsabilidad contractual por la correcta mitigación de riesgos laborales, entre otros (OIT, 2014).

5.3. Disposiciones sobre la inviolabilidad del domicilio y las diligencias sin autorización judicial o consentimiento del titular

En el presente proyecto de ley se establecieron diferentes modalidades para la inspección laboral en respuesta a la necesidad de contar con eficiente vigilancia y control dentro del trabajo del hogar o doméstico. Entre esos mecanismos se incluyó a la inspección del domicilio o residencia con autorización del empleador, o por autorización judicial y/o, de manera excepcional, la inspección laboral en casos de emergencia que no requeriría autorización escrita del propietario, poseedor o tenedor del inmueble o permiso judicial para entrar al domicilio o residencia.

En esta última modalidad, como se mencionó anteriormente, se ponen en tensión varios derechos, pero en especial del de la inviolabilidad del domicilio, por lo que resulta ilustrativo analizar la viabilidad de crear este tipo de medidas en el presente proyecto de ley. Sobre este punto sobra reconocer que la inviolabilidad del domicilio es uno de los aspectos importantes dentro del ejercicio de las libertades individuales y, que una posible limitación estos derechos dentro del marco de la potestad de configuración del legislador, deberá atender siempre a los principios de razonabilidad y proporcionalidad. En ese sentido, la inviolabilidad del domicilio también resulta ser un elemento determinante en la “separación entre lo público y lo privado”, tal y como lo menciona la Corte Constitucional, pues este elemento excluye, en principio, la intervención del Estado en la esfera privada, pues se encuentra dentro de la intimidad o la vida íntima de los ciudadanos (Sentencia C-212, 2017).

5.3.1. Excepciones a la inviolabilidad del domicilio y la libertad de configuración del legislador

En el pasado ya se han admitido tesis y disposiciones normativas de este tipo que relativizan la inviolabilidad del domicilio ante ciertas medidas extraordinarias que, dentro del ordenamiento jurídico, justifican que las autoridades del Estado puedan entrar al domicilio sin autorización judicial o por consentimiento del propietario, poseedor o tenedor. Por ejemplo, en 1994 la Corte Constitucional estudió la demanda contra los artículos del Código del Menor que permitían realizar allanamientos o

ingresos al domicilio cuando un menor de edad se encontrase en situación grave de peligro. En esta oportunidad se determinó principalmente que “el derecho a la inviolabilidad del domicilio no puede oponerse al derecho del menor de tener un domicilio seguro” (Sentencia C-041, 1994), y que es la necesidad de inmediatez de la protección del menor la que justifica permitir el ingreso al domicilio sin mandato o autorización con el fin de brindar una protección eficaz, inmediata y que prevenga posibles afectaciones a los derechos del menor.

La Corte lo resume en los siguientes términos (Sentencia C-041, 1994):

“La situación contemplada en la norma acusada debe ser, como en la misma se indica, excepcionalmente grave, pues de lo contrario sería indispensable obtener el mandamiento judicial de allanamiento. Es la actualidad e inminencia de un daño considerable que puede afectar la vida o la integridad física del menor, la que excusa la presencia del juez y la iniciación de un proceso. La lógica que subyace a esta suerte de actuación administrativa y que la justifica, es la de que la medida de protección solo puede ser eficaz si es inmediata. La necesidad urgente de recuperar al menor, en las circunstancias vislumbradas por la ley, es inconciliable con la actuación judicial. De otra parte, el establecimiento sumario de la situación de grave peligro que afronta el menor es compatible con la naturaleza preventiva de la diligencia, como quiera que la práctica de las pruebas con audiencia de la parte contraria, tampoco se aviene con la celeridad que reclama la acción administrativa de recuperación”.

Sin embargo, como se podrá concluir más adelante, esta excepción no es absoluta, el alto tribunal ha exigido el cumplimiento de ciertos estándares a través de su jurisprudencia. En esta sentencia en particular se estableció uno de los primeros límites o garantías del propietario, poseedor o tenedor del inmueble frente a este tipo de diligencias, al determinar que, las actuaciones realizadas no eximen de la responsabilidad penal o disciplinaria de los funcionarios, así como de la responsabilidad por posibles abusos de la autoridad o por haber realizado la diligencia sin la debida motivación (Sentencia C-041, 1994).

De otra parte, en 2008 la Corte Constitucional estudió la demanda contra el artículo 106 de la Ley 1090 de 2006, mediante la cual se expidió el nuevo Código de Infancia y Adolescencia, y fue en esta oportunidad en la que se brindó mucha más claridad sobre las excepciones a la inviolabilidad del domicilio y sus requisitos. Por ejemplo, dentro del régimen general de protección al derecho de inviolabilidad del domicilio, concluyó que se han reconocido como compatibles con la Carta Política las siguientes excepciones de rango legal (Sentencia C-256, 2008):

“(…) ii) Excepciones de origen legal - allanamientos administrativos, practicados por

*la autoridad señalada en la ley y respetando los requisitos previstos en la misma: a) Para inspeccionar lugares abiertos al público; b) **Para cumplir funciones de prevención y vigilancia en actividades sometidas a la inspección, vigilancia e intervención del Estado, por razones de interés general, cuando la ley haya habilitado a ciertas autoridades administrativas a ordenar esos registros y estos se efectúen en protección de valores superiores, como la vida o la dignidad humana,**¹ c) Para capturar a quien se le haya impuesto () pena privativa de la libertad; d) Para aprehender a enfermo mental o peligroso o a enfermo contagioso en desarrollo del principio de solidaridad social y de la protección a la vida e integridad personal de los asociados; e) Para obtener pruebas sobre la existencia de casas de juego o establecimientos que funcionen contra la ley o reglamento; f) Para indagar sobre maniobras fraudulentas en las instalaciones de servicios públicos de acueducto, energía eléctrica, teléfonos; g) Para practicar inspección ocular ordenada en juicio de policía; h) Para examinar instalaciones de energía eléctrica y de gas, chimeneas, hornos, estufas, calderas, motores y máquinas en general y almacenamiento de sustancias inflamables o explosivas con el fin de prevenir accidentes o calamidad; i) Por razones del servicio - previa autorización del dueño o cuidador del predio rústico cercado; j) Para rescatar menores que se encuentren en situaciones de peligro extremo para su vida e integridad personal, siguiendo el procedimiento previsto en el Código del Menor; k) En establecimientos comerciales e industriales de empresas para impedir que las pruebas de infracciones tributarias fueran alteradas, ocultadas o destruidas como desarrollo legal contenido en el Estatuto Tributario; l) En situaciones de imperiosa necesidad reguladas en el Código Nacional de Policía”.*

Como puede verse, en el pasado se han permitido por la vía legal ciertas facultades de vigilancia y control en cabeza de autoridades administrativas como excepciones válidas a la inviolabilidad del domicilio.

Estas figuras descritas en la mencionada sentencia se fundamentan en situaciones similares a las que rodearon la figura de inspección laboral en casos de emergencia creada en el presente proyecto de ley, como, por ejemplo, su condición de excepcionalidad, o su finalidad, que no resulta ser distinta a la de evitar que posibles vulneraciones a los derechos fundamentales se consumen. Por otro lado, esta disposición, al igual que las contenidas en el Código del Menor, estaría protegiendo a una población que ha sido declarada por la Corte Constitucional como un grupo de especial protección constitucional, al considerar que *“(…) las empleadas de servicio doméstico son personas que se encuentran en estado de indefensión y, especialmente, de subordinación en relación con sus empleadores, por el hecho de estar bajo sus órdenes, aunado a la carencia de los*

¹ Negrilla fuera de texto.

medios mínimos requeridos para repeler la eventual violación o amenaza a sus derechos fundamentales (Sentencia T-014 de 2015). Por ello, para este grupo de ponentes estas condiciones resultan ser elementos habilitantes para considerar como razonable y proporcional la creación de esta medida como una excepción a la inviolabilidad del domicilio.

5.3.2. Requisitos de las excepciones a la inviolabilidad del domicilio

Ahora bien, es claro que el legislador tiene un margen de amplio para determinar limitaciones a las libertades individuales, sin embargo, esta potestad debe ser ejercida de manera razonable y proporcionada, con el fin de que las afectaciones a los derechos no resulten arbitrarias (Sentencia C-256, 2008). En ese sentido, la Corte Constitucional determinó una serie de requisitos para establecer cuándo podrían proceder este tipo de medidas, y lo hizo en los siguientes términos (Sentencia C-256, 2008):

“Los requisitos para que estos allanamientos administrativos sean constitucionales son de diverso orden, pero usualmente versan sobre (i) la existencia de un peligro inminente y grave; (ii) que amenaza la vida, la integridad, la seguridad o la salubridad de las personas; y (iii) la existencia de elementos en la regulación demandada que circunscriben el margen decisorio de la autoridad administrativa y permiten un control posterior efectivo ante una autoridad judicial en caso de presentarse excesos o arbitrariedades.

Estos requisitos no han sido exigidos cuando se trata de ingresar a (i) lugares abiertos al público, o (ii) cuando el morador del domicilio autoriza el ingreso de las autoridades administrativas”.

En lo que respecta a la figura de inspección laboral en casos de emergencia, en la ponencia se estableció por parte de este grupo de ponentes que esta operaría de la siguiente manera:

- i) Se podrá realizar ante la presencia de indicios de ocurrencia de hechos que impliquen violencia, trabajo forzoso o trabajo infantil, u otras conductas que pudieran afectar la vida e integridad personal de la persona trabajadora del servicio doméstico, dando cumplimiento a los requisitos de a) peligro inminente y b) amenaza a la vida e integridad personal.
- ii) Tendrá control judicial posterior por parte de la jurisdicción laboral, con el fin de dar cumplimiento al requisito de control posterior para evitar arbitrariedades o excesos por parte de los agentes del Estado.

Sobre el control judicial posterior de la diligencia resulta pertinente hacer las siguientes consideraciones relacionadas con la expedición de la Sentencia C-212 de 2017:

- i) La Corte Constitucional, en Sentencia C-212 de 2017, constató al control posterior como elemento del núcleo esencial del derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio.

ii) En la misma sentencia dispuso que la identificación del juez competente para realizar este control; los términos y condiciones de la solicitud; la regulación del procedimiento; y los poderes o competencias del juez en desarrollo de esta función, entre otros, eran de reserva legal.

Por ello, en atención a estas consideraciones se estableció en el proyecto de ley a) el juez competente y sus facultades; b) términos y condiciones de la solicitud; y c) las condiciones en las que deberá operar la diligencia.

6. DERECHO COMPARADO

6.1. Recomendaciones internacionales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), ha señalado que los Estados deberían establecer un sistema eficaz de inspecciones de trabajo, incluso para las personas en la economía informal y en el sector del trabajo doméstico. Por otro lado, y en esta misma línea el artículo 17 del Convenio 189 insta a los países miembros a tomar medidas que permitan avanzar en la inspección en el trabajo doméstico remunerado. No obstante, en Colombia poco se ha hecho al respecto, es más que urgente poder implementar algunas formas de control al interior de los hogares, debido a que la lógica del encierro y de la intimidad de la familia permite toda suerte de discriminaciones, violencia, acoso a las trabajadoras domésticas, situación que las deja vulnerable y expuestas al trabajo esclavo, trabajo forzoso y al trabajo infantil.

La OIT en sus recomendaciones ha señalado la necesidad de combatir el trabajo infantil, la regulación migratoria, el trabajo forzoso y las medidas de seguridad en el trabajo (OIT, 2016a). Para lograr esto, el gran reto que advierte la OIT se encuentra en las mismas concepciones alrededor del trabajo del hogar o doméstico, toda vez que: la relación entre las personas trabajadoras en este sector y sus empleadores es atípica en el sentido de que el trabajo se realiza en la privacidad del domicilio, en lugares que no fueron concebidos para ser lugares de trabajo, y para personas con tendencia a no considerarse a sí mismas como empleadoras (OIT, 2016a).

En distintos países del mundo se han venido desarrollando estrategias similares a las planteadas en el presente proyecto de ley con el fin de garantizar los derechos laborales en el sector de trabajo doméstico, especialmente con el fin de concretar las garantías inscritas en el Convenio 189 de la OIT, tal como se expondrá a continuación.

6.2. Sobre el registro oficial de contratos de trabajo del hogar o doméstico y novedades

La OIT, en el marco del Programa de ITC-OIT sobre “Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces”, ha establecido que uno de los cuellos de botella que existen en las inspecciones de trabajo es la falta de información sobre el número de trabajadores y trabajadoras

domésticas y los lugares donde se encuentran, siendo fundamental la implementación de estrategias para atender proactivamente para mapear riesgos de incumplimiento de garantías laborales (OIT, 2014) en el sector, con el fin de diseñar políticas eficientes y con resultados útiles.

Al respecto se destaca el caso de **Filipinas**, país en el que los empleadores deben registrar a sus trabajadoras y trabajadores ante el distrito local (Barangay), a su vez, deben guardar copias de los desprendibles de pago durante tres años. Adicionalmente, en el caso en que exista una agencia de empleo privada que intermedie la relación laboral también debe resguardar copia de todos los contratos con trabajadoras y trabajadores del sector doméstico, las cuales deben ponerse a disposición del Departamento de Trabajo y Empleo (OIT, 2014).

6.3. Sobre el acceso al lugar de trabajo: inspección puertas adentro

La OIT (2014) ha planteado que los lugares de trabajo deben ser inspeccionados con la frecuencia y minuciosidad que se requiera en orden a garantizar la aplicación efectiva de las normas laborales, desde esta perspectiva, el trabajo doméstico presenta retos teniendo en cuenta que su lugar de trabajo es un hogar privado.

6.3.1. Sudáfrica

Teniendo en cuenta lo anterior, la organización (OIT, 2014) destaca el caso de Sudáfrica en el cual el acceso de la inspección laboral al hogar es posible, en primera instancia, con el consentimiento de su propietario u ocupante, o en su defecto, con una autorización del tribunal de trabajo, la cual debe ser emitida previa solicitud escrita del inspector, que declara bajo juramento cuáles son las razones que justifican el ingreso. Dicho procedimiento se encuentra establecido en las secciones 64 a 69 del Basic Conditions of Employment (Act 75 of 1997).

Adicionalmente, en este país existe una alternativa que consiste en el uso de un sistema de tarjetas de visita, las cuales se distribuyen en los buzones de los hogares que cuentan con servicio doméstico solicitando su permiso para el ingreso. No obstante, la OIT ha identificado que esta estrategia no es muy efectiva.

Finalmente, los inspectores realizan campañas puerta a puerta y, en caso de que las infracciones a los derechos laborales revistan carácter delictivo, la Policía puede acceder de forma independiente a la inspección de trabajo.

6.3.2. Irlanda

La OIT (2014) también destaca el caso de la NERA (National Employment Rights Authority), la cual implementa un sistema de invitaciones a los empleadores, a través de correo, para que permitan el acceso de la inspección laboral a sus hogares. En caso de que se nieguen, se les pide escoger un lugar neutral para la inspección con el fin de que se realicen entrevistas y análisis documental.

6.3.3. España

A través de la Ley 36 de 2011 que regula la jurisdicción laboral, se preceptúa que la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social puede solicitar autorización judicial para inspeccionar el hogar en caso en que el propietario se oponga a autorizarla voluntariamente o exista riesgo de que no permita el ingreso. La norma exige que la inspección cumpla con los procedimientos administrativos de rigor de modo que, posteriormente, los hallazgos se puedan presentar ante la jurisdicción social o para que sea posible realizar cualquier otra inspección o control.

6.3.4. Uruguay

En virtud de la Ley número 18.065 se plantea que las inspecciones domiciliarias pueden realizarse en caso en que se presuma el incumplimiento de la ley laboral o del seguro social, con el fin de que el tribunal de primera instancia emita una orden. En un lapso de 48 horas de la intervención, se debe enviar un informe a dicho tribunal.

6.4. Sobre la solicitud de información mediante correo electrónico, llamada telefónica o mediante otros medios virtuales o presenciales

La OIT (2014) ha establecido que los centros de atención a través de llamadas telefónicas pueden ser efectivos para el intercambio de información, siendo utilizadas en **Austria, Irlanda y Jordania**.

A su vez, se destaca una campaña implementada en **Uruguay** con el fin de informar el contenido de las normas laborales y regularizar a trabajadores y trabajadoras del sector doméstico que se encontraban en la informalidad.

6.5. Sobre la articulación institucional en casos de emergencia

6.5.1. Francia

En este país la inspección del trabajo y los fiscales, con ayuda de la Policía, realizan visitas conjuntas a los hogares con el fin de combatir el trabajo no declarado e identificar casos de trabajo forzoso, en los cuales, de inmediato, se realizan las detenciones respectivas. Estas visitas cuentan con la presencia de un juez (OIT, 2014).

6.5.2. Bolivia

En este caso, la inspección del trabajo recibe información sobre casos investigados por entidades como la Brigada para la Protección de las Mujeres y la Familia, la Fuerza Policiaca o la Oficina de la Fiscalía Pública, con el fin de abordarlos de forma integral (OIT, 2014).

6.5.3. Bélgica

El ordenamiento jurídico de este país preceptúa un sistema de bases de datos compartidas entre entidades como el Crossroad Bank for Social Security, que es gestionado por el BCSS (Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), constituyendo un servicio federal que proporciona a la inspección de trabajo información precisa y útil para planear las acciones e investigar los casos (OIT, 2014).

6.6. Sobre la participación de las organizaciones de trabajo de los servicios del hogar o servicio doméstico desde un enfoque pluralista y democrático

6.6.1. Bolivia

La OIT (2014) destaca que en este país la Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar desarrolló una campaña para promover espacios en la radio con el fin de hacer pedagogía sobre los derechos en el sector del servicio doméstico. A su vez, las organizaciones sindicales y el Gobierno han promovido ferias los domingos para hablar sobre trabajo doméstico.

6.6.2. Tanzania

En este país, el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Protección del Medioambiente, la Hotelería, el Servicio Doméstico y Afines movilizó sus estructuras y a otras organizaciones sindicales, con el fin de monitorear la contratación del personal que realiza labores domésticas. A su vez, el sindicato coopera con las agencias de empleo para que cumplan con las normas laborales.

Finalmente, la OIT (2014) ha destacado la experiencia de la Red Internacional de Trabajadores Domésticos y el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Protección del Medio Ambiente, la Hotelería, el Servicio Doméstico y Afines, la cual, con el apoyo de la OIT, desarrolló una herramienta con el fin de registrar la jornada laboral, el tiempo trabajado y calcular la remuneración.

7. SUSTENTO NORMATIVO

7.1. Marco Normativo en relación con el trabajo del hogar o doméstico: evolución del ordenamiento jurídico hacia la garantía de derechos

7.1.1. Marco jurídico internacional

- Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

En este convenio se establecen derechos y garantías para las personas que laboran en el sector del trabajo doméstico como son:

- Protección contra todas las formas de trabajo infantil.
- Derecho a la edad mínima de empleo, que no debe ser menor a la requerida para otras ocupaciones y debe ser acorde con las disposiciones del Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo.
- Derecho a la Libertad Sindical y la protección contra todo acto de discriminación antisindical.
- Protección contra el trabajo forzoso.
- Protección contra todo tipo de abuso, violencia, discriminación y acoso, incluyendo los de naturaleza sexual.
- Derecho a un tratamiento equitativo respecto a la jornada laboral, la compensación de

horas extras, los períodos de descanso diarios y semanales, las vacaciones anuales remuneradas y el salario mínimo.

- Derecho a recibir información sobre los términos y las condiciones precisas del empleo de una manera apropiada, verificable y fácil de entender, priorizando la oferta o contrato de trabajo escritos.
- Derecho a recibir el pago regularmente, por lo menos una vez al mes, en efectivo o mediante otro medio legítimo con el consentimiento del trabajador.
- El pago en especie debe ser limitado a lo acordado mutuamente para el uso personal del trabajador y el valor monetario que le sea atribuido debe ser justo y razonable.
- Derecho a decidir cómo utilizar los períodos de descanso diarios, semanales o anuales.
- Derecho a un descanso semanal, mínimo de 24 horas consecutivas.
- Considerar como horas trabajadas todos los períodos durante los cuales la persona que labora en el sector del trabajo doméstico no puede disponer de su tiempo libremente y permanece a disposición de la familia.
- Derecho a condiciones de seguridad e higiene, incluyendo las del alojamiento de quienes habitan con la familia para la cual trabajan.
- Derecho al seguro social en las mismas condiciones de los demás trabajadores o trabajadoras.
- Derecho al acceso a mecanismos eficaces para la presentación de quejas, incluyendo la facultad de la inspección de trabajo de hacer cumplir la ley y aplicar sanciones disuasorias.

Adicionalmente, el Convenio cuenta con definiciones clave, de esta forma prescribe:

“A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;*
- (b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;*
- (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico”.*

Finalmente, es importante enfatizar en que el Convenio establece que la inspección laboral y las estrategias para la garantía del acceso a la justicia deben diseñarse de forma concertada con las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, de modo que correspondan con las características del

sector y den respuesta al carácter privado que ostenta el espacio de trabajo, teniendo también presente la necesidad de desagregar geográficamente los lugares de trabajo con una ubicación no registrada, ya que pueden encubrir graves violaciones a los derechos humanos.

- **Recomendación 201 de 2011 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos**

Esta recomendación aborda el cumplimiento de las obligaciones en el sector del trabajo doméstico, incluyendo temas como (Poblete, 2015):

- La garantía de la libertad sindical.
- La protección contra la discriminación.
- El derecho a pruebas médicas.
- La proscripción del trabajo infantil.
- La garantía de condiciones de alojamiento.
- Los términos y las condiciones del empleo y la formalización de contratos.
- Derechos para la defensa frente a actos de acoso y abuso.
- Derecho a la jornada laboral, los salarios, los períodos de descanso y días feriados.
- Derecho frente a la terminación del empleo, las quejas y la seguridad y salud ocupacional.

De cara al presente proyecto de ley resulta importante destacar que la Recomendación 201 propone un sistema de inspección de los domicilios, con el fin de verificar las condiciones de trabajo, junto a un sistema de seguimiento de los accidentes laborales, con el fin de prevenir riesgos.

7.1.2. Marco jurídico nacional

- **Ley 1413 de 2010 (Ley de Economía del Cuidado):** a través de esta norma se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales, con el objetivo de medir su contribución al desarrollo económico y social de Colombia, constituyendo adicionalmente una herramienta clave para la formulación e implementación de políticas públicas.

Tal como lo establece la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico (s.f.), gracias a esta ley se obliga a medir el tiempo invertido por las mujeres en las tareas de cuidado remunerado, generando en el país conciencia en torno a que el hogar es una unidad económica productiva.

- **Ley 1595 de 2012:** a través de esta ley el Congreso de la República aprobó el Convenio 189 de la OIT relativo al trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
- **Decreto 721 de 2013:** regula la afiliación, de las personas que laboran en el servicio doméstico, al Sistema de Compensación Familiar.

- **Decreto 2616 de 2013:** regula la cotización por días o semanas al Sistema General de Seguridad Social Integral para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, dentro de los cuales se encuentran las personas que trabajan en el servicio doméstico.
- **Ley 1788 de 2016:** a través de esta ley se garantiza el acceso, en condiciones de universalidad, a la prima de servicios por parte de las personas que laboran en el servicio doméstico.

7.1.3. Marco jurisprudencial en relación con el trabajo del hogar o doméstico

- **Sentencia T-237 de 2011:** con base en la cual la Corte Constitucional enfatiza en la obligación, por parte de las y los empleadores, de afiliar a las personas que laboran en el servicio doméstico al Sistema de Seguridad Social.
- **Sentencia C-871 de 2014:** en virtud de la cual la Corte Constitucional exhortó al Congreso de la República y al Gobierno nacional para que adoptaran medidas en orden a implementar la universalidad del derecho prestacional al pago de la prima de servicios para las personas que laboran en el sector del trabajo doméstico.

Adicionalmente señaló la pertenencia del Convenio 189 OIT, al bloque de Constitucionalidad colombiano, así:

“Recientemente, Colombia ratificó y aprobó el Convenio 189 de la OIT (Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos), en cuyo preámbulo se destaca el valor económico y social del trabajo doméstico, y cuyas normas prevén obligaciones concretas que constituyen principalmente un énfasis en los compromisos ya adquiridos por el Estado desde los artículos 13, 25 y 53 de la Constitución Política. En la sentencia C-616 de 2013, la Corte Constitucional se pronunció sobre la conformidad del tratado y su ley aprobatoria con la Constitución Política, indicando que, además de haber sido incorporado al derecho interno por la Ley 1595 de 2012, el Convenio 189 de 2011 hace parte del bloque de constitucionalidad, por tratarse de un instrumento de derechos humanos”.

- **Sentencia T- 185 de 2016:** con base en la cual la Corte Constitucional estableció que las empleadas domésticas son sujetos de especial protección constitucional, así:

*“25. La Corte ha considerado que las empleadas del servicio doméstico son **un grupo vulnerable que requiere de una especial protección constitucional**. En atención a que en el presente caso la accionante es una persona que se desempeñó como empleada doméstica, la Sala profundizará en las características de este grupo puesto que la procedencia de la tutela se cimienta en la comprensión e identificación de este grupo*

de personas tradicionalmente discriminadas en razón de las labores que desarrollan... ”.

- **Sentencia C-001 de 2018:** tal como lo enfatiza la Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico (s.f.), en virtud de este fallo la Corte Constitucional declaró inexecutable la expresión “sirvientes” que se encontraba en el artículo 2267 del Código Civil, considerando que en el contexto actual esa expresión tiene un significado que resulta discriminatorio, degradante, y atenta contra la dignidad humana.
- **Sentencia C-028 de 2019:** en virtud de la cual la Corte Constitucional declaró inexecutable el numeral 2 del artículo 77 del Decreto Ley 2663 de 1950 que establecía que en el contrato de trabajo en el servicio doméstico se presumían, como período de prueba, los primeros quince (15) días de servicio. El fallo puntualizó que el periodo de prueba en el sector del trabajo doméstico solo es posible si consta por escrito, y su duración puede ser de un día y máximo de dos meses.

7.2. Marco jurídico en relación con la inspección laboral

7.2.1. Marco jurídico internacional

- **Convenio 81 de la OIT sobre la inspección del trabajo:** En virtud del cual se establece que:

“Artículo 3°

1. El sistema de inspección estará encargado de:

- (a) *velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;*
 - (b) *facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;*
 - (c) *poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.*
2. *Ninguna otra función que se encomiende a los inspectores del trabajo deberá entorpecer el cumplimiento efectivo de sus funciones principales o perjudicar, en manera alguna, la autoridad e imparcialidad que los inspectores necesitan en sus relaciones con los empleadores y los trabajadores.*

(...)

Artículo 5°

La autoridad competente deberá adoptar las medidas pertinentes para fomentar:

- (a) *la cooperación efectiva de los servicios de inspección con otros servicios gubernamentales y con instituciones, públicas o privadas, que ejerzan actividades similares;*
- (b) *la colaboración de los funcionarios de la inspección con los empleadores y trabajadores o sus organizaciones”.*

- **Recomendación 020 sobre la inspección del trabajo:** Con base en la cual se prescribe que:

“3. *Los inspectores, provistos de documentos que acrediten su personalidad, deberían estar facultados por la ley:*

- (a) *para visitar e inspeccionar, a cualquier hora del día y de la noche, los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que hay ocupadas personas que gozan de la protección legal, y para entrar de día en todos los lugares en que puedan tener motivo racional para suponer que son establecimientos sujetos a su vigilancia, y en sus dependencias, entendiéndose que, siempre que sea posible, antes de retirarse, los inspectores notificarán su visita al empleador o a uno de sus representantes;*
- (b) *para interrogar, sin testigos, al personal del establecimiento, y, con el fin de desempeñar su misión, a dirigirse, para obtener informes, a cualesquiera otras personas cuyo testimonio pudiera parecerles necesario, y a solicitar la presentación de cualquier registro o documento exigido por las leyes que reglamenten el trabajo.*

(...)

6. *En los casos en que fuere necesario tomar medidas inmediatas para que los locales y las instalaciones se conformen a las disposiciones de la legislación, los inspectores deberían poder formular requerimientos (o cuando este procedimiento no sea compatible con la organización administrativa o judicial del país, dirigirse a la autoridad competente para que formule dichos requerimientos) que lleven implícita la ejecución, dentro de un plazo determinado, de las modificaciones, en los locales o instalaciones, que sean necesarias para asegurar la aplicación exacta y precisa de la legislación sobre higiene y seguridad de los trabajadores. En los países donde los requerimientos de los inspectores tengan fuerza ejecutiva, su efecto no podrá ser suspendido sino mediante la interposición de un recurso ante las autoridades administrativas superiores o ante los tribunales; pero, en todo caso, las garantías concedidas a los empleadores*

contra cualquier arbitrariedad no deberían impedir en modo alguno la ejecución de las medidas prescritas con objeto de prevenir peligros inminentes que hayan sido debidamente comprobados”.

7.2.2. Marco jurídico nacional

- **Ley 1437 de 2011:** con base en la cual se establece el procedimiento administrativo sancionatorio y se afirma que la competencia del inspector de trabajo se iniciará por petición de querellante o de oficio.
- **Ley 1610 de 2013:** en virtud de la cual se establecen las competencias generales de los inspectores de trabajo en todo el territorio nacional sobre asuntos de derecho del trabajo, y sus funciones principales dentro de las cuales se encuentra su papel como policía del trabajo con posibilidad de sancionar a responsables por la inobservancia o violación de normas laborales.
- **El artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo:** en virtud del cual se establece que los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos, cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión.
- **El Decreto 4108 de 2011:** con base en el cual se establecieron como funciones del Ministerio del Trabajo:

“Ejercer, en el marco de sus competencias, la prevención, inspección, control y vigilancia del cumplimiento de las normas sustantivas y procedimentales en materia de trabajo y empleo, e imponer las sanciones establecidas en el régimen legal vigente”.

8. CONFLICTOS DE INTERÉS

Dando alcance a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, *por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992*, se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir la circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1° de la Ley 2003 de 2019, que reza:

“Artículo 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán

declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en 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 particular, actual y directo a favor del congresista.

Beneficio particular: 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 efectivamente 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 (...).”.

Sobre este asunto la Sala Plena Contenciosa Administrativa del Honorable Consejo de Estado en su sentencia 02830 del 16 de julio de 2019, M.P. Carlos Enrique Moreno Rubio, señaló que:

“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concorra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

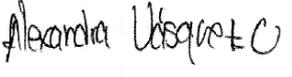
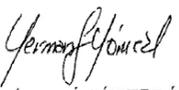
Se estima que la discusión y aprobación del presente proyecto de ley no configura un beneficio particular, actual o directo a favor de un congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ya que se trata de una acción de carácter general.

Sin embargo, salvo mejor criterio se podría considerar que los Congresistas podrían incurrir en conflictos de interés si estos o sus familiares cuentan con empresas relacionadas con el trabajo del hogar o doméstico, así como si recibieron financiación de este tipo de este sector.

Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la

Ley 5ª de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso.

De las y los honorables congresistas,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 LEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA Representante a la Cámara por Cundinamarca
 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara Pacto Histórico	 JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO Representante a la Cámara Pacto Histórico
 GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ Representante a la Cámara Partido Comunes	 ALFREDO MONDRAGÓN GARZON Representante a la Cámara Pacto Histórico
 ALIRIO URIBE MUÑOZ Representante a la Cámara Pacto Histórico	

9. REFERENCIAS

Corte Constitucional. (1994). Sentencia C-041 de 1994, Sala Plena. M.P. Eduardo Cifuentes. Bogotá.

Corte Constitucional. (2008). Sentencia C-256 de 2008, Sala Plena. M.P. Manuel José Cepeda. Bogotá.

Corte Constitucional. (2011). Sentencia T-237 de 2011, Sala Sexta de Revisión. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. Bogotá.

Corte Constitucional. (2014). Sentencia C-871 de 2014, Sala Plena. M.P. María Victoria Calle Correa. Bogotá.

Corte Constitucional. (2015). Sentencia T-014 de 2015, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva. Bogotá

Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-185 de 2016, Sala Quinta de Revisión. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Bogotá.

Corte Constitucional. (2017). Sentencia C-212 de 2017, Sala Plena. M.P. Alejandro Linares. Bogotá.

Corte Constitucional. (2018). Sentencia C-001 de 2018, Sala Plena. M.P. Diana Fajardo Rivera. Bogotá.

Corte Constitucional. (2019). Sentencia C-028 de 2019, Sala Plena. M.P. Alberto Rojas Ríos. Bogotá.

Consejo de Estado (2019). Sentencia 02830, Sala Contenciosa Administrativa. M.P.: Carlos Enrique Moreno Rubio. Bogotá.

Claribed Palacios (2021). Hablemos sobre trabajo doméstico digno en Colombia. Obtenido de: <https://www.ofiscal.org/post/hablemos-sobre-trabajo-doméstico-digno-en-colombia>

Impacto Mujer (2022). Por un trabajo doméstico formal. Obtenido de: <https://www.elespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/>

Fundación Hablemos de Trabajo Doméstico. (s. f.). *Empleadas Hogar - Legislación laboral en Colombia*. <https://www.trabajadorasdomesticas.org/la-ley/legislacion-laboral-en-colombia.html>

Poblete, L. (2015). *La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico: la traducción del convenio 189 en tres países del sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas*. CLACSO.

OIT (2014). *Inspección de trabajo y trabajo doméstico. Programa de ITC-OIT sobre Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces, Módulo 16*. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_308942.pdf

OIT (2016). *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico. Guía introductoria*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_543028.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).

OIT (2016b). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/documents/publication/wcms_480352.pdf (Consultado el 15 de mayo de 2020).

OIT. (2016c). *Protección social del trabajo doméstico Tendencias y estadísticas*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf (Consultado el 18 de mayo de 2020).

OIT (2016). *Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016.*, Ginebra: OIT.

ONU Mujeres, OIT, CEPAL (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID 19*. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/document/files/trabajadoras_remuneradas_del_hogar_v11.06.20_1_1.pdf

Osorio & Jiménez (2019). *Historias tras las cortinas*. Escuela Nacional Sindical. Obtenido de: https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf

Osorio (2021). *Eliminar los obstáculos y realizar los derechos. Aliadas*. Obtenido de: <https://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2022/07/Eliminar-los-obstaculos-y-realizar-los-derechos.pdf>

UTRASD et. al (2021). *Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia*. Obtenida de: <https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf>

7. Investigación: el profesional químico se mantendrá actualizado por medio de la búsqueda reflexiva, sistemática y metódica de conocimiento, con el fin de dar soluciones a problemas científicos a través de procesos de investigación.

TÍTULO IV

DE LA ACTIVIDAD DEL QUÍMICO

Artículo 8°. Modifíquese el artículo 2° de la Ley 53 de 1975:

Para todos los efectos legales, se considera ejercicio de la profesión química la manipulación, intervención, estudio y transformación de la composición, estructura y propiedades de la materia y los materiales, a través de procesos de producción y análisis de productos químicos, mediante actividades profesionales en las que se desarrollan dichas intervenciones, tales como:

1. La ejecución y dirección de la investigación científica destinada a establecer nuevos hechos y principios, adquirir nuevos y mejores conocimientos acerca de la naturaleza, composición, interacción y propiedades de las sustancias naturales o sintéticas, como también acerca del comportamiento y de las transformaciones que dichas sustancias pueden sufrir frente a los diversos agentes físicos, químicos y bioquímicos, naturales o inducidos, las sustancias naturales o sintéticas y relacionados.
2. La contribución de la química básica y aplicada referente al estudio del mejor uso y aprovechamiento racional de los recursos naturales del país renovables y no renovables, para beneficio del hombre y para aportar al desarrollo social, económico y ambiental de la nación.
3. La aplicación de los conocimientos y medios de la química al establecimiento de nuevas y mejores técnicas que puedan ser utilizadas y aprovechadas en el ejercicio de la química misma o de cualquier otra profesión.
4. El desarrollo de investigación en química básica y aplicada para incrementar el conocimiento científico tanto en campos tradicionales como la química orgánica e inorgánica, la química física, la bioquímica, y la química analítica, como en otros campos como la química computacional, biotecnología, la nanotecnología, la química supramolecular, los combustibles no convencionales y otras fuentes de energía, la química verde y cualquier otro campo emergente de conocimiento relacionado con la química misma u otra profesión.
5. Proponer, realizar y analizar fenómenos químicos de interés industrial, científico y académico por medio de simulaciones con software especializado de química computacional, quimioinformática, ciencia de datos, u otras herramientas de aplicación actual.
6. Efectuar ensayos y análisis químicos y espectroscópicos para conocer el avance y controlar la calidad y los procedimientos de fabricación de productos químicos relacionados, así como desarrollar y validar métodos y técnicas de análisis.
7. Realizar investigaciones aplicadas y efectuar estudios, para probar, elaborar, transformar y perfeccionar materiales, productos y procedimientos industriales de fabricación, así como la dirección técnica y asesoría en los laboratorios correspondientes, cuya función principal requiera el conocimiento del profesional químico con la matrícula correspondiente.
8. Emitir conceptos profesionales que puedan ser verificables bajo el sustento técnico, científico e investigativo, que sean útiles en los campos como: diplomacia científica, propiedad industrial e intelectual, vigilancia, control y regulación de sustancias químicas u otros.
9. Ejercer el control de calidad de los procesos químicos industriales en todas sus etapas y administrar su gestión mediante auditorías, evaluaciones estadísticas aplicadas a proveedores y clientes, tomando las decisiones desde su capacidad de visión crítica.
10. Validar técnicas y metodologías de análisis de calidad durante toda la cadena de producción, con el fin de mantener regulados y controlados la mayoría de procesos.
11. Planificar, organizar, ejecutar y controlar el buen funcionamiento de empresas de la industria química, con una perspectiva integral de la cadena productiva en todos los sectores, además de tener en cuenta su impacto ambiental y económico.
12. Desarrollar nuevos procesos y productos químicos a través de la investigación, planeación y análisis de alternativas de mejoramiento continuo en la industria química ajustados a las normas ambientales vigentes.
13. Realizar funciones gerenciales en la industria química.
14. Diseñar, planear, ejecutar y evaluar el desarrollo de formulaciones en la industria química con el fin de obtener nuevos productos o mejorar los actuales.
15. Planear, ejecutar y verificar las actividades relacionadas con la salud pública como: seguridad y salud en el trabajo, (SST), riesgo químico y toxicología, de acuerdo a la normatividad vigente.

16. Dirigir los laboratorios de química en los institutos de investigación, entidades públicas, empresas industriales y comerciales del Estado, sociedades de economía mixta, institutos descentralizados, empresas privadas y particulares, nacionales o extranjeras que se dediquen a las siguientes actividades:
- Elaborar o perfeccionar productos químicos, productos industriales o de consumo.
 - Análisis de laboratorio en el control ambiental.
 - Realizar el control de calidad de materias primas, productos, intermediarios y productos finales en la cadena productiva del sector químico.
 - Prestar asesorías profesionales en la dirección de laboratorios.
 - Realizar investigación científica y tecnológica destinada a establecer nuevos hechos y principios.
 - Adquirir nuevos y mejores conocimientos acerca de la naturaleza, composición y propiedades de las sustancias naturales o sintéticas.
 - Ejecutar la dirección técnica de los laboratorios que emiten resultados analíticos desde el enfoque, sector o institución que ejerza la regulación.
 - Proponer, realizar y analizar fenómenos químicos de interés industrial, científico y académico por medio de simulaciones con software especializado de químico computacional, quimioinformática, ciencia de datos, u otras herramientas de aplicación actual.

Parágrafo. Se consideran laboratorios químicos los establecimientos o secciones de establecimientos que se dediquen mediante la aplicación de la química inorgánica, química orgánica, química analítica, fisicoquímica, bioquímica, química agrícola, química de alimentos, química ambiental, química nuclear, petroquímica, radioquímica, carboquímica, nanoquímica y demás ramas de las ciencias químicas, a la investigación y aplicación de conocimientos para probar, elaborar, y perfeccionar materiales, productos y procedimientos científicos e industriales, al control de la calidad de materias primas, productos en proceso, productos terminados y/o al desarrollo y elaboración de nuevos productos. Se incluyen los laboratorios dedicados a prácticas docentes en establecimientos de educación superior.

Artículo 9º. Ejercicio de los tecnólogos y técnicos químicos. Quienes posean título de tecnólogo en química o de técnico químico, sólo podrán desempeñar sus funciones en calidad de analistas, asistentes o auxiliares de química, respectivamente, bajo la dirección de un profesional

químico matriculado conforme a la ley, previa obtención de la certificación profesional expedida por el Consejo Profesional de Química de Colombia.

Parágrafo. Para obtener la certificación anterior, el interesado deberá cumplir con los requisitos señalados por el Consejo Profesional de Química de Colombia.

Parágrafo transitorio. Los tecnólogos y técnicos químicos tendrán 12 meses a partir de la expedición de la presente ley para solicitar la certificación señalada en el presente artículo.

Artículo 10. De la cátedra específica de química. Las Instituciones de Educación Superior que otorguen el título de químico, procurarán que las cátedras de química estén a cargo de profesionales matriculados ante el Consejo Profesional de Química. El encargo de liderar los procesos de selección y reforma de los contenidos curriculares en los programas que otorguen el título de químico lo asumirán los docentes de las cátedras específicas de química. La enseñanza de los conocimientos en las diferentes áreas de la química para profesiones afines a química, será ejercida preferencialmente por profesionales químicos matriculados.

Parágrafo 1º. Las Instituciones de Educación Superior procurarán que un profesional químico matriculado dirija los departamentos, facultades o institutos de química que impartan la enseñanza de esta ciencia.

Artículo 11. Campo de acción. El profesional químico podrá ejercer su actividad de forma individual o integrando grupos interdisciplinarios, multidisciplinarios o transdisciplinarios en instituciones públicas, privadas o mixtas.

TÍTULO V

CAPÍTULO I

Del ejercicio legal de la profesión química

Artículo 12. Modifíquese el artículo 3º de la Ley 53 de 1975:

Requisitos para el ejercicio de química: para el ejercicio legal de la química en Colombia, se requiere:

- Acreditar su educación o idoneidad profesional mediante la presentación del respectivo título de químico, conferido por cualquier universidad colombiana oficialmente reconocida y autorizada para el efecto por el Gobierno de la nación.
- Obtener la correspondiente matrícula profesional expedida por el Consejo Profesional de Química.

Artículo 13. Adiciónese el siguiente artículo a la Ley 53 de 1975:

Artículo 3B. De la matrícula profesional: La matrícula profesional es el mecanismo mediante el cual el Consejo Profesional de Química de Colombia llevará el registro de los químicos en Colombia para

efectos de cumplir y adelantar sus actividades de inspección, vigilancia y control.

El Consejo Profesional de Química de Colombia procederá a expedir la matrícula profesional de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en uso de sus facultades legales y reglamentarias.

Artículo 14. Modifíquese el párrafo del artículo 6° de la Ley 53 de 1975:

Parágrafo. La licenciatura se referirá solamente a los títulos de licenciado en química, otorgados por las universidades pedagógicas y facultades y Departamentos de Ciencias de la Educación. El Consejo Profesional de Química de Colombia expedirá matrícula profesional como especialista a los licenciados en química con posgrados en un área de la química, habilitándolos para ejercer la profesión en el área específica a su título de posgrado.

CAPÍTULO II

Del ejercicio ilegal de la profesión química

Artículo 15. *Del ejercicio ilegal de la profesión Química.* Entiéndase por ejercicio ilegal de la profesión química, toda actividad realizada por quienes no reúnen los requisitos que se requieren para ostentar la calidad de químico. Igual disposición regirá para las entidades o empresas de cualquier índole, públicas o privadas, nacionales o extranjeras que empleen personas en ejercicio ilegal de la química.

También incurre en ejercicio ilegal de la profesión, el químico matriculado que ejerza la profesión estando suspendido.

Parágrafo. Quienes ejerzan ilegalmente la profesión Química sin ostentar los requisitos establecidos para ello, recibirán las sanciones que la ley fije.

TÍTULO VI

QUÍMICOS EXTRANJEROS

CAPÍTULO I

Permiso de trabajo para químicos extranjero

Artículo 16°. Para contratar profesionales químicos graduados en el exterior, podrá expedirse un permiso para profesionales químicos sin que sea necesario el requisito de matrícula profesional. Dicho permiso servirá para prestar servicios específicos por un tiempo determinado, siempre que la necesidad de ello sea suficientemente justificada y comprobada ante el Consejo Profesional de Química.

Este permiso sólo tendrá validez por un año y podrá prorrogarse por un término igual.

CAPÍTULO II

Matrícula profesional para extranjeros

Artículo 17. *Matrícula profesional para químicos extranjeros.* Los extranjeros con título de químico o su equivalente, graduados en universidades extranjeras deben adjuntar a su solicitud de matrícula,

el certificado de convalidación del título expedido por la entidad correspondiente y la visa de trabajo y/o de residente en caso de tenerla, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 16 de esta ley.

TÍTULO VII

DEL CONSEJO PROFESIONAL DE QUÍMICA, SUS MIEMBROS, FUNCIONES Y ESTRUCTURA INTERNA

Artículo 18. El Consejo Profesional de Química de Colombia es una entidad de carácter público, con personería jurídica y autonomía administrativa y financiera, la cual estructura su funcionamiento, dicta su reglamento y fija sus normas de financiación, conforme lo establece el artículo 9 de la Ley 53 de 1975.

Artículo 19. *Objeto.* El objeto del Consejo Profesional de Química de Colombia es establecer mecanismos mediante los cuales se concrete la dignificación del gremio químico y se permita la constante evolución del mismo, generando políticas públicas que fortalezcan la educación, la tecnología y la innovación en el sector químico del país.

Artículo 20. *Estructura Orgánica.* El Consejo Profesional de Química de Colombia está conformado estructuralmente por el Consejo Directivo y la Secretaría Ejecutiva.

Artículo 21. Modifíquese el artículo 8 de la Ley 53 de 1975:

El Consejo Directivo del Consejo Profesional de Química de Colombia, estará integrado por los siguientes miembros principales y sus correspondientes suplentes así:

- 1°. El/la ministro/a de Ciencia, Tecnología e Innovación o el/la viceministro/a, o su delegado/a.
- 2°. El/la ministro/a de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible o el/la viceministro/a, o su delegado/a.
- 3°. Un representante de las Instituciones de Educación Superior oficialmente reconocidas y aprobadas, que otorguen el título profesional químico.
- 4°. Un representante de las Asociaciones de Química.
- 5°. Un representante de la Industria Química.

Parágrafo 1°. Los representantes señalados en los numerales 3, 4 y 5 serán elegidos de forma democrática conforme al procedimiento señalado por el Consejo Profesional de Química de Colombia.

Parágrafo 2°. Los miembros del Consejo Directivo del Consejo Profesional de Química desempeñarán sus funciones ad honorem. El periodo de los miembros del Consejo Directivo del Consejo Profesional de Química de Colombia será de dos (2) años y sólo podrán ser reelegidos por un periodo igual y consecutivo.

Parágrafo 3°. Para ser miembro del Consejo Directivo del Consejo Profesional de Química

de Colombia, se exige la profesión de Químico titulado y matriculado, con más de cinco (5) años de experiencia profesional, desde la expedición de la matrícula. Los representantes del Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación y del Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible no requieren la calidad de químico matriculado.

Artículo 22. Modifíquese el artículo 9 de la Ley 53 de 1975:

Funciones Legales. El Consejo Profesional de Química de Colombia tendrá las siguientes funciones misionales:

1. Dictar su reglamento interno, estructurar su funcionamiento, organizar su Secretaría Ejecutiva y fijar sus normas de financiación.
2. Expedir la matrícula a los profesionales que llenen todos los requisitos y llevar el registro profesional correspondiente.
3. Fijar los derechos de expedición de matrícula profesional y el modo de inversión de estos fondos.
4. Establecer las equivalencias del título de químico de acuerdo con las Instituciones de Educación Superior de conformidad con el espíritu de esta ley, y mantener informados al Ministerio de Educación Nacional y demás autoridades competentes acerca de estas equivalencias y afinidades.
5. Velar por el cumplimiento de la presente ley y cancelar la matrícula a quienes no se ajusten a los preceptos contenidos en las normas de ética profesional.
6. Cooperar con las asociaciones, empresas y sociedades gremiales, científicas y profesionales de la Química en el estímulo y desarrollo de la profesión y en el continuo mejoramiento de la calificación y utilización de los químicos, mediante elevados patrones profesionales de ética, educación, conocimientos, retribución y ejecutorias científicas y tecnológicas.
7. Colaborar con las Instituciones de Educación Superior en el estudio y establecimiento de los requerimientos académicos y curriculares adecuados a una óptima educación y formación de los profesionales químicos.
8. Servir de cuerpo consultivo de los órganos oficiales y educativos en todo lo referente a criterios y normas para otorgar títulos de químico a cualquier nivel o grado.
9. Participar en la generación de políticas públicas para el desarrollo del sector químico en el país, generando espacios de discusión abiertos y multidisciplinarios.
10. Reglamentar la presente ley de acuerdo con sus competencias.
11. Las demás que le señalen los reglamentos en concordancia con la presente ley.

TÍTULO VIII

CÓDIGO ÉTICO PARA EL EJERCICIO DE LA QUÍMICA

CAPÍTULO I

De los principios generales del código ético para el ejercicio de la profesión química

Artículo 23. Principios generales del Código. El presente Código Ético, tiene como finalidad establecer las reglas de conducta de quienes desempeñan el ejercicio de la profesión Química en cualquiera de sus modalidades, proporcionando principios generales que ayuden a la toma de decisiones en las situaciones a las que se enfrentan, fundamentados en los principios de beneficencia, autonomía, justicia, solidaridad, además de las contempladas en la presente ley.

El ejercicio de la profesión del químico debe ser guiado por criterios, conceptos y fines que propendan por enaltecer su profesión; por lo tanto, están obligados a ajustar sus actuaciones a las disposiciones que se establecen en la presente ley.

CAPÍTULO II

Deberes del químico

Artículo 24. Son deberes de los químicos los siguientes:

1. Conocer, promover y respetar las normas consagradas en este Código y cumplir las normas consagradas en la Constitución y el Bloque de Constitucionalidad.
2. Ejercer la profesión con dignidad, respeto, honradez, integridad, buena fe, diligencia y responsabilidad.
3. Respetar la dignidad de la profesión y poner en conocimiento ante las autoridades competentes y/o el Consejo Profesional de Química de Colombia, sobre las conductas irregulares contempladas en la presente ley, aportando toda la información y pruebas
4. Ofrecer servicios y productos de buena calidad evitando lesionar a la comunidad y al medio ambiente.
5. Custodiar y cuidar los bienes, valores, documentación e información que por razón del ejercicio de su profesión, se le hayan encomendado o a los cuales tenga acceso; impidiendo o evitando su sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos, de conformidad con los fines a que hayan sido destinados.
6. Observar las normas, lineamientos, políticas y avances de las comunidades académicas y científicas en relación con la ética química, la bioética y la integridad investigativa de la química.
7. Mantenerse actualizado respecto a investigaciones con la finalidad de procurar generar resultados y productos de investigación.

8. Abstenerse de utilizar su posición para fines personales con el posible perjuicio a la profesión y a la entidad donde labora.
 9. Abstenerse de utilizar métodos de competencia desleal o prácticas que vayan en contra de sus colegas y/o la sociedad.
 10. No hacer plagio y respetar los derechos de autor.
 11. Obrar con criterio social, además del criterio científico-técnico en las funciones inherentes a su profesión.
 12. Abstenerse de realizar cualquier tipo de discriminación de nivel educativo, posición social y económica, cultura, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacionalidad, religión, raza, ideología política o filosófica o cualquier otra, que se relacione con la profesión Química.
 13. Mantener la confidencialidad de la información que el químico haya obtenido con ocasión de su ejercicio profesional.
 14. Obtener la Matrícula Profesional que lo habilite para el ejercicio de la profesión, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley.
 15. Cumplir con las citaciones, solicitudes, diligencias y demás requerimientos que formule u ordene el Consejo Profesional de Química de Colombia.
 16. Permitir el acceso de los delegados del Consejo Profesional de Química de Colombia y demás autoridades, a los lugares donde deban adelantar sus actividades correspondientes en el ámbito de sus competencias; así como prestarles la necesaria colaboración para el cumplimiento de sus funciones.
 17. El químico se abstendrá de producir perjuicios sociales, ambientales, personales y a la salud pública como consecuencia de su actividad.
 18. El químico deberá notificar a las autoridades competentes los casos que comprometan la salud pública, la salud o seguridad del usuario, de su grupo, de las instituciones o de la sociedad.
 19. Propenderá por la difusión y el avance de la ciencia química para beneficio de la sociedad conforme a las novedades fijadas por la comunidad científica nacional e internacional.
 20. Ejercer su profesión en los términos expresados en la presente ley y aquellas que la modifiquen o sustituyan.
- a. Ocupar los cargos que requieran el ejercicio de la química en cualquier empresa, entidad o institución pública, privada o de economía mixta, de acuerdo con la presente ley o las normas que la modifiquen o sustituyan.
 - b. Recibir por sus servicios profesionales un pago justo y acorde con su formación intelectual y experiencia.
 - c. Ejercer el derecho de propiedad intelectual sobre los trabajos de investigación, asesorías, adaptación, métodos, procesos o resultados analíticos que elabore, sin perjuicio de los derechos de las entidades públicas, privadas o mixtas que los contraten para los mismos.
 - d. A ser tratado con respeto por parte de los miembros de Consejo Profesional de Química de Colombia; y gozar 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.
 - e. A ejercer libremente el ejercicio de su profesión, sin más limitaciones que las impuestas por la ley.
 - f. Dentro del proceso disciplinario, el profesional químico tendrá derecho a que se le respete su derecho al debido proceso, defensa y contradicción.

CAPÍTULO IV

De las prohibiciones

Artículo 26. *Prohibiciones generales a los químicos.* Son prohibiciones generales a los químicos:

- a. Permitir, tolerar, facilitar o incurrir en el ejercicio ilegal de la profesión Química en sus distintas disciplinas.
- b. Realizar, promover o instigar a otro profesional químico a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica u otra.
- c. Ejecutar actos de violencia, malos tratos, injurias o calumnias contra superiores, subalternos, compañeros de trabajo, socios, clientes o funcionarios del Consejo Profesional de Química de Colombia.
- d. El reiterado e injustificado incumplimiento de las obligaciones que haya contraído con ocasión del ejercicio de su profesión o de las actividades relacionadas con esta.
- e. Causar intencionalmente, daño o pérdida de bienes, elementos, equipos, herramientas o documentos que hayan llegado a su poder por razón del ejercicio de su profesión.

CAPÍTULO III

De los derechos de los químicos

Artículo 25. *Derechos del profesional químico.* Constituyen derechos de los químicos los siguientes:

- f. Ofrecer la prestación de servicios cuyo objeto, por cualquier razón de orden técnico, jurídico, reglamentario, económico o social, sea de dudoso o imposible cumplimiento.
- g. Participar en licitaciones, concursar o suscribir contratos estatales cuyo objeto esté relacionado con el ejercicio de la Profesión de Química, estando incurso en alguna de las inhabilidades e incompatibilidades que establece la Constitución y la ley.
- h. Firmar, a título gratuito u oneroso, en dictámenes, memorias, informes y toda otra documentación relacionada con el ejercicio de la química, que no hayan sido estudiados o elaborados personalmente.
- i. Recibir o conceder comisiones, participaciones u otros beneficios cuya finalidad atente contra la ética del químico con el objeto de gestionar, obtener o acordar designaciones de índole profesional o la encomienda de trabajo profesional.
- j. Utilizar sin autorización de sus autores y con fines de aplicación personal los trabajos, estudios, cálculos, diseños y demás documentación perteneciente a aquellos, salvo que la tarea profesional lo requiera, caso en el cual se deberá dar aviso al autor de tal utilización.
- k. Obrar en contra de las normas, lineamientos, políticas y parámetros científicos de las comunidades académicas nacionales e internacionales.
- l. El plagio y toda forma de apropiación ilegal de la producción académica e intelectual de otros.
- m. Las demás prohibiciones incluidas en la presente ley y normas que la complementen y reglamenten.

CAPÍTULO V

De las incompatibilidades de los químicos en el ejercicio de la profesión

Artículo 27. Régimen de incompatibilidades que afectan el ejercicio de la química. Incurrirán en faltas al régimen de incompatibilidades y no podrán ejercer la profesión de químico:

1. Los químicos que actúen simultáneamente como representantes técnicos o asesores de más de una empresa que desarrolle actividades iguales con el mismo objeto social, sin expreso consentimiento y autorización de las mismas.
2. Los químicos que en ejercicio de sus actividades públicas o privadas que se encuentren interviniendo en determinado asunto, no podrán actuar o asesorar directa o indirectamente a la parte contraria en la misma cuestión.

3. Los profesionales químicos suspendidos o a los que se les haya cancelado la matrícula profesional.

TÍTULO IX

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA EL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DEL QUÍMICO EN COLOMBIA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales.

Artículo 28. Carácter de la norma. En la presente ley se aplicará lo previsto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el Código General del Proceso, Código General Disciplinario y demás normas que lo modifiquen o aclaren.

Artículo 29. Principios rectores del procedimiento. El procedimiento sancionatorio administrativo previsto en esta norma se regirá por los siguientes principios:

- a. Legalidad.
- b. Debido proceso.
- c. Igualdad.
- d. Imparcialidad.
- e. Doble instancia.
- f. Inmediación.
- g. Dignidad Humana.
- h. Presunción de inocencia e in dubio pro disciplinado.
- i. Celeridad.
- j. Eficacia.
- k. Non bis In idem.
- l. Proporcionalidad.
- m. Favorabilidad.

Artículo 30. La falta disciplinaria. Constituye falta disciplinaria y da lugar a imposición de sanción la comisión de cualquiera de las conductas previstas en la presente ley.

Artículo 31. De las faltas. La Secretaría Ejecutiva del Consejo Profesional de Química de Colombia determinará la tipificación y calificación de la falta, de conformidad con los siguientes criterios:

- a. Daño o peligro generado a los bienes jurídicos tutelados por el ordenamiento jurídico.
- b. Beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
- c. El grado de perturbación a terceros o a la sociedad.
- d. Reincidencia en la comisión de la infracción.
- e. Resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión.
- f. Utilización de medios fraudulentos o utilización de persona interpuesta para ocultar la infracción u ocultar sus efectos.

- g. Grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
- h. Renuencia o desacato en el cumplimiento de las órdenes impartidas por la autoridad competente.
- i. Reconocimiento o aceptación expresa de la infracción antes del decreto de pruebas.
- j. Las modalidades o circunstancias de la falta, teniendo en cuenta el grado de preparación, el grado de participación en la comisión de la misma y el aprovechamiento de la confianza depositada en el profesional disciplinado.

Artículo 32. Causales de exclusión de la responsabilidad disciplinaria. Serán causales excluyentes de la responsabilidad disciplinaria las siguientes:

1. El haber obrado de forma diligente, de conformidad con los deberes establecidos para el químico.
2. Cuando el daño sea producto de la culpa exclusiva de la víctima o del hecho de un tercero.
3. Cuando se configuren los elementos para establecer la existencia de fuerza mayor o caso fortuito.

Parágrafo. En los eventos en los cuales la presunta responsabilidad se derive de infracciones contra el medio ambiente, el investigado únicamente podrá excluir su responsabilidad acreditando las circunstancias 2 y 3 del presente artículo.

Artículo 33. Acción y omisión. Las faltas disciplinarias se realizan por acción u omisión.

Artículo 34. Causales de extinción de la acción disciplinaria. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes:

1. La muerte del sujeto disciplinable.
2. La prescripción.
3. La caducidad.

Parágrafo. El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria.

Artículo 35. Prescripción de la acción disciplinaria. El Consejo Profesional de Química de Colombia podrá sancionar las presuntas infracciones de los químicos dentro de los cinco (5) años siguientes a su comisión.

Artículo 36. Caducidad de la facultad sancionatoria. La facultad del Consejo Profesional de Química de Colombia para imponer sanciones caducará en los términos previstos en el artículo 52 de la Ley 1437 de 2011, por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 37. Titularidad de la acción disciplinaria. Será la Secretaría Ejecutiva del Consejo Profesional de Química de Colombia la competente para iniciar de oficio o conocer de las quejas o informes disciplinarios presentados en

contra de los químicos por las presuntas faltas a la ética y deontología profesional en las que incurran.

CAPÍTULO II

De los sujetos disciplinables

Artículo 38. Sujetos disciplinables. Serán sujetos disciplinables los químicos relacionados en el artículo 4 de la presente ley cuando incurran en falta disciplinaria dentro del territorio nacional.

CAPÍTULO III

De las sanciones

Artículo 39. Función de la sanción. La sanción disciplinaria tiene función preventiva y correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución, la ley y los tratados internacionales, que se deben observar en el ejercicio de la profesión química.

Artículo 40. Criterios para la imposición de sanciones. La imposición de cualquier sanción disciplinaria deberá responder a los principios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad. En la graduación de la sanción deben aplicarse los criterios que fija esta ley.

Artículo 41. Sanciones aplicables. Podrán ser sancionados los responsables de la comisión de faltas disciplinarias, con:

- a. Amonestación escrita.
- b. Multa.
- c. Suspensión en el ejercicio de la profesión hasta por cinco (5) años.
- d. Cancelación de la matrícula profesional.

Artículo 42. Escala de sanciones. Los químicos a quienes se les compruebe la violación de normas del Código de Ética Profesional adoptado en la presente ley, estarán sometidos a las siguientes sanciones por parte del Consejo Profesional de Química de Colombia:

- a. Las faltas calificadas como leves, siempre y cuando el profesional disciplinado no registre antecedentes disciplinarios, darán lugar a la aplicación de la sanción de amonestación escrita.
- b. Las faltas calificadas como leves, cuando el profesional disciplinado registre antecedentes disciplinarios, darán lugar a la aplicación de la sanción de suspensión de la matrícula profesional hasta por el término de seis (6) meses.
- c. Las faltas calificadas como graves, siempre y cuando el profesional disciplinado no registre antecedentes disciplinarios, darán lugar a la aplicación de la sanción de suspensión de la matrícula profesional por un término de seis (6) meses a dos (2) años.
- d. Las faltas calificadas como graves, cuando el profesional disciplinado registre antecedentes disciplinarios, darán lugar a la aplicación de la sanción de suspensión de la

matrícula profesional por un término de dos (2) a cinco (5) años.

- e. Las faltas calificadas como gravísimas, siempre darán lugar a la aplicación de la sanción de cancelación de la matrícula profesional.

CAPÍTULO IV.

Del proceso disciplinario

Artículo 43. *Iniciación del proceso disciplinario.* El proceso disciplinario de que trata el presente título, se iniciará de oficio o por queja interpuesta por cualquier persona, natural o jurídica, sea de naturaleza privada o pública, la cual deberá formularse ante la Secretaría Ejecutiva del Consejo Profesional de Química de Colombia.

Artículo 44. La Secretaría Ejecutiva del Consejo Profesional de Química de Colombia deberá examinar la procedencia de la acción disciplinaria y podrá desestimar de plano la queja si la misma no presta mérito para abrir proceso disciplinario o existe una causal objetiva de improcedibilidad.

Artículo 45. *Falta de competencia.* Cuando se verifique que no existe competencia por parte del Consejo Profesional de Química de Colombia, se efectuará el traslado a la autoridad que deba conocer del caso en particular.

Artículo 46. *Indagación Previa.* La indagación previa será adelantada por el Consejo Profesional de Química de Colombia a través de la Secretaría Ejecutiva. La indagación previa no podrá exceder seis (6) meses contados a partir de la fecha del auto que ordena su apertura. En este término se decretarán y practicarán las pruebas que se consideren pertinentes y que conduzcan a la comprobación de los hechos. En el caso de individualizar para ese momento al posible autor, se le notificará el inicio de la indagación previa.

Parágrafo primero. Para el cumplimiento de los fines de la indagación previa, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá oír en versión libre y espontánea al profesional que considere necesario para determinar la individualización o identificación de los intervinientes en el hecho objeto de investigación.

Parágrafo segundo. Si en desarrollo de la indagación previa no se logra identificar o individualizar al posible autor o se determine que no procede la investigación disciplinaria, se ordenará su archivo. Esta decisión no hará tránsito a cosa juzgada material.

Artículo 47. *Informe y calificación del mérito de la indagación previa.* Terminada la etapa de indagación previa, la Secretaría Ejecutiva procederá dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a calificar lo actuado mediante auto motivado, en el que se determinará si hay o no mérito para adelantar investigación disciplinaria contra el profesional disciplinado. En caso afirmativo, en el mismo acto se formulará el auto de investigación disciplinaria.

Parágrafo. Si no se encontrare mérito para seguir la actuación, la Secretaría Ejecutiva del Consejo Profesional de Química de Colombia ordenará en la misma providencia el archivo del expediente y se comunicará la decisión al quejoso y a los involucrados de conformidad con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 48. *Procedencia de la Investigación Disciplinaria.* Si se identifica al posible autor o autores de la falta disciplinaria con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación previa, se iniciará la investigación disciplinaria.

Artículo 49. *Apertura de la Investigación disciplinaria.* La decisión que ordena abrir la investigación disciplinaria por medio de acto administrativo, deberá contener:

1. Con precisión y claridad los hechos que lo originan.
2. Las personas naturales o jurídicas objeto de la investigación.
3. Las disposiciones presuntamente vulneradas.
4. Las sanciones o medidas que serían procedentes.
5. La relación de pruebas cuya práctica se ordena.
6. La identidad del profesional o profesionales objeto de la investigación.
7. La relación clara de los hechos disciplinariamente relevantes.

Este acto administrativo deberá ser notificado personalmente a los investigados y comunicado al quejoso. Contra esta decisión no procede recurso.

Artículo 50. *Traslado del pliego de cargos.* Surtida la notificación, se dará traslado al químico investigado por el término improrrogable de quince (15) días hábiles, para presentar descargos por escrito, solicitar y aportar pruebas. Serán rechazadas de manera motivada, las pruebas inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente. Para tal efecto, el expediente permanecerá a disposición del investigado en la Secretaría Ejecutiva.

Contra el auto que decreta pruebas no procederán recursos; contra el auto que niegue pruebas procederá el recurso de reposición y el de apelación en los términos regulados por la ley 1564 de 2012.

Artículo 51. *Etapa probatoria.* Vencido el término de traslado, la Secretaría Ejecutiva del Consejo Profesional de Química de Colombia resolverá mediante auto motivado, sobre las nulidades propuestas y ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas, de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y utilidad. Además, ordenará de oficio las que considere necesarias. Las pruebas ordenadas se practicarán en un término no mayor a noventa (90) días.

Parágrafo. Los gastos que ocasione la práctica de pruebas correrán por cuenta de quien las solicitó.

Serán admisibles todos los medios de prueba señalados en el Código General del Proceso.

Artículo 52. Traslado para alegatos de conclusión. Vencida la etapa probatoria, la Secretaría Ejecutiva del Consejo Profesional de Química de Colombia, mediante auto de sustanciación ordenará traslado común de diez (10) días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos de conclusión.

Artículo 53. Fallo de primera instancia. La Secretaría Ejecutiva del Consejo Profesional de Química de Colombia, proferirá fallo dentro los treinta (30) días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado para presentar alegatos de conclusión.

Artículo 54. Contenido de la decisión. La decisión que adopte la Secretaría Ejecutiva del Consejo Profesional de Química de Colombia, deberá contener:

- a. La individualización del disciplinado o disciplinados;
- b. La relación de los hechos;
- c. Análisis de las pruebas, alusión sobre los fundamentos de la defensa;
- d. La relación y valoración probatoria;
- e. El análisis de la ilicitud del comportamiento.
- f. La clasificación de la falta de análisis de la culpabilidad.
- g. Las razones de la sanción o de la absolución
- h. Los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutoria;
- i. La decisión ordenando el correspondiente registro;
- j. La indicación de la procedencia de los recursos.

Artículo 55. Notificación y Recurso de apelación. La decisión será notificada personalmente en los términos establecidos en la presente ley. Contra el fallo de primera instancia procede el recurso de apelación ante el Consejo Directivo del Consejo Profesional de Química de Colombia, el cual deberá interponerse dentro de los diez (10) días siguientes de su notificación. El recurso deberá presentarse ante quien profirió la decisión de primera instancia por escrito, con el lleno de los requisitos que exige el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y se concederá en efecto suspensivo.

Artículo 56. Trámite en segunda instancia. Una vez ingrese la actuación ante el Consejo Directivo del Consejo Profesional de Química de Colombia, éste dispondrá de veinte (20) días para registrar proyecto de decisión que será dictada por la Sala en la mitad de este término.

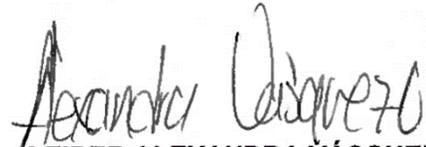
Artículo 57. Ejecutoria y registro de la sanción. Notificado el acto administrativo definitivo, el Consejo Profesional de Química de Colombia anotará la sanción impuesta en la División de Registro y Control, para la expedición del

respectivo antecedente. La sanción debidamente ejecutoriada, comenzará a regir a partir de la fecha de su inscripción.

Artículo 58. Cómputo de la sanción. Las sanciones impuestas por vulneraciones al presente régimen disciplinario comenzarán a contarse a partir de la ejecutoriedad de la decisión del Consejo Profesional de Química.

Artículo 59. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.

De la honorable congresista,



LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Pacto Histórico

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Contenido del documento

1. *Objeto*
2. *Justificación*
3. *Fundamentos jurídicos*
4. *Impacto fiscal*
5. *Conflicto de intereses*

1. *Objeto*

Actualizar la reglamentación del ejercicio de la química, la composición y funciones del Consejo Profesional de Química de Colombia, adoptar el Código de Ética del Químico y dictar el procedimiento administrativo sancionatorio.

2. *Justificación*

La presente iniciativa tiene como finalidad la actualización de la Ley 53 de 1975, por la cual se reconoce la profesión de Químico y se reglamenta su ejercicio en el país, dado que tiene una vigencia de 48 años, periodo durante el cual se han expedido normas posteriores, que han modificado o extinguido algunos artículos, haciendo necesaria su actualización. Además, es menester incorporar en el marco jurídico colombiano el Código de Ética del profesional químico.

Con esta actualización a la ley, se pretende modernizar sus postulados, sin modificar el espíritu de la misma, la cual a pesar de haberse expedido hace varios años mantiene su vigencia. Dicha actualización se debe en gran medida a la necesidad de contar con normas vigentes que contengan aspectos novedosos de la profesión como el medio ambiente, química verde, la tecnología, transformación del entorno, la química computacional, biotecnología, la nanotecnología, la química supramolecular y otros campos de conocimiento relacionado con la profesión química.

De la profesión del químico

Entre las principales reformas que se plantean, se encuentra dar claridad y alcance a la naturaleza

del químico y a la definición del profesional químico, sin desconocer que en un futuro aparezcan nuevas ofertas de títulos académicos o nuevas denominaciones profesionales afines a la química que resulten del avance del conocimiento de la tecnología o el surgimiento de nuevos campos de especialidad, las cuales se deben acoger como objeto de vigilancia y control por parte del Consejo Profesional de Química, siempre y cuando cumplan con las condiciones requeridas para ello y no cuenten con una reglamentación autónoma de su profesión, como es el caso de la química farmacéutica y la ingeniería química.

Riesgo social del ejercicio de la química

También, dentro del contenido de la ley se incluyeron dos temas importantes que son el riesgo social del ejercicio de la química y la actividad de inspección, vigilancia y control del ejercicio profesional de la química a cargo del Consejo Profesional de Química en desarrollo del artículo 26 de la Constitución Política de Colombia. La inspección y vigilancia de las profesiones tiene su génesis en el riesgo social que su práctica ocasiona, por lo que se hace necesario ejercer un control sobre el ejercicio profesional.

La Corte Constitucional ha expresado que *“la regulación de una profesión cuyo ejercicio comporta enorme responsabilidad y demanda las mayores cautelas, en especial en una sociedad en donde los procesos de planificación, inversión social, asignación de recursos, etc., tienen la potencialidad de incidir positiva o negativamente en las condiciones de vida no solo de una persona sino de toda la comunidad.”* (Sentencia de Constitucionalidad, C- 562 de 2015. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio).

Los profesionales químicos han sido formados por programas educativos especializados que aseguran que sus conceptos técnicos, investigaciones, análisis, determinaciones, caracterización química de productos naturales e industriales y la prestación de servicios altamente especializados, son ejecutados con alta especialización con base en su conocimiento y cumpliendo altos estándares de calidad en cumplimiento de principios éticos que rige la profesión química.

Si lo anterior no es cumplido a cabalidad, se constituye en una amenaza que conlleva un alto riesgo para la sociedad porque tiene consecuencias directas en todas las actividades humanas o productivas en las que se utilicen los análisis, mediciones, y caracterizaciones químicas producidas por los profesionales químicos.

Por ejemplo, una caracterización química (análisis composicionales) incorrecta de un material natural, que sea utilizado por seres vivos (agua, biota, arcillas, rocas, etc.), puede afectar negativamente la salud de sus usuarios, afectar procesos productivos agrícolas, de infraestructura, de transformación y la oferta ambiental de un entorno natural; lo mismo se aplica para una incorrecta caracterización química

de productos transformados o manufacturados (alimentos, plásticos, productos de limpieza, aseo personal, aceros y miles de materiales requeridos por la sociedad) que afectan a todos los estamentos sociales y se constituyen en riesgo negativo alto para toda la sociedad.

De la matrícula profesional

El “Título V” del proyecto contempla las definiciones del ejercicio ilegal de la profesión química en Colombia, advirtiendo que la matrícula profesional expedida por el Consejo Profesional de Química, habilita al profesional químico para ejercer legalmente la profesión, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos en uso de sus facultades legales y reglamentarias.

El proyecto de ley describe la matrícula profesional como el mecanismo mediante el cual el Consejo Profesional de Química llevará el **registro de los químicos en Colombia** para efectos de cumplir y adelantar sus actividades de inspección, vigilancia y control de la profesión química.

Al respecto, de acuerdo con la base de datos del Consejo Profesional de Química, al 31 de marzo de 2023, el Registro de los Químicos en Colombia matriculados y egresados es:

Registro de los Químicos en Colombia matriculados		
Especialidad	Matriculados	Egresados
Químicos	9,149	13,137
Químicos Industriales	1,279	1,797
Químicos de Alimentos	600	787
Químicos Ambientales	161	169
Tecnólogos y Técnicos		
Universidades	1,837	4,479
Tecnologías en Química del SENA	1,534	5,567
Técnicos del SENA	139	13,423

Fuente: Consejo Profesional de Química. Elaboración propia.

De las Profesiones auxiliares

En la iniciativa se hace referencia al ejercicio de los tecnólogos y técnicos químicos, como aquellos profesionales auxiliares que solo podrán desempeñar sus funciones en calidad de analistas, asistentes o auxiliares de química, bajo la dirección de un profesional químico matriculado y previa obtención de la certificación profesional expedido por el Consejo Profesional de Química.

Además, en el proyecto de ley se suprimió a los prácticos y empíricos en Química para el otorgamiento de la certificación profesional, así como los títulos obtenidos por correspondencia o certificados de currículos incompletos, figuras contempladas en los parágrafos 1 y 2 del artículo 3° del decreto reglamentario 2616 de 1982.

Del Consejo Profesional de Química, sus miembros, funciones y estructura interna

Como novedad del proyecto de ley que modifica la Ley 53 de 1975, se encuentra la definición de la naturaleza jurídica del Consejo Profesional de

Química y de su objeto misional. Se señala que el Consejo Profesional tiene autonomía administrativa y financiera.

Así, su patrimonio proviene de los derechos de inscripción de Matrícula y expedición de la Tarjeta Profesional, de certificados y constancias, y de los demás servicios prestados a sus usuarios, los cuales se constituyen en ingresos públicos al tener como hecho generador la prestación de un servicio público, específicamente individualizado en el contribuyente, de tal forma que su producido no puede tener un destino distinto al servicio concreto, presupuestado en la obligación causada (Tasas) y sin perjuicio del control fiscal que corresponde a la Contraloría General de la República.

De otra parte, en consideración a que el artículo 64 de la Ley 962 de 2005, o ley antitrámites suprimió la participación del representante del Ministerio de Educación Nacional en varios consejos profesionales, entre ellos, el Consejo Profesional de Química, por una parte y que el Ministerio de Salud y Protección Social, no ha tenido participación en las políticas y decisiones de la entidad, nuestra propuesta es realizar el cambio de este ministerio por la inclusión de un (1) delegado del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y un (1) delegado del Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible, dada su compatibilidad con las áreas de la química.

Del Código de Ética del Químico

El literal e) del artículo 9° de la ley 53 de 1975, en concordancia con lo señalado por el artículo 22 del Decreto 2616 del 8 de septiembre de 1982, reglamentario de la Ley 53 de 1975, prevé:

“De acuerdo con el literal e) del artículo 9° de la ley 53 de 1975, el Consejo Profesional de Química propondrá al Gobierno nacional las normas de ética profesional y fijar de modo claro y preciso las obligaciones del químico para consigo mismo, con su profesión, con el país y con la comunidad nacional y universal. Además, ejercerá funciones disciplinarias con arreglo a dicho código”.

Atendiendo estas normas, el Consejo Profesional de Química, quien dentro de sus funciones tiene la de proponer las normas de Ética Profesional, con miras a mejorar el profesionalismo, fijando las obligaciones del profesional Químico, con su profesión, con el país y con la comunidad nacional y universal, ha intentado en varias oportunidades la presentación del Proyecto de Código de Ética, fruto del consenso arribado luego de sucesivas reuniones de trabajo a nivel de directores de carrera de Química, estudiantes universitarios, docentes y representantes de las asociaciones de Químicos en los ámbitos público y privado, así como otras profesiones inherentes a la Química.

Dicho ordenamiento busca salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que han de observarse en el ejercicio de la profesión Química, independientemente de

las obligaciones específicas que corresponda a su empleo, cargo o contrato, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación; tratar debidamente y con decencia a sus subalternos; respetar a sus superiores; abstenerse, durante el ejercicio de sus funciones de solicitar, aceptar o recibir, por sí o por interpuesta persona, dinero y bienes; y desempeñar su empleo, cargo o contrato sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones que el Estado o particular le otorga, entre otras. Dentro de los deberes y las prohibiciones de los químicos se incluyeron varias normas disciplinarias que protegen el respecto a la dignidad humana sin ningún tipo de discriminación.

Con la expedición del Código de Ética se espera que los químicos puedan contribuir desde su profesión a que cada día sea mejor calificada, con profesionales idóneos, justos y dispuestos a dar un ejemplo de honestidad, permitiendo al profesional tomar conciencia de las repercusiones que tiene su ejercicio profesional y asumiendo el compromiso social de la profesión como una práctica cuyo fin es contribuir al bienestar del individuo y de la sociedad.

Potestad sancionatoria del Consejo Profesional de Química

Otra de las motivaciones para presentar este proyecto de ley, lo constituye la potestad sancionatoria del Consejo Profesional de Química, sin la cual carecería de mecanismos efectivos para el control y vigilancia de la profesión. En efecto, uno de los propósitos del proyecto es dictar las bases del Código de Ética conforme al cual el Consejo Profesional de Química pueda sancionar desviaciones en el ejercicio de la profesión.

Frente a la potestad sancionatoria, el principio de legalidad, exige que, dentro del procedimiento administrativo sancionatorio, la falta o conducta reprochable, se encuentre tipificada en la norma con anterioridad a los hechos materia de la investigación, con la exigencia de que estas deben estar contenidas en una norma con rango de ley, la cual podrá hacer remisión a un reglamento, siempre y cuando en la ley queden determinados los elementos estructurales de la conducta antijurídica, *“nadie podrá ser juzgado sino conforme a las leyes preexistentes al acto que se imputa (...)”*, (inciso 2° del artículo 29 de la Constitución Política).

Para el ejercicio de la potestad sancionatoria a cargo del Consejo Profesional de Química, se requiere una ley previa que determine los supuestos que dan lugar a la sanción, así como la definición de los destinatarios de la misma, que exista proporcionalidad entre la conducta o hecho y la sanción prevista, de tal forma que se asegure tanto al administrado como al funcionario competente, un marco de referencia que permita la determinación de la sanción en el caso concreto y que el procedimiento administrativo se desarrolle conforme a la normatividad existente, en procura de garantizar el debido proceso.

3. Fundamentos jurídicos

- Constitución Política. Es claro que en virtud de lo dispuesto en los artículos 26 y 103 de la Carta de 1991, la ley puede delegar en personas jurídicas de carácter privado algunas atribuciones que de ordinario corresponden a la administración pública, así como funciones de control y fiscalización de la gestión pública.

“Artículo 26. Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos.

La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.”

“Artículo 103. Son mecanismos de participación del pueblo en ejercicio de su soberanía: el voto, el plebiscito, el referendo, la consulta popular, el cabildo abierto, la iniciativa legislativa y la revocatoria del mandato. La ley los reglamentará.

El Estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, juveniles, benéficas o de utilidad común no gubernamentales, sin detrimento de su autonomía con el objeto de que constituyan mecanismos democráticos de representación en las diferentes instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública que se establezcan.”

- **Ley 53 de 1975**, por la cual se reconoce la profesión de Químico y se reglamenta su ejercicio en el país.
- **Decreto número 2616 8 de septiembre de 1982**, por el cual se reglamenta la Ley 53 de 1975 sobre el ejercicio de la Profesión de Químico.
- **Consejo Profesional de Química de Colombia**. Resolución número 2041 Fecha: 2 de agosto de 2004 y Resolución 5126 de fecha 04 de febrero de 2011 (adición a la resolución 2041).
- **Reglamento Interno del Consejo Profesional de Química**. Resolución número 8444 del 04 de diciembre de 2015, modificación a la Resolución 3451 del 07 de diciembre de 2017.
- **Decreto número 2589 1° de agosto de 2006**. Documentación para obtener la matrícula profesional de Químico.
- **Resolución número 3270 de 2007 Código de Ética Profesional**. Código de Ética Profesional para los Químicos, Químicos de

Alimentos, Químicos industriales y Técnicos o Tecnólogos Químicos.

- **Resolución número 3 de 2018 Proceso Disciplinario**. Proceso disciplinario en el Título V de la Ley 842 de 2003, para aplicarlo al Régimen Disciplinario del Químico.
- **Resolución número 8445**. Por medio de la cual se dictan disposiciones sobre los requisitos y el procedimiento para la inscripción en el registro profesional de Licenciados en Química con posgrado en un área de la Química y para la expedición de la tarjeta profesional correspondiente.
- **Resolución número 01 de 2022**. Por el cual se establece el valor de los derechos de expedición de la matrícula profesional, las certificaciones de los técnicos y tecnólogos químicos y otros trámites expedidos por el Consejo Profesional de Química para la vigencia 2022.
- **Resolución número 003035 del 9 de marzo de 2022**. Por la cual se designan representantes al Consejo Profesional de Química.

4. Impacto fiscal

El artículo 7°, de la Ley 819, de 2003, *por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones*, determina que en la exposición de motivos y en las ponencias de los proyectos de ley se debe hacer explícito el costo fiscal que se genera por el gasto ordenado o por el otorgamiento de beneficios tributarios, que debe ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, al mismo tiempo que debe señalar la fuente de financiación de dicho costo.

Así mismo, en la sentencia C- 411 de 2009 de la Corte Constitucional, el análisis del impacto fiscal de las normas, en el cuerpo del proyecto de ley, no es requisito sine qua non para su trámite legislativo, ni debe ser una barrera para que el Congreso ejerza sus funciones, ni crea un poder de veto legislativo en cabeza del ministro de Hacienda; es más, hacer el análisis del impacto fiscal no recae únicamente en el legislador, sobre este punto ha establecido su análisis de la siguiente manera:

(...) el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003 corresponde al Congreso, pero principalmente al ministro de Hacienda y Crédito Público, en tanto que “es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica (...)”

Lo anterior significa que, en cualquier momento del trámite legislativo, el ministro de Hacienda y Crédito Público podrá ilustrarle a este Congreso las consecuencias económicas del presente proyecto de ley; toda vez que, de acuerdo con el proceso de racionalidad legislativa, la carga principal del análisis de impacto fiscal reposa en esta cartera por contar con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica.

