



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIII - N° 1281

Bogotá, D. C., lunes, 9 de septiembre de 2024

EDICIÓN DE 24 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 23 DE 2024 SENADO

por medio del cual se otorga la licencia remunerada de dos días al trabajador por la muerte de su animal doméstico de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C., julio de 2024.

Doctor
Gregorio Eljach Pacheco
Secretario General
Senado de la República.
Ciudad

Asunto: Radicación del Proyecto de Ley "Por el cual se otorga la licencia remunerada de dos días al trabajador por la muerte de su animal doméstico de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio y se dictan otras disposiciones"

Respetado Doctor Gregorio Eljach Pacheco:

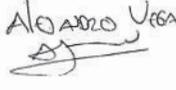
En el marco de las funciones constitucionales y legales que me asisten en calidad de Senador de la República, me permito radicar el Proyecto de Ley "Por el cual se otorga la licencia remunerada de dos días al trabajador por la muerte de su animal doméstico de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio y se dictan otras disposiciones"

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

Cordialmente,


ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO
SENADOR DE LA REPÚBLICA





PROYECTO DE LEY NÚMERO ____ DE 2022 "Por medio del cual se otorga la licencia remunerada de dos días al trabajador por la muerte de su animal doméstico de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio y se dictan otras disposiciones"

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1. Objeto: La presente ley tiene por objeto establecer la obligación al empleador de otorgar al trabajador la licencia de luto animal remunerada de dos días por el fallecimiento de su animal doméstico de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio; y el deber del trabajador de informar y registrar ante el empleador que dentro de su núcleo familiar existen animales que cumplen con las características que establece esta ley para acceder a la licencia.

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

- **Animal doméstico de compañía:** Animal doméstico de compañía es aquel que ha sido introducido al núcleo familiar del ser humano y con el que se crea un vínculo sentimental y dependen de este para su alimentación y cuidado sin que medie ningún interés de aprovechamiento físico o económico, conformando familias multiespecie.
- **Animal de soporte emocional:** Animal doméstico que brinda apoyo terapéutico a su tutor, sin que cuente con un entrenamiento previo para tal efecto y se encuentra debidamente certificado con una prescripción de un médico, psicólogo o psiquiatra.
- **Animal de asistencia o servicio:** Animal que se encuentra adiestrado para realizar tareas en beneficio de sus tutores con limitaciones físicas, sensoriales, o con problemas psiquiátricos.

Parágrafo. La licencia remunerada de la que trata la presente ley será concedida únicamente ante el fallecimiento de los animales que se incluyan en las definiciones del presente artículo.

Artículo 3. Adiciónese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo el numeral 12 y 2 párrafos:

Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador: Son obligaciones especiales del empleador:

(...)

13. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su animal doméstico de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio, licencia remunerada por luto animal de dos (2) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral.

El trabajador deberá acreditar el deceso del animal doméstico de compañía, de asistencia o servicios dentro de los 15 días hábiles siguientes al fallecimiento. La información que se acredita deberá coincidir con lo establecido en el numeral 9 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. La licencia remunerada por luto no aplicará para los animales de la fauna silvestre y exótica conforme lo establecido en la Ley 1333 de 2009. Tampoco será aplicable para los animales de los cuales se obtiene provecho económico.

Parágrafo 2. La licencia remunerada por luto de que trata la presente Ley, sólo podrá ser concedida una vez por año calendario o vigencia fiscal.

Artículo 4. Adiciónese al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente numeral y párrafo:

Artículo 58. Obligaciones especiales del empleador: Son obligaciones especiales del trabajador:

(...)

9a. El trabajador deberá informar de forma escrita al empleador, al inicio de la relación laboral o en el transcurso de esta, a más tardar en el término de ocho (8) días posteriores a la adquisición o adopción del animal, que dentro de su núcleo familiar existen animales domésticos de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de

Parágrafo 1. Para cumplir con lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador deberá aportar el carnet de vacunas del animal doméstico de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio; o en su defecto un documento que debe contener la siguiente información: Nombre, especie, imagen y demás características físicas generales que permitan identificar e individualizar al animal. La anterior información suministrada formará parte de la hoja de vida del trabajador.

Artículo 5. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,

[Handwritten signature]
ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO
Senador de la República

[Handwritten signature]
VICEDIRECCIÓN

[Handwritten signature]
Julio Elias Chagnon

SENADO DE LA REPUBLICA
Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)
El día 23 del mes Julio del año 2024
se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº 23 Acto Legislativo Nº _____, con todos y
cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: *[Handwritten signatures]*
Alejandro Vega, Fabio Paul Amin.

Edificio Nuevo del Congreso
Of. 203
601-382332

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con el objetivo de presentar las razones que fundamentan esta propuesta legislativa, se seguirá el siguiente orden metodológico:

Tabla de contenido

1. Introducción	5
2. Objeto del proyecto de ley	6
3. Contenido de la ley	6
4. La importancia de los animales domésticos de compañía en las familias	7
5. Las familias multiespecie en Colombia	10
6. El desequilibrio emocional generado por la pérdida del animal doméstico de compañía	11
7. Impacto fiscal	14
8. Posibles conflictos de intereses	15

1. Introducción

"El perro no está más. Lo extrañamos. Cuando suena el timbre, nadie ladra. Cuando volvemos tarde, no hay nadie esperándonos. Todavía encontramos sus pelos blancos aquí y allá por toda la casa y en nuestra ropa. Los recogemos. Deberíamos tirarlos. Pero es lo único que nos queda de él. No los tiramos. Tenemos una esperanza loca: si recogemos suficientes, vamos a poder armar el perro otra vez". Lydia Davis, Pelo de Perro.

El vínculo sentimental entre humanos y animales domésticos de compañía es cada vez más importante para las personas. En consecuencia, cuando el animal fallece se genera una afectación emocional considerable en el ser humano. Razón por la cual es importante que las personas puedan asumir el duelo y sus diferentes etapas, en particular la primera fase, en un tiempo y espacio íntimo en el que compromisos o tareas laborales no inmiscuyan en ese proceso de aceptación y de traumatismo emocional. Sentimiento natural en los momentos de ausencia de un ser querido. Medida idónea para la actualidad de aquellos núcleos familiares que son multiespecies. Por otra parte, la iniciativa beneficia a los empleadores en la medida que estos no desarrollarán sus actividades con empleados indispuestos para cumplir con sus obligaciones laborales de manera adecuada, lo que generaría un aumento en el riesgo de accidentes o errores.

2. Objeto del proyecto de ley.

La presente ley tiene por objeto establecer la obligación al empleador de otorgar al trabajador la licencia de luto animal remunerada por el fallecimiento de su animal doméstico de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio; y el deber del trabajador de informar y registrar ante el empleador que dentro de su núcleo familiar existen animales domésticos de compañía, de soporte emocional y asistencia o servicio.

3. Contenido de la ley

El proyecto de ley consta de cinco artículos, (i) el objeto; (ii) definiciones; (iii) la adición de un numeral y dos párrafos al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo consistentes en que el empleador otorgue una licencia remunerada de dos días de duelo al trabajador por la pérdida del animal de compañía doméstica, de soporte emocional, asistencia o servicio, y a su vez, el trabajador deba acreditar deceso del animal; (iv) la adición de un numeral y un párrafo al artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo los cuales pretenden que el trabajador reporte a su empleador la existencia de animales de compañía doméstica, soporte emocional, asistencia o servicio y; (v) la vigencia y derogatoria de esta ley.

El objeto del proyecto dispone que el empleador conceda una licencia remunerada de luto animal por el término de dos días en favor del trabajador por el fallecimiento de su animal doméstico de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio. Con el fin de que el trabajador pueda rendir luto a su animal querido con lo que cerrará la primera y más fuerte etapa en el proceso de duelo por la pérdida de un ser amado. Lo anterior es acertado debido a que, en la mencionada fase del duelo, por regla general, la persona que lo asume padece afectaciones físicas y mentales que no se pueden controlar, como se explicará al detalle en próximas páginas.

En concordancia con lo anterior, la medida a su vez beneficia al empleador en el entendido que no tendrá trabajadores desconectados física y mentalmente de sus obligaciones laborales, porque estos se encuentran en período de duelo por la pérdida de su animal. Con ello se reduce el riesgo de accidentes laborales o la ocurrencia de errores.

El artículo 2º establece las definiciones de animal doméstico de compañía, animal de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio, esto con el propósito de

<p>dejar claro los tres tipos de animales que cubija la presente ley para evitar futuras confusiones.</p> <p>En relación con el artículo 3° del proyecto consagra la nueva obligación del empleador de otorgar en favor del trabajador la mencionada licencia remunerada por dos días. Siempre y cuando el trabajador acredite su deceso que debe coincidir con lo establecido en el artículo 4° del presente proyecto de ley. Adicionalmente, que el animal que genera la licencia por luto remunerada no forme parte de la fauna silvestre y exótica conforme lo establecido en la Ley 1333 de 2009 y el Título XI de la Ley 599 de 2000 y que tampoco sean animales el cual se obtengan provecho económico conforme a la legislación colombiana vigente.</p> <p>El artículo 4° de la iniciativa establece la obligación del trabajador de informar a su empleador, al inicio de la relación laboral o en el transcurso de esta, en el término de ocho días luego de la adquisición del animal, que dentro de su núcleo familiar cuenta con un animal doméstico de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio. Para cumplir dicha obligación el trabajador debe aportar el carnet de vacunación del animal o un documento que discrimine las características del mismo y sirvan para su individualización.</p> <p>Finalmente, el artículo 5° hace referencia a la vigencia y derogatorias de la iniciativa.</p> <p>4. La importancia de los animales domésticos de compañía en las familias.</p> <p>Los animales que forman parte de las familias son seres amados e integrantes protagónicos de los núcleos familiares y el protagonismo de los animales domésticos de compañía en las familias no es un asunto sin razones de peso, todo lo contrario, este reconocimiento se sostiene en múltiples beneficios que aportan los animales a los humanos. Diferentes son los estudios que evidencian sus contribuciones al humano: ayudan a solucionar problemas terapéuticos, fisiológicos, psicológicos y psicosociales.</p> <p>En el aspecto terapéutico se encuentran resultados positivos en terapias motivacionales o físicas, si bien gran parte de la literatura se ha centrado en los beneficios individuales de tener una mascota, se consideró los grandes beneficios para la salud que podrían acumularse para la comunidad en general ^[1], en estos casos las personas encuentran apoyo para afrontar estas difíciles enfermedades y se les facilita su proceso de recuperación. De manera similar son usados en hogares para personas de la tercera edad, en los que contribuyen a una mejor calidad de vida para los abuelos; en cárceles sirven</p>	<p>como terapia de rehabilitación para las personas privadas de su libertad ^[2].</p> <p>Desde el punto de vista fisiológico, las mascotas aportan beneficios cardiovasculares en relación con la disminución del riesgo como la presión arterial y el estrés por soledad, se conoce que acariciar mascotas libera endorfinas hormona relacionada con el placer y felicidad para el humano^[3]; desde el estudio psicológico el impacto favorable de los animales se da en la disminución de las alteraciones mentales, reducen la sensación de soledad, en estas enfermedades complejas ayudan a aumentar y consolidar una autoestima y el sentido de responsabilidad, que necesariamente genera una mejor integración con la sociedad^[4]; desde el aspecto psicosocial se ha establecido que las mascotas pueden ser un antídoto para el anonimato en el sentido que por medio de estos animales los humanos con problemas de interacción se les facilita relacionarse con otras personas o pueden convertirse en sanadores silenciosos de trastornos por ansiedad social^[5].</p> <p>Ahora bien, desde las afectaciones generadas por la pandemia, empeoró la condición humana, la Asociación de Psicoterapia Sistémica de Buenos Aires (ASIBA) publicó en la revista No. 36 en noviembre de 2020, "Sistemas Familiares y Otros Sistemas Humanos" el artículo: "Dinámica familiar humano – animal durante el confinamiento social por COVID-19" en este artículo se indicó ^[6]:</p> <p><i>"La pandemia de COVID-19 dio lugar a protocolos sanitarios que incluyen el confinamiento en los hogares, generando estrés, menor calidad de vida y afectando marcadamente la dinámica familiar. En este contexto diversas fuentes informaron globalmente un incremento en las adopciones de animales de compañía, los cuales tienden a ser integrados como miembros de las familias. Este trabajo se propuso analizar las dinámicas de familias multiespecie durante el confinamiento. Se revisaron las motivaciones para incorporar animales en este período, los beneficios derivados para amortiguar estresores, y la contribución de los costos de la tenencia de animales a la sobrecarga de responsabilidades. Además, se destacó la participación de los animales en la confección y mantenimiento de reglas, rutinas y rituales en el hogar, los cuales promueven bienestar y favorecen la cohesión familiar. Por último, se analizaron los incrementos de problemas de conducta de los animales de compañía relacionándolos con</i></p>
<p><i>el fenómeno del contagio emocional y el rol de los animales como reguladores emocionales en los vínculos familiares. Se concluyó destacando la influencia de estos animales en la resiliencia familiar, y la necesidad de comprender y apoyar estos vínculos para evitar el abandono de animales luego de la pandemia"</i> (ASIBA, 2020, pág. 51).</p> <p>Con lo expuesto no hay duda en que los aspectos positivos dados por los animales de compañía domésticos son múltiples e importantes para las personas que los vinculan a sus hogares. Desde asuntos en la salud fisiológica, mental y social, hasta la contribución a la superación de la propia pandemia vivida. Una consecuencia obvia ante los beneficios de los animales es el hecho que estos y los humanos establezcan lazos fuertes de cariño, similares a los de un familiar humano.</p> <p>Es un hecho que las nuevas dinámicas familiares en las que los animales adquieren un protagonismo no conocido implican la ampliación del concepto tradicional dado a la familia. La jurisprudencia ha reconocido problemáticas actuales sobre la conformación de nuevos modelos de familias: monoparentales, homoparentales, entre otras, desde la interacción entre humanos. No obstante, referente al rol de los animales de compañía la regulación es escasa. El concepto que aporta en delimitar el asunto es el de familias multiespecies, término que condensa el relacionamiento complejo entre el ser humano y otros animales que interactúan de manera cercana y se proveen cariño y cuidado mutuo.</p> <p>Con sustento en el contexto presentado a este momento en el que se muestra la estrecha relación afectiva y de beneficios mutuos entre animales domésticos de compañía y humanos que los integran en sus núcleos familiares es imperativo reconocer amparo legislativo a los humanos inmersos en hogares multiespecies. Por ello, se considera una necesidad establecer como derecho de los trabajadores conceder dos días de luto remunerado por parte de los empleadores cuando su animal doméstico de compañía, de soporte emocional, asistencia o servicio fallezca, siempre y cuando se cumplan las exigencias consagradas en los artículos del presente proyecto de ley.</p> <p>Se aclara que no se pretende sustituir el rol del ser humano o establecer un rango equivalente entre humano y animal doméstico de compañía, de soporte emocional, asistencia o servicio. La pretensión del proyecto de ley se limita a un objetivo particular como fue explicado: el reconocimiento de un derecho para el trabajador en el sentido de conceder 2 días de luto remunerados por su empleador con</p>	<p>motivo del fallecimiento de su mascota.</p> <p>5. Las familias multiespecie en Colombia.</p> <p>En Colombia, al igual que a nivel global, se observa el comportamiento de la conformación de familias multiespecie, es decir, aquellas que incluyen animales domésticos de compañía como miembros integrales de sus familias. Sin embargo y a pesar del reconocimiento social, y jurisprudencial que este fenómeno ha adquirido en Colombia, persiste la necesidad de avances adicionales. Por lo tanto, es importante establecer garantías jurídicas adecuadas que aseguren íntegramente la protección de las familias multiespecie y en esta línea de ideas, reconocer la importancia de otorgar una licencia remunerada a los trabajadores que experimenten el duelo por la pérdida de su mascota.</p> <p>Como hemos dicho antes, la conformación y el reconocimiento de estas familias se reflejan cada vez más debido a que estas están optando por tener mascotas que elevan a un rango y rol como miembros de la familia. Según cifras entregadas por el Dane mediante comunicado del 1 de julio del 2022, "el 40,2% de los hogares de Bogotá dijeron tener mascota, el 65,8% de ellos tienen perro y el 43,7% gato. En la cabecera de los municipios la tenencia llegó a 59,7% en Cota, donde el 75,5% tienen perro y el 45,1% gato."</p> <p>Por otra parte, en reciente fallo del 6 de octubre de 2022 el Tribunal Superior de Bogotá Sala Mixta resolvió un conflicto negativo de competencia entre los Juzgados Tercero de Familia y Veintisiete Civil del Circuito, ambos de Bogotá, relacionado con una demanda de visitas a su perra Simona, una mascota compartida por el demandante y su ex-cónyuge. El Tribunal subrayó que, aunque en Colombia aún no existe jurisprudencia específica de las altas cortes para estos casos, la Corte Suprema de Justicia estableció que era necesario que se examinara por parte de un juez de familia las circunstancias particulares de propiedad y los vínculos afectivos para determinar la procedencia de medidas cautelares en animales considerados miembros del núcleo familiar. ^[7]</p> <p>El tribunal también refirió que según hay estudios jurídicos que argumentan que para que un animal sea considerado miembro de la familia debe cumplir dos importantes requisitos y el primero es el requisito fundamental para la materialización de la familia multiespecie, como a continuación se mencionan: "1. Que las personas reconozcan a los animales como miembros de estas y 2. La posibilidad que los animales cumplan roles dentro de las familias." Sentencia Tribunal Superior</p>

De Bogota Sala Mixta Rad.10013-103027-2023-00229-00 (0327) M.P Carlos Andrés Guzmán Díaz

El Tribunal en su decisión, tuvo en cuenta que el demandante ve a Simona su perrita como su hija y que la mascota mostró una reacción negativa ante la separación. Por lo tanto, con el objetivo de proteger a la familia multiespecie, la Sala reconoció que Simona es parte del núcleo familiar y por tal razón, su fallo versó en que el juzgado de familia era el competente para considerar tanto su papel como su bienestar y el de los demás miembros del grupo.

Dado a lo anteriormente expuesto, es imperativo reconocer la importancia de las familias multiespecie a través de la legislación y como muestra de ello, otorgar nuevas y mejores garantías para su protección integral. En este contexto, la creación de una licencia remunerada de dos días para los trabajadores que sufran la pérdida de su mascota, se alinea con la necesidad urgente de nuestra legislación en reconocer y proteger integralmente estas familias. Por lo anterior, la medida planteada por el proyecto de ley no solo reconoce el profundo vínculo afectivo que se puede crear entre las personas y sus animales domésticos de compañía, de soporte emocional, asistencia o servicio, sino que también promueve el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores. Permitirles afrontar su pérdida de manera digna y con el apoyo necesario contribuye a un entorno laboral más humano y comprensivo, reflejando el valor e importancia que las relaciones multiespecie tienen en nuestra sociedad contemporánea.

6. El desequilibrio emocional generado por la pérdida del animal doméstico de compañía.

El duelo es una reacción natural ante la pérdida de lo valioso. Desde su teoría se define como un proceso que asume la persona luego de una pérdida de un ser, objeto o ideal querido. Si bien se entiende por duelo el proceso ante la pérdida de lo querido, se considera el de mayor dolor y sentimiento de abandono el generado por la muerte de un ser amado. Lo esencial para definir la magnitud de la afectación es la cercanía y el grado de cariño [8]. El proceso del duelo tiene dos dimensiones: una individual o intrapsíquica relacionada con los pensamientos, sentimientos, momentos y afectaciones físicas en el doliente; y, una sociocultural que acompaña al individuo en todo entorno y proceso de interacción social [9].

Desde el componente individual su desarrollo clínico se da por tres fases: la primera se caracteriza por un estado de choque intenso que altera el afecto, trae sensibilidad anestesiada, intelecto paralizado

y el aspecto fisiológico se ve afectado con irregularidades en el ritmo cardíaco, náuseas o temblor. Es una reacción de rechazo, incredulidad que puede llegar hasta la negación. Se trata de un sistema de defensa. La persona que ha sufrido la pérdida activa inconscientemente un bloqueo de sus facultades de información. Esta fase es de corta duración, se extiende desde el anuncio de la muerte hasta el término de las honras fúnebres (Meza, 2008) [10].

La segunda fase se conoce como etapa central o núcleo del duelo y se caracteriza por un estado depresivo prolongado con motivo en el recuerdo constante de lo ausente. Es la fase más extensa, puede durar varios meses o incluso años. Contribuye a superar esta fase el retomar las actividades rutinarias de forma paulatina (Meza, 2008) [11].

La tercera y última fase se conoce como etapa final que se caracteriza por ser el período de restablecimiento. Se inicia cuando la persona encuentra interés en su futuro y retoma objetivos y retos de su vida personal [12].

Ahora bien, desde las afectaciones psicosociales, al tener en cuenta que el ser humano es un ser social en esencia, la interacción con su entorno y otros seres vivientes de forma continua define parte de su identidad. La pérdida de un componente constante en ese entorno suele llevar a la persona a presentar estrés y ansiedad dados los cambios abruptos en la cotidianidad, los que repercuten de forma directa en sus relaciones sociales y laborales.

El tiempo inmediato a la pérdida se caracteriza por ser inestable emocionalmente. Con lo cual, la interacción social de la persona en sus diferentes facetas de desarrollo (personal, laboral, académico, y demás) se puede ver afectada de forma negativa dado que en ese momento del duelo se prefiere la soledad y el aislamiento con la finalidad de asumir la pérdida. Motivo por el cual obligar a una persona que acaba de perder su animal a continuar con su modo de vida y el cumplimiento a sus diversas obligaciones sin darle una pausa que le permita asimilar la ausencia tiene diferentes resultados adversos: bajo o nulo rendimiento laboral y apatía para la interacción social con sus compañeros de trabajo.

En 2018, Cary Cooper, académico y profesor de psicología organizacional de la Universidad de Manchester señaló para la BBC de Londres que la muerte de una mascota no solo trae consecuencias personales o dentro del núcleo familiar, también repercute en la productividad de las empresas [13].

“rechazar tales solicitudes puede crear trabajadores improductivos” esto en referencia al no otorgar o negar las licencias por duelo cuando muere la mascota de compañía de un trabajador pues sin el permiso adecuado para llorar, “el cuerpo de un empleado en duelo está allí, pero no aporta ningún valor añadido” [14].

En relación a lo anterior, es preciso señalar que el tema no es reciente, ya que se han generado debates a nivel internacional debido a casos puntuales. Uno de los más sonados ocurrió en 2018: Katie Adkins, en Inglaterra, a quien su empleador le concedió una licencia remunerada por duelo de dos (2) días al fallecer su perro Goliath [15], con quien compartió y formó un vínculo durante varios años.

En el caso del duelo en las personas al asumir la pérdida de sus animales domésticos de compañía encuentran que la afectación es similar a la de la pérdida por un ser humano amado [16]. Son semejantes por el hecho que los animales domésticos de compañía además de generar vínculos sentimentales fuertes, son dependientes del humano para vivir: su vida está a cargo de los humanos que lo reciben en su hogar. La pérdida, por consiguiente, genera sentimientos adicionales al vacío emocional, como lo es el fracaso. Diferentes estudios han establecido la semejanza entre los vínculos dueños – mascotas con el vínculo padres – hijos pequeños, lo cual se justifica en que los padres y dueños comparten el grado de responsabilidad y dependencia con los animales de compañía y los hijos pequeños. [17]

El tiempo promedio de duelo de una persona que pierde su animal doméstico de compañía varía porque depende de la inteligencia emocional de cada quien y su capacidad de asimilar la pérdida. Con el reconocimiento de un tiempo para sobrellevar la pérdida se parte del hecho que el duelo será un proceso más corto y sencillo de asimilar. “Scientific American” publicó un artículo acerca de la profundidad de la afectación por la pérdida de una mascota que al no poder realizar abiertamente el duelo, dicha pena podría acumularse con el estrés diario llevando a que el tiempo de recuperación lleve un recorrido entre uno o dos meses con una persistencia de sentimientos nocivos de hasta un año o más para normalizar el desequilibrio emocional [18].

La muerte es un proceso natural y cierto para todo ser viviente. Por ello, el duelo forma parte de la vida misma y con seguridad toda persona en algún momento lo debe afrontar. En esa medida no requiere asistencia profesional para superarlo, cada quien bajo su propio duelo y recursos debe ser capaz de continuar con sus proyectos de vida a pesar de la ausencia. Sin embargo, hay medidas que

al concederlas facilitan a las personas vivir y superar su duelo en menor tiempo y de forma más sencilla, en efecto, la medida de 2 días para el trabajador permiten que el duelo pueda darse en un menor tiempo.

No obstante, en la actualidad y pese al reconocimiento de los múltiples beneficios que dan los animales domésticos de compañía al ser humano y con motivo a estos la conformación de los lazos fuertes de amor, se desconoce la importancia de este vínculo. Por ello, la muerte de ellos se trata como un tema tabú o que genera vergüenza para quien lo padece, lo cual intensifica los efectos negativos del duelo por animales de compañía [19]. Debe brindarse la relevancia que el asunto requiere y la propuesta del presente proyecto de ley tiende a buscar dicha finalidad.

Por lo anterior se propone otorgar dos días de permiso laboral remunerados, inmediatos a la pérdida del animal doméstico de compañía. Como se mostró, el tiempo inmediato al fallecimiento del ser amado es la fase del duelo en que más impacto se presenta en el cuerpo y la mente (la primera fase). Esta fase es de corta duración ya que se extiende desde el anuncio de la muerte hasta el término de las honras fúnebres. En el caso de los animales los rituales fúnebres manejan un alto grado de discrecionalidad en su método por lo cual se parte que dos días es suficiente para que se puedan realizar.

Superada esta primera fase del duelo el empleado se encontrará en condiciones físicas y emocionales adecuadas para poder desempeñar las labores por las que fue contratado. De hecho, en la segunda fase del duelo es necesario que retome su rutina como medida que contribuye a superar las afectaciones del duelo. Con ello el empleador se verá beneficiado ya que dispondrá de la capacidad laboral de su trabajador para que ejecute sus obligaciones cotidianas sin riesgos ni peligros.

7. Impacto fiscal.

El artículo 7 de la Ley 819 de 2003 ordena:

“Artículo 7o. Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano

Plazo.

Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República, deberá rendir su concepto frente a la consistencia de lo dispuesto en el inciso anterior. En ningún caso este concepto podrá ir en contravía del Marco Fiscal de Mediano Plazo. Este informe será publicado en la Gaceta del Congreso.

Los proyectos de ley de iniciativa gubernamental, que planteen un gasto adicional o una reducción de ingresos, deberá contener la correspondiente fuente sustitutiva por disminución de gasto o aumentos de ingresos, lo cual deberá ser analizado y aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

En las entidades territoriales, el trámite previsto en el inciso anterior será surtido ante la respectiva Secretaría de Hacienda o quien haga sus veces. (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Con respecto a la anterior normativa, resulta conveniente precisar que el presente proyecto de ley no se reconoce como una iniciativa legislativa que "ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios". Como se advirtió con suma minuciosidad en líneas precedentes, el objeto de esta iniciativa legislativa apunta a que el empleador otorgue una licencia remunerada al trabajador de dos días por la muerte de un animal doméstico de compañía, de soporte emocional, de servicio o asistencia. Por consiguiente, deviene con total claridad que la aprobación de esta ley por el Congreso de la República no genera un impacto fiscal para el Gobierno Nacional.

8. Posibles conflictos de intereses

Se advierte que el presente Proyecto de Ley es de carácter general, sin embargo, en cumplimiento de la Ley 2003 de 2019, se hace la salvedad de que corresponde a la esfera privada de cada uno de los

congresistas el examen del contenido de la presente iniciativa legislativa, y de otros elementos que puedan derivarse o entenderse como generadores de conflicto de interés contemplados en el artículo 286 de la Ley 5 de 1992. Por lo anterior, lo aquí advertido no exonera a cada uno de los congresistas de examinar minuciosamente posibles conflictos de interés para conocer y votar este proyecto, y en caso de existir algún conflicto, su responsabilidad de manifestarlo al Congreso de la República, durante el trámite de este.

Cordialmente,


ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO
Senador de la República.


ALEJANDRO CHACÓN




BIBLIOGRAFÍA

[1] Wood L, Giles-Corti B, Bulsara M. The pet connection: pets as a conduit for social capital. Soc Sci Med 2005; 61:1159-1173. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953605000535?via=ihub>

[2] I-ALVERNIA UNIVERSITY. Man's best friend: how dog training is affecting prison rehabilitation. Alvernia University, 2015. Disponible en: <https://online.alvernia.edu/how-dog-training-is-affecting-prison-rehabilitation>

[3] Lynch JJ. Developing a physiology of inclusion: recognizing the health benefits of animals companions; Zasloff RL. A new appreciation for feline friends. Compend Contin Educ Pract Vet 1996; 18:4-4.

[4] Gómez, Atehortua, Orozco. La influencia de las mascotas en la vida humana. Universidad de Antioquia, Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias, revista No. 20, pág. 377-386. 2007.

[5] Gómez, Atehortua, Orozco. La influencia de las mascotas en la vida humana. Universidad de Antioquia, Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias, revista No. 20, pág. 377-386. 2007.

[6] Lora, Maciel, Nadal, Ferrari, Díaz. Dinámica familiar humano - animal durante el confinamiento social por COVID-19. Asociación de psicoterapia de Buenos Aires (ASIBA). Revista No. 36 en noviembre de 2020, Sistemas Familiares y Otros Sistemas Humanos. Pág. 50-65

[7]. Tribunal Superior de Bogota Sala Mixta Rad.10013-103027-2023-00229-00 (0327) M.P CARLOS ANDRÉS GUZMÁN DÍAZ

[8] Meza, García, Torres, Castillo, Suárez, Martínez. El proceso del duelo. Un mecanismo humano para el manejo de las pérdidas emocionales. Revista de especialidades médico quirúrgicas No. 13. 2008. recuperado de <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=30270>

[9] Holguín, Pasos. Procesos de duelo en adultos que han sufrido la pérdida de sus mascotas en la

ciudad de Medellín durante el periodo de 2017-2019. Universidad de Antioquia, Departamento de Psicología. 2021. pág 34.

[10] Meza, García, Torres, Castillo, Suárez, Martínez. El proceso del duelo. Un mecanismo humano para el manejo de las pérdidas emocionales. Revista de especialidades médico quirúrgicas No. 13. 2008. recuperado de <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=30270>

[11] Meza, García, Torres, Castillo, Suárez, Martínez. El proceso del duelo. Un mecanismo humano para el manejo de las pérdidas emocionales. Revista de especialidades médico quirúrgicas No. 13. 2008. recuperado de <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=30270>

[12] Meza, García, Torres, Castillo, Suárez, Martínez. El proceso del duelo. Un mecanismo humano para el manejo de las pérdidas emocionales. Revista de especialidades médico quirúrgicas No. 13. 2008. recuperado de <http://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=30270>

[13] Bryan Lufkin, BBC Londres. When a pet dies, should you be allowed time off work? (2018). Recuperado de <https://www.bbc.com/worklife/article/20180912-when-a-pet-dies-should-you-be-allowed-time-off-work>

[14] Bryan Lufkin, BBC Londres. When a pet dies, should you be allowed time off work? (2018). Recuperado de <https://www.bbc.com/worklife/article/20180912-when-a-pet-dies-should-you-be-allowed-time-off-work>

[15] Bryan Lufkin, BBC Londres. When a pet dies, should you be allowed time off work? (2018). Recuperado de <https://www.bbc.com/worklife/article/20180912-when-a-pet-dies-should-you-be-allowed-time-off-work>

[16] Wich, Gay. Why We Need to Take Pet Loss Seriously. Scientific American, 22-5-2018. <https://www.scientificamerican.com/article/why-we-need-to-take-pet-loss-seriously/>

[17] Moreno. El proceso de duelo tras la pérdida de una mascota. Universidad Pontificia Comillas de

[18] Wich, Gay. Why We Need to Take Pet Loss Seriously. Scientific American, 22-5-2018. <https://www.scientificamerican.com/article/why-we-need-to-take-pet-loss-seriously/>

[19] Redmalm, David. Pet Grief: when is non-human life grievable?. The Sociological Review, Revista No. 63, pág. 19-35. 2015.

SENADO DE LA REPUBLICA
Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 23 del mes Julio del año 2024
se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 023 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y
cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: H.O. Alejandro Carlos Chacón, Julio Elías
Chagüí, Fabio Amin Saleme, Alejandro Vega Pérez.

SECRETARIO GENERAL

SECCIÓN DE LEYES

SENADO DE LA REPÚBLICA – SECRETARÍA GENERAL – TRAMITACIÓN LEYES

Bogotá D.C., 23 de Julio de 2024

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de Ley No.023/24 Senado "POR MEDIO DEL CUAL SE OTORGA LA LICENCIA REMUNERADA DE DOS DÍAS AL TRABAJADOR POR LA MUERTE DE SU ANIMAL DOMÉSTICO DE COMPAÑÍA, DE SOPORTE EMOCIONAL O DE AQUELLOS QUE CUMPLEN LA FUNCIÓN DE ASISTENCIA O SERVICIO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por los Honorables Senadores ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO, JULIO ELÍAS CHAGÜÍ FLÓREZ, FABIO RAÚL AMIN SALEME, ALEJANDRO ALBERTO VEGA PÉREZ. La materia de que trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión SÉPTIMA Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones Constitucionales y Legales.

GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario General

PRESIDENCIA DEL H. SENADO DE LA REPÚBLICA – JULIO 23 DE 2024

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el precitado Proyecto de Ley a la Comisión SÉPTIMA Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional para que sea publicado en la Gaceta del Congreso.

CÚMPLASE

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

EFRAIN JOSÉ CEPEDA SARABIA
SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

GREGORIO ELJACH PACHECO

PROYECTO DE LEY NÚMERO 24 DE 2024 SENADO

por medio de la cual se expide el Código Deontológico de la Profesión de Enfermería, se deroga la Ley 911 de 2004 y se dictan otras disposiciones.

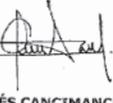
Bogotá D.C., 24 de julio de 2024

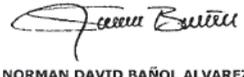
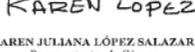
Doctor
GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario General
Senado de la República
Ciudad.-

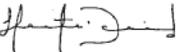
ASUNTO: RADICACIÓN PROYECTO DE LEY "POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA, SE DEROGA LA LEY 911 DE 2004 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

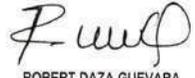
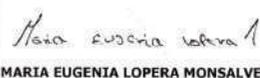
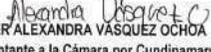
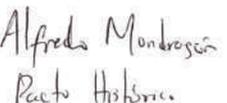
En calidad de Congresistas de la República, y en uso del derecho consagrado en el artículo 150 de la Constitución Política de Colombia, por su digno conducto nos permitimos poner a consideración del Honorable Senado de la República el siguiente proyecto de ley: "POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA, SE DEROGA LA LEY 911 DE 2004 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Cordialmente,

 MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO Representante a la Cámara por el departamento del Tolima Partido Alianza Verde – Pacto Histórico	 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara Pacto Histórico
 ANDRÉS CANCEMANCE LÓPEZ Representante a la Cámara por el Putumayo Pacto Histórico	 JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES Representante a la Cámara por Boyacá Partido Alianza Verde

 JULIO CÉSAR ESTRADA CORDERO Senador de la República	 OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA Senador de la República Partido Comunes
 NORMAN DAVID BAÑOL ALVAREZ Representante a la Cámara Circunscripción Especial Indígena	 WILMER CASTELLANOS HERNANDEZ Representante a la Cámara por Boyacá Partido Verde
 AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO Representante a la Cámara por el Atlántico Pacto Histórico	 WILSON ARIAS CASTILLO Senador de la República Pacto Histórico
 OLGA BEATRIZ GONZÁLEZ CORREA Representante a la Cámara por el Tolima Partido Liberal Colombiano	 KAREN LÓPEZ KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR Representante a la Cámara Citrep No. 16

 FABIAN DIAZ PLATA Senador de la República Partido Alianza Verde	 ANDREA PADILLA VILLARRAGA Senadora de la República Partido Alianza Verde
 JORGE ALBERTO CERCHIARO FIGUEROA Representante a la Cámara Departamento de La Guajira	 LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO Representante a la Cámara Departamento del Huila
 Martha Isabel Peralta Epleyú Senadora de La República Pacto Histórico - Mais	 OLGA LUCIA VELASQUEZ NIETO Representante a la cámara por Bogotá Partido Alianza Verde
 EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 HÉCTOR DAVID CHAPARRO Representante a la Cámara Partido Liberal
 SONIA SHIRLEY BERNAL SÁNCHEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Coalición	 MARIA FERNANDA CARRASCAL R. Representante a la Cámara por Bogotá

 ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Polo Democrático - Pacto Histórico	 MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE Representante a la Cámara Partido Liberal
 LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA Representante a la Cámara por Cundinamarca PACTO HISTÓRICO	 JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA Representante a la Cámara por Antioquia Partido Alianza Verde
 GERARDO YEPES CARO Representante a la Cámara por el Tolima Partido Conservador	 Alfredo Mondragón Pacto Histórico

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 24 del mes Julio del año 2024

se radicó en este despacho el proyecto de ley

Nº. 024 Acto Legislativo Nº _____, con todos y

cada uno de los requisitos constitucionales y legales

por H.S. Julio Cesar Estrella, Omar de Jesus Restrepo, Wilson Arias,

Fabian Diaz, Andrea Padilla, Martha Peralta, Sonia Bernal, Robert Daza,

H.P. Héctor Alonso, Hericléto Londoño, Andrés Giribonza, Paul Salamanca,

Norman Barón, Agneth Saaf, Jorge Cerchiaro y otros legisladores.

SECRETARIO GENERAL

PROYECTO DE LEY No. 24 DE 2024

"POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA, SE DEROGA LA LEY 911 DE 2004 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. OBJETO, PRINCIPIOS Y AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º. OBJETO DE LA LEY. La presente ley se aplica en el ejercicio profesional de Enfermería con el objetivo de que se respeten los principios éticos, deontológicos y las responsabilidades del profesional. Define la competencia en el proceso deontológico disciplinario, las faltas, las sanciones y el procedimiento.

ARTÍCULO 2º PRINCIPIOS RECTORES DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA. Los principios rectores de la profesión de enfermería son: el respeto a la vida, a la dignidad de los seres humanos y a sus derechos, sin discriminación por razones de edad, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, origen familiar o étnico, lengua, cultura, condición socioeconómica e ideología política y filosófica.

Adicionalmente, veracidad, solidaridad, lealtad, confidencialidad, compasión; los establecidos en la Ley 266 de 1996: integralidad, individualidad, dialogicidad, calidad, continuidad, oportunidad, y los principios bioéticos de beneficencia, no maleficencia, respeto a la autonomía, justicia, vulnerabilidad e integridad.

ARTÍCULO 3º. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS. Esta ley regula la responsabilidad deontológica del ejercicio de la enfermería para los profesionales que estén legalmente autorizados para ejercer esta profesión en Colombia. Son destinatarios de la presente Ley los profesionales de enfermería, en ejercicio independiente o vinculados en forma directa o indirecta a instituciones que brindan servicios de salud y que en razón a su cargo asuman funciones relacionadas con la Docencia, la investigación, la gestión y el cuidado a las personas, a la familia y a la comunidad, en cualquier ámbito donde el sujeto de cuidado vive, trabaja, estudia o se recrea.

ARTÍCULO 4º. CUIDADO DE ENFERMERÍA. El cuidado de enfermería es el ser y la esencia de la disciplina. Se fundamenta en las ciencias naturales y sociales, en el desarrollo teórico propio de la enfermería y en los avances tecnológicos disponibles en el ámbito del cuidado de la salud y la enfermedad.

El acto de cuidado se da en la interacción humana, mediante un abordaje integral, dinámico, dialógico, empático y en la comunicación terapéutica entre el profesional de enfermería y el sujeto de cuidado (persona, familia, comunidad) durante el curso de vida y en su proceso final, teniendo como imperativo moral el respeto por la dignidad del sujeto y su entorno.

Es un juicio valorativo integral y un proceso dinámico y participativo para identificar las necesidades del sujeto de cuidado, establecer las prioridades, decidir, ejecutar y evaluar el plan de cuidado de enfermería, que incluye acciones independientes y colaborativas.

Los propósitos son promover el cuidado de la salud, de la vida, el bienestar, y el autocuidado, prevenir la enfermedad, intervenir en el tratamiento, en la rehabilitación, en el cuidado paliativo, con la finalidad de contribuir a mejorar la calidad de vida y a promover el desarrollo de las potencialidades individuales y colectivas.

PARÁGRAFO: El ejercicio de cuidado de enfermería requiere disponibilidad de tiempo real y efectivo. Es responsabilidad de la entidad empleadora o contratante garantizar el tiempo y las demás condiciones que requiere el profesional para realizar el cuidado de las personas con calidad, de manera oportuna, prudente y diligente.

ARTÍCULO 5º. SUJETO DE CUIDADO. El sujeto de cuidado de enfermería es el ser humano, cuya naturaleza es única, irrepetible e indivisible. El sujeto de cuidado es titular de derechos y deberes y puede ser abordado de forma individual o colectiva.

ARTÍCULO 6º. CONSENTIMIENTO INFORMADO. Es un proceso de comunicación dialógico mediante el cual el profesional de enfermería solicita al sujeto de cuidado, que se encuentre en pleno uso de sus facultades mentales y legales, la autorización sobre la realización de una intervención de cuidado propuesta para su condición de salud, una vez se le haya brindado información oportuna, clara, detallada, completa y comprensible sobre los procedimientos y las alternativas, para que el sujeto de cuidado realice la ponderación del riesgo-beneficio de la intervención y tome la decisión en forma libre y voluntaria.

El sujeto de cuidado tiene el derecho de autorizar o denegar el procedimiento, igualmente, lo puede revocar en cualquier momento.

Los procedimientos invasivos y los considerados de alto riesgo, requieren que el consentimiento informado sea suscrito por el sujeto de cuidado competente. En los casos en que el sujeto de cuidado sea menor de edad o sea una persona con discapacidad legal o mental o en estado de inconsciencia para expresar su voluntad, el consentimiento informado se otorga mediante representación o el consentimiento sustituto, de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Las instituciones deberán reglamentar en sus protocolos las condiciones de exigencia del consentimiento informado en el cuidado de enfermería.

ARTÍCULO 7º. HISTORIA CLÍNICA. La historia clínica es un documento privado, físico o electrónico, obligatorio, sometido a reserva, en el cual se registran cronológicamente las condiciones de salud del sujeto de cuidado, el plan terapéutico, el proceso de atención, las intervenciones de enfermería, los actos médicos y los procedimientos realizados por el equipo de salud.

Es utilizada por el equipo humano de salud vinculado a la situación en particular, para conocer la información sobre el manejo y la evolución del estado de salud de la persona. Puede ser conocida por el sujeto de cuidado, por el personal de salud en formación, por

<p>terceros previa autorización del sujeto de cuidado o de su representante legal, por los tribunales deontológicos y en los casos previstos por la ley.</p> <p>ARTÍCULO 8º. OBLIGACIÓN DE MEDIO. El ejercicio de la enfermería implica obligaciones de medio debiendo garantizar idoneidad, esto es saber científico, saber hacer y estar actualizado. De ninguna manera el ejercicio de enfermería implica obligaciones de resultado.</p> <p>La valoración deontológica del cuidado de enfermería deberá tener en cuenta las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon los hechos, y las precauciones que frente al mismo hubiera aplicado un profesional de enfermería prudente y diligente.</p> <p>ARTÍCULO 9º. OBJECCIÓN DE CONCIENCIA. La objeción de conciencia es el derecho que tiene el profesional de enfermería de rehusarse a cumplir una intervención de cuidado, un mandato legal o reglamentario proferido por la normatividad propia de la profesión o por las instituciones prestadoras de salud, invocando convicciones personales que entran en conflicto con sus creencias de carácter ético, filosófico o religioso. El profesional de enfermería tiene el derecho a ejercer la objeción de conciencia sin que por esto se le puedan menoscabar sus derechos o imponérsele sanciones.</p> <p>PARÁGRAFO: En ningún caso la objeción de conciencia retrasará o impedirá el cuidado de enfermería al sujeto de cuidado. La objeción deberá presentarse por escrito o de acuerdo con el procedimiento establecido por la institución prestadora de servicios de salud para formularla. La entidad deberá elaborar una lista de los profesionales de enfermería no objetores, para asegurar o garantizar la prestación del cuidado.</p> <p>ARTÍCULO 10º. REFLEXIÓN ÉTICA. El profesional de enfermería tendrá el derecho a tener espacios y tiempo en la institución empleadora o contratante, para participar con otros profesionales y trabajadores de la salud en las actividades de reflexión, deliberación y análisis, sobre tensiones y dilemas de orden ético y bioético que afecten su capacidad de actuación frente a las situaciones cotidianas de la práctica y los problemas que inciden en las relaciones, en el ejercicio profesional en las Instituciones de salud, de educación y en las organizaciones empresariales y gremiales. Estos espacios deberán ser promovidos por las directivas de enfermería en la institución dentro de la jornada laboral.</p> <p>TÍTULO II. FUNDAMENTOS DEONTOLÓGICOS DEL EJERCICIO DE LA ENFERMERÍA.</p> <p>CAPÍTULO I. CONDICIONES, RAZÓN, INDUCCIÓN Y DELEGACIÓN EN EL EJERCICIO DE LA ENFERMERÍA.</p> <p>ARTÍCULO 11º. CONDICIONES PARA EL EJERCICIO DE LA ENFERMERÍA. Entiéndase por condiciones para el ejercicio de la enfermería, los requisitos básicos indispensables que la institución empleadora debe proporcionar al profesional de enfermería, que le permitan actuar con autonomía profesional, calidad e independencia y sin los cuales no podrá garantizar la calidad del acto de cuidado de enfermería.</p> <p>Son requisitos básicos: la disponibilidad de tiempo real y efectivo, la idoneidad y cantidad suficiente de personal según la normatividad vigente, la infraestructura física, la descripción</p>	<p>de los procedimientos técnico administrativos, los registros para el sistema de información, el transporte, las comunicaciones, la auditoría de servicios, la inducción a la institución y al área específica de trabajo, la educación continua, la dotación, los elementos de protección personal, las medidas de bioseguridad y el control de riesgo al que se expone por la labor que desempeña.</p> <p>Igualmente, el profesional de enfermería gozará de las condiciones laborales que propicien su bienestar físico y mental (pausas activas, descansos responsables dentro del horario laboral, entre otros) que prevengan la fatiga laboral, le permitan actuar con seguridad y brindar cuidado de calidad a los sujetos de cuidado.</p> <p>PARÁGRAFO 1. El profesional de enfermería tiene el derecho y la responsabilidad de participar en la definición y aplicación de criterios para seleccionar, supervisar y evaluar al personal profesional y auxiliar de enfermería de su equipo de trabajo, para asegurar que este responda a los requerimientos y a la complejidad del cuidado de enfermería.</p> <p>PARÁGRAFO 2. El profesional que identifica déficit de las condiciones para el ejercicio de la enfermería o del personal subordinado en su área de trabajo, tiene el derecho y la responsabilidad de informar a las instancias pertinentes, para solicitar su cambio, sin que por ello se menoscaben sus derechos o se le impongan sanciones.</p> <p>PARÁGRAFO 3. Cuando el profesional de enfermería no cuenta con las condiciones básicas indispensables, que pongan en riesgo su vida o la del sujeto de cuidado, tiene derecho a rehusarse a prestar el servicio de cuidado, sin que por ello se menoscaben sus derechos o se le impongan sanciones.</p> <p>PARÁGRAFO 4. Cuando se ocasione daño a los sujetos de cuidado por el déficit de las condiciones básicas para el ejercicio profesional, este será una causal de exención de responsabilidad disciplinaria, si se comprueba que el daño se originó por causas imputables a la institución.</p> <p>PARÁGRAFO 5. El profesional de enfermería podrá participar en programas de educación continua y desarrollo profesional para mantener actualizados sus conocimientos y habilidades. Estos programas podrán ser desarrollados por entidades externas, su empleador o contratante.</p> <p>ARTÍCULO 12º. RAZÓN DE SUJETOS DE CUIDADO POR PROFESIONAL DE ENFERMERÍA. El profesional solamente podrá responder por el cuidado directo o por la gestión del cuidado de enfermería, cuando el número de personas asignadas para que sean cuidadas por el profesional de enfermería, con la cantidad de personal auxiliar suficiente, se ajuste a la complejidad de la situación de salud de las personas, y permita cumplir con los estándares de calidad, seguridad y oportunidad del cuidado.</p> <p>PARÁGRAFO 1. El número de sujetos de cuidado, asignados a un profesional de enfermería debe ajustarse tanto al nivel de complejidad de los servicios de salud en los que se brinde cuidado, como a la complejidad de la condición de salud y requerimientos de cuidado de los sujetos; en servicios de salud de alta complejidad, máximo tres (3) pacientes en cada turno por profesional con un (1) auxiliar de enfermería; en servicios de mediana complejidad</p>
<p>máximo ocho (8) pacientes, siempre y cuando cuente mínimo con dos (2) auxiliares de enfermería para apoyar el cuidado a este número de pacientes. En servicios de baja complejidad, máximo doce (12) pacientes, siempre y cuando el profesional cuente con dos (2) auxiliares de enfermería.</p> <p>PARÁGRAFO 2. Esta relación de sujetos de cuidado por profesional de enfermería, deberá tenerse en cuenta siempre que no exista una norma más favorable para brindar cuidado de enfermería con calidad y seguridad.</p> <p>ARTÍCULO 13º. UBICACIÓN PROFESIONAL. El profesional de enfermería tiene el derecho a ser ubicado en el área de trabajo correspondiente con su preparación académica y experiencia.</p> <p>PARÁGRAFO: En caso de que al profesional de enfermería se le asignen actividades o tareas diferentes de las propias de su competencia, podrá negarse a desempeñarlas cuando con ellas se afecte su dignidad, su desarrollo profesional, el tiempo requerido para brindar cuidado de enfermería o ponga en riesgo la seguridad de los sujetos de cuidado. Por esta razón, no se le podrán menoscabar sus derechos o imponérsele sanciones al profesional de enfermería.</p> <p>ARTÍCULO 14º. INDUCCIÓN LABORAL. El profesional de enfermería tiene el derecho a recibir inducción de la institución empleadora o contratante con las prestaciones de ley correspondientes, como parte integral del contrato de trabajo, que le permita tener la información necesaria y suficiente para trabajar con lealtad y contribuir al fortalecimiento de la calidad del ejercicio de enfermería y de la imagen profesional e institucional.</p> <p>PARÁGRAFO 1: La inducción es una parte del proceso de vinculación a la entidad empleadora o contratante mediante actividades de información suficiente y de calidad, que tiene como objeto que el profesional de enfermería pueda conocer la entidad, su misión, visión, valores, objetivos, políticas, sistema de organización, registros, protocolos, normas, servicios, y todo lo concerniente a sus derechos y deberes, funciones y responsabilidades específicas, que correspondan al cargo para el cual se le contrata.</p> <p>PARÁGRAFO 2. El profesional de enfermería, antes de asumir la responsabilidad del cuidado, requiere de las instituciones prestadoras de servicios de salud, una inducción que incluye un tiempo de práctica en el área donde el profesional prestará sus servicios, con acompañamiento y orientación de un colega con experiencia en el área, para conocer los procesos, protocolos, guías de manejo y procedimientos específicos de ésta. La inducción aplica en todos los casos de iniciación y de cambio de labores y para el ejercicio de la docencia, en una nueva entidad y en cada nuevo servicio o área de trabajo.</p> <p>PARÁGRAFO 3: Los profesionales de enfermería deberán recibir capacitación en sensibilización cultural y eliminación de sesgos inconscientes para asegurar un trato igualitario y justo a todos los sujetos de cuidado.</p> <p>ARTÍCULO 15º. DELEGACIÓN. El profesional de enfermería, con base en el análisis de las circunstancias de tiempo, modo y lugar, podrá delegar actividades de cuidado de enfermería al técnico laboral en auxiliar de enfermería cuando, de acuerdo con su juicio, no</p>	<p>ponga en riesgo la integridad física o mental del sujeto de cuidado; de forma excepcional podrá delegar aquellos cuidados y procedimientos que exijan conocimientos científicos, habilidades técnicas o tecnológicas especiales, que deban ser realizados en servicios especializados o de alta complejidad.</p> <p>PARÁGRAFO. Cuando como consecuencia de la delegación, se ocasione daño a los sujetos de cuidado, el profesional de enfermería quedará exento de la responsabilidad.</p> <p>TÍTULO III. RESPONSABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA</p> <p>CAPÍTULO I. RESPONSABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON LOS SUJETOS DE CUIDADO.</p> <p>ARTÍCULO 16º. CUIDADO INTEGRAL Y DE CALIDAD. Es deber del profesional brindar cuidado integral de enfermería al sujeto de cuidado, en el contexto de la salud y de la enfermedad, con calidad, de manera oportuna, prudente y diligente.</p> <p>ARTÍCULO 17º. TRIAGE. El triage consiste en una valoración clínica breve que determina la prioridad en que un paciente será atendido en los servicios de urgencias. El profesional de enfermería deberá realizar la selección y la clasificación de los pacientes, basado en sus necesidades terapéuticas, los recursos disponibles y los protocolos institucionales.</p> <p>El profesional de enfermería, para realizar el procedimiento enunciado, deberá contar con el tiempo suficiente que le permita hacer un interrogatorio completo para la clasificación, y para brindar una comunicación e información completa a los familiares.</p> <p>PARÁGRAFO: El profesional de enfermería, para desempeñarse en triage en los servicios de urgencias, deberá contar con entrenamiento específico y experiencia profesional clínica no inferior a un (1) año.</p> <p>ARTÍCULO 18º. SOLICITUD DE CONSENTIMIENTO INFORMADO. Es deber del profesional de enfermería solicitar a los sujetos de cuidado el consentimiento informado para la realización de intervenciones de enfermería, de acuerdo con las disposiciones vigentes.</p> <p>No se requiere el consentimiento informado escrito, específico para cada intervención en particular, no obstante, el profesional de enfermería siempre deberá informar al sujeto de cuidado sobre las actividades a realizar, obtener su autorización verbal y registrarlo en las notas de enfermería. De igual manera, deberá proceder cuando ellos sean sujetos de prácticas de docencia o de investigación de enfermería.</p> <p>PARÁGRAFO. Para solicitar la autorización o el consentimiento al sujeto de cuidado, el profesional deberá informar en forma oportuna, clara, detallada, completa y comprensible sobre la intervención de cuidado de enfermería a realizar, los procedimientos, las alternativas, los posibles efectos secundarios, los cuidados que el sujeto o sus cuidadores deben realizar, y aclarar las inquietudes.</p>

<p>Para solicitar el asentimiento a los menores de edad y el consentimiento de las personas con discapacidad mental, deberá tener en cuenta la normatividad vigente.</p> <p>ARTÍCULO 19º. ABOGACÍA DE DERECHOS. El profesional de enfermería, en el ejercicio de cuidado, deberá abogar por que se respeten los derechos de los sujetos de cuidado, especialmente de quienes presenten algún tipo de vulnerabilidad en razón de sus condiciones individuales y particulares o de quienes estén limitados en el ejercicio de su autonomía.</p> <p>ARTÍCULO 20º. ACTITUD PROFESIONAL. La actitud del profesional de enfermería con el sujeto de cuidado será de empatía, apoyo, prudencia e información enmarcada en procesos de comunicación efectiva y asertiva. El profesional deberá adoptar una conducta respetuosa y tolerante frente a la autonomía, a la libertad, a la orientación sexual, a la intimidad, a las creencias, a los valores culturales y a las convicciones religiosas de los sujetos de cuidado.</p> <p>ARTÍCULO 21º. COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN AL SUJETO DE CUIDADO. El profesional de enfermería brindará información a los sujetos de cuidado sobre las intervenciones relativas al cuidado de enfermería y se abstendrá de dar a los sujetos de cuidado y a sus familiares, pronósticos o evaluaciones respecto a diagnósticos, prescripciones, procedimientos, intervenciones o tratamientos determinados por otros profesionales.</p> <p>ARTÍCULO 22º. SOLICITUDES DEL SUJETO DE CUIDADO. El profesional de enfermería deberá atender las solicitudes del sujeto de cuidado que sean ética y legalmente procedentes dentro del campo de su competencia profesional. Cuando no lo sean, deberá analizarlas con el sujeto de cuidado y con los profesionales tratantes, para tomar la decisión pertinente.</p> <p>ARTÍCULO 23º. PROTECCIÓN A LAS RELACIONES AFECTIVAS. En el proceso de cuidado, el profesional de enfermería protegerá el derecho del sujeto de cuidado a la comunicación y a mantener los lazos afectivos con su familia y amigos, aún frente a las normas institucionales que puedan limitar estos derechos, siempre y cuando se garantice la seguridad del sujeto. En todo caso deberá privilegiar los derechos del sujeto de cuidado. Por esta razón, no se le podrán menoscabar sus derechos o imponerse sanciones al profesional de enfermería.</p> <p>ARTÍCULO 24º. DEBER DEL SECRETO PROFESIONAL. El profesional de enfermería deberá guardar el secreto profesional de toda la información recibida del sujeto de cuidado en el proceso de atención de enfermería, para garantizar su derecho a la intimidad, aún después de la muerte de la persona, salvo en las situaciones previstas en la ley. De él forma parte todo cuanto se haya visto, oído, deducido, comprendido y escrito por motivo del ejercicio de la profesión.</p> <p>ARTÍCULO 25º. EXCEPCIONES AL SECRETO PROFESIONAL. El secreto profesional se puede desvelar en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Con la autorización expresa del sujeto de cuidado o su representante legal. 	<ol style="list-style-type: none"> 2. A los responsables del sujeto de cuidado cuando es menor de edad o persona incapaz legal o mentalmente. En el caso de menores de edad se tendrá en cuenta el grado de madurez y el impacto del tratamiento sobre su autonomía actual y futura. 3. A las autoridades judiciales o administrativas en los casos previstos por la ley, salvo que se trate de informaciones que el paciente haya confiado al profesional y cuya declaración pueda implicar autoincriminación, a menos que se trate de informes sanitarios o epidemiológicos en donde no se haya individualizado al paciente. 4. A los interesados, cuando por defectos físicos irremediables, o por enfermedades graves infecto contagiosas, hereditarias o genéticas, se ponga en peligro la vida o integridad de estos, de su pareja, de su descendencia, o de terceros. 5. En situaciones extremas en las que se ponga en peligro la vida e integridad de personas y la salud pública. <p>ARTÍCULO 26º. DATOS E IMAGEN DEL SUJETO DE CUIDADO. El profesional de enfermería deberá proteger los datos personales y la imagen del sujeto de cuidado. Evitará publicar imágenes y datos de éste, por cualquier medio, salvo consentimiento expreso.</p> <p>ARTÍCULO 27º. ENTREGA Y RECIBO DE TURNO. El profesional de enfermería deberá entregar la información sobre los aspectos relevantes del cuidado y las condiciones de cada paciente asignado en el turno que finaliza, para transferir la responsabilidad al profesional o al equipo de enfermería que llega al servicio para dar continuidad al cuidado de los pacientes, de acuerdo con los protocolos y normas de la institución.</p> <p>CAPÍTULO II. RESPONSABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON LA ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS</p> <p>ARTÍCULO 28º. ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS. El profesional de enfermería deberá administrar al sujeto de cuidado los medicamentos prescritos, cumpliendo los requisitos establecidos en la presente ley.</p> <p>En el proceso de administración deberá cumplir con las recomendaciones establecidas en los protocolos de seguridad de la institución empleadora o contratante, y con todos los correctos establecidos por la autoridad competente en Colombia. Podrá prescribir y administrar aquellos medicamentos para los cuales está autorizado mediante protocolos establecidos en la institución o normas legales vigentes.</p> <p>PARÁGRAFO: El profesional deberá administrar los medicamentos de acuerdo con las pautas y los estándares específicos establecidos por la industria farmacéutica para cada medicamento y evitará hacer mezclas de medicamentos incompatibles, que afecten su eficacia y pongan en riesgo la seguridad del sujeto de cuidado o puedan producirle interacción farmacológica.</p> <p>ARTÍCULO 29º. REQUISITOS PARA LA ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS. Para la administración de medicamentos, el profesional de enfermería deberá contar con la correspondiente prescripción realizada por profesional debidamente autorizado de forma</p>
<p>escrita, legible, correcta y actualizada: en todo caso tendrá en cuenta la normatividad vigente sobre prescripción.</p> <p>Para la administración de medicamentos el profesional de enfermería deberá conocer la condición clínica general del sujeto de cuidado y la historia fármaco-terapéutica, que le permitan identificar riesgos e interactuar con otras disciplinas para su manejo.</p> <p>El profesional de enfermería responsable de la administración de medicamentos en cada servicio de mediana y alta complejidad, deberá tener dedicación exclusiva y disponer de tiempo real y efectivo en su turno de trabajo para cumplir a cabalidad esta función, con la observancia de las precauciones y los correctos indispensables para disminuir el riesgo de error.</p> <p>ARTÍCULO 30º. OBJECCIÓN A LA PRESCRIPCIÓN. Cuando el profesional de enfermería, con base en conocimientos científicos, considere que como consecuencia de una prescripción se puede llegar a causar daño o someter a riesgos o tratamientos injustificados al sujeto de cuidado, contactará a quien emitió la prescripción, con el fin de discutir las dudas y los fundamentos de su preocupación. Si el profesional tratante mantiene su posición invariable, el profesional de enfermería actuará de acuerdo con su criterio: bien sea de conformidad con este profesional o solicitando un segundo concepto de otro profesional con igual o superior nivel de formación, que confirme o modifique la prescripción. En cualquier caso, deberá dejar constancia escrita de su actuación.</p> <p>ARTÍCULO 31º. FACTORES DE AGRAVACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS. Son factores de agravación en la administración de medicamentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Registrar el medicamento en la historia clínica, sin que se haya administrado. 2. Omitir la administración de medicamentos en el sujeto de cuidado. 3. Cuando la omisión pueda poner en riesgo la vida del sujeto de cuidado. 4. Cuando el medicamento que se omitió administrar se encuentre en posesión del profesional de enfermería. <p>CAPÍTULO III. RESPONSABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON LOS REGISTROS CLÍNICOS</p> <p>ARTÍCULO 32º. UTILIZACIÓN DE LA HISTORIA CLÍNICA. El profesional de enfermería utilizará la historia clínica para obtener información sobre el estado de salud del sujeto de cuidado, como parte del proceso de cuidado.</p> <p>Podrá utilizar la historia clínica para fines de investigación científica, siempre y cuando se mantenga la reserva sobre la identidad del sujeto de cuidado, se respeten las directrices para salvaguardar los datos sensibles del sujeto de investigación y en general, la normatividad vigente.</p> <p>PARÁGRAFO: En el desarrollo de las actividades de docencia en los servicios donde se lleve a cabo la práctica formativa, tendrán acceso a la historia clínica, tanto el estudiante de pregrado como el de posgrado y el docente.</p>	<p>ARTÍCULO 33º. REGISTRO DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA. El profesional de enfermería deberá describir cronológicamente, en los registros de enfermería los datos, las observaciones, los conceptos, las intervenciones que realice, las decisiones que se tomen en relación con el cuidado de enfermería, e informes derivados de este, y de las actuaciones interdisciplinarias que realizan los profesionales de enfermería al sujeto en los distintos ámbitos de cuidado.</p> <p>PARÁGRAFO. Entiéndase por registros de enfermería los documentos específicos que hacen parte de la historia clínica para describir la información relacionada con el cuidado de enfermería.</p> <p>ARTÍCULO 34º. FORMATOS DE REGISTRO. El profesional deberá adoptar los formatos y medios de registro que respondan a las necesidades de información que se deba mantener acerca de los cuidados de enfermería que se realizan a los sujetos de cuidado, según los niveles de complejidad, sin perjuicio del cumplimiento de las normas provenientes de las directivas institucionales o de autoridades competentes.</p> <p>Utilizará los formatos y medios establecidos en las instituciones que corresponden a la competencia profesional de enfermería, de acuerdo con la complejidad de las unidades o servicios.</p> <p>ARTÍCULO 35º. CARACTERÍSTICAS DEL REGISTRO. El profesional de enfermería deberá utilizar el sistema de registro de historia clínica disponible en la institución (impreso o electrónico) y cumplir las normas establecidas. Diligenciará los registros de enfermería de la historia clínica en forma veraz, secuencial, coherente, legible, clara, sin tachaduras, enmendaduras, intercalaciones o espacios en blanco y sin utilizar siglas distintas a las internacionalmente aprobadas. Cada registro debe llevar la fecha y la hora de realización, el nombre completo y la firma del responsable. La falsedad en los registros constituye una falta grave.</p> <p>ARTÍCULO 36º. REGISTRO RETROSPECTIVO Y CORRECCIONES. Cuando el profesional no pueda registrar de forma inmediata una intervención realizada, deberá hacerlo tan pronto le sea posible, anotando la razón. Las correcciones a que haya lugar, se podrán hacer a continuación del texto que las amerite, haciendo la salvedad respectiva y guardando la debida secuencia. Cada anotación adicional debe cumplir con las mismas características de registro del artículo precedente.</p> <p>CAPÍTULO IV. RESPONSABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON EL TALENTO HUMANO EN SALUD</p> <p>ARTÍCULO 37º. RELACIONES PROFESIONALES. Las relaciones del profesional de enfermería con sus colegas, con otros miembros del talento humano en salud y con el personal administrativo, independiente del nivel jerárquico, deberán fundamentarse en el respeto y el diálogo. En todo caso, las relaciones del profesional de enfermería con el personal mencionado no deben interferir en la toma de decisiones adecuadas y oportunas en beneficio de los sujetos de cuidado.</p>

<p>ARTÍCULO 38º. PROHIBICIÓN DE CONDUCTAS LESIVAS AL TALENTO HUMANO. El profesional de enfermería se abstendrá de censurar o descalificar las actuaciones de sus colegas y demás personal sanitario o administrativo, así como de cometer conductas lesivas (Ultrajes físicos o psicológicos, injurias, calumnias o falsos testimonios) tendientes a menoscabar los derechos, la autoestima o la dignidad de cualquiera de ellos, y su divulgación por cualquier medio. Esta falta será agravada cuando la conducta ejercida tiene el propósito de estimular el ascenso o progreso profesional de sí mismo o de terceros.</p> <p>CAPÍTULO V. RESPONSABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON LAS INSTITUCIONES Y LA SOCIEDAD</p> <p>ARTÍCULO 39º. RESPONSABILIDADES INHERENTES AL CARGO. El profesional de enfermería cumplirá las responsabilidades deontológicas inherentes al cargo que desempeñe en las instituciones en donde preste sus servicios, siempre y cuando estas no impongan obligaciones que violen cualquiera de las disposiciones deontológicas consagradas en la presente ley, o que pongan en riesgo la calidad de su ejercicio profesional.</p> <p>ARTÍCULO 40º. FALSEDAD EN DOCUMENTOS. La utilización por parte del profesional de enfermería de documentos alterados o falsificados, para cualquier fin (acreditar estudios, experiencia laboral o condiciones de salud u otros, y que pueda servir de prueba), constituye falta grave contra la deontología, sin perjuicio de las sanciones administrativas, laborales, civiles o penales a que haya lugar.</p> <p>ARTÍCULO 41º. PROHIBICIÓN DE PROMOCIÓN Y USO DE PRODUCTOS. El profesional de enfermería debe abstenerse de participar en propaganda, promoción, venta y utilización de medicamentos, preparados farmacéuticos y dispositivos médicos que no cuenten con los registros sanitarios legales vigentes.</p> <p>CAPÍTULO VI. RESPONSABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA INVESTIGACIÓN</p> <p>ARTÍCULO 42º. PROTECCIÓN A LOS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN. En los procesos de investigación en que el profesional de enfermería participe o realice, deberá salvaguardar la dignidad, la integridad y la protección al sujeto de investigación. Respetará las disposiciones éticas y legales vigentes sobre la materia y las declaraciones internacionales que la ley colombiana adopte. El profesional de enfermería respetará y protegerá los derechos de los sujetos de investigación en condición de vulnerabilidad. La violación a este artículo constituye falta grave.</p> <p>ARTÍCULO 43º. CONSENTIMIENTO INFORMADO EN INVESTIGACIÓN. El profesional de enfermería que participe o realice investigaciones deberá verificar que el sujeto de investigación o su representante legal otorgue el consentimiento informado. La violación a este artículo falta grave.</p> <p>ARTÍCULO 44º. VERACIDAD DE LOS DATOS. El profesional de enfermería que realice o participe en investigaciones, deberá asegurarse que la información y datos obtenidos en este proceso correspondan a la verdad. En ningún caso es aceptable la presentación de datos y resultados falsos. La violación a este artículo constituye falta grave.</p>	<p>CAPÍTULO VII. RESPONSABILIDADES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA DOCENCIA</p> <p>ARTÍCULO 45º. PRÁCTICAS DE APRENDIZAJE. El profesional de enfermería en el ejercicio de la docencia deberá preservar el respeto a los principios que orientan el cuidado de enfermería que brindan los estudiantes en las prácticas de aprendizaje, y tomará las medidas necesarias para evitar riesgos y errores que por falta de pericia ellos puedan cometer.</p> <p>PARÁGRAFO: Prolación a las universidades públicas para la asignación de cupos por parte de los hospitales públicos. Las Instituciones de Salud del Estado (ISE) brindarán prolación a las Instituciones de Educación Superior de carácter público para la asignación de cupos de acuerdo a las necesidades para sus prácticas formativas en áreas clínicas y comunitarias, en los programas de pregrado y postgrado del área de la salud, sin exigir contraprestación económica alguna.</p> <p>ARTÍCULO 46º. ACTIVIDAD DOCENTE. El profesional de enfermería en desarrollo de la actividad académica deberá contribuir a la formación integral del estudiante como persona, como ciudadano responsable y como futuro personal de salud idóneo.</p> <p>Deberá estimular en el estudiante de enfermería un pensamiento crítico, el liderazgo, la creatividad, el interés por la investigación científica y la educación permanente para fundamentar la toma de decisiones a la luz de la ciencia, de la ética y de la ley en los ámbitos de desempeño.</p> <p>ARTÍCULO 47º. ESTUDIANTE-SUJETO DE DERECHOS. El profesional de enfermería en el desempeño de la docencia deberá respetar la dignidad del estudiante como sujeto de derechos.</p> <p>Deberá propiciar un proceso de enseñanza aprendizaje acorde con las premisas y principios de la educación y del nivel académico correspondiente, basado en conocimientos actualizados, estudios e investigaciones relacionadas con el avance científico y tecnológico, la humanización del ejercicio profesional, de la ética y de la deontología.</p> <p>ARTÍCULO 48º. PROPIEDAD INTELECTUAL. El profesional de enfermería deberá evidenciar el respeto de la propiedad intelectual y los derechos de autor de los estudiantes, de colegas y otros profesionales. Se abstendrá de hacer plagio en las publicaciones y trabajos que realice.</p> <p>TÍTULO IV. PROCESO DEONTOLÓGICO DISCIPLINARIO PROFESIONAL</p> <p>CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>ARTÍCULO 49º. NORMAS RECTORAS Y PRINCIPIOS. En el proceso de investigación al profesional de enfermería se tendrán en cuenta las siguientes normas rectoras y principios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación. Sólo será sancionado el profesional de enfermería cuando en la práctica, por acción u omisión, incurra en faltas a la ética o a la deontología contempladas en la presente Ley.
<ol style="list-style-type: none"> 2. Respeto a la dignidad. En todo caso, el profesional de enfermería tiene derecho a ser tratado con el debido respeto a su dignidad, inherente al ser humano. 3. Legalidad. El profesional de enfermería sólo será investigado y sancionado por conductas que estén descritas como faltas a la deontología al momento de la realización de la conducta y será objeto de las sanciones contempladas en la presente Ley. 4. Ilícitud sustancial. La conducta del sujeto disciplinable será ilícita cuando afecte sustancialmente el deber deontológico de la profesión de enfermería sin justificación alguna. Habrá afectación sustancial del deber deontológico cuando se contraríen los principios del ejercicio de la profesión de enfermería. 5. Culpabilidad. En materia disciplinaria solo se podrá imponer sanción por conductas realizadas con culpabilidad. Las conductas solo son sancionables a título de dolo o culpa. Queda proscrita toda forma de responsabilidad objetiva. 6. Debido Proceso. Las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento previsto en la presente Ley y en la Constitución Política de Colombia, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción. Se observarán los principios de legalidad de las faltas y de las sanciones, de presunción de inocencia, de <i>non reformatio in pejus</i> y <i>non bis in idem</i>. 7. Asistencia jurídica. El profesional de enfermería podrá ser asistido por un abogado durante todo el proceso. Cuando solicite la designación de un apoderado o se le declare persona ausente, se le designará un defensor de oficio, que podrá ser un estudiante de consultorio jurídico. 8. Fines de la sanción disciplinaria. La sanción disciplinaria tiene finalidad 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 de enfermería. 9. Presunción de inocencia. El profesional de enfermería se presume inocente y será tratado como tal, hasta que se declare su responsabilidad deontológica en decisión en firme y ejecutoriada. La duda razonable se resolverá a favor del profesional inculpado. 10. Favorabilidad. En materia disciplinaria, la ley permisiva o favorable, sustancial o procesal de efectos sustanciales, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Este principio rige también para quien esté cumpliendo la sanción, salvo lo dispuesto en la Constitución Política. 11. Investigación integral. Los tribunales éticos de enfermería tienen la obligación de investigar, tanto lo favorable como lo desfavorable del profesional investigado. 12. Doble Instancia. Todas las decisiones que pongan fin al proceso podrán ser apeladas. El superior no podrá agravar la sanción impuesta cuando el sancionado sea apelante único. 13. Principio de imparcialidad. Los tribunales de ética de enfermería deberán actuar respetando el procedimiento con plena garantía de los derechos de todos los 	<p>intervinientes, sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés, y en general, cualquier clase de motivación subjetiva.</p> <ol style="list-style-type: none"> 14. Principio de eficacia. Los tribunales de ética de enfermería buscarán que el procedimiento logre su finalidad y, para el efecto, removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán dilaciones o retardos y sanearán, de acuerdo con este código, las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa. 15. Criterios para la graduación de la sanción. 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 defina esta ley. 16. Economía procesal. Los magistrados del tribunal de ética de enfermería deberán proceder con austeridad y eficiencia, optimizar el uso del tiempo y de los demás recursos, procurando el más alto nivel de calidad en sus actuaciones, la protección de los derechos de las personas y la celeridad del proceso deontológico disciplinario. 17. Causales de extinción de la acción disciplinaria. Son causales de extinción de la acción disciplinaria las siguientes: <ol style="list-style-type: none"> a. La muerte del investigado. b. La prescripción de la acción disciplinaria. <p>El desistimiento del quejoso no extingue la acción disciplinaria.</p> 18. Cláusula de exclusión. Toda prueba obtenida con violación de los derechos y garantías fundamentales, será nula de pleno derecho, por lo que deberá excluirse de la actuación procesal. Igual tratamiento recibirán las pruebas que sean consecuencia de las pruebas excluidas o las que solo puedan explicarse en razón de su existencia. Al respecto, se deben considerar las siguientes excepciones: la fuente independiente, el vínculo atenuado, el descubrimiento inevitable y los demás que establezca la ley. <p>ARTÍCULO 50º. INICIACIÓN DEL PROCESO DEONTOLÓGICO DISCIPLINARIO. El proceso deontológico disciplinario profesional se podrá iniciar:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De oficio. 2. Por queja verbal o escrita presentada ante los tribunales éticos de enfermería por el sujeto de cuidado, sus representantes o por cualquier otra persona interesada. 3. Por solicitud verbal o escrita dirigida al respectivo tribunal ético de enfermería, por cualquier entidad pública o privada. 4. Por anónimo. <p>ARTÍCULO 51º. SUJETOS PROCESALES. Pueden intervenir en la investigación deontológica disciplinaria como sujetos procesales el profesional de enfermería investigado y su defensor.</p>

<p>ARTÍCULO 52º. FACULTADES DE LOS SUJETOS PROCESALES. Los sujetos procesales tienen las siguientes facultades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar, aportar y controvertir las pruebas e intervenir en la práctica de las mismas. 2. Interponer recursos. 3. Presentar las solicitudes que consideren necesarias para garantizar la legalidad de la actuación disciplinaria y el cumplimiento de los fines de la misma. 4. Obtener copias de las actuaciones procesales dando cumplimiento a su deber de reserva procesal. 5. Acceder al expediente y solicitar copias en cualquier momento de la actuación procesal. <p>PARÁGRAFO. El quejoso no es un sujeto procesal y su actuación se limita a presentar y a ampliar la queja, a presentar las pruebas que tenga en su poder y a interponer recursos en la resolución inhibitoria, archivo del proceso, en el archivo y en la decisión de fallo sancionatorio y de fallo absolutorio. Para esos precisos efectos podrá conocer el expediente en la Secretaría del Despacho que profirió la decisión.</p> <p>ARTÍCULO 53º. IMPLEMENTACIÓN DE TICS. En los procesos disciplinarios se podrá implementar el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, con el fin de agilizar los trámites, siempre y cuando su uso no atente contra los derechos y garantías constitucionales.</p> <p>Las diligencias en general y la práctica de pruebas pueden llevarse a cabo a través de medios como la audiencia o comunicación virtual, y ser recogidas y conservadas en medios electrónicos, y el contenido se consignará por escrito sólo cuando sea estrictamente necesario. De ello se dejará constancia expresa en el acta de la diligencia.</p> <p>Los documentos públicos autorizados o suscritos por medios electrónicos tienen la validez y la fuerza probatoria que las disposiciones del Código General del Proceso le confieren a los mismos. Las reproducciones efectuadas a partir de los respectivos archivos electrónicos se reputarán auténticas para todos los efectos legales.</p> <p>ARTÍCULO 54º. SESIONES VIRTUALES. Los tribunales de ética de enfermería podrán deliberar, votar y decidir en sesiones virtuales, utilizando los medios electrónicos idóneos y dejando constancia de lo actuado por ese mismo medio con los atributos de seguridad necesarios.</p> <p>ARTÍCULO 55º ARCHIVO ELECTRÓNICO DE DOCUMENTOS. Cuando el procedimiento disciplinario se adelante utilizando medios electrónicos, los documentos deberán ser archivados en este mismo medio. Deberán almacenarse por medios electrónicos todos los documentos utilizados en las actuaciones administrativas, sin perjuicio de otros medios de conservación.</p> <p>La conservación de los documentos electrónicos que contengan actos administrativos de carácter individual deberá asegurar la autenticidad e integridad de la información necesaria para reproducirlos, y registrar las fechas de expedición, notificación y archivo.</p>	<p>ARTÍCULO 56º. AVERIGUACIÓN PRELIMINAR. Una vez admitida la queja por la sala correspondiente, la presidencia designará un magistrado instructor, quien en caso de duda sobre la procedencia de la iniciación del proceso deontológico disciplinario profesional, mediante auto ordenará dar trámite a la averiguación preliminar, que tendrá por finalidad establecer si la conducta existió, si es o no constitutiva de falta disciplinaria e identificar e individualizar al profesional de enfermería como presunto responsable de la misma.</p> <p>La averiguación preliminar se realizará en el término máximo de seis (6) meses, vencidos los cuales, se dictará resolución de apertura de investigación formal o resolución inhibitoria. Cuando la investigación recaiga en más de un profesional o más de una conducta, el término se ampliará por tres (3) meses. Cuando no haya sido posible identificar e individualizar al presunto autor, se dictará resolución inhibitoria.</p> <p>PARÁGRAFO. El quejoso o su apoderado tendrán derecho a interponer ante el Tribunal Nacional Ético de Enfermería los recursos contra acto inhibitorio.</p> <p>ARTÍCULO 57º. PROCEDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN DISCIPLINARIA. Cuando con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación previa, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el magistrado podrá dictar auto de apertura de la investigación formal disciplinaria.</p> <p>ARTÍCULO 58º. INVESTIGACIÓN FORMAL. La investigación formal será adelantada por el magistrado instructor, se iniciará con auto de apertura de la investigación en la que además de ordenar la iniciación del proceso, se dispondrá a comprobar las credenciales del profesional de enfermería, lo citará para la diligencia de versión libre y espontánea, decretará la práctica de los medios de pruebas necesarias para el esclarecimiento de los hechos.</p> <p>PARÁGRAFO 1. La investigación se limitará a los hechos objeto de la queja, y a los que estén inescindiblemente vinculados a la misma.</p> <p>PARÁGRAFO 2. Frente al auto de apertura de investigación no procede recurso alguno.</p> <p>PARÁGRAFO 3. La calidad de investigado se adquiere a partir del momento en que se vincule al presunto responsable, en investigación formal. Se deberá notificar la decisión de apertura de investigación al disciplinado de manera personal.</p> <p>ARTÍCULO 59º. CONTENIDO DEL AUTO DE APERTURA DE INVESTIGACIÓN FORMAL. El auto que ordena abrir investigación disciplinaria deberá contener como mínimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identidad del posible autor o autores 2. Relación clara y sucinta de los hechos disciplinariamente relevantes 3. La relación de pruebas cuya práctica se ordena. 4. La información sobre los beneficios de la confesión o aceptación de cargos. <p>ARTÍCULO 60º. VERSIÓN LIBRE. La diligencia de versión libre se adelanta en forma voluntaria y libre de todo apremio, el magistrado instructor deberá informar al disciplinado</p>
<p>los derechos que le asisten. Acto seguido se invita al profesional a que haga la exposición de los hechos objeto de la queja. En el curso de la diligencia el magistrado podrá interrogar al versionado con el fin de que precise, amplíe o aclare su versión libre.</p> <p>El investigado o su apoderado, si lo tiene, podrá solicitar la ampliación de la versión libre en cualquier etapa hasta antes del traslado para presentar alegatos.</p> <p>ARTÍCULO 61º. TÉRMINO DE LA INVESTIGACIÓN FORMAL. La investigación formal no podrá exceder de un (1) año, contado desde la fecha de su apertura. No obstante, si se tratare de dos (2) o más faltas, o dos (2) o más profesionales de enfermería investigados, el término podrá extenderse por tres (3) meses.</p> <p>ARTÍCULO 62º. ELABORACIÓN DEL PROYECTO DE CALIFICACIÓN. Surtida la etapa de investigación, el abogado pasará el expediente al despacho del magistrado instructor para evaluar el mérito de las pruebas recaudadas y mediante decisión motivada, en el término de quince (15) días hábiles, califica con la formulación de cargos o con el archivo definitivo, lo presenta a la sala, la cual contará con otros quince (15) días hábiles para decidir respecto a la calificación señalada.</p> <p>El disciplinado deberá ser investigado por un magistrado instructor y juzgado en primera instancia por una sala diferente. El tribunal realizará el reglamento sobre este tema.</p> <p>ARTÍCULO 63º. ARCHIVO DE LA INVESTIGACIÓN. El magistrado instructor dictará resolución de archivo definitivo durante el curso de la investigación, por las siguientes causales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando aparezca demostrado que la conducta no ha existido. 2. Cuando la conducta no es constitutiva de falta deontológica. 3. Cuando el profesional de enfermería investigado no ha cometido la conducta. 4. Por la muerte del profesional investigado. 5. Cuando exista cosa juzgada. 6. Por prescripción. <p>ARTÍCULO 64º. PLIEGO DE CARGOS. La sala de instrucción formulará pliego de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta a la deontología y exista prueba que comprometa la responsabilidad deontológica disciplinaria del profesional de enfermería. Cuando fueren varios los implicados se hará el análisis separado para cada uno de ellos.</p> <p>El pliego de cargos se notificará personalmente al procesado o a su defensor, si lo tuviere.</p> <p>Si vencido el término de cinco (5) días contados a partir del día siguiente a la entrega de la notificación en la última dirección registrada y al correo electrónico, y no se ha presentado el investigado, se procederá a notificar por aviso, y surtida la notificación, designar defensor de oficio, que puede ser un estudiante de consultorio jurídico de universidad legalmente reconocida, con quien se surtirá la notificación personal.</p> <p>Ordenadas las notificaciones, se remitirá el expediente a la sala de decisión de instancia.</p>	<p>ARTÍCULO 66º. ESTUDIANTES DE CONSULTORIOS JURÍDICOS Y FACULTADES DEL DEFENSOR. Los estudiantes de los consultorios jurídicos podrán actuar como defensores de oficio en los procesos disciplinarios según los términos previstos en la ley.</p> <p>ARTÍCULO 67º. CONTENIDO DEL PLIEGO DE CARGOS. La decisión mediante la cual se formulen cargos al investigado deberá contener como mínimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La identificación del autor o los autores de la falta. 2. La descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó. 3. Las normas presuntamente violadas 4. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados. <p>ARTÍCULO 68º. PÉRDIDA DE COMPETENCIA DEL MAGISTRADO INSTRUCTOR. El magistrado instructor no podrá ser el mismo de la etapa de juzgamiento. La etapa de instrucción la dirige un magistrado que desarrolla la investigación hasta la notificación del pliego de cargos, momento procesal en el que pierde competencia.</p> <p>CAPÍTULO II. ETAPA DE JUZGAMIENTO</p> <p>ARTÍCULO 69º. NOTIFICACIÓN. La etapa de juzgamiento se inicia con la notificación personal del acto de la formulación de cargos al profesional investigado o al abogado defensor, fijándose fecha y hora para la diligencia de descargos, en un término no superior a quince (15) días. El expediente quedará en secretaría a disposición del profesional de enfermería investigado o el defensor, quienes podrán solicitar las copias a su costa.</p> <p>ARTÍCULO 70º. DESCARGOS. El profesional de enfermería acusado rendirá descargos ante la Sala de Decisión del Tribunal Departamental Ético de Enfermería, podrá hacerlo acompañado de su abogado. Los descargos serán en forma verbal o documental. Al rendir descargos, el profesional implicado por sí mismo o a través de su representante legal, podrá aportar y solicitar los medios probatorios que pretenda hacer valer. Serán rechazados de manera motivada los inconducentes, impertinentes o superfluos. Al término de la diligencia deberá entregar un escrito con la síntesis de los descargos.</p> <p>De oficio, el magistrado de conocimiento podrá decretar y practicar las pruebas que considere necesarias. Las pruebas decretadas deberán practicarse dentro del término de treinta (30) días hábiles siguientes. La renuencia del investigado o su defensor a presentar descargos no interrumpe el trámite de la actuación.</p> <p>ARTÍCULO 71º. VARIACIÓN DE LOS CARGOS. Si el magistrado de juzgamiento advierte la necesidad de variar los cargos, por error en la clasificación o prueba sobreviniente, se aplicarán las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Si vencido el término para presentar descargos, o agotada la etapa probatoria, el magistrado de juzgamiento advierte un error en la clasificación, por auto de sustanciación motivado, devolverá el expediente al magistrado instructor para que proceda a formular una nueva clasificación, en un plazo máximo de quince (15) días.

<p>Contra esta decisión no procede recurso alguno y no se entenderá como un juicio previo de responsabilidad.</p> <ol style="list-style-type: none"> Si el magistrado instructor varía la clasificación, notificará la decisión en la forma indicada para el pliego de cargos. Ordenada la notificación, remitirá el expediente al magistrado de conocimiento quien, por auto de sustanciación, ordenará dar aplicación para que se continúe con el desarrollo de la etapa de decisión. Si el magistrado instructor no varía el pliego de cargos, así se lo hará saber al magistrado de conocimiento por auto de sustanciación motivado, en el que ordenará devolver el expediente. El magistrado de conocimiento podrá decretar la nulidad del pliego de cargos, y procederá a elaborar un nuevo pliego de cargos, sin que ello implique un juicio de valor de responsabilidad. La variación se notificará en la misma forma del pliego de cargos y se otorgará un término de diez (10) días para presentar descargos, solicitar y aportar pruebas. El período probatorio, en este evento, no podrá exceder el término de veinte (20) días. <p>ARTÍCULO 72º. TRASLADO PARA ALEGATOS DE CONCLUSIÓN. Si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado las decretadas, el magistrado de juzgamiento, mediante auto motivado, ordenará el traslado común por diez (10) días hábiles, para que el investigado presente alegatos de conclusión.</p> <p>ARTÍCULO 73º. TÉRMINO PARA DECIDIR. Rendidos los descargos, practicadas las pruebas y corrido el traslado para los alegatos de conclusión, según el caso, el magistrado de juzgamiento dispondrá del término de treinta (30) días hábiles para presentar el proyecto de acto administrativo sancionatorio o absolutorio; y la sala de decisión, dispondrá de quince (15) días hábiles para su estudio y decisión frente al proyecto señalado.</p> <p>ARTÍCULO 74º. DECISIÓN DE ACTO SANCIONATORIO. Solamente se podrá proferir decisión sancionatoria cuando exista certeza, fundamentada en plena prueba, sobre el hecho violatorio de los principios y disposiciones deontológicas contempladas en la presente Ley, y sobre la responsabilidad del profesional de enfermería disciplinado.</p> <p>ARTÍCULO 75º. CONTENIDO DE LA DECISIÓN. La decisión debe ser motivada y deberá contener como mínimo:</p> <ol style="list-style-type: none"> La identidad del investigado. Síntesis El análisis y valoración jurídica de las pruebas en que se basa El análisis y la valoración jurídica de los cargos, de los descargos y de las alegaciones que hubieren sido presentadas. La fundamentación de la calificación de la falta El análisis de la ilicitud del comportamiento El análisis de la culpabilidad. 	<ol style="list-style-type: none"> Las razones de la sanción o de la absolución. La exposición fundamentada de los criterios tenidos en cuenta para la graduación de la sanción y la decisión en la parte resolutiva. <p>ARTÍCULO 76º. CORRECCIÓN DE ERRORES FORMALES. En cualquier tiempo, de oficio o a petición de parte, se podrán corregir los errores simplemente formales contenidos en los actos administrativos, ya sean aritméticos, de digitación, de transcripción o de omisión de palabras. En ningún caso la corrección dará lugar a cambios en el sentido material de la decisión, ni revivirá los términos legales para demandar el acto. Realizada la corrección, esta deberá ser notificada o comunicada a todos los interesados, según corresponda.</p> <p>CAPÍTULO III. SEGUNDA INSTANCIA.</p> <p>ARTÍCULO 77º. SEGUNDA INSTANCIA. Recibida la apelación o el recurso de queja en el Tribunal Nacional Ético de Enfermería, será repartida y el magistrado ponente, dispondrá de treinta (30) días hábiles para presentar el proyecto, el cual será remitido, por cualquier medio expedito a los integrantes de la sala disciplinaria, quienes dispondrán de quince (15) días hábiles para decidir.</p> <p>ARTÍCULO 78º. SOLICITUD DE PRUEBAS EN SEGUNDA INSTANCIA. Con el fin de aclarar dudas, el magistrado ponente, excepcionalmente, podrá decretar pruebas de oficio, y recepcionar aquellas que se acrediten como sobrevinientes; las pruebas decretadas se deberán practicar en el término de treinta (30) días hábiles, el término se podrá ampliar por treinta (30) días más, cuando la dificultad de practicar u obtener la prueba lo amerite. Se correrá traslado al apelante por un término de tres (3) días hábiles.</p> <p>CAPÍTULO IV. FALTAS Y SANCIONES</p> <p>ARTÍCULO 79º. FALTA DISCIPLINARIA. Constituye falta disciplinaria la incursión en cualquiera de las conductas previstas en el presente código, que genere el incumplimiento de los deberes del ejercicio profesional, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad. La falta disciplinaria se puede cometer por acción u omisión en el cumplimiento de los deberes propios del ejercicio de la profesión.</p> <p>ARTÍCULO 80º. FALTAS A TÍTULO DE DOLO O DE CULPA. Las faltas de las que se refiere la presente ley se pueden cometer a título de:</p> <ol style="list-style-type: none"> DOLO. La conducta se puede calificar a título de dolo cuando el sujeto disciplinable conoce los hechos constitutivos de falta disciplinaria, su ilicitud y quiere su realización. CULPA. La conducta es a título de culpa cuando el sujeto disciplinable incurre en los hechos constitutivos de falta disciplinaria, por la infracción al deber objetivo de cuidado deontológico profesional exigible y debió haberla previsto por ser previsible o habiéndola previsto confió en poder evitarla.
<p>ARTÍCULO 81º. CLASIFICACIÓN DE FALTAS. Las faltas son leves, graves y gravísimas.</p> <ol style="list-style-type: none"> Las faltas leves. Son todas aquellas que no están previstas como graves o gravísimas en la presente ley. Las faltas graves. Son aquellas conductas que se encuentran previstas en el presente código o aquellas que, siendo leves, se agravan por la concurrencia de circunstancias de agravación o la acumulación de más de una falta leve en el mismo hecho. Falta gravísima. Es falta gravísima toda conducta que objetivamente se encuentre consagrada típicamente en la ley penal como delito sancionable a título de dolo, así como las demás descritas de manera dolosa en el presente código, cuando se cometan en razón, con ocasión o ex limitación del ejercicio profesional de la enfermería. La falta gravísima es taxativa conforme a lo aquí dispuesto. <p>ARTÍCULO 82º. SANCIONES. Contra las faltas deontológicas proceden las siguientes sanciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Amonestación escrita de carácter privado. Censura escrita de carácter público. Suspensión temporal del ejercicio de la profesión de enfermería hasta por cinco (5) años, para las faltas graves. Suspensión temporal del ejercicio de la profesión de enfermería de cinco hasta por diez (10) años, cuando se trate de faltas gravísimas que afecten la libertad sexual y las que, a título de dolo atenten contra la vida del sujeto de cuidado. <p>ARTÍCULO 83º. AMONESTACIÓN ESCRITA DE CARÁCTER PRIVADO. Es el llamado de atención que se hace por escrito al profesional de enfermería por la falta cometida contra la deontología, caso en el cual no se informará sobre la decisión sancionatoria a ninguna institución y no se registrará como antecedente profesional.</p> <p>PARÁGRAFO. Para el cumplimiento de la sanción, una vez notificado y debidamente ejecutoriado el acto de fallo, el tribunal departamental que lo proferió, procederá dentro de los cinco días hábiles siguientes, a remitir la amonestación escrita al profesional, por el medio más expedito, así quedará agotada la sanción.</p> <p>ARTÍCULO 84º. CENSURA ESCRITA DE CARÁCTER PÚBLICO. La censura escrita de carácter público consiste en el llamado de atención por escrito y público, que se hace al profesional de enfermería por la falta deontológica cometida.</p> <p>PARÁGRAFO. La certificación de antecedentes disciplinarios deberá tener en cuenta el registro de las sanciones escritas de carácter público y las suspensiones ejecutoriadas dentro de los cinco (5) años anteriores a su expedición.</p> <p>ARTÍCULO 85º. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA HASTA POR CINCO AÑOS. La suspensión temporal consiste en la prohibición del ejercicio profesional de la enfermería, que oscila entre un (1) mes y cinco</p>	<p>(5) años. Esta suspensión sólo se aplicará para las faltas consideradas como graves en la presente ley.</p> <p>ARTÍCULO 86º. SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL EJERCICIO DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA DE CINCO (5) HASTA DIEZ (10) AÑOS. La suspensión temporal consiste en la prohibición del ejercicio profesional de enfermería hasta por diez años. Esta suspensión sólo se aplicará para las faltas consideradas como gravísimas en la presente ley, que son las que afectan la libertad sexual y las que, a título de dolo, atentan contra la vida del sujeto de cuidado.</p> <p>ARTÍCULO 87º. PUBLICACIÓN DE SANCIONES. El tribunal departamental que proferió el acto sancionatorio contemplado en los numerales 2, 3 y 4 del artículo de Sanciones, debidamente ejecutoriado, debe informar por escrito a los representantes legales de las Instituciones donde el profesional sancionado preste sus servicios.</p> <p>El tribunal departamental que proferió la decisión realizará el registro de antecedentes en la plataforma que el Ministerio de Salud o la que haga sus veces, disponga para tal fin; y si las decisiones sancionatorias a las que se refiere el artículo de Sanciones de la presente ley fueron impugnadas a través de los recursos de apelación, el Tribunal Nacional Ético de Enfermería ordenará su registro.</p> <p>Copia de las sanciones impuestas, censura o suspensiones, reposarán en los archivos de los tribunales departamentales éticos de enfermería y deberán ser remitidas al Tribunal Nacional Ético de Enfermería.</p> <p>ARTÍCULO 88º. CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN. La violación de la presente Ley será sancionada teniendo en cuenta: la trascendencia social de la conducta, la modalidad de la conducta, el perjuicio causado, las modalidades y las circunstancias de tiempo, modo y lugar que rodearon los hechos que dieron lugar a la falta, que se apreciarán teniendo en cuenta el cuidado empleado en el ejercicio profesional, los motivos determinantes de su preparación, la acumulación de varias faltas en el mismo hecho, las circunstancias de atenuación y de agravación contempladas en la presente ley, los antecedentes personales y profesionales, y la reincidencia.</p> <p>PARÁGRAFO. Se entiende por reincidente quien ha sido sancionado por falta disciplinaria en un período de cinco (5) años, contados desde la última sanción impuesta en firme y ejecutoriada.</p> <p>ARTÍCULO 89º. CIRCUNSTANCIAS DE ATENUACIÓN. La sanción disciplinaria se atenuará teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ausencia de antecedentes disciplinarios en el campo deontológico profesional durante los cinco (5) años anteriores a la comisión de la falta. Demostración previa de buena conducta y debida diligencia en la prestación del cuidado de enfermería.

3. Sobrecarga laboral en relación con la ratio de sujetos de cuidado por profesional, o con múltiples funciones asignadas, cuando dichas circunstancias no configuren causal de ausencia de responsabilidad en cada caso en particular.

4. Reparación o mitigación de los efectos de la acción o de la omisión que generó la falta o resarcir el daño.

5. Confesión o aceptación de cargos antes del pliego de cargos o antes del alegato de conclusión.

ARTÍCULO 90°. CIRCUNSTANCIAS DE AGRAVACIÓN. La sanción disciplinaria se agravará teniendo en cuenta las siguientes circunstancias:

- Existencia de antecedentes disciplinarios en el campo ético y deontológico profesional durante los cinco (5) años anteriores a la comisión de la falta.
- Reincidencia en la comisión de la falta investigada dentro de los cinco (5) años siguientes a su sanción.
- Aprovechar la posición de autoridad que ocupa para afectar el desempeño de los integrantes del equipo de trabajo.
- Provocar o aprovecharse del sujeto de cuidado en situación de indefensión para la comisión de la falta.
- Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero.
- Cuando las conductas se realicen aprovechando las condiciones de ignorancia, inexperiencia o necesidad del afectado.

ARTÍCULO 91°. CAUSALES DE EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEONTOLÓGICA. Son causales de exclusión de la responsabilidad deontológica:

- Fuerza mayor o caso fortuito
- Cuando el hecho se cometa en estricto cumplimiento de un deber constitucional o legal de mayor importancia que el sacrificado.
- Para salvar un derecho propio o ajeno al cual deba ceder el cumplimiento del deber, en razón de la necesidad, adecuación, proporcionalidad y razonabilidad.
- Por coacción ajena insuperable.
- Por miedo insuperable.
- Cuando el profesional de enfermería se encuentre en situación de inimputabilidad.
- Cuando se obre con la convicción errada e invencible de que su conducta no constituye falta disciplinaria.

ARTÍCULO 92°. EJECUTORIA DE LAS DECISIONES. Las decisiones disciplinarias contra las que proceden recursos quedarán en firme diez (10) días después de la última notificación.

4. La autoridad disciplinaria ante la cual se realice la aceptación de cargos, deberá constatar que la misma se hace en forma voluntaria, consciente, libre, espontánea e informada.

PARÁGRAFO. En la etapa de investigación o decisión, el disciplinable podrá confesar o aceptar su responsabilidad respecto de los hechos disciplinariamente relevantes, enunciados en la apertura de la investigación o en los cargos formulados en el pliego.

ARTÍCULO 100°. OPORTUNIDAD Y BENEFICIOS DE LA CONFESIÓN Y DE LA ACEPTACIÓN DE CARGOS. La confesión y la aceptación de cargos proceden en la etapa de investigación, desde la apertura de esta hasta antes del pliego de cargos. Al momento de la confesión o de la aceptación de cargos se dejará la respectiva constancia. Corresponderá al magistrado evaluar la manifestación y, en el término improrrogable de quince (15) días elaborará un acta que contenga los términos de la confesión o de la aceptación de cargos, los hechos, su encuadramiento típico, su clasificación y la forma de culpabilidad. Dicho documento equivaldrá al pliego de cargos, el cual será remitido al magistrado de conocimiento para que, dentro de los veinticinco (25) días siguientes a su recibo, profiera el respectivo auto, y la sala contará con veinticinco (25) días para su decisión.

Si la aceptación de cargos o la confesión se producen en la fase de decisión, el magistrado de conocimiento dejará la respectiva constancia y, proferirá la decisión dentro de los treinta (30) días siguientes y la sala contará con quince (15) días para su decisión. La aceptación de cargos o la confesión en esta etapa procede hasta antes de la ejecutoria del auto que concede el traslado para alegar de conclusión.

Si la confesión o aceptación de cargos se produce antes de la formulación del pliego de cargos, las sanciones de suspensión disminuirán hasta la mitad. Si se produce en la etapa de decisión, hasta antes de correr traslado para los alegatos, se reducirán en una tercera parte.

PARÁGRAFO. No habrá lugar a la retractación.

ARTÍCULO 101°. CRITERIOS PARA LA APRECIACIÓN. Para apreciar la confesión y determinar su mérito probatorio, el magistrado competente tendrá en cuenta las reglas de la sana crítica y los criterios para apreciar el testimonio.

CAPÍTULO III. TESTIMONIO

ARTÍCULO 102°. RECEPCIÓN DEL TESTIMONIO. Los testimonios serán recogidos y conservados por el medio más idóneo, de tal manera que faciliten su examen cuantas veces sea necesario, sobre lo cual se dejará constancia.

ARTÍCULO 103°. PRÁCTICA DEL INTERROGATORIO. La recepción del testimonio se sujetará a las siguientes reglas:

- Presente e identificado el testigo, el magistrado lo amonestará y le tomará el juramento, lo interrogará sobre sus condiciones civiles, personales y sobre la existencia de

Las decisiones que resuelven los recursos de apelación, queja y aquellas contra las cuales no procede recurso alguno quedarán en firme el día que sean notificadas.

TÍTULO V. PRUEBAS

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Y MEDIOS PROBATORIOS

ARTÍCULO 93°. MEDIOS DE PRUEBA. Son medios de prueba la confesión, el testimonio, la peritación, la inspección disciplinaria y los documentos, los cuales se practicarán de acuerdo con las reglas previstas en este código.

Las pruebas se apreciarán siguiendo los principios de la sana crítica. Los medios de prueba no previstos en esta ley se practicarán de acuerdo con las disposiciones que los regulen, respetando siempre los derechos fundamentales.

ARTÍCULO 94°. IMPROCEDENCIA DE LOS RECURSOS. Contra el acto que decida la solicitud de pruebas no proceden los recursos.

ARTÍCULO 95°. PETICIÓN Y NEGACIÓN DE PRUEBAS. Los sujetos procesales pueden aportar y solicitar la práctica de las pruebas que estimen conducentes, pertinentes y necesarias. Serán negadas las inconducentes, las impertinentes y las superfluas y no se atenderán las practicadas ilegalmente.

ARTÍCULO 96°. APOYO TÉCNICO. El magistrado que conozca de la actuación disciplinaria podrá solicitar, gratuitamente, a todos los organismos del Estado la colaboración técnica que considere necesaria para el éxito de la investigación.

ARTÍCULO 97°. OPORTUNIDAD PARA CONTROVERTIR LA PRUEBA. Los sujetos procesales podrán controvertir las pruebas a partir del momento en que sean notificados del auto de apertura de investigación disciplinaria.

ARTÍCULO 98°. NATURALEZA DE LA QUEJA Y DEL INFORME. Ni la queja ni el informe ni otros medios que contengan la noticia disciplinaria constituyen por sí mismos prueba de los hechos o de la responsabilidad. Con todo, con ellos se podrá encauzar la actividad probatoria. Los documentos allegados con la queja o el informe, se apreciarán siguiendo las reglas de la sana crítica.

CAPÍTULO II. CONFESIÓN

ARTÍCULO 99°. REQUISITOS DE LA CONFESIÓN O ACEPTACIÓN DE CARGOS. La confesión y la aceptación de cargos deberán reunir los siguientes requisitos:

- Se hará ante la autoridad disciplinaria competente para instruir, decidir o ante el comisionado.
- El profesional de enfermería deberá estar asistido por el defensor.
- El profesional de enfermería será informado sobre el derecho a no declarar contra sí mismo, y de las garantías consagradas en el artículo 33 de la Constitución Política y de los beneficios y de las rebajas de las sanciones contempladas en este código.

parentesco o relación con el disciplinable, cumplido lo cual le advertirá sobre las excepciones al deber de declarar.

- El magistrado le informará sucintamente al testigo acerca de los hechos objeto de la declaración y le solicitará que haga un relato de cuanto le conste sobre los mismos. Terminado este, se formularán las preguntas complementarias o aclaratorias necesarias. Cumplido lo anterior, se les permitirá a los sujetos procesales interrogar. Las respuestas se registran textualmente. El magistrado deberá requerir al testigo para que sus respuestas se limiten a los hechos que tengan relación con el objeto de la investigación.

ARTÍCULO 104°. PROHIBICIÓN. El magistrado se abstendrá de sugerir respuestas, de formular preguntas capciosas y de ejercer violencia sobre el testigo o de preguntar su opinión salvo que se trate de testigo cualificado, técnica, científica o artísticamente. Esta prohibición se hará extensiva a los sujetos procesales.

CAPÍTULO IV. PERITACIÓN

ARTÍCULO 105°. PROCEDENCIA. La autoridad disciplinaria podrá decretar, de oficio o a petición de los sujetos procesales, la práctica de pruebas técnico científicas o artísticas, que serán rendidas por servidores públicos o particulares, que acrediten conocimiento y experiencia en los temas objeto de prueba.

El dictamen presentado por el perito deberá ser motivado y rendirse bajo juramento, que se entenderá prestado por el solo hecho de la firma y se pondrá en conocimiento de las partes por el término de tres (3) días para que puedan pedir que se complementen o adaren.

ARTÍCULO 106°. REQUISITOS Y PRÁCTICA. El perito tomará posesión de su cargo jurando cumplir fielmente los deberes que ello impone y acreditará su idoneidad y experiencia en la materia objeto de prueba. El perito confirmará que tiene los conocimientos necesarios para rendir el dictamen. El competente podrá disponer que la diligencia de posesión tenga lugar ante el comisionado.

En el desempeño de sus funciones, el perito deberá examinar los elementos sometidos a su estudio dentro del contexto de cada caso. Para ello el magistrado aportará la información necesaria y oportuna.

El perito deberá recolectar, asegurar, registrar y documentar la evidencia que resulte de su examen, actividad en la cual no es necesaria la presencia de los sujetos procesales. Estos podrán controvertir dichas diligencias solamente una vez concedido el traslado.

El dictamen debe ser claro, conciso y preciso, conforme a lo solicitado por el magistrado de conocimiento, y en él se explicarán, además de la metodología empleada para alcanzar la conclusión, los exámenes, experimentos e investigaciones efectuados, lo mismo que los fundamentos técnicos, científicos o artísticos de las conclusiones.

En todos los casos, al perito se le advertirá la prohibición de emitir en el dictamen cualquier juicio de responsabilidad disciplinaria.

<p>El perito presentará su dictamen por escrito o por el medio más eficaz, dentro del término señalado por la autoridad disciplinaria, el cual puede ser susceptible de prórroga. Si no lo hiciera, se le conminará para cumplir inmediatamente. De persistir en la tardanza, se le reemplazará y si no existiere justificación se informará de ello a la autoridad disciplinaria correspondiente.</p> <p>ARTÍCULO 107º. CONTRADICCIÓN DEL DICTAMEN. Recibido el dictamen, el magistrado examinará que se haya cumplido a cabalidad con lo ordenado; si no fuere así, lo devolverá al perito para que proceda a su corrección o complementación. De satisfacer todos los requisitos mediante decisión que se notificará por estado, se correrá su traslado a los sujetos procesales por el término común de tres (3) días para que puedan solicitar su aclaración, complementación o adición.</p> <p>Cuando se decrete la aclaración, complementación o adición del dictamen, se concederá al perito un término no superior a cinco (5) días, prorrogable por una sola vez, para que aclare, amplíe o adicione su dictamen.</p> <p>El dictamen aclarado, ampliado o adicionado dará por terminado el trámite.</p> <p>Los dictámenes podrán ser objetados por error grave. En caso de concurrencia de solicitudes provenientes de distintos sujetos procesales, en las que se objete el dictamen o se pida su aclaración, ampliación o adición, se resolverá primero la objeción.</p> <p>El escrito de objeción podrá ser allegado hasta antes de correr traslado para alegatos de conclusión, previos al fallo, y en él se precisará el error y se podrán pedir o allegar las pruebas para demostrarlo.</p> <p>De denegarse la objeción, procederá el recurso de reposición. Si es aceptada la objeción, se designará un nuevo perito que emitirá su dictamen de acuerdo con el procedimiento aquí previsto.</p> <p>El dictamen emitido por el nuevo perito será inobjetable, pero susceptible de aclaración o complementación. La decisión correspondiente se adoptará de plano.</p> <p>PARÁGRAFO. Los traslados previstos en este artículo en la etapa de investigación, se comunicarán y notificarán por estado.</p> <p>ARTÍCULO 108º. COMPARECENCIA DEL PERITO A LA AUDIENCIA. De oficio o a petición de los sujetos procesales, se podrá ordenar la comparecencia del perito a la audiencia para que explique el dictamen y responda las preguntas que sean procedentes.</p> <p>ARTÍCULO 109º. APRECIACIÓN DEL DICTAMEN. Al apreciar el dictamen se tendrá en cuenta su solidez, precisión y fundamentación técnico-científica, así como la idoneidad y competencia del perito. El dictamen se apreciará en conjunto con los demás elementos probatorios que obren en el proceso.</p> <p>Si se hubiere practicado un segundo dictamen, este no sustituirá al primero, pero se estimará conjuntamente con él, excepto cuando prospere objeción por error grave.</p>	<p>ARTÍCULO 110º. EXAMEN MÉDICO O PARACLÍNICO. Para los efectos de la comprobación de la conducta disciplinaria, sus circunstancias y el grado de responsabilidad, el magistrado competente podrá ordenar los exámenes médicos o paraclínicos necesarios, los que en ningún caso podrán violar los derechos fundamentales.</p> <p>Las entidades de la Administración Pública tendrán la obligación de practicar oportuna y gratuitamente los exámenes, análisis y cotejos que los peritos requieran y que ordene el funcionario competente.</p> <p>Cuando se rehúse al examen de reconocimiento médico y se trate de faltas relacionadas, directa o indirectamente, con la ingesta o consumo de bebidas embriagantes o de otras sustancias que produzcan dependencia o que alteren la conducta, se admitirán como medios de prueba subsidiarios, el testimonio de quienes presenciaron los hechos o comportamientos, así como otros medios de prueba que resulten útiles.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO V. VISITA DE INSPECCIÓN DISCIPLINARIA</p> <p>ARTÍCULO 111º. PROCEDENCIA. Para la individualización de autores y su posterior vinculación o la verificación o el esclarecimiento de los hechos materia de investigación, podrá ordenarse, de oficio o a petición de parte, la visita de inspección disciplinaria que podrá recaer sobre cosas, lugares, bienes y otros efectos materiales, de la cual se extenderá acta en la que se describirán los elementos relevantes encontrados y se consignarán las manifestaciones que hagan las personas que intervengan en la diligencia.</p> <p>Durante la diligencia el magistrado o comisionado podrá recibir dentro de ella los testimonios útiles al proceso de quienes estén presentes o puedan comparecer inmediatamente en el lugar de su realización, los que se recogerán en formulario distinto al acta de visita de inspección disciplinaria. Los elementos probatorios útiles se recogerán y conservarán teniendo en cuenta los procedimientos de cadena de custodia.</p> <p>ARTÍCULO 112º. REQUISITOS. La visita de inspección disciplinaria se decretará por medio de providencia que exprese con claridad el objeto de la diligencia, así como el lugar de su realización. Al disciplinable se le informará la fecha y hora de la diligencia. Durante el trámite de la visita de inspección disciplinaria de oficio o a petición de cualquier sujeto procesal, se podrán ampliar los aspectos objeto de la misma.</p> <p>Cuando fuere necesario, el magistrado competente podrá designar perito en la misma providencia o en el momento de realizarla. El magistrado o comisionado podrá igualmente hacer tal designación al momento de practicar la diligencia. Se admitirá también, la opinión técnica, artística o científica de quienes, por razón de su formación, calificación, especialidad o experiencia, puedan contribuir al esclarecimiento de los hechos, siempre que se haya autorizado en la providencia que decretó la inspección.</p> <p>Cuando la inspección disciplinaria sea ordenada durante el trámite de la audiencia, se deberá señalar la fecha y hora en que se llevará a cabo, pudiéndose comisionar para su práctica.</p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI. DOCUMENTOS</p> <p>ARTÍCULO 113º. OBLIGACIÓN DE ENTREGAR DOCUMENTOS. Salvo lo contemplado en la prueba trasladada y demás excepciones legales, quien tenga en su poder documentos que se requieran en un proceso disciplinario, tiene la obligación de ponerlos a disposición de la autoridad disciplinaria que los requiera de manera oportuna o de permitir su conocimiento.</p> <p>Cuando se trate de persona jurídica, pública o privada, la orden de solicitud de documentos se comunicará a su representante legal, en quien recaerá la obligación de entregar aquellos que se encuentren en su poder y que conforme a la ley tenga la obligación de conservar. La información deberá entregarse dentro de los términos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y en las leyes que regulen la materia.</p> <p>ARTÍCULO 114º. INFORMES TÉCNICOS. Los funcionarios podrán requerir a entidades públicas o privadas informes sobre datos que aparezcan registrados en sus libros o consten en sus archivos, destinados a demostrar hechos que interesen a la investigación o al juzgamiento.</p> <p>ARTÍCULO 115º. REQUISITOS. Los informes se rendirán bajo juramento, serán motivados y en ellos se explicará fundadamente el origen de los datos que se están suministrando.</p> <p>ARTÍCULO 116º. TRASLADO. Los informes se pondrán en conocimiento de las partes por el término de tres (3) días para que se puedan solicitar aclaraciones o complementaciones. Respecto de estos no procede la objeción por error grave.</p> <p style="text-align: center;">TÍTULO VI. NOTIFICACIONES</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I. NOTIFICACIONES Y COMUNICACIONES</p> <p>ARTÍCULO 117º. FORMAS DE NOTIFICACIÓN. La notificación de las decisiones disciplinarias puede ser personal, por estado electrónico, en estrados, por edicto o por conducta concluyente.</p> <p>ARTÍCULO 118º. NOTIFICACIÓN PERSONAL. Se notificarán personalmente los autos de apertura de investigación formal, el pliego de cargos y su variación, y los actos de decisión.</p> <p>Las decisiones que pongan término a una actuación administrativa se notificarán personalmente al interesado, a su representante o apoderado, o a la persona debidamente autorizada por el interesado para notificarse.</p> <p>En la diligencia de notificación se entregará al interesado copia íntegra, auténtica y gratuita del acto administrativo, con anotación de la fecha y la hora, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse y los plazos para hacerlo.</p> <p>El incumplimiento de cualquiera de estos requisitos invalidará la notificación.</p>	<p>La notificación personal para dar cumplimiento a todas las diligencias previstas en el inciso anterior también podrá efectuarse mediante una o cualquiera de las siguientes modalidades:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por medio electrónico. Procederá siempre y cuando el interesado acepte ser notificado de esta manera. 2. En estrados. Toda decisión que se adopte en audiencia pública será notificada verbalmente en estrados, debiéndose dejar precisa constancia de las decisiones adoptadas y de la circunstancia de que dichas decisiones quedaron notificadas. A partir del día siguiente a la notificación se contarán los términos para la interposición de recursos. <p>ARTÍCULO 119º. CITACIONES PARA NOTIFICACIÓN PERSONAL. Si no hay otro medio más eficaz de informar al interesado, se le enviará una citación a la dirección, o al correo electrónico que figuren en el expediente o que haya suministrado su empleador u organización de enfermería, para que comparezca a la diligencia de notificación personal. El envío de la citación se hará dentro de los cinco (5) días siguientes a la expedición del acto, y de dicha diligencia se dejará constancia en el expediente.</p> <p>Cuando se desconozca la información sobre el destinatario señalada en el inciso anterior, la citación se publicará en la página electrónica o en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días.</p> <p>ARTÍCULO 120º. NOTIFICACIÓN POR AVISO. Si no pudiere hacerse la notificación personal al cabo de los cinco (5) días del envío de la citación, esta se hará por medio de aviso que se remitirá a la dirección, o al correo electrónico que figuren en el expediente, o que haya suministrado su empleador u organización de enfermería, acompañado de copia íntegra del acto administrativo. El aviso deberá indicar la fecha y la del acto que se notifica, la autoridad que lo expidió, los recursos que legalmente proceden, las autoridades ante quienes deben interponerse, los plazos respectivos y la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al de la entrega del aviso en el lugar de destino.</p> <p>Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso.</p> <p>En el expediente se dejará constancia de la remisión o publicación del aviso y de la fecha en que por este medio quedará surtida la notificación personal.</p> <p>ARTÍCULO 121º. NOTIFICACIÓN POR CONDUCTA CONCLUYENTE. Cuando no se hubiere realizado la notificación personal, o ésta fuere irregular respecto de decisiones o del fallo, la exigencia legal se entiende cumplida para todos los efectos, si el disciplinado o su defensor no reclama y actúa en diligencias posteriores, o interpone recursos contra ellos, o se refiere a las mismas o a su contenido en escritos o alegatos verbales posteriores.</p> <p>ARTÍCULO 122º. COMUNICACIONES. Las decisiones de sustanciación que no tengan una forma especial de notificación prevista en este código, se comunicarán a los sujetos</p>

<p>procesales por el medio más eficaz; de lo cual el secretario dejará constancia en el expediente.</p> <p>Al quejoso se le comunicará la resolución inhibitoria, el archivo del proceso, y la decisión absolutoria. Se entenderá cumplida, cuando hayan transcurrido cinco (5) días a partir del siguiente día de la fecha de la entrega de la comunicación en la última dirección registrada, sin perjuicio de que se haga por otro medio más eficaz, de lo cual se dejará constancia.</p> <p>TÍTULO VII. RECURSOS, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES</p> <p>CAPÍTULO I. RECURSOS</p> <p>ARTÍCULO 123º. CLASES DE RECURSOS. Contra las decisiones deontológicas disciplinarias proceden los recursos de reposición, apelación y de queja, los cuales deben formularse por escrito.</p> <p>PARÁGRAFO. Frente a los autos de sustanciación, apertura de investigación y de formulación del pliego de cargos, no procede recurso alguno.</p> <p>ARTÍCULO 124º. RECURSO DE REPOSICIÓN. El recurso de reposición debe formularse por escrito ante quien expidió la decisión para que la aclare, modifique, adicione o revoque. Procede contra los actos definitivos y los señalados en la presente ley.</p> <p>ARTÍCULO 125º. RECURSO DE APELACIÓN. El recurso de apelación otorga competencia al Tribunal Nacional Ético de Enfermería; debe formularse y sustentarse por escrito y procede contra las siguientes decisiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La resolución inhibitoria 2. El archivo de la investigación 3. El fallo sancionatorio o absolutorio <p>PARÁGRAFO. La segunda instancia podrá revisar únicamente los aspectos impugnados y los que resulten inescindiblemente vinculados al objeto de impugnación.</p> <p>ARTÍCULO 126º. RECURSO DE QUEJA. El recurso de queja es facultativo y podrá interponerse directamente ante el Tribunal Nacional Ético de Enfermería, mediante escrito al que deberá acompañarse copia de la providencia que haya negado el recurso.</p> <p>De este recurso se podrá hacer uso dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la decisión. Recibido el escrito, el superior ordenará inmediatamente la remisión del expediente, y decidirá lo que sea del caso.</p> <p>ARTÍCULO 127º. OPORTUNIDAD Y PRESENTACIÓN. Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación personal o a la notificación por aviso.</p> <p>El recurso de apelación podrá interponerse directamente o como subsidiario del recurso de reposición, y cuando proceda, será obligatorio para acceder a la jurisdicción. Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios.</p>	<p>ARTÍCULO 128º. REQUISITOS. Por regla general los recursos se interpondrán por escrito y no requieren de presentación personal si quien los presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos. Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o por apoderado debidamente constituido. 2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad. 3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer. 4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio. <p>Si el escrito con el cual se formula el recurso no se presenta con los requisitos previstos en los numerales 1, 2 y 4 del artículo anterior, el funcionario competente deberá rechazarlo. Contra el rechazo del recurso de apelación procederá el de queja.</p> <p>CAPÍTULO II. IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES</p> <p>ARTÍCULO 129º. CONFLICTO DE INTERESES Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN. Cuando el interés general propio de la función punitiva entre en conflicto con el interés particular y directo del magistrado, este deberá declararse impedido. Toda autoridad disciplinaria que deba adelantar o sustanciar actuaciones administrativas, realizar investigaciones, practicar pruebas o pronunciar decisiones definitivas podrá ser recusado si no manifiesta su impedimento por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tener interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto, o tenerlo su cónyuge, compañero o compañera permanente, o alguno de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. 2. Haber conocido del asunto, en oportunidad anterior, el servidor, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral precedente. 3. Ser el magistrado, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes arriba indicados, curador o tutor de persona interesada en el asunto. 4. Ser alguno de los interesados en el proceso disciplinario: representante, apoderado, dependiente, mandatario o administrador de los negocios del magistrado. 5. Existir litigio o controversia ante autoridades administrativas o jurisdiccionales entre el servidor, su cónyuge, compañero permanente, o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, y cualquiera de los interesados en la actuación, su representante o apoderado. 6. Haber formulado alguno de los interesados en la actuación, su representante o apoderado, denuncia penal contra el magistrado, su cónyuge, compañero permanente, o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, antes de iniciarse la actuación administrativa, o después, siempre que la denuncia
<p>se refiera a hechos ajenos a la actuación y que el denunciado se halle vinculado a la investigación penal.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Haber formulado el magistrado, su cónyuge, compañero permanente o pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, denuncia penal contra una de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado, o estar aquellos legitimados para intervenir como parte civil en el respectivo proceso penal. 8. Existir enemistad grave por hechos ajenos a la actuación administrativa, o amistad entrañable entre el magistrado y alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado. 9. Ser el magistrado, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, acreedor o deudor de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa, su representante o apoderado, salvo cuando se trate de persona de derecho público, establecimiento de crédito o sociedad anónima. 10. Ser el magistrado, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral anterior, socio de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa o su representante o apoderado en sociedad de personas. 11. Haber dado el magistrado consejo o concepto por fuera de la actuación administrativa sobre las cuestiones materia de la misma, o haber intervenido en esta como apoderado, agente del Ministerio Público, perito o testigo. Sin embargo, no tendrán el carácter de concepto las referencias o explicaciones que el servidor público haga sobre el contenido de una decisión tomada por la administración. 12. Ser el magistrado, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes indicados en el numeral 1, heredero o legatario de alguna de las personas interesadas en la actuación administrativa. 13. Tener el magistrado, su cónyuge, compañero permanente o alguno de sus parientes en segundo grado de consanguinidad o primero civil, decisión administrativa pendiente en que se controvierta la misma cuestión jurídica que él debe resolver. 14. Haber hecho parte de listas de candidatos a cuerpos colegiados de elección popular inscritas o integradas también por el interesado en el período electoral coincidente con la actuación administrativa o en alguno de los dos períodos anteriores. 15. Haber sido recomendado por el interesado en la actuación para llegar al cargo que ocupa el magistrado o haber sido señalado por este como referencia con el mismo fin. <p>ARTÍCULO 130º. TRÁMITE DE IMPEDIMENTOS. Cuando en un Magistrado concurra alguna de las causales señaladas en el artículo anterior, tan pronto como advierta su existencia, deberá declararse impedido en escrito dirigido al presidente de la sala, expresando los hechos en que se fundamenta, para que la sala resuelva de plano sobre la legalidad del impedimento. Si lo encuentra fundado, lo aceptará, y pasará a otro magistrado</p>	<p>quien avocará el conocimiento del proceso. Cuando se afecte el quórum decisorio, se integrará la nueva sala con el nombramiento de conjuces, de conformidad con el reglamento interno del tribunal.</p> <p>ARTÍCULO 131º. IMPEDIMENTO DE TODA LA SALA: Si el impedimento comprende a toda la sala, el expediente se enviará al Tribunal Nacional Ético de Enfermería – TNEE, que conocerá la materia objeto de controversia, para que decida de plano. Si se declara fundado, lo aceptará, devolverá el expediente al tribunal de origen y nombrará la sala de conjuces, quienes asumirán el conocimiento del asunto. En caso contrario, devolverá el expediente a la referida sala para que continúe su trámite.</p> <p>ARTÍCULO 132º. IMPEDIMENTO DE TODA LA SALA EN EL TNEE. Si el impedimento comprende a toda la sala, sus integrantes deberán declararse impedidos en forma conjunta o separada, expresando los hechos en que se fundamenta. Se procederá a la elección de conjuces, quienes de encontrar fundado el impedimento asumirán el conocimiento del asunto, en caso contrario devolverán el expediente a la referida sala para que continúe su trámite, de conformidad con el reglamento interno del tribunal.</p> <p>ARTÍCULO 133º. RECUSACIÓN. Cuando se trate de una recusación, el magistrado manifestará por escrito si acepta la causal de recusación, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la formulación; vencido el término, se continuará con el mismo trámite del impedimento.</p> <p>La actuación disciplinaria se suspenderá desde que se declare el impedimento o se formule la recusación, hasta que se decida.</p> <p>ARTÍCULO 134º. REENVÍO. En materia procesal cuando existan vacíos o lagunas de carácter normativo se deberá remitir a las siguientes fuentes de derecho: Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Código General del Proceso y Código General Disciplinario.</p> <p>TÍTULO VIII. NULIDADES, PRESCRIPCIÓN Y DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.</p> <p>ARTÍCULO 135º. CAUSALES DE NULIDAD. Son causales de nulidad en el proceso deontológico disciplinario las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La falta de competencia. 2. La existencia de irregularidades sustanciales que afecten el debido proceso. 3. La violación del derecho de defensa del investigado. <p>ARTÍCULO 136º. DECLARATORIA OFICIOSA. En cualquier estado de la actuación disciplinaria, cuando el magistrado que conozca del asunto advierta la existencia de una de las causales previstas en la norma anterior, declarará la nulidad de lo actuado y ordenará que se reponga la actuación que dependa del acto declarado nulo para que se subsane el defecto.</p>

ARTÍCULO 137º. SOLICITUD. El sujeto procesal que alegue una nulidad deberá determinar la causal que invoca, las razones en que se funda y no podrá formular una nueva, sino por causal diferente o por hechos posteriores.

ARTÍCULO 138º. EFECTOS DE LA DECLARATORIA DE NULIDAD. La declaratoria de nulidad afectará la actuación disciplinaria desde el momento en que se presente la causal. Así lo señalará el funcionario competente y ordenará que se reponga la actuación que dependa de la decisión declarada nula para que se subsane el defecto.

La declaratoria de nulidad de la actuación disciplinaria no invalida las pruebas allegadas y practicadas legalmente.

ARTÍCULO 139º. TÉRMINO PARA RESOLVER LA SOLICITUD DE NULIDAD. El funcionario competente resolverá la solicitud de nulidad a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de su recibo.

ARTÍCULO 140º. PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DEONTOLÓGICA. La acción deontológica disciplinaria profesional prescribirá en cinco (5) años contados desde el día de su consumación para las faltas instantáneas, para las de carácter permanente o continua desde la realización del último hecho o acto y para las omisivas, cuando haya cesado el deber de actuar.

Cuando fueren varias las conductas juzgadas en un mismo proceso, la prescripción se cumple independientemente para cada una de ellas.

La prescripción se interrumpirá con la notificación del fallo de primera instancia. Interrumpida la prescripción, esta se producirá si transcurrido un (1) año desde la notificación del fallo de primera instancia no se notifica la decisión de segunda instancia.

ARTÍCULO 141º. CADUCIDAD. La acción disciplinaria caduca a los cinco (5) años de ocurrido el hecho que por acción u omisión dio origen a la investigación disciplinaria.

ARTÍCULO 142º. PRESCRIPCIÓN DE LA SANCIÓN. Las sanciones prescriben a los cinco (5) años, contados desde la fecha de la ejecutoria de la providencia que las imponga. Cuando la sanción impuesta fuere la suspensión temporal, el término de prescripción será por el tiempo que dure la misma.

ARTÍCULO 143º. REMISIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA. La acción disciplinaria por faltas a la deontología profesional, se ejercerá sin perjuicio de la acción penal, civil, o de las acciones adelantadas por la Procuraduría o por otras entidades por infracción a otros ordenamientos jurídicos.

ARTÍCULO 144º. RESERVA DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA. El proceso deontológico disciplinario está sometido a reserva hasta que se profiera el pliego de cargos o la providencia que ordene el archivo, sin perjuicio de los derechos de los sujetos procesales.

TÍTULO IX. LOS TRIBUNALES ÉTICOS DE ENFERMERÍA

CAPÍTULO I. OBJETO, COMPETENCIA E INTEGRACIÓN DE LOS TRIBUNALES

ARTÍCULO 145º. OBJETO Y COMPETENCIA DE LOS TRIBUNALES ÉTICOS DE ENFERMERÍA. El Tribunal Nacional Ético de Enfermería, y los tribunales departamentales éticos de enfermería, están instituidos como autoridad para conocer los procesos deontológico-disciplinarios profesionales que se presenten en la práctica de quienes ejercen la profesión de enfermería en Colombia, sancionar las faltas deontológicas establecidas en la presente ley y dictarse su propio reglamento.

El tribunal departamental competente para conocer la falta, es el de la región donde ocurrieron los hechos.

PARÁGRAFO. Cuando por cualquier causa sea imposible el funcionamiento de un tribunal departamental ético de enfermería, el conocimiento de los procesos corresponderá al que señale el Tribunal Nacional Ético de Enfermería.

ARTÍCULO 146º. PRIMERA Y SEGUNDA INSTANCIA. Los tribunales departamentales éticos de enfermería, son la autoridad para conocer los procesos deontológico-disciplinarios profesionales de enfermería en primera instancia.

El Tribunal Nacional Ético de Enfermería, actuará como órgano de segunda instancia en los procesos deontológico-disciplinarios profesionales de enfermería y tendrá sede en la capital de la República, pero podrá sesionar válidamente de forma virtual y en cualquier El Tribunal Nacional Ético de Enfermería estará integrado por cinco (5) profesionales de enfermería, con no menos de veinte (20) años de ejercicio profesional, plugar del territorio nacional.

ARTÍCULO 147º. INTEGRACIÓN DE LOS TRIBUNALES. Quienes aspiren a ser magistrados de un tribunal ético de enfermería deberán ser profesionales de enfermería con reconocida idoneidad profesional, ética y deontológica.

El Tribunal Nacional Ético de Enfermería estará integrado por cinco (5) profesionales de enfermería, con no menos de veinte (20) años de ejercicio profesional.

Los tribunales departamentales éticos de enfermería se organizarán y funcionarán preferentemente por regiones del país que agruparán dos o más departamentos y distritos.

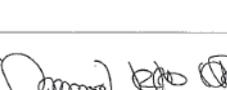
Cada tribunal deberá seleccionar y contar como mínimo con un abogado como su asesor jurídico, los tribunales se darán su propio reglamento.

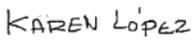
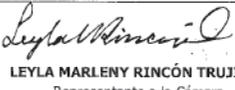
TÍTULO X. VIGENCIA Y DEROGATORIA

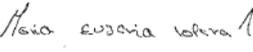
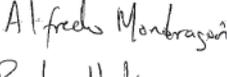
ARTÍCULO 148º VIGENCIA Y DEROGATORIA. La presente ley rige a partir de su sanción y promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Ley 911 de 2004.

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, el Consejo Técnico Nacional de Enfermería; deberá abrir convocatoria para la elección de magistrados que integrarán el Tribunal Nacional Ético de Enfermería, de acuerdo a lo establecido en el artículo 147.

De los honorables Congresistas,

 MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO Representante a la Cámara por el departamento del Tolima Partido Alianza Verde – Pacto Histórico	 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara Pacto Histórico
 ANDRÉS CANCEMANCE LÓPEZ Representante a la Cámara por el Putumayo Pacto Histórico	 JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES Representante a la Cámara por Boyacá Partido Alianza Verde
 JULIO CÉSAR ESTRADA CORDERO Senador de la República	 OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA Senador de la República Partido Comunes
 NORMAN DAVID BAÑOL ALVAREZ Representante a la Cámara Circunscripción Especial Indígena	 WILMER CASTELLANOS HERNANDEZ Representante a la Cámara por Boyacá Partido Verde

 AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO Representante a la Cámara por el Atlántico Pacto Histórico	 WILSON ARIAS CASTILLO Senador de la República Pacto Histórico
 OLGA BEATRIZ GONZÁLEZ CORREA Representante a la Cámara por el Tolima Partido Liberal Colombiano	 KAREN LÓPEZ KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR Representante a la Cámara Citop No. 16
 FABIAN DIAZ PLATA Senador de la República Partido Alianza Verde	 ANDREA PADILLA VILLARRAGA Senadora de la República Partido Alianza Verde
 JORGE ALBERTO CERCHIARO FIGUEROA Representante a la Cámara Departamento de La Guajira	 LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO Representante a la Cámara Departamento del Huila
 Martha Isabel Peralta Epiéyú Senadora de La República Pacto Histórico - Mais	 OLGA LUCÍA VELASQUEZ NIETO Representante a la cámara por Bogotá Partido Alianza Verde

 EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 HÉCTOR DAVID CHAPARRO Representante a la Cámara Partido Liberal	EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
 SONIA SHIRLEY BERNAL SÁNCHEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Coalición	 MARIA FERNANDA CARRASCAL R. Representante a la Cámara por Bogotá	I. Sobre la profesión de enfermería
 ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Polo Democrático - Pacto Histórico	 MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE Representante a la Cámara Partido Liberal	La enfermería profesional es una disciplina fundamental en el ámbito de la salud, caracterizada por su enfoque integral y humanizado en el cuidado de los pacientes. Antes de adentrarnos en su definición, es importante reconocer el papel crucial que desempeñan las enfermeras y enfermeros en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención directa a los pacientes. Su labor abarca una amplia gama de actividades, desde la investigación y la educación hasta la gestión de servicios de salud y la defensa de los derechos de los pacientes, lo que contribuye significativamente al bienestar general de las personas y las comunidades.
 LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA Representante a la Cámara por Cundinamarca PACTO HISTÓRICO	 JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA Representante a la Cámara por Antioquia Partido Alianza Verde	Aunque la disciplina profesional de la enfermería está fuertemente influenciada por las creencias y valores que la sustentan y su razón social, es el núcleo de la disciplina y su desarrollo a través de la investigación científica lo que la distingue de otras áreas del conocimiento afines, constituyendo así su marco epistemológico, producto del conocimiento generado a partir del desarrollo del propio núcleo disciplinar, en respuesta a las necesidades de la práctica profesional (Durán de Villalobos, 2002).
 GERARDO YEPES CARO Representante a la Cámara por el Tolima. Partido Conservador.	 Alfredo Monbragán Pacto Histórico.	La Enfermería se define entonces, como una disciplina científica en la medida en que se desarrolla como un campo único y expande su cuerpo de conocimiento a través de diversas estrategias y métodos de investigación (Fawcett, 2013); desde una perspectiva epistemológica, la ciencia de la Enfermería se define por el desarrollo de su conocimiento disciplinario mediante los marcos y teorías existentes en Enfermería, ampliados a través de la investigación y la creatividad conceptual (Parse, 2015).
enfermería, garantizando así una práctica más segura, eficiente y alineada con los estándares internacionales. Además, una normativa actualizada fomentará la continua evolución de la disciplina, asegurando que los profesionales estén mejor preparados para enfrentar los desafíos contemporáneos del cuidado de la salud.	Estas bases teóricas permiten a las enfermeras evaluar y atender las necesidades específicas de cuidado de cada paciente, proporcionando un cuidado personalizado y basado en evidencia, promoviendo la salud y el bienestar de los pacientes de manera holística. Este enfoque asegura que las intervenciones sean efectivas y que se consideren todos los aspectos del bienestar del paciente, desde lo físico hasta lo emocional y social.	Estas bases teóricas permiten a las enfermeras evaluar y atender las necesidades específicas de cuidado de cada paciente, proporcionando un cuidado personalizado y basado en evidencia, promoviendo la salud y el bienestar de los pacientes de manera holística. Este enfoque asegura que las intervenciones sean efectivas y que se consideren todos los aspectos del bienestar del paciente, desde lo físico hasta lo emocional y social.
II. La profesión de enfermería en el mundo	Las enfermeras, durante el cuidado a los pacientes, proporcionan un cuidado humanizado que se centra en la dignidad y el respeto hacia cada individuo. A través de la escucha activa, las enfermeras captan las necesidades y preocupaciones de los pacientes, permitiéndoles expresar sus sentimientos y miedos. Este enfoque empático no solo fortalece la relación enfermera-paciente, sino que también ayuda a mitigar el sufrimiento al ofrecer un apoyo emocional significativo. Al reconocer y responder a las necesidades físicas, emocionales y espirituales de los pacientes, las enfermeras aseguran que cada persona reciba una atención integral y compasiva, promoviendo así su bienestar general.	Las enfermeras, durante el cuidado a los pacientes, proporcionan un cuidado humanizado que se centra en la dignidad y el respeto hacia cada individuo. A través de la escucha activa, las enfermeras captan las necesidades y preocupaciones de los pacientes, permitiéndoles expresar sus sentimientos y miedos. Este enfoque empático no solo fortalece la relación enfermera-paciente, sino que también ayuda a mitigar el sufrimiento al ofrecer un apoyo emocional significativo. Al reconocer y responder a las necesidades físicas, emocionales y espirituales de los pacientes, las enfermeras aseguran que cada persona reciba una atención integral y compasiva, promoviendo así su bienestar general.
La enfermería, piedra angular de los sistemas de salud a nivel global, enfrenta actualmente desafíos críticos que requieren atención urgente y acciones concretas. Esta profesión, que representa el 56% de la fuerza laboral en salud en la Región de las Américas y el 59% a nivel mundial, se encuentra en una encrucijada que demanda una revisión profunda de sus condiciones y perspectivas (Cassiani SHB, La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19, 2020).	En virtud de los significativos avances técnico-científicos en la disciplina de enfermería durante las últimas dos décadas, resulta imperativo actualizar la Ley 911 de 2004. Dichos avances han transformado profundamente la práctica de la enfermería, incorporando nuevas tecnologías, metodologías y enfoques que no estaban contemplados en la normativa vigente. La actualización de la ley permitirá que el marco deontológico refleje adecuadamente las competencias y responsabilidades actuales de los profesionales de	En virtud de los significativos avances técnico-científicos en la disciplina de enfermería durante las últimas dos décadas, resulta imperativo actualizar la Ley 911 de 2004. Dichos avances han transformado profundamente la práctica de la enfermería, incorporando nuevas tecnologías, metodologías y enfoques que no estaban contemplados en la normativa vigente. La actualización de la ley permitirá que el marco deontológico refleje adecuadamente las competencias y responsabilidades actuales de los profesionales de
En primer lugar, es imperativo abordar la escasez crítica de personal de enfermería. A nivel mundial, se estima un déficit de 5,9 millones de profesionales, concentrado principalmente en países de ingresos bajos y medianos-bajos (Cassiani SHB, La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19, 2020). Esta situación es particularmente aguda en la Región de las Américas, donde se necesitan entre 600 mil y 2 millones de profesionales de salud adicionales, incluido personal de enfermería, para satisfacer las necesidades de atención (Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. Ginebra: OMS; 2020).	En vista de estos desafíos, es imperativo que los Estados y gobiernos implementen políticas integrales dirigidas a fortalecer la profesión de enfermería. Estas deben incluir mayores inversiones en educación, mejora de las condiciones laborales, y estrategias para una distribución más equitativa del personal. Solo a través de acciones concretas y sostenidas podremos garantizar que la enfermería continúe siendo el pilar fundamental de nuestros sistemas de salud, contribuyendo de manera efectiva a la consecución de la cobertura sanitaria universal y al mejoramiento de la salud global.	En vista de estos desafíos, es imperativo que los Estados y gobiernos implementen políticas integrales dirigidas a fortalecer la profesión de enfermería. Estas deben incluir mayores inversiones en educación, mejora de las condiciones laborales, y estrategias para una distribución más equitativa del personal. Solo a través de acciones concretas y sostenidas podremos garantizar que la enfermería continúe siendo el pilar fundamental de nuestros sistemas de salud, contribuyendo de manera efectiva a la consecución de la cobertura sanitaria universal y al mejoramiento de la salud global.
La distribución desigual del personal de enfermería agrava aún más esta problemática. Más del 80% de los profesionales se concentra en países que representan solo la mitad de la población mundial (Cassiani SHB, La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19, 2020). Esta disparidad se evidencia de manera dramática al comparar diferentes regiones: mientras que en Somalia hay menos de 1 enfermera por cada 10.000 habitantes, en Canadá la proporción asciende a 98,4 por cada 10.000 (Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo. Ginebra: OMS; 2020).	III. Actualidad de la enfermería en Colombia	III. Actualidad de la enfermería en Colombia
Otro factor crítico es el envejecimiento de la fuerza laboral de enfermería. Se proyecta que uno de cada seis profesionales se jubilará en los próximos diez años a nivel global, siendo la Región de las Américas la más afectada, con aproximadamente el 24% de su personal de enfermería de 55 años o más (Cassiani SHB, La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19, 2020).	La situación actual de la enfermería en Colombia presenta desafíos significativos en términos de la relación entre el número de habitantes y el número de profesionales de enfermería.	La situación actual de la enfermería en Colombia presenta desafíos significativos en términos de la relación entre el número de habitantes y el número de profesionales de enfermería.
Las condiciones laborales precarias constituyen otro desafío significativo. Los profesionales de enfermería enfrentan problemáticas como jornadas laborales extensas, remuneraciones inadecuadas, falta de estímulos, condiciones de trabajo deficientes, escasas oportunidades de superación y un reconocimiento social insuficiente (Aguirre Raya DA. Retos y desafíos de la Enfermería en el mundo moderno). Estas circunstancias no solo afectan el bienestar de los profesionales, sino que también impactan negativamente en la calidad de la atención brindada y en la retención de personal en el sector.	Según el Observatorio de Talento Humano en Salud y la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) para el año 2022, el país tenía 76.813 profesionales de enfermería. De acuerdo con el RETHUS, para este mismo año, los enfermeros alcanzaban una densidad poblacional de 1,49 x 1.000 habitantes, estando casi 60 puntos porcentuales por debajo de la media de países asociados a la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), una cifra menor a la reportada en otros países de América latina, Estados Unidos y países de Europa. A esto se suma que los enfermeros se encuentran concentrados en los departamentos de Cundinamarca, Santander, Atlántico, Antioquia, Valle del Cauca y la Ciudad de Bogotá, D.C. Esta baja densidad de personal de enfermería se traduce en una carga de trabajo elevada para los profesionales existentes y puede afectar negativamente la calidad de la atención en salud, especialmente en áreas rurales y remotas donde la escasez es aún más pronunciada.	Según el Observatorio de Talento Humano en Salud y la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) para el año 2022, el país tenía 76.813 profesionales de enfermería. De acuerdo con el RETHUS, para este mismo año, los enfermeros alcanzaban una densidad poblacional de 1,49 x 1.000 habitantes, estando casi 60 puntos porcentuales por debajo de la media de países asociados a la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico), una cifra menor a la reportada en otros países de América latina, Estados Unidos y países de Europa. A esto se suma que los enfermeros se encuentran concentrados en los departamentos de Cundinamarca, Santander, Atlántico, Antioquia, Valle del Cauca y la Ciudad de Bogotá, D.C. Esta baja densidad de personal de enfermería se traduce en una carga de trabajo elevada para los profesionales existentes y puede afectar negativamente la calidad de la atención en salud, especialmente en áreas rurales y remotas donde la escasez es aún más pronunciada.
	El número de enfermeras especialistas en Colombia es bastante reducido, lo que afecta la capacidad del sistema de salud para proporcionar atención especializada y de alta calidad en todo el país. En cuanto a los profesionales de enfermería con maestría y doctorado, el número también es limitado. Según el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), hay 3,586 profesionales con estudios posgraduales: 3,020 con especialización (84%) y 532 con maestría (15%). Solo 34 han obtenido un doctorado en enfermería. Estos profesionales se concentran principalmente en las grandes ciudades de tres departamentos y el distrito capital: Bogotá cuenta con 1,705 egresados (48%), Cundinamarca con 488 (14%), Valle del Cauca con 426 (12%) y Antioquia con 341 (10%). Esta concentración en áreas urbanas se debe probablemente a mejores oportunidades laborales con mayor remuneración y estabilidad, especialmente en el sector educativo universitario para aquellos con maestría y doctorado, y en instituciones asistenciales para los especializados. Esta situación subraya la necesidad de fortalecer la educación y formación continua en enfermería para mejorar la capacidad de respuesta del sistema de salud colombiano y asegurar una atención de calidad para toda la población.	El número de enfermeras especialistas en Colombia es bastante reducido, lo que afecta la capacidad del sistema de salud para proporcionar atención especializada y de alta calidad en todo el país. En cuanto a los profesionales de enfermería con maestría y doctorado, el número también es limitado. Según el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), hay 3,586 profesionales con estudios posgraduales: 3,020 con especialización (84%) y 532 con maestría (15%). Solo 34 han obtenido un doctorado en enfermería. Estos profesionales se concentran principalmente en las grandes ciudades de tres departamentos y el distrito capital: Bogotá cuenta con 1,705 egresados (48%), Cundinamarca con 488 (14%), Valle del Cauca con 426 (12%) y Antioquia con 341 (10%). Esta concentración en áreas urbanas se debe probablemente a mejores oportunidades laborales con mayor remuneración y estabilidad, especialmente en el sector educativo universitario para aquellos con maestría y doctorado, y en instituciones asistenciales para los especializados. Esta situación subraya la necesidad de fortalecer la educación y formación continua en enfermería para mejorar la capacidad de respuesta del sistema de salud colombiano y asegurar una atención de calidad para toda la población.

III. Razón sujetos de cuidado por profesional de enfermería

La razón enfermera-paciente hace referencia al número mínimo de enfermeras a cargo de una determinada cantidad de pacientes, o al número máximo de pacientes que se pueden asignar a un profesional de enfermería para brindarles cuidado en una jornada de trabajo.

Históricamente, en países de medianos y bajos ingresos como Colombia, los profesionales de enfermería se han visto obligados a atender a demasiados pacientes a la vez, aumentando por ende la carga de trabajo. Lombo C, ha señalado que la reducida razón de auxiliares de enfermería por pacientes guarda relación con la mayor incidencia de lesiones asociadas a la dependencia como la variable más sensible dentro de los eventos adversos derivados del cuidado.

Matthew D McHugh et al, define con base en toda la evidencia disponible, cuántos pacientes puede atender una enfermera en las unidades de cuidados intensivos, psiquiátricos y de especialidades, estas proporciones se establecieron en el 2004 en California mediante una ley. Una ratio de enfermería adecuada es esencial para la satisfacción del paciente y su familia, así como para la satisfacción laboral de las enfermeras, la cual dependerá de la cantidad de auxiliares de enfermería asignadas para proporcionar una atención segura y humanizada, como equipo de cuidado con funciones diferenciales.

El Consejo Internacional de Enfermería CIE, en 2024 hace un llamado a "Invertir en el número adecuado de profesionales de enfermería, con las habilidades adecuadas, en los lugares adecuados, y garantizar niveles idóneos de dotación de personal para satisfacer la demanda de atención de salud, dotar a los profesionales de enfermería de las habilidades y competencias necesarias para prestar cuidados de alta calidad y desplegarlas de forma eficaz en diversos entornos de atención sanitaria. (CIE 2024)

Definir una ratio enfermera/paciente en Colombia, es la forma más eficaz de responsabilizar a los hospitales de asignar una dotación de personal proporcional a su capacidad instalada y erradicar la mala práctica de asignar a los profesionales de enfermería que ejercen funciones asistenciales, un gran número de pacientes con grados variables de morbilidad, desviando la posibilidad de brindar cuidado seguro y de calidad.

Para la toma de decisiones en este asunto, se deben tener en cuenta los siguientes factores: proporcionalidad de cuidado según niveles de complejidad, dependencia y necesidades de cada paciente, factores ambientales (infraestructura y tecnología), conocimientos, habilidades y experiencia, trabajo en equipo, y la articulación efectiva, eficiente y pertinente del profesional de enfermería con los auxiliares de enfermería. Lo anterior justifica el por qué no es apropiado planificar la ratio enfermera-paciente solo en función de la gravedad del sujeto de cuidado.

En el nuevo código deontológico de la profesión de enfermería se propone una razón de profesionales y auxiliares de enfermería por un número de pacientes de acuerdo con el nivel de complejidad de los servicios de salud en los que se brinde cuidado, como a la complejidad de la condición de salud y requerimientos de cuidado de los sujetos. Esta relación de sujetos de cuidado por profesional de enfermería, deberá tenerse en cuenta siempre que no exista una norma más favorable para brindar cuidado de enfermería con calidad y seguridad.

IV. Migración de profesionales de enfermería colombianas

La migración de profesionales de enfermería colombianos hacia otros países es una problemática que lleva más de una década afectando al sistema de salud nacional. Un estudio realizado en 2011 ya evidenciaba esta tendencia, que se ha mantenido y posiblemente agudizado con el paso de los años:

- Las razones principales para emigrar incluían motivos familiares (43,48%), económicos (13,04%) y de desarrollo personal (13,04%) (Quintero Laverde et al., 2011).
- El 82,61% de los profesionales encuestados tenían trabajo remunerado como enfermeros antes de emigrar, lo que sugiere que el desempleo no era la principal causa de la migración (Quintero Laverde et al., 2011).
- La mayoría de los migrantes (65,23%) tenían una permanencia mayor a 5 años en el país de destino, indicando una tendencia a establecerse a largo plazo (Quintero Laverde et al., 2011).

Esta situación ha persistido y evolucionado en los últimos años, ampliándose a nuevos destinos como Alemania. En 2024, se han establecido nuevas alianzas y programas para facilitar la migración de enfermeras colombianas, en respuesta a la creciente demanda en países desarrollados:

- Alemania estima que requerirá más de un millón de enfermeras adicionales en los próximos años (Moreno González, 2024).
- Se ha concretado una alianza entre Carelisto (empresa alemana) y Eficacia (empresa colombiana) para facilitar la migración de profesionales de enfermería de Colombia a Alemania (Moreno González, 2024).
- Esta iniciativa ofrece apoyo integral, incluyendo homologación de títulos, capacitación en idioma alemán y asistencia en la reubicación (Moreno González, 2024).
- Es importante destacar que esta tendencia migratoria ocurre en un contexto donde Colombia ya enfrenta una escasez significativa de personal de enfermería.
- Según datos de 2020, Colombia contaba con apenas 1,3 enfermeras por cada 1.000 habitantes, muy por debajo de los estándares internacionales recomendados (Vargas Rojas, 2023).
- Colombia tiene el menor ratio de médicos y enfermeros por cada 1.000 habitantes entre los países de la OCDE (Vargas Rojas, 2023).

La persistencia y expansión de este fenómeno migratorio plantea serios desafíos para el sistema de salud colombiano, especialmente en zonas rurales y alejadas, donde la escasez de personal sanitario ya es crítica (Vargas Rojas, 2023). Aunque la migración puede ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y económico para los individuos, es crucial considerar y abordar el impacto a largo plazo en la capacidad del sistema de salud nacional para atender las necesidades de la población colombiana.

V. Financiación de los Tribunales de ética de Enfermería

El Tribunal Nacional Ético de Enfermería, TNEE, se financia con los recursos que dispone la Nación a través del Ministerio de Salud y Protección Social. Para la vigencia 2024, de conformidad con el artículo 19 del Decreto 2295 de 2023, "Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2024, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos", en armonía con la Resolución 00602 del 9 de abril de 2024 "Por la cual se efectúa una distribución en el presupuesto de gastos de funcionamiento del Ministerio de Salud y Protección Social — Funcionamiento de los Tribunales Nacionales de Ética Médica, Odontología y de Enfermería para la vigencia fiscal 2024", el Ministerio apropió un presupuesto que según la Certificación de Disponibilidad Presupuestal corresponde al valor de MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO MILLONES QUINIENTOS VEINTE MIL PESOS M/CTE (\$1.695.520.000), destinada a financiar los Tribunales de Ética mencionados.

En lo que respecta al Tribunal Nacional de Ética de Enfermería, con fundamento en la Ley 266 de 1996, esa cartera asignó la suma de trescientos veintiséis millones setecientos veintiséis mil setecientos cuatro pesos (\$326.726.704) para el funcionamiento en la vigencia de 2024, el cual se traslada por doceavas a la cuenta corriente cuyo titular es TNEE.

Respecto del funcionamiento de los Tribunales Departamentales de ética de enfermería, los cuales están agrupados por regiones, de acuerdo con la Ley 1446 de 2011, son los entes territoriales en salud los encargados de financiar estos tribunales; así las cosas, la reforma a la Ley 911 de 2004 que proponemos al Congreso de la República, no genera costos al presupuesto de la Nación ni costos adicionales a los entes territoriales.

V. Mesas Técnicas de Consulta

En el marco de la preparación del presente proyecto de ley, se llevaron a cabo dos mesas técnicas de consulta con diversos actores del sector de la enfermería y la salud en Colombia.

La primera mesa técnica se realizó el 26 de junio de 2024, contando con la participación de representantes del Gobierno Nacional (Ministerio de Salud y Protección Social y Ministerio del Trabajo), delegados de 21 instituciones de educación superior que ofertan el programa de enfermería, y organizaciones gremiales y académicas del sector, incluyendo la Organización Colegial de Enfermería, la Asociación Colombiana Estudiantil de Enfermería, la Asociación Colombiana de Facultades de Enfermería, el Consejo Técnico Nacional de Enfermería y los Tribunales de Ética Nacional y Regionales.

Este encuentro, realizado de manera híbrida, contó con 215 participantes inscritos, de los cuales 163 se unieron de forma virtual. Los aportes recibidos abarcaron una amplia gama de temas, entre los que se destacan:

- Fortalecimiento de la autonomía profesional y del paciente.
- Énfasis en la promoción de la salud y prevención de enfermedades.
- Refuerzo de la responsabilidad profesional y la formación continua.
- Fomento de la igualdad, no discriminación y colaboración interprofesional.
- Fortalecimiento de la confidencialidad y manejo de información sensible.
- Promoción de la participación en políticas de salud.

- Incorporación de la interculturalidad en la práctica de enfermería
- Clarificación de responsabilidades en docencia e investigación.
- Actualización del código deontológico acorde a los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social.
- Inclusión de consideraciones sobre nuevos retos y avances tecnológicos.
- Incorporación de una visión más integral del ser humano, incluyendo su dimensión espiritual.
- Aclaración sobre las fuentes de deber y responsabilidad deontológica.
- Inclusión de disposiciones sobre atención prehospitalaria y domiciliaria.
- Revisión de las condiciones laborales, incluyendo descansos, remuneración y tipos de contratación.
- Abordaje de la problemática de la inestabilidad laboral y la sobrecarga de trabajo.
- Consideración de la potestad de prescripción por parte de enfermería.

La segunda mesa técnica se llevó a cabo con la Universidad Nacional de Colombia, donde se abordaron temas específicos como:

- La autonomía profesional y su inclusión explícita en la ley.
- La clarificación de criterios para la delegación de cuidados y procedimientos.
- La propuesta de establecer tiempos específicos para consultas de enfermería.
- Las responsabilidades en la administración de medicamentos y la posible prescripción por parte de enfermeros con formación avanzada.
- El reconocimiento laboral y económico de la formación de posgrado en áreas de alta complejidad.
- La equidad en la asignación de cupos de práctica entre universidades públicas y privadas.
- Todos los comentarios y observaciones recibidos durante estas mesas técnicas, así como aquellos recibidos posteriormente, fueron objeto de un amplio estudio. Las propuestas consideradas pertinentes han sido incorporadas en el articulado del presente proyecto de ley, buscando así reflejar las necesidades y expectativas del sector de la enfermería en Colombia.

VI. Consideraciones del proyecto de reforma y derogatoria de la Ley 911 de 2004

En la última década del siglo XX se sancionó la Ley 266 de 1996, la cual creó el Tribunal Nacional Ético de Enfermería, en adelante TNEE, y los tribunales departamentales; la misma normatividad otorgó funciones al TNEE, la primera de ellas fue adoptar el Código de Ética de Enfermería. En cumplimiento de este imperativo deontológico, el primer grupo de magistradas y la abogada que conformaron el TNEE, construyeron el proyecto de ley deontológica de enfermería, el cual recibió copiosos aportes de las organizaciones del gremio de profesionales de enfermería del área asistencial y de expertos juristas, por lo cual se produjeron cinco versiones hasta decantarse en el estatuto deontológico de la profesión de enfermería en Colombia; una vez radicado en el Congreso de la República y hacer tránsito por el Senado y la Cámara de Representantes, con sus aprobaciones respectivas, este proyecto de ley fue sancionado por el presidente de la República y es hoy la Ley 911 de 2004.

En virtud a los avances no solo técnicos científicos de la enfermería, sino también, a los desafíos de la profesión y al desarrollo de la jurisprudencia emanada de las Altas Cortes, como Corte Constitucional y el Consejo de Estado, desde hace un poco más de un lustro el TNEE consideró importante construir una reforma a la Ley 911 de 2004.

El TNEE, con el liderazgo de la presidente, la asesoría de la abogada y el compromiso de los magistrados, ha desarrollado un proceso participativo de carácter nacional para la formulación, consulta, revisión y ajuste consensuado de una propuesta de reforma de Estatuto Deontológico regulador del ejercicio profesional de enfermería, que respeta la diversidad del pensamiento de los colegas, los consensos y la autonomía de la profesión.

El TNEE articulado con las organizaciones de enfermería, tienen como finalidad que sean los profesionales de enfermería los protagonistas de los cambios para una profesión más independiente y con respeto a la dignidad de sus pares y de la población que recibe sus servicios, todo ello, a través de un instrumento democrático que se denomina el Estatuto Deontológico de la profesión de enfermería.

La reforma de la Ley tiene el objetivo de elaborar un nuevo Estatuto Deontológico más claro y adecuado que dé respuesta a los avances en la disciplina de enfermería, a las necesidades de cuidado de la población colombiana y la nueva jurisprudencia y doctrina relacionada con las funciones administrativas de los tribunales de ética profesional.

Hoy podemos decir que la Construcción del Estatuto Deontológico de Enfermería ha sido un ejercicio conjunto y consensuado de los profesionales de enfermería y para el ejercicio de los profesionales de enfermería.

Estos nuevos avances de la disciplina de enfermería, hacen impostergable la necesidad de reformar la Ley 911 de 2004, para ajustarla a los nuevos cambios del sistema de salud, en el cual se debe profundizar en el concepto de cuidado de enfermería, respetar los derechos del sujeto de cuidado, en especial su autonomía, trabajar en equipo para reducir los riesgos y mejorar la seguridad del paciente, establecer funciones que son indelegables como la administración de medicamentos y el cuidado de enfermería en servicios de alta complejidad.

El nuevo Estatuto Deontológico propone los siguientes Títulos y capítulos que hacen referencia al ejercicio de la profesión de enfermería:

- TÍTULO I. Disposiciones Generales
- TÍTULO II. Fundamentos deontológicos del ejercicio de la enfermería.
- TÍTULO III. Responsabilidades del profesional de enfermería
- TÍTULO III. Responsabilidades del profesional de enfermería

A partir del Título IV, proceso deontológico disciplinario profesional, se establece el aspecto procesal, teniendo en cuenta que la jurisprudencia y la doctrina han marcado diferencias entre la naturaleza y los fines de la potestad sancionatoria penal y la administrativa, afirmando que el ejercicio de la función administrativa ha adquirido autonomía frente a su potestad sancionatoria, y en virtud a esta función ha derogado en forma tácita la remisión establecida, en la Ley 911 de 2004, al código de procedimiento penal y señaló que la norma

de remisión supletoria y complementaria para llenar los vacíos, es el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, CPACA.

Esta postura de los juristas se ha integrado a la reforma de la Ley 911 de 2004, el nuevo proyecto hace énfasis en los principios rectores que rigen el proceso disciplinario de la enfermería, este avance busca lograr el equilibrio en las relaciones de los tribunales deontológicos y los profesionales de enfermería y en especial porque los principios, también obran como orientadores para un actuar eficaz, racional y garantista de las autoridades de los tribunales.

Se ha implementado también un acápite de pruebas que reconoce y da crédito a los profesionales de enfermería que confiesan la falta y aceptan los cargos, a pesar de conocer que sus efectos son adversos, pero su ética profesional es un imperativo moral que les permite reconocer un error en su actuación; esta conducta debe ser tenida en cuenta para disminuir la sanción disciplinaria.

Como garantía del debido proceso y de imparcialidad en el desarrollo de estos procesos disciplinarios, es innovadora la creación de las dos etapas asumidas, por profesionales independientes, la etapa de investigación y la de juzgamiento.

El legislador creó a los tribunales de ética de enfermería con la potestad de ser un ente de vigilancia y control de la profesión y que sus operadores disciplinarios son sus propios pares, pero estos, no tiene vinculación laboral porque los tribunales no cuentan con suficiencia presupuestal para tal fin, esta es la razón, por la cual la reforma amplió los términos de las etapas del proceso, para que los operadores cuenten con el tiempo suficiente para cumplir con su función de vigilancia y control del ejercicio de la profesión. Así mismo, regula aspectos importantes como la garantía de publicidad al investigado en todas las etapas del proceso, y adicionalmente regula la participación del quejoso en la impugnación del fallo absolutorio.

En conclusión, la reforma de la Ley establece y desarrolla para lo procesal los siguientes títulos:

- IV. PROCESO DEONTOLÓGICO DISCIPLINARIO PROFESIONAL
- V. PRUEBAS
- VI. NOTIFICACIONES
- VII. RECURSOS, IMPEDIMENTOS Y RECUSACIONES
- VIII. NULIDADES, PRESCRIPCIÓN Y DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS
- IX. LOS TRIBUNALES ÉTICOS DE ENFERMERÍA
- X. VIGENCIA Y DEROGATORIA.

VII. Conflicto de interés

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

"ARTÍCULO 1° El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:

ARTÍCULO 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en 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.

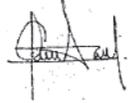
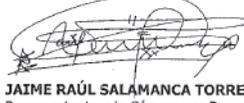
Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

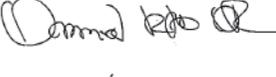
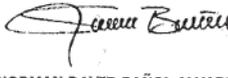
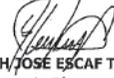
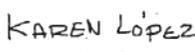
Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión

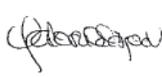
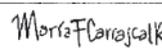
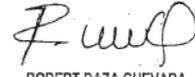
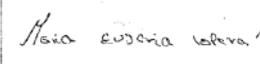
Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil"

En virtud del presente proyecto ley, los suscritos o sus parientes cercanos no obtienen ningún beneficio particular, actual y directo. Por tanto, no se presenta ningún conflicto de interés.

De los honorables Congresistas,

 MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO Representante a la Cámara por el departamento del Tolima Partido Alianza Verde - Pacto Histórico	 HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ Representante a la Cámara Pacto Histórico
 ANDRÉS CANCEMANCE LÓPEZ Representante a la Cámara por el Putumayo Pacto Histórico	 JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES Representante a la Cámara por Boyacá Partido Alianza Verde

 JULIO CÉSAR ESTRADA CORDERO Senador de la República	 OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA Senador de la República Partido Comunes
 NORMAN DAVID BAÑOL ALVAREZ Representante a la Cámara Circunscripción Especial Indígena	 WILMER CASTELLANOS HERNANDEZ Representante a la Cámara por Boyacá Partido Verde
 AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO Representante a la Cámara por el Atlántico Pacto Histórico	 WILSON ARIAS CASTILLO Senador de la República Pacto Histórico
 OLGA BEATRIZ GONZÁLEZ CORREA Representante a la Cámara por el Tolima Partido Liberal Colombiano	 KAREN LÓPEZ KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR Representante a la Cámara Citrep No. 16
 FABIAN DÍAZ PLATA Senador de la República	 ANDREA PADILLA VILLARRAGA

<p>Partido Alianza Verde</p>  <p>JORGE ALBERTO CERCHIARO FIGUEROA Representante a la Cámara Departamento de La Guajira</p>	<p>Senadora de la República Partido Alianza Verde</p>  <p>LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO Representante a la Cámara Departamento del Huila</p>	 <p>LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA Representante a la Cámara por Cundinamarca PACTO HISTÓRICO</p>	 <p>JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA Representante a la Cámara por Antioquia Partido Alianza Verde</p>
 <p>Martha Isabel Peralta Epiyú Senadora de La República Pacto Histórico - Mais</p>	 <p>OLGA LUCÍA VELÁSQUEZ NIETO Representante a la cámara por Bogotá Partido Alianza Verde</p>	 <p>GERARDO YEPES CARO Representante a la Cámara por el Tolima Partido Conservador</p>	<p>Alfredo Mondragón Pacto Histórico</p>
 <p>EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico</p>	 <p>HÉCTOR DAVID CHAPARRO Representante a la Cámara Partido Liberal</p>		
 <p>SONIA SHIRLEY BERNAL SÁNCHEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Coalición</p>	 <p>MARIA FERNANDA CARRASCAL R. Representante a la Cámara por Bogotá</p>		
 <p>ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Polo Democrático - Pacto Histórico</p>	 <p>MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE Representante a la Cámara Partido Liberal</p>		

SENADO DE LA REPÚBLICA
Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 24 del mes Julio del año 2024
se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 024 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y
cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: HR Martha Alfonso, Heráclito Landínez, Andrés Cancimance,
Jaime Salamanca, Norman Banol, Wilmer Castellanos, Karen López,
Julio Estrada, Omar de Jesús Restrepo, Wilson Arias, Fabián
Díaz Plata, Andrea Padilla, Martha Peralta Epiyú y otros congresistas.

SECRETARIO GENERAL

SECCIÓN DE LEYES

SENADO DE LA REPÚBLICA – SECRETARIA GENERAL – TRAMITACIÓN LEYES

Bogotá D.C., 24 de Julio de 2024

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de Ley No.024/24 Senado “POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO DEONTOLÓGICO DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERÍA, SE DEROGA LA LEY 911 DE 2004 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”, me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por los Honorables Representantes MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO, HERÁCLITO LANDINEZ SUÁREZ, ANDRÉS CANCEMANCE LÓPEZ, JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES, NORMAN DAVID BANOL ÁLVAREZ, WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ, AGMETH ESCAF TIJERINO, OLGA BEATRIZ GONZÁLEZ CORREA, KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR, JORGE CERCHIARO FIGUEROA, LEYLA RINCÓN TRUJILLO, OLGA LUCÍA VELÁSQUEZ NIETO, EDUARD SARMIENTO HIDALGO, HÉCTOR DAVID CHAPARRO, MARÍA FERNANDA CARRASCAL, MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE, ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA, JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA, GERARDO YEPES CARO, ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN; y los Honorables Senadores JULIO CÉSAR ESTRADA CORDERO, OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA, WILSON ARIAS CASTILLO, FABIÁN DÍAZ PLATA, ANDREA PADILLA VILLARRAGA, MARTHA PERALTA EPIYÚ, SONIA BERNAL SÁNCHEZ, ROBERT DAZA GUEVARA. La materia de que trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión SÉPTIMA Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones Constitucionales y Legales.

GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario General

PRESIDENCIA DEL H. SENADO DE LA REPÚBLICA – JULIO 24 DE 2024

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el precitado Proyecto de Ley a la Comisión SÉPTIMA Constitucional y enviase copia del mismo a la Imprenta Nacional para que sea publicado en la Gaceta del Congreso.

CÚMPLASE

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

EFRAIN JOSÉ CEPEDA SARABIA

SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

GREGORIO ELJACH PACHECO

PROYECTO DE LEY NÚMERO 25 DE 2024 SENADO

por la cual se eleva a ley de la República el sello compra lo nuestro para promover el consumo de bienes y servicios colombianos.

Bogotá D.C., 23 de julio de 2024

Doctor
EFRAÍN CEPEDA SARABIA
 Presidente Senado de la República
 Ciudad

REF: Radicación Proyecto de Ley "Por la cual se eleva a ley de la República el sello "Compra lo Nuestro" para promover el consumo de bienes y servicios colombianos"

Respetado presidente:

De conformidad con lo establecido en la Ley 5 de 1992, nos permitimos presentar para consideración del Honorable Senado de la República el Proyecto Ley, de nuestra autoría "Por la cual se eleva a ley de la República el sello "Compra lo Nuestro" para promover el consumo de bienes y servicios colombianos"

Cordialmente,



MARÍA FERNANDA CABAL MOLINA
 Senadora de la República
 Centro Democrático

sanitaria y las disposiciones vigentes sobre protección al consumidor y publicidad engañosa,

- Que no se encuentren en estado de disolución o liquidación, al momento de realizar la solicitud de licencia de uso durante el período inicial o cualquiera de los prórrogas de la licencia,
- Que se encuentren al día en el pago de parafiscales, durante el término inicial de la licencia o en cualquiera de las prórrogas,
- Que no se encuentren incluidas en listas de lavado de activos, SARLAFT o de prevención del terrorismo. Esta condición se extenderá también a sus representantes legales principales y/o suplentes, integrantes de junta directiva principales o suplentes; así como también a sus administradores,
- Que sus administradores, sus socios o accionistas no hayan sido condenados por delitos contra la administración pública, delitos relacionados con menores, explotación de personas o trata de blancas.

Parágrafo 1. El incumplimiento de cualquiera de estas condiciones producirá la terminación automática de la licencia de uso, por lo que el licenciatario deberá cesar de manera inmediata cualquier uso de la marca Compra lo Nuestro, a partir del incumplimiento y abstenerse de volverla a utilizar, so pena de que las conductas que se produzcan a partir de ese momento se entiendan como usos no autorizados del sello.

Parágrafo 2. En caso de que la licencia de uso sea revocada por incumplimiento de los términos y condiciones aquí establecidos, incurrir en una causal de pérdida de la licencia o que la administradora del sello decida no renovarla a un licenciatario, este último podrá solicitar una nueva autorización de uso del sello Compra lo Nuestro, para lo cual deberá diligenciar nuevamente el formulario y remitir la documentación requerida inicialmente.

La administradora del sello podrá reservarse el derecho de conceder nuevamente la licencia de uso y de verificar si las condiciones por las cuales se revocó en primer lugar aún persisten o si, por contrario, estas fueron superadas, caso en el cual, se notificará del otorgamiento de una nueva licencia de uso. Podrá solicitar información adicional con el fin de realizar las corroboraciones a que haya lugar.

Artículo 4. Vigencia de la licencia. La licencia de uso tendrá un término inicial de 2 años, contados a partir de la aprobación de la solicitud del sello Compra lo Nuestro. Esta autorización se prorrogará de manera automática por periodos con un término de duración igual al del periodo inicial, sin que haya necesidad de notificación o comunicación de por medio.

Proyecto de Ley Número 25 de 2024

"Por la cual se eleva a ley de la República el sello Compra lo Nuestro para promover el consumo de bienes y servicios colombianos"

El Congreso de la República
 Decreta:

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto resaltar los productos con producción o fabricación en Colombia, a los servicios prestados en nuestro país, en relación con aquellos que provienen del extranjero, de manera que se incrementen las ventas de la oferta nacional en el mercado interno. Lo anterior a través del signo distintivo Compra lo Nuestro, establecido por el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Artículo 2. Productos y servicios beneficiarios. El sello Compra lo Nuestro solo podrá usarse asociado a productos y servicios no importados, productos con producción o fabricación en Colombia, o servicios prestados en el país.

También podrá utilizarse el sello junto a un nombre comercial. En el caso en que dicho nombre comercial incluya la referencia a algún producto o servicio, este debe tener origen nacional, ser producido o fabricado en Colombia, o tratarse de servicios prestados en el país.

Las tiendas de barrio, minimercados y superetes podrán utilizar el sello en su fachada siempre y cuando ofrezcan al público productos que cuenten con el sello Compra lo Nuestro y podrán acceder a los beneficios adicionales incluidos en la presente ley.

Parágrafo: Para efectos de la presente ley, se entenderá que un producto es producido o fabricado en Colombia siempre y cuando se elabore en el territorio nacional.

Artículo 3. Requisitos de los usuarios. Podrán solicitar la licencia de uso del sello Compra lo Nuestro aquellas empresas que se registren en la plataforma que designe el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo para tal efecto, formalizadas en Colombia, que cuenten dentro de su oferta con productos o servicios producidos, fabricados y operados en el país, y que cumplan con los siguientes requisitos:

- Que cumplan a cabalidad con la normatividad y los reglamentos técnicos aplicables al producto o servicio que se pretende identificar con la marca Compra lo Nuestro; especialmente, pero sin limitación, a la reglamentación

La administradora del sello podrá reservarse el derecho a no renovar la licencia de uso en cualquier momento y antes del vencimiento del periodo inicial o cualquiera de las prórrogas, para lo cual deberá notificar a la empresa licenciataria sin que se genere ningún pago por concepto de compensación, agencia o prima comercial, remuneración por daño o pago de perjuicios.

Artículo 5. Beneficios adicionales de la licencia. Los beneficiarios del Sello Compra lo Nuestro, además de la licencia de uso, podrán acceder a una plataforma digital que permita la construcción de comunidad empresarial a través de un directorio empresarial, anuncios de compras, información sobre créditos, una herramienta de contacto entre empresarios vía correo electrónico, así como el acceso a artículos de interés y cursos en línea gratuitos dirigidos a las micro, pequeñas y medianas empresas. La creación de dicha plataforma será potestad de la administradora del sello.

Artículo 6. Administradora del sello Compra lo Nuestro. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo definirá en un periodo de máximo sesenta (60 días) la entidad encargada de la administración del sello Compra lo Nuestro.

Parágrafo: El Gobierno Nacional podrá encargarse de la promoción y publicidad de este sello en medios de comunicación masiva a través del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, quien estará encargado de la reglamentación en los 3 meses siguientes a partir de la promulgación de la presente ley.

Artículo 7. Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas aquellas normas que le sean contrarias.

Cordialmente,



MARÍA FERNANDA CABAL MOLINA
 Senadora de la República
 Centro Democrático

SENADO DE LA REPÚBLICA
 Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)
 El día 24 del mes Julio del año 2024
 se radicó en este despacho el proyecto de ley
 N°. 25 Acto Legislativo N°. _____, con todos y
 cada uno de los requisitos constitucionales y legales
 por: H.º María Fernanda Cabal Molina
 SECRETARIO GENERAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
Proyecto de Ley Número 25 de 2024

"Por la cual se eleva a ley de la República el sello Compra lo Nuestro para promover el consumo de bienes y servicios colombianos"

I. OBJETO

La presente ley tiene por objeto resaltar los productos con producción o fabricación en Colombia, o los servicios prestados en nuestro país, en relación con aquellos que provienen del extranjero, de manera que se incrementen las ventas de la oferta nacional en el mercado interno. Lo anterior a través del signo distintivo Compra lo Nuestro, establecido por el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

II. JUSTIFICACIÓN Y MARCO NORMATIVO

Colombia vive, al menos a la fecha de la presentación de este proyecto de ley, un periodo de desaceleración económica que contrasta con el rumbo de recuperación y crecimiento que llevaba el país luego de la pandemia ocasionada por el COVID-19 y el enorme daño que supuso para la reactivación económica el llamado "Paro Nacional" en el 2021. Gracias a los esfuerzos de todo el país, en el mes de mayo de 2022 el país llegó a tener una tasa de crecimiento anual de la economía del 17,3%, la cual se expresó a su vez en una tasa del desempleo de 10,6%.

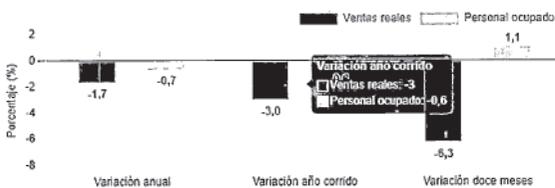
No obstante, ese crecimiento se vio truncado. En 2022, tanto el Ministerio de Hacienda, como el Banco de la República esperaban un crecimiento anual del Producto Interno Bruto entre el 8,2 y el 8,1%, pero a fin de cuentas solo llegó al 7,5% y se esperaba que registrara un crecimiento moderado del 1,5% en 2023 y del 1,8% en 2024. Sin embargo, en el 2023 el país, al borde de una recesión económica, solo logró crecer un sobrio 0,6% y hoy, el Indicador de Seguimiento a la Economía del DANE revela que nuestra economía solo está creciendo un 2,4% en la tasa de crecimiento anual¹.

¹ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/cuentas-nacionales/indicador-de-seguimiento-a-la-economia->



Gráfica 1: Indicador de Seguimiento a la Economía (ISE) Tasa de crecimiento anual - Fuente: DANE

Según la OCDE la desaceleración se ha intensificado debido al endurecimiento de la política fiscal, consecuencia de la Reforma Tributaria, lo que ha llevado a la disminución del crecimiento del PIB, cuya tasa de crecimiento interanual ha caído al 2,5% en los últimos dos trimestres, en comparación con el casi 10% registrado a principios de 2022. Esta tendencia ha llevado a una disminución continua de la confianza entre empresarios y consumidores y una inflación en torno al 7.16%².



Gráfica 2: Encuesta Mensual de Comercio - Fuente: DANE

² <https://www.banrep.gov.co/es/estadisticas/inflacion-total-y-meta>

La desaceleración de la economía y la inflación han tenido efectos en el comercio, que va visto decrecer las ventas un 3%, con respecto al año inmediatamente anterior, lo que no es extraño considerando la caída del gasto de consumo de los hogares colombianos, que en el año 2023 llegó a disminuir un 2,36. Esto va en línea con la desaceleración de la economía colombiana que han señalado algunos expertos como David Cubides, director de investigaciones económicas en Alianza, quien señaló que "factores como las expectativas y la situación actual, muestran un retroceso en el dinamismo de la economía"³.

No obstante, La desaceleración de la economía colombiana no solo ha afectado a los productores, también ha tenido impacto sobre los tenderos. Según el informe publicado por la consultora Dichter & Neira, sobre el Índice de Confianza del Tendero, el 66% considera que no es un buen momento para invertir en sus negocios.⁴ Según Jaime Alberto Cabal, la mitad de los tenderos contactados por Fenalco reportaron que aún no han recuperado sus ventas después de la pandemia, lo que afecta especialmente a las mujeres, el 52% de las propietarias de estos negocios, podría verse agravada por la reciente entrada en vigor del mal llamado "impuesto saludable". Según el dirigente gremial "La llegada de nuevos impuestos que golpean directamente los ingresos y las utilidades de las tiendas amenazaría la sostenibilidad de los tenderos y sus familias, lo cual podría generar que, en caso de darse esta realidad, un 52% cerrara definitivamente sus negocios. Eso equivale a 250 mil tiendas"⁵.

En medio de este contexto de desaceleración se hace necesario buscar alternativas que sirvan como un estímulo a las empresas colombianas, especialmente para las micro, pequeñas y medianas empresas. Cabe recordar que las MIPymes representan un 99,5 del ecosistema empresarial en Colombia, emplean a cerca del 65% de los habitantes del país y son las responsables de generar el 40% del PIB. Más aun cuando, según el último informe de Confecámaras la creación de empresas cayó un 1,5% con respecto al año anterior.

³ <https://www.larepublica.co/especiales/sintomas-de-que-vamos-mal/el-consumo-va-a-desacelerarse-pero-seguira-siendo-uno-de-los-impulsores-de-la-economia-3602154>

⁴ <https://dichter-neira.com/blog/estudio-en-el-canal-tradicional-revela-el-indice-de-confianza-de-los-tenderos-en-colombia/>

⁵ <https://www.portafolio.co/economia/impuesto-a-bebidas-azucaradas-llevaria-al-cierre-de-250-000-tiendas-570143>

En ese sentido, el presente proyecto busca, a través de la expansión y masificación del Sello Compra Lo Nuestro, generar un aumento del consumo interno de bienes hechos y servicios prestados en Colombia. Esto a través de un distintivo que permita informar al consumidor sobre el origen de los productos exhibidos en los anaqueles. Este sello, que ya estuvo en operación, a cargo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y Colombia Productiva, merece convertirse en una política de Estado que, a través de una mejor reglamentación y difusión, cubija cada vez a más productos, pero ante todo, a muchas más empresas que apuesten por ofrecer a sus clientes productos de origen nacional.

Además, el proyecto permite a las tiendas, minimercados y superetes usar el sello Compra lo nuestro en su fachada, siempre que ofrezcan productos marcados con el sello. Lo anterior con el propósito de atraer al consumidor informando sobre la disponibilidad de productos hechos en Colombia en sus establecimientos, se permite también que los tenderos, dueños de minimercados y superetes acceder a los beneficios adicionales que trae consigo la licencia del sello: el acceso a una plataforma digital que permita la construcción de comunidad empresarial a través de un directorio empresarial, anuncios de compras, información sobre créditos, una herramienta de contacto entre empresarios vía correo electrónico, así como el acceso a artículos de interés y cursos en línea gratuitos dirigidos a las micro, pequeñas y medianas empresas.

Actualmente, sigue encontrándose información sobre el Sello Compra Lo Nuestro en la página web de Colombia Productiva y sigue activo el dominio "compralounostro.co". No obstante, al momento de presentación de este proyecto de ley, el formulario web de inscripción para acceder al sello se encontraba inactivo y no admitía respuestas, lo que genera serias dudas sobre la continuidad del programa en la actual administración.



Imagen 1: Captura de pantalla de la página web de Colombia Productiva, tomada el 20 de julio de 2024 a las 2:45 pm.

El proyecto, además desarrolla el mandato constitucional derivado de la libertad de empresa, consagrada en la Constitución Política de 1991, que reconoce la economía social de mercado, que reconoce la iniciativa privada y limita la libertad empresarial de manera razonable para cumplir con fines de interés general y proteger el bien común. La libertad de empresa, fundamental en este contexto, se define como la facultad de los ciudadanos para realizar actividades económicas, tanto de producción como de intercambio de bienes y servicios, con el objetivo de aumentar su patrimonio, sujetándose a modelos organizativos contemporáneos y buscando beneficios económicos. En ese sentido la intervención del Estado debe ser estratégica, orientada principalmente hacia el desarrollo del país y la creación de un entorno propicio para el florecimiento empresarial. Si bien es crucial mantener la libertad de empresa como un principio fundamental, es igualmente importante que el Estado intervenga para establecer reglas claras y justas que promuevan la competencia leal, protejan a los consumidores y aseguren el cumplimiento de los fines constitucionales de bienestar general. Esta intervención debe ser

cuidadosamente diseñada para evitar distorsiones y permitir que la iniciativa privada pueda operar eficientemente, generando empleo, innovación y crecimiento económico. Así, la colaboración entre el sector público y privado puede construir un tejido empresarial robusto que contribuya positivamente al desarrollo económico y social del país, sin comprometer la esencia misma de la libertad económica y la capacidad emprendedora de los ciudadanos.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO

El proyecto de ley consta de siete (7) artículos, incluida su vigencia:

El artículo primero, que incluye el objeto de la iniciativa.

El artículo segundo, que establece que el sello solo podrá usarse en productos y servicios no importados, productos con producción o fabricación en Colombia, o servicios prestados en el país. El artículo en su parágrafo aclara que la producción nacional no excluye a los bienes producidos en Colombia con materia prima importada, siempre y cuando la materia prima nacional sea al menos del 65%

El artículo tercero, que establece los requisitos de los usuarios para acceder a la licencia de uso del Sello, requisitos cuyo incumplimiento dará lugar a la pérdida de la licencia con la posibilidad de volver a solicitar su uso una vez se cumpla nuevamente con los requisitos.

El artículo cuarto, que determina el término de vigencia de la licencia, el cual será de dos años contado a partir de la aprobación de la solicitud de uso del Sello y que se prorrogará de manera automática con el mismo periodo de tiempo sin que se requiera comunicación o notificación.

El artículo quinto, el cual establece que los beneficiarios del Sello, además de la licencia de uso, tendrán acceso a una plataforma que permita la construcción de comunidad a través de un directorio empresarial, anuncios de compras, información sobre créditos, una herramienta que contacto entre empresarios, así como el acceso a artículos de interés y cursos en línea gratuitos dirigidos a las micro, pequeñas y medianas empresas.

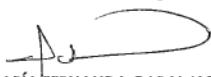
El artículo sexto, que asigna al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo la tarea de definir cuál será la entidad encargada de administración del sello. Adicionalmente, en el parágrafo se establece la obligación de promover y difundir el sello a través de medios de comunicación masiva, así como su reglamentación.

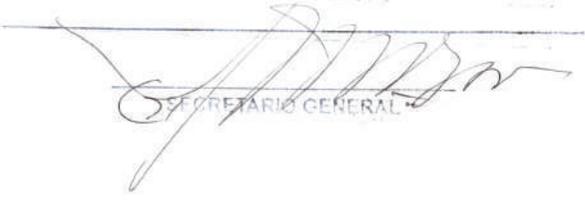
Y finalmente, el artículo séptimo, sobre la vigencia del proyecto.

IV. IMPACTO FISCAL Y PROPUESTA ECONÓMICA

En cumplimiento del artículo 7º de la Ley 819 de 2003, es de precisar que el presente Proyecto de Ley, no genera un impacto fiscal que implique una modificación en el marco presupuestario de mediano plazo, toda vez que no se incrementará el Presupuesto General de la Nación, ni ocasiona la creación de una nueva fuente de financiación.

De los Honorables congresistas,


MARÍA FERNANDA CABAL MOLINA
 Senadora de la República
 Centro Democrático

<p style="text-align: center;">SENADO DE LA REPÚBLICA Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)</p> <p>El día <u>24</u> del mes <u>Julio</u> del año <u>2024</u> se radicó en este despacho el proyecto de ley Nº. <u>25</u> Acto Legislativo N° _____, con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales por: <u>H.ª María Fernanda Cabal Holipo</u>.</p> <p style="text-align: center;"> SECRETARIO GENERAL</p>	<p style="text-align: center;">SECCIÓN DE LEYES</p> <p style="text-align: center;">SENADO DE LA REPÚBLICA – SECRETARÍA GENERAL – TRAMITACIÓN LEYES</p> <p>Bogotá D.C., 24 de Julio de 2024</p> <p>Señor Presidente:</p> <p>Con el fin de repartir el Proyecto de Ley No.025/24 Senado “POR LA CUAL SE ELEVA A LEY DE LA REPÚBLICA EL SELLO COMPRA LO NUESTRO PARA PROMOVER EL CONSUMO DE BIENES Y SERVICIOS COLOMBIANOS”, me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por la Honorable Senadora MARÍA FERNANDA CABAL MOLINA. La materia de que trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión TERCERA Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones Constitucionales y Legales.</p> <p>GREGORIO ELJACH PACHECO Secretario General</p> <p style="text-align: center;">PRESIDENCIA DEL H. SENADO DE LA REPÚBLICA – JULIO 24 DE 2024</p> <p>De conformidad con el informe de Secretaria General, dese por repartido el precitado Proyecto de Ley a la Comisión TERCERA Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional para que sea publicado en la Gaceta del Congreso.</p> <p>CÚMPLASE</p> <p>EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA</p> <p>EFRAIN JOSÉ CEPEDA SARABIA SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA</p> <p>GREGORIO ELJACH PACHECO</p>
--	--

CONTENIDO

Gaceta número 1281 - Lunes, 9 de septiembre de 2024

SENADO DE LA REPÚBLICA

PROYECTOS DE LEY

Págs.

Proyecto de Ley número 23 de 2024 Senado, por medio del cual se otorga la licencia remunerada de dos días al trabajador por la muerte de su animal doméstico de compañía, de soporte emocional o de aquellos que cumplen la función de asistencia o servicio y se dictan otras disposiciones.....	1
Proyecto de Ley número 24 de 2024 Senado, por medio de la cual se expide el Código Deontológico de la Profesión de Enfermería, se deroga la Ley 911 de 2004 y se dictan otras disposiciones.....	6
Proyecto de Ley número 25 de 2024 Senado, por la cual se eleva a ley de la República el sello compra lo nuestro para promover el consumo de bienes y servicios colombianos.	21