



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° 1988

Bogotá, D. C., martes, 19 de noviembre de 2024

EDICIÓN DE 20 PÁGINAS

DIRECTORES:

SAÚL CRUZ BONILLA

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO (e)

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

CARTAS DE COMENTARIOS

CARTA DE COMENTARIOS MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL AL
PROYECTO DE LEY ORDINARIA NÚMERO 042 DE 2024 CÁMARA

por medio del cual se dispone conforme al principio de libertad de escogencia la afiliación a las cajas de compensación familiar y se dictan otras disposiciones.



Bogotá D.C., 08 de noviembre de 2024

Doctor,
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General de la Cámara de Representantes
Congreso de la República
secretaria.general@camara.gov.co
comision.septima@camara.gov.co
Calle 10 # 7-50
Bogotá D.C.

ASUNTO: Radicado 202430000239163, concepto institucional componente jurídico al proyecto de Ley Ordinaria 042 de 2024 Cámara "por medio del cual se dispone conforme al principio de libertad de escogencia la Afiliación a las cajas de compensación familiar y se dictan otras disposiciones".

Respetado doctor Lacouture,

Con relación al radicado del asunto, frente a la solicitud de concepto al Proyecto de Ley 042 de 2024 Cámara "por medio del cual se dispone conforme al principio de libertad de escogencia la Afiliación a las cajas de compensación familiar y se dictan otras disposiciones", que cuenta con informe de ponencia para primer debate, esta Dirección Jurídica en ejercicio de las competencias que le asisten, en especial la prevista en el artículo 3, de la Resolución 879 de 2023, sin perjuicio de los comentarios que estimen pertinentes realizar otras autoridades para las cuales este tema resulte sensible, formula las siguientes observaciones conforme a las argumentaciones que se expondrán a continuación:

1. Antecedentes

La Dirección Jurídica del Ministerio de Salud y Protección Social, recibió el memorando radicado 202430000239163 del Viceministro de Protección Social, por medio del cual remitió



el concepto técnico unificado, consolidado y actualizado en un único radicado contentivo del documento en formatos editables del Proyecto de Ley 042 de 2024 Cámara "por medio del cual se dispone conforme al principio de libertad de escogencia la Afiliación a las cajas de compensación familiar y se dictan otras disposiciones".

2. Concepto institucional, componente jurídico

Una vez revisado y analizado el concepto técnico unificado, consolidado y actualizado suscrito por el Viceministro de Protección Social y la última Gaceta del Congreso No. 1081 del 02 de agosto de 2024, que contiene el proyecto de Ley No. 042 de 2024 Cámara "por medio del cual se dispone conforme al principio de libertad de escogencia la Afiliación a las cajas de compensación familiar y se dictan otras disposiciones".

De conformidad con lo anterior, se presenta a continuación las observaciones desde un punto de vista jurídico, sobre el texto del proyecto de ley No. 042 de 2024 Cámara radicado por los Honorables Representantes Germán Rogelio Rozo Anís del partido Liberal Colombiano, Dolcey Oscar Torres Romero del partido Liberal Colombiano, Aníbal Gustavo Hoyos Franco del partido Liberal Colombiano, Hugo Alfonso Archila Suárez del partido Liberal Colombiano, César Cristian Gómez Castro del partido Liberal Colombiano, María Eugenia Lopera Monsalve del partido Liberal Colombiano, Jorge Alexander Quevedo Herrera del partido Conservador Colombiano, Juan Camilo Londoño Barrera del partido Alianza Verde, Karen Astrith Manrique Olarte del partido Asociación De Víctimas Intercultural y Regional, Luis Carlos Ochoa Tobón del partido Liberal Colombiano, Lina María Garrido Martín del partido Cambio Radical, el 24 de julio de 2024, que fue asignado a la Comisión Séptima Constitucional Permanente y se encuentra pendiente de discutir ponencia para primer debate en la Cámara de Representantes:

2.1 Consideraciones del Viceministerio de Salud Pública y Prestación de Servicios

El componente jurídico se construye sobre la base de las consideraciones técnicas del Viceministerio, que se encuentran en el concepto técnico al proyecto de Ley ordinaria 117 de 2024 Cámara, por tal razón, se traerá a colación su criterio.

Ahora bien, respecto del texto del proyecto de ley, el Viceministerio de Protección Social realiza unos comentarios generales frente al articulado, así:

1. La iniciativa, como su nombre lo indica, reconoce la libertad de escogencia para la afiliación a las Cajas de Compensación Familiar, como un derecho del trabajador o empleado. De esta manera, modifica el esquema actual, conforme al cual la escogencia la realiza el patrono o empleador. Esta iniciativa se justifica en los principios de autonomía y derechos individuales, diversidad de necesidades, fomento de la competencia y la calidad, mayor satisfacción del empleado y transparencia y rendición de cuentas.

2. Dentro del contexto que dio origen a estas organizaciones, debe tenerse en cuenta que las tesis tendientes a paliar el desequilibrio en las relaciones sociales tuvieron su esplendor en el siglo XIX en Europa. La consecuente preocupación por la familia no fue ajena a estas corrientes. Específicamente en Francia y Bélgica se pensó, desde un inicio, como un mecanismo de compensación, entre los trabajadores, en función de sus hijos. No puede ser desconocido que las normas del subsidio son fruto, en buena medida, de la organización de los trabajadores y sus propuestas laborales y sociales



plasmadas en documentos como las convenciones colectivas. La igualdad abstracta entre los hombres adquirió un referente concreto al exigir la convalidación de la abstracción normativa en función de la circunstancia individual en un proceso de f calización de sectores, culturas, religiones, etc., mucho de lo cual se debe a las corrientes socialistas del siglo XIX y principios del XX. Ello porque no puede existir igualdad cuando la misma no racionaliza las especificidades de cada diferencia legalmente relevante, y política y socialmente definitivas. La miseria, el hambre, la desnutrición infantil, las inexistencias de servicios públicos básicos, la explotación laboral, etc., no pueden ser considerados como temas constitucionalmente irrelevantes.

De esta manera se produjo una reconfiguración de la regulación laboral en busca de un ideario de justicia social, abanderado por las reformas sociales de principios del siglo pasado que además condujo un cambio en la orientación constitucional. Es bastante ilustrativo, la paulatina incorporación de disposiciones de carácter social en las Constituciones latinoamericanas y europeas, a partir de 1917, iniciando con la constitución mexicana, aún dentro de la órbita capitalista. Esta constitución pionera previó la protección al trabajo entre otros aspectos en salud (art. 123) [2]. Las constituciones peruanas de 1920 (art. 47) [3], chilena de 1925 (art. 10 núm. 10) [4], uruguaya de 1934 (arts. 43 y 44) [5], boliviana de 1938 (art. 124) [6], paraguaya de 1940 (art. 11) [7], y argentina de 1949 (art. 37) [8] previeron disposiciones específicas de cuidado y protección en salud de la población en general. A nivel euroasiático, deben destacarse la alemana de 1919 (art. 161) y la española de 1931 así como las constituciones soviéticas de 1918, 1924 y 1936[9] dentro de otra concepción política.

Paralelo a este proceso, es preciso reconocer la labor desplegada por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, fundada en 1919, con miras a la protección al trabajador y su familia tanto al interior de la empresa como fuera de ella [10].

Este escenario condujo, además, a que en el país se estructurara un esquema de redistribución de recursos a la población de menores ingresos, en función de la cantidad de hijos, a través de una entidad aparte del conflicto obrero-patronal que administraba esas transferencias del patrono, reconociendo, así, los límites del salario. El proyecto adquirió, con el tiempo, mayor amplitud al involucrar la prestación de otros servicios (más o menos subsidiados) como la salud, la vivienda, los alimentos, el descanso y la recreación. Su objetivo evidente consistía en neutralizar la negociación colectiva de los trabajadores organizados. Fue así como en 1954, se constituyó la primera Caja de Compensación Familiar, la Caja de Compensación Familiar de Antioquia - COMFAMA, en un Congreso de la Unión de Trabajadores de Colombia UTC, a lo que se unió el Congreso de la Asociación Nacional de Industriales de ese mismo año. De esta manera, se logró agrupar en esta clase de instituciones la visión católica y corporativista asociada a la visión de familia.

Esta fórmula fue institucionalizada en el gobierno de ROJAS P., mediante Decreto 180 de 1956 por la cual se estimula la implantación en el país del denominado subsidio familiar y, con ello, el desarrollo de la doctrina social de la iglesia católica, para impulsar la "concordia" en las relaciones laborales. Posteriormente, la Junta Militar de Gobierno, Decreto 118 de 1957 establece la obligatoriedad de establecer Cajas de Compensación y la posibilidad para los patronos de constituir las Cajas eran concebidas exclusivamente como repartidoras de cuotas en dinero, de allí su nombre,



"para no hacer competencia a los patronos" y para "evitar que se introdujeran en actividades para las que no estaban preparadas".

Un cambio fundamental para las Cajas de Compensación Familiar fue permitir que, adicional al anterior flujo de recursos, las mismas prestaran servicios. El Decreto 3151 de 1962, autorizó a las cajas para invertir en obras de beneficio social, senda que continuó en el Decreto 548 de 1971 y en las Leyes 56 de 1973, 25 de 1981 y 21 de 1982, entre otras.

Desde entonces, las Cajas han sido vistas como una buena solución a la prestación efectiva de ciertos servicios en diversas áreas y así ha ocurrido en salud, crédito, educación, turismo, recreación, mercadeo, crédito etc. En los años 70, a 26 de su implantación como sistema, adquirieron la madurez necesaria para brindar a la población afiliada sus servicios, aspecto que descoló frente al propio relativo al subsidio monetario, supliendo una labor que no es exagerado tildar, en su visión más generosa, de mini Estado dentro del Estado. Cumplen labores que suplen servicios esenciales para el individuo y su familia y tienen como centro de preocupación el bienestar.

La tercera fase de evolución se inició con la posibilidad que su impacto no se restringiera a los afiliados, sino que, además, se dirigiera, residualmente, a otros sectores de la población en condiciones precarias. Tal es el alcance de la Ley 49 de 1990. Esta evolución se vio ratificada con la Ley 633 de 2000 y, finalmente, con la adopción de la Ley 789 de 2002, que veinte años después de otra ley muy importante en materia de subsidio familiar, redirecciona sus objetivos. Esta nueva filosofía parece estar implícita en el proyecto de captación de ahorro. Con la Ley 789 se fija un nuevo derrotero dentro del concepto de protección social cual es la focalización de las actividades de las Cajas de Compensación Familiar en sectores excluidos en general como parte del apalancamiento de la política estatal de redistribución. Pareciera que ya no es el factor trabajo su horizonte, sino que ahora lo guía la exclusión o la marginalidad, con lo cual su labor se acrecienta.

Ahora bien, el modelo de subsidio familiar colombiano está concebido, entre otros, en tres premisas básicas:

- Se considera una parafiscalidad, con base en los aportes en general patronales producto de la nómina (aunque se admite la afiliación de trabajadores independientes y pensionados).
- Dicha escogencia en el caso de los trabajadores dependientes, corresponde al empleador (art. 57 de la Ley de 1982), salvo en el caso de los pensionados y trabajadores independientes.
- Las Cajas de Compensación Familiar funcionan territorialmente, con un ámbito de acción departamental, salvo la Caja de Compensación Campesina o COMCAJA.

A lo anterior debe agregarse que una buena organización de las Cajas de Compensación puede impactar positivamente los determinantes sociales en salud, teniendo en cuenta su versatilidad en temas como educación, vivienda, alimentación, recreación y ocio, principalmente, un aspecto sobre el cual enfatiza el artículo 9° de la



Ley 1751 de 2015, estatutaria en salud, y que está en la base del reconocimiento de que la salud está estrechamente vinculada a otros derechos, tal y como lo reconoce la Observación General 14 de 2000 del CDESC.

2.2 Consideraciones jurídicas del proyecto de ley

2.2.1 Falta de competencia

El objeto del proyecto es reconocer la libertad de escogencia para la afiliación a las Cajas de Compensación Familiar, como un derecho en cabeza del trabajador o empleado, que debe ser garantizado por el Estado y todos los integrantes del sistema. La estructura del proyecto de ley es el siguiente:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto reconocer la libertad de escogencia para la afiliación a las Cajas de Compensación Familiar, como un derecho en cabeza del trabajador o empleado, que debe ser garantizado por el Estado y todos los integrantes del sistema.

Artículo 2°. Libertad de Escogencia. Conforme al principio de libertad de escogencia, la decisión de afiliarse a una caja de compensación familiar la tomará el trabajador. Las solicitudes de afiliación presentadas por los empleadores deberán estar referidas únicamente a aquellos trabajadores que elijan libremente la Caja de Compensación Familiar a la cual desean afiliarse.

Artículo 3°. Definición. La libre escogencia, es un principio reconocido dentro del régimen de la seguridad social que le da al afiliado la facultad de escoger, entre las diferentes Cajas de Compensación Familiar, cuál le administrará el subsidio familiar en su naturaleza de prestación social.

Artículo 4°. Transición. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reglamentará los términos, condiciones y procedimientos de transición para los trabajadores que a la entrada en vigencia de la presente Ley soliciten afiliación a la Caja de Compensación Familiar de su preferencia, además de la permanencia mínima para futuros cambios.

Artículo 5°. Vigencia. La presente ley rige a partir de sanción y promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Al respecto, el Viceministerio de Protección Social, remitió el memorando radicado 202430000239163, con asunto "Concepto técnico al proyecto de ley 042 de 2024 (C) "por medio del cual se dispone conforme al principio de libertad de escogencia la Afiliación a las cajas de compensación familiar y se dictan otras disposiciones", ya citado en el numeral anterior y en donde manifestó:

3. Si bien el proyecto no aclara específicamente si la libre elección respondería a la organización departamental actual de las Cajas de Compensación Familiar o si se abriría a una elección en todo el país, como pareciera proponerlo al leer la exposición de motivos, lo cual podría dificultar la prestación de algunos servicios en la sede del trabajador, se considera que la competencia para emitir un concepto sobre esta



modificación radica en el sector de trabajo, concretamente, el Ministerio del Trabajo por ser el Ente rector del Sistema de Subsidio Familiar de acuerdo con lo previsto en el Decreto 4108 de 2011 "Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo", prevista en los siguientes términos:

Artículo 2°. Funciones del Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo cumplirá, además de las funciones que determinan la Constitución y el artículo 59 de la Ley 489 de 1998, las siguientes: [...]

8. Definir y evaluar, dentro del marco de sus competencias, las políticas en materia de subsidio familiar que se relacionen con los planes y programas para atender obras y servicios sociales.

Artículo 17. Funciones de la Subdirección de Subsidio Familiar. Son funciones de la Subdirección de Subsidio Familiar las siguientes: [...]


2. Preparar los proyectos de regulación, reglamentación y de ley que en materia de subsidio familiar le corresponda expedir al Ministerio, Gobierno Nacional o tengan la iniciativa de este.

3. Proponer la regulación del Sistema de Subsidio Familiar y los servicios que brinda el mismo en materia de su competencia, e impulsar y evaluar la ejecución de los servicios complementarios ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar.

4. De otro lado, se considera oportuno aclarar que, al ser la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA el mecanismo que permite la autoliquidación y pago integrado de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales de conformidad con la normativa que regula el tema; en caso de llegar a aprobarse el proyecto de Ley 042 de 2024C, PILA tendrá que ser parametrizada a la luz de lo que establezca la Ley, frente a lo cual no hay lugar a objeción alguna.

En línea con el pronunciamiento del Viceministerio de Protección Social y una vez revisado y analizado el texto propuesto, se logró concluir que no se encuentra alguna disposición relacionada con el ámbito de la salud. No obstante, debe puntualizarse que en lo que corresponde a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA-, asunto que si es competencia de este Ministerio, al respecto el pronunciamiento técnico se dirige a que de aprobarse el proyecto de ley, se parametrizará el mismo. Por tal razón, no hay lugar a que esta cartera ministerial se pronuncie técnica o jurídicamente frente a las razones de conveniencia y constitucionalidad del proyecto de Ley No. 042 de 2024 Cámara "por medio del cual se dispone conforme al principio de libertad de escogencia la Afiliación a las cajas de compensación familiar y se dictan otras disposiciones". Por otro lado, se considera indispensable solicitar el pronunciamiento institucional Ministerio del Trabajo, pues el objeto del proyecto está directamente relacionado con las competencias de dichas entidades.

Cordialmente,

 Firmado digitalmente por Rodolfo Enrique Salas Figueroa





RODOLFO ENRIQUE SALAS FIGUEROA
Director Jurídico (E)





CARTA DE COMENTARIOS MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL AL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NÚMERO 065 DE 2024 CÁMARA

por medio de la cual se regulan los exámenes médicos ocupacionales dentro de los procesos de contratos de trabajo y/o admisiones en empresas del sector privado y entidades del Estado y se dictan otras disposiciones.

 <p>Bogotá D.C., 30 de octubre de 2024</p> <p>Doctor, RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO Secretario Comisión Séptima Constitucional Permanente Cámara de Representantes Congreso de la República comision.septima@camara.gov.co secretaria.general@camara.gov.co Calle 10 # 7-50 Bogotá D.C.</p> <p>ASUNTO: Radicado 202430000411543, concepto institucional componente jurídico al proyecto de Ley Ordinaria 065 de 2024 Cámara "Por medio de la cual se regulan los exámenes médicos ocupacionales dentro de los procesos de contratos de trabajo y/o admisiones en empresas del sector privado y entidades del Estado y se dictan otras disposiciones".</p> <p>Respetado doctor Albornoza,</p> <p>Con relación al radicado del asunto, frente a la solicitud de concepto al Proyecto de Ley 065 de 2024 Cámara "Por medio de la cual se regulan los exámenes médicos ocupacionales dentro de los procesos de contratos de trabajo y/o admisiones en empresas del sector privado y entidades del Estado y se dictan otras disposiciones" que se encuentra en trámite en Comisión, esta Dirección Jurídica en ejercicio de las competencias que le asisten, en especial la prevista en el artículo 3, de la Resolución 879 de 2023, sin perjuicio de los comentarios que estimen pertinentes realizar otras autoridades para las cuales este tema resulte sensible, formula las siguientes observaciones conforme a las argumentaciones que se expondrán a continuación:</p> <p>1. Antecedentes</p>	 <p>La Dirección Jurídica del Ministerio de Salud y Protección Social, recibió el memorando radicado 202430000411543 del Viceministro de Protección Social, por medio del cual remitió el concepto técnico unificado, consolidado y actualizado en un único radicado contentivo del documento en formatos editables del proyecto de Ley No. 065 de 2024 Cámara "Por medio de la cual se regulan los exámenes médicos ocupacionales dentro de los procesos de contratos de trabajo y/o admisiones en empresas del sector privado y entidades del Estado y se dictan otras disposiciones".</p> <p>2. Concepto institucional, componente jurídico</p> <p>Una vez revisado y analizado el concepto técnico unificado, consolidado y actualizado suscrito por el Viceministro de Protección Social, se procedió a revisar el texto del proyecto de Ley 065 de 2024 Cámara, que se encuentra en la Gaceta del Congreso No. 1146 del 15 de agosto de 2024.</p> <p>De conformidad con lo anterior, se presenta a continuación las observaciones desde un punto de vista jurídico, sobre el texto del proyecto de Ley No. 065 de 2024 Cámara radicado por la H.R. Ruth Amelia Caycedo Rosero del partido Conservador Colombiano, el día 24 de julio de 2024, que fue asignado a la Comisión Séptima Constitucional Permanente y se encuentra en trámite en Comisión.</p> <p>El componente jurídico se construye sobre la base de las consideraciones técnicas del Viceministerio, que se encuentran en el concepto técnico radicado 202430000411543 al proyecto de Ley No. 065 de 2024 Cámara, por tal razón, se traerá a colación su criterio.</p> <p>2.1. Consideraciones jurídicas del proyecto de ley</p> <p>2.2.1 Consideraciones generales</p> <p>El objeto del proyecto de ley es regular la etapa precontractual laboral en relación con los exámenes médicos ocupacionales, estableciendo los derechos y obligaciones de empleadores y aspirantes a empleo. Así mismo, busca garantizar la transparencia, la no discriminación y el respeto a la privacidad y dignidad de los aspirantes, asegurando que los exámenes médicos ocupacionales sean realizados de manera objetiva y conforme a lo requerido para el cargo¹.</p> <p>2.2.2 Consideraciones específicas</p> <p>En el presente acápite se realizan observaciones a algunos artículos del proyecto de ley:</p> <table border="1" data-bbox="841 1288 1445 1360"> <thead> <tr> <th>ARTICULOS</th> <th>OBSERVACIONES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto regular la etapa precontractual laboral en relación con los exámenes</td> <td>En el presente artículo se explica que el objeto del proyecto de ley es regular la precontractual laboral en relación con los</td> </tr> </tbody> </table>	ARTICULOS	OBSERVACIONES	Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto regular la etapa precontractual laboral en relación con los exámenes	En el presente artículo se explica que el objeto del proyecto de ley es regular la precontractual laboral en relación con los
ARTICULOS	OBSERVACIONES				
Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto regular la etapa precontractual laboral en relación con los exámenes	En el presente artículo se explica que el objeto del proyecto de ley es regular la precontractual laboral en relación con los				
 <table border="1" data-bbox="183 1571 779 2331"> <tr> <td data-bbox="183 1571 479 2047"> <p>médicos ocupacionales, estableciendo los derechos y obligaciones de empleadores y aspirantes a empleo. Esta normativa busca garantizar la transparencia, la no discriminación y el respeto a la privacidad y dignidad de los aspirantes, asegurando que los exámenes médicos ocupacionales sean realizados de manera objetiva y conforme a lo requerido para el cargo.</p> <p>Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente ley se aplicará a todos los empleadores y empresas del sector privado, así como a las entidades públicas del Estado, incluyendo las empresas sociales del Estado y las organizaciones de economía solidaria. También abarcará las asociaciones público-privadas y todo tipo de sociedades. Asimismo, se incluirán todas aquellas entidades que cumplan con los requisitos para ser consideradas como empresas, empleadores, o entidades estatales contratantes.</p> </td> <td data-bbox="479 1571 779 2331"> <p>exámenes médicos ocupacionales, sin embargo, no es claro si corresponde al régimen contractual público o privado. Se considera indispensable precisar, primero, la norma que exige los exámenes médicos ocupacionales y segundo, si la norma es aplicable a la contratación pública o privada. Una vez definida la información, se podrá determinar el ámbito de aplicación de la presente norma.</p> <p>Por otro lado, el Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 202430000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p>"(...) 2.1. En relación con el objeto, es importante señalar que los exámenes médicos ocupacionales no sólo se realizan al ingreso de una persona al inicio de relación laboral sino también incluyen los exámenes periódicos, para cambio de cargo, por incapacidad y egreso laboral, por lo tanto, se debe hacer precisión al alcance del proyecto de Ley, de manera que cubra las diferentes circunstancias en las que se practican los exámenes médico ocupacionales. De esta manera, el texto es coherente con otras normas que plantean exámenes tanto a quienes ya son trabajadores como a los aspirantes. (...)".</p> <p>La presente disposición dispone que el proyecto de ley se aplicará a los empleadores y empresas del sector privado, así como a las entidades públicas del Estado, incluyendo las empresas sociales del Estado y las organizaciones de economía solidaria. También abarcará las asociaciones público-privadas y todo tipo de sociedades.</p> <p>En relación con lo anterior, se sugiere construir el ámbito de aplicación, desde el punto de vista de los regímenes contractuales públicos y privados y no de las entidades públicas o privadas, pues las entidades del orden nacional o territoriales descentralizadas como las empresas sociales del estado, definen su régimen contractual de acuerdo a unas condiciones</p> </td> </tr> </table>	<p>médicos ocupacionales, estableciendo los derechos y obligaciones de empleadores y aspirantes a empleo. Esta normativa busca garantizar la transparencia, la no discriminación y el respeto a la privacidad y dignidad de los aspirantes, asegurando que los exámenes médicos ocupacionales sean realizados de manera objetiva y conforme a lo requerido para el cargo.</p> <p>Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente ley se aplicará a todos los empleadores y empresas del sector privado, así como a las entidades públicas del Estado, incluyendo las empresas sociales del Estado y las organizaciones de economía solidaria. También abarcará las asociaciones público-privadas y todo tipo de sociedades. Asimismo, se incluirán todas aquellas entidades que cumplan con los requisitos para ser consideradas como empresas, empleadores, o entidades estatales contratantes.</p>	<p>exámenes médicos ocupacionales, sin embargo, no es claro si corresponde al régimen contractual público o privado. Se considera indispensable precisar, primero, la norma que exige los exámenes médicos ocupacionales y segundo, si la norma es aplicable a la contratación pública o privada. Una vez definida la información, se podrá determinar el ámbito de aplicación de la presente norma.</p> <p>Por otro lado, el Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 202430000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p>"(...) 2.1. En relación con el objeto, es importante señalar que los exámenes médicos ocupacionales no sólo se realizan al ingreso de una persona al inicio de relación laboral sino también incluyen los exámenes periódicos, para cambio de cargo, por incapacidad y egreso laboral, por lo tanto, se debe hacer precisión al alcance del proyecto de Ley, de manera que cubra las diferentes circunstancias en las que se practican los exámenes médico ocupacionales. De esta manera, el texto es coherente con otras normas que plantean exámenes tanto a quienes ya son trabajadores como a los aspirantes. (...)".</p> <p>La presente disposición dispone que el proyecto de ley se aplicará a los empleadores y empresas del sector privado, así como a las entidades públicas del Estado, incluyendo las empresas sociales del Estado y las organizaciones de economía solidaria. También abarcará las asociaciones público-privadas y todo tipo de sociedades.</p> <p>En relación con lo anterior, se sugiere construir el ámbito de aplicación, desde el punto de vista de los regímenes contractuales públicos y privados y no de las entidades públicas o privadas, pues las entidades del orden nacional o territoriales descentralizadas como las empresas sociales del estado, definen su régimen contractual de acuerdo a unas condiciones</p>	 <p>normativas. Al respecto Colombia Contra Eficiente, en concepto C – 857 de 2022, radicado RS20221214014838, manifestó:</p> <p>"[...] las empresas industriales y comerciales del Estado, las Sociedades de Economía Mixta, sus filiales y las Sociedades entre Entidades Públicas en las que el Estado tenga participación superior al cincuenta por ciento (50%), están sometidas, por regla general, al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, excepto aquellas que: i) desarrollen actividades comerciales en competencia con el sector privado y/o público, nacional o internacional o ii) desarrollen actividades en mercados regulados, eventos en los cuales ellas se rigen por las disposiciones que regulen su actividad. Lo anterior, sin perjuicio de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 1150 de 2007, esto es, del deber que le incumbe de aplicar, acorde con su régimen legal especial, los principios de la función administrativa y de la gestión fiscal consagrados en los artículos 209 y 267 de la Constitución Política, y el régimen de inhabilidades e incompatibilidades previsto legalmente para la contratación estatal."</p> <p>La finalidad del párrafo anterior, es mostrar la confusión que crea el presente artículo, pues enumera entidades públicas con régimen diverso y pareciera que solo le aplica a las allí descritas y es excluyente.</p> <p>Por tal razón, se sugiere considerar el ámbito de aplicación expuesto en el artículo 1 de la Resolución 2346 de 2007, expedido por esta cartera ministerial, en la cual regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales. El citado artículo expresa "La presente resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedores de servicios de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del</p>		
<p>médicos ocupacionales, estableciendo los derechos y obligaciones de empleadores y aspirantes a empleo. Esta normativa busca garantizar la transparencia, la no discriminación y el respeto a la privacidad y dignidad de los aspirantes, asegurando que los exámenes médicos ocupacionales sean realizados de manera objetiva y conforme a lo requerido para el cargo.</p> <p>Artículo 2°. Ámbito de aplicación. La presente ley se aplicará a todos los empleadores y empresas del sector privado, así como a las entidades públicas del Estado, incluyendo las empresas sociales del Estado y las organizaciones de economía solidaria. También abarcará las asociaciones público-privadas y todo tipo de sociedades. Asimismo, se incluirán todas aquellas entidades que cumplan con los requisitos para ser consideradas como empresas, empleadores, o entidades estatales contratantes.</p>	<p>exámenes médicos ocupacionales, sin embargo, no es claro si corresponde al régimen contractual público o privado. Se considera indispensable precisar, primero, la norma que exige los exámenes médicos ocupacionales y segundo, si la norma es aplicable a la contratación pública o privada. Una vez definida la información, se podrá determinar el ámbito de aplicación de la presente norma.</p> <p>Por otro lado, el Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 202430000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p>"(...) 2.1. En relación con el objeto, es importante señalar que los exámenes médicos ocupacionales no sólo se realizan al ingreso de una persona al inicio de relación laboral sino también incluyen los exámenes periódicos, para cambio de cargo, por incapacidad y egreso laboral, por lo tanto, se debe hacer precisión al alcance del proyecto de Ley, de manera que cubra las diferentes circunstancias en las que se practican los exámenes médico ocupacionales. De esta manera, el texto es coherente con otras normas que plantean exámenes tanto a quienes ya son trabajadores como a los aspirantes. (...)".</p> <p>La presente disposición dispone que el proyecto de ley se aplicará a los empleadores y empresas del sector privado, así como a las entidades públicas del Estado, incluyendo las empresas sociales del Estado y las organizaciones de economía solidaria. También abarcará las asociaciones público-privadas y todo tipo de sociedades.</p> <p>En relación con lo anterior, se sugiere construir el ámbito de aplicación, desde el punto de vista de los regímenes contractuales públicos y privados y no de las entidades públicas o privadas, pues las entidades del orden nacional o territoriales descentralizadas como las empresas sociales del estado, definen su régimen contractual de acuerdo a unas condiciones</p>				

<p style="text-align: center;"></p> <p>territorio nacional.”</p> <p>Por otro lado, el Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 2024300000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p><i>“(…) 2.2. Acerca del ámbito de aplicación, si bien parece ser muy abarcador, se sugiere incorporar claramente a las personas con contratos de prestación de servicios, así como personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de servicios de seguridad y salud en el trabajo, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional. Lo anterior, sin perjuicio del carácter diferencial de su vinculación. (…)”</i></p> <p>Se sugiere armonizar la definición del presente artículo con la definición de “Examen médico ocupacional” contemplado en el artículo 2, literal A de la Resolución 2346 de 2007.</p> <p>Por otro lado, el Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 2024300000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p><i>“(…) 2.3. En lo que atañe la definición de exámenes médico ocupacionales, al que alude el artículo 3°, las expresiones “de prevenir riesgos laborales”, usado en el mismo se sugiere modificar a “monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición”. Lo anterior pues la expresión utilizada no corresponde a la finalidad de estas evaluaciones. La prevención de enfermedad o accidentes de origen laboral, se realiza a través del control de los riesgos presentes en los ambientes y actividades laborales, este control se realiza en la fuente, en el medio o en la persona; y los exámenes médicos ocupacionales identifican los efectos de una determinada exposición en la salud del trabajador.</i></p> <p><i>Cabe indicar que en el título de una norma</i></p>	<p style="text-align: center;"></p> <p><i>no resulta técnico utilizar un verbo, salvo que sea imprescindible, por lo que se sugiere eliminar la expresión “es”. (…)”</i></p> <p>Artículo 4°. Es consentimiento informado para exámenes paraclínicos. Es el proceso mediante el cual un trabajador o aspirante a un empleo, después de recibir información clara, completa y comprensible sobre la naturaleza, propósito, beneficios, riesgos y posibles consecuencias de los exámenes de laboratorio a los que será sometido, otorga su autorización voluntaria para la realización de dichos exámenes.</p> <p>Este consentimiento debe ser documentado por escrito, asegurando que el individuo ha tenido la oportunidad de hacer preguntas y ha comprendido plenamente la información proporcionada antes de decidir participar en los exámenes, documento que contendrá de manera detallada qué exámenes se van a realizar.</p> <p><i>“(…) 2.4. En relación con el consentimiento informado, el mismo no se restringe para exámenes de laboratorio. El consentimiento informado de los pacientes es una materia que se encuentra ampliamente regulada en el ordenamiento jurídico, por medio de subreglas jurisprudenciales de la Corte Constitucional. Esta arquitectura normativa se construyó sobre los derechos constitucionales de autonomía, pluralismo, integridad personal y salud, así como en algunas disposiciones legales de carácter preconstitucional, tales como el artículo 15 de la Ley 23 de 1981, conforme al cual:</i></p> <p><i>“El médico no expondrá a su paciente a riesgos injustificados. Pedirá su consentimiento para aplicar los tratamientos médicos y quirúrgicos que considere indispensables y que puedan afectarlo física o síquicamente, salvo en los casos en que ello no fuere posible, y le explicará al paciente o a sus responsables de tales consecuencias anticipadamente”</i></p> <p><i>Así mismo, el literal d) del inciso 1° del artículo 10 de la Ley 1751 de 2015 dispone que uno de los derechos de las personas en relación con su salud es el de tomar decisiones respecto de la misma. Ha dicho la Corte Constitucional sobre el particular:</i></p> <p><i>Respecto de este derecho es oportuno anotar que se trata de una manifestación específica de la autonomía, consagrada en el artículo 16 de la Carta. Se trata, de una prerrogativa a favor del paciente que supone la superación del antiguo modelo paternalista, según el cual, quien posee la información y el conocimiento, también es titular de la capacidad decisoria sobre la condición del tercero, en este caso, el paciente. Para la Sala, se trata de asuntos</i></p>
<p style="text-align: center;"></p> <p><i>diferentes, el deber del galeno es referir los procedimientos y alternativas frente al padecimiento, las secuelas e implicaciones del mismo y aconsejar, justificadamente, lo que estime más conveniente. El paciente, conserva salvo casos especiales (discapacidad, estado de coma) el derecho a decidir que ha de hacerse con su humanidad. [3]</i></p> <p><i>Dicho consentimiento, que se concreta en la facultad del paciente de tomar decisiones relativas a su salud ha sido considerado un derecho de carácter fundamental por la jurisprudencia constitucional [4]. Por medio de esta facultad, que se ejerce de manera previa a cualquier acto médico, incluso el más elemental, el paciente manifiesta su sometimiento al mismo; en su ausencia, se entiende que la persona rehúsa su aplicación [5].</i></p> <p><i>Este derecho tiene una evidente faceta negativa, consistente en la posibilidad de rehusarse a los procedimientos médicos, y también posee una positiva que estriba, entre otras cosas, en la potestad de elegir entre los diferentes tratamientos médicos idóneos y sus modalidades, haciendo una evaluación personal de sus riesgos y beneficios, aún en contra de la recomendación médica [6].</i></p> <p><i>El consentimiento que expresa el paciente debe reunir ciertas características para que pueda considerarse como válido para legitimar cualquier intervención médica. Se exige, en especial, que sea libre e informado [7]. Consentimiento libre significa que “la persona debe tomar su determinación sin coacciones ni engaños. Así, no es válido, por haber sido inducido en error, el asentimiento de un paciente que es logrado [por ejemplo] gracias a una exageración, por parte del médico, de los riesgos de la dolencia y una minimización de los peligros del tratamiento” [8]. Consentimiento informado significa que la decisión que se toma “debe fundarse en un conocimiento adecuado y suficiente de todos los datos que sean relevantes para</i></p>	<p style="text-align: center;"></p> <p><i>que el enfermo pueda comprender los riesgos y beneficios de la intervención terapéutica, y valorar las posibilidades de las más importantes alternativas de curación, las cuales deben incluir la ausencia de cualquier tipo de tratamiento. Esto implica (….) que, debido a que el paciente es usualmente lego en temas médicos, el profesional de la salud tiene el deber de suministrar al enfermo, de manera comprensible, la información relevante sobre los riesgos y beneficios objetivos de la terapia y las posibilidades de otros tratamientos, incluyendo los efectos de la ausencia de cualquier tratamiento, con el fin de que la persona pueda hacer una elección racional e informada sobre si acepta o no la intervención médica” [9]</i></p> <p><i>Teniendo en cuenta la importancia que reviste una adecuada información en el logro de un consentimiento idóneo por parte de los pacientes, la Corte Constitucional ha establecido una gradación, que responde al criterio de gravedad o de riesgos derivados del procedimiento. Así, cuando se trata de procedimientos ordinarios, poco invasivos y no riesgosos, la información requerida puede ser menor, es así como “si bien el paciente tiene derecho a rechazar incluso esas terapias, el hecho de no manifestarlo y de aceptar las prescripciones clínicas, es un indicio suficiente para considerar una aceptación tácita que puede bastar para que el médico proceda con su tratamiento” [10]. Tratándose de tratamientos extraordinarios, invasivos y/o riesgosos, el grado de información requerido es mayor, además, en algunos de estos eventos, los más graves, la Corte ha impuesto exigencias adicionales orientadas al logro de un consentimiento cualificado; expresando que “es natural que se exijan incluso ciertas formalidades, como el consentimiento escrito, por medio de formularios especiales, y con la obligación de reiterar el asentimiento después de que haya transcurrido un período razonable de reflexión [consentimiento persistente, reiterado o constante]” [11]</i></p>

<p style="text-align: center;"></p> <p>La Corte ha aceptado que el derecho a la autonomía del paciente, garantizado ampliamente por las subreglas anteriormente enunciadas, encuentra también límites que se sustentan en el principio de beneficencia. Se trata de las siguientes hipótesis: i) los eventos de urgencia en los cuales el paciente se encuentra inconsciente o particularmente alterado o en grave riesgo de muerte [12]; ii) los eventos en que el rechazo de una intervención médica puede tener efectos negativos no sólo sobre el paciente sino también frente a terceros, lo cual explica la obligatoriedad de ciertas vacunas y medidas sanitarias [13]; iii) los eventos en que el paciente es menor de edad, situación en la cual, en general, se autoriza el consentimiento sustituto de los representantes legales en vista de que aún no goza de uno de los presupuestos del consentimiento idóneo, cual es la autonomía [14]. En este evento, sin embargo, la Corte ha admitido también límites, es el caso de cuando los representantes legales, con sus decisiones, ponen en peligro la vida y la salud de un menor (T-411/94); iv) Finalmente, el evento en que el paciente sufre de alguna discapacidad mental que descarta que tenga la autonomía necesaria para consentir el tratamiento médico [15], sin perjuicio de utilizar los apoyos necesarios para lograrlo.</p> <p>De esta manera, la especial condición de cercanía del paciente no subsume la expresión de la voluntad de la persona capaz de decidir, siempre y cuando haya sido informado clara y previamente de las implicaciones de su determinación.</p> <p>Adicionalmente, Resolución 3100 de 2019, en su anexo técnico, definió el consentimiento informado como: "...la aceptación libre, voluntaria y consciente de un paciente o usuario, manifestada en el pleno uso de sus facultades después de recibirla información adecuada, para que tenga lugar un acto asistencial. Para efectos del estándar de historia clínica es el</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>documento que se produce luego de la aceptación en las condiciones descritas. En el caso que el paciente no cuente con sus facultades plenas, la aceptación del acto médico la hará el familiar, allegado o representante que sea responsable del paciente". Conforme a lo expuesto, vale la pena precisar que normativamente no existe alguna formalidad para el otorgamiento del consentimiento informado por parte del paciente, sin embargo, lo indicado en la Resolución 229 de 2020, se colige la existencia de un derecho para el paciente y una obligación para el médico, en el sentido que, debe existir respecto de los diferentes tratamientos, constancia expresa de la aceptación o rechazo de los mismos por parte del paciente o de sus familiares. (...)"</p> <p>Artículo 5°. Obligación de información. El empleador o la entidad contratante deberá informar al trabajador o aspirante a un empleo sobre todos los exámenes clínicos y paraclínicos que se requieran como parte del proceso de selección, evaluación o monitoreo de salud ocupacional.</p> <p>La información proporcionada deberá incluir una descripción detallada de cada examen, su propósito, la metodología empleada, los posibles riesgos y beneficios, así como posteriormente los resultados.</p> <p>Parágrafo. El empleador o la entidad contratante deberá proporcionar al trabajador o aspirante a un empleo un documento de consentimiento informado, que debe contener toda la información de los exámenes clínicos y paraclínicos como se describen en el artículo 2. Este documento debe ser redactado en un lenguaje claro y accesible para asegurar su comprensión.</p> <p>El Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 2024300000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p>"(...) 2.5. En lo que atañe con la obligación de información (art. 5°), deben realizar las siguientes precisiones:</p> <p>a. Desde la Ley 1562 de 2015, el término salud ocupacional se modificó a Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p>b. Los empleadores y contratantes no cuentan con el conocimiento técnico científico para proporcionar la información detallada que se requiere sobre la metodología de los exámenes, la cual, puede variar entre instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS), además de no conocer sobre los riesgos y beneficios de los procedimientos.</p> <p>c. Los empleadores no deben conocer los resultados de los exámenes médicos, estos hacen parte de la historia clínica y como tal, de acuerdo con la Resolución 1995 de 1999, esta hace parte de la historia clínica. Dicha norma establece, en su artículo 1°:</p> <p>"La Historia Clínica: es un documento privado, obligatorio y sometido a reserva, en el cual se registran cronológicamente las</p>
<p style="text-align: center;"></p> <p>condiciones de salud del paciente, los actos médicos y los demás procedimientos ejecutados por el equipo de salud que intervienen en la atención de un paciente. Dicho documento únicamente puede ser conocido por terceros previa autorización del paciente o en los casos previstos por la ley".</p> <p>Se debe aclarar el alcance del derecho a la intimidad en relación con la salud, buscando el equilibrio entre los intereses individuales y el interés general objeto de la salud pública. Aquí es preciso analizar el concepto de confidencialidad y consentimiento para el uso de datos personales, armonizado con las normas de protección de datos.</p> <p>De conformidad con el artículo 5 de la ley estatutaria 1581 de 2015, los datos relativos a la salud son considerados como datos sensibles y en principio su tratamiento está prohibido, salvo que el titular haya dado su autorización. En ese orden de ideas, el tratamiento del dato no puede ser suministrado a terceros sin autorización del titular.</p> <p>Sobre el particular, ha indicado la Corte Constitucional [16]:</p> <p>Así las cosas, se tiene que la historia clínica es un documento privado sobre el cual pesa una reserva de carácter legal dado que en su contenido se encuentran detalles íntimos sobre aspectos físicos, psíquicos y sociales del paciente así como información personal y familiar [17]. De allí que, en principio, se predique la imposibilidad para terceras personas de acceder a la información contenida en ella, salvo que la misma ley los autorice para los fines especificados por ella misma (como es el caso del equipo de salud que haya prestado la atención médica asistencial al paciente o de las EPS, ARS y ARP dentro de su labor de auditoría) ó que el paciente preste su consentimiento para acceder a la información contenida en ella. [18]</p> <p>La información que debe ser conocida por el</p>	<p style="text-align: center;"></p> <p>empleador, debe estar contenida en el concepto médico-laboral, en donde se especifique la aptitud del trabajador para el cargo, así como las restricciones existentes y las recomendaciones o condiciones que se requieren adaptar para que el trabajador puede desempeñar la labor.</p> <p>Ya en lo relativo al parágrafo del artículo en comento, el consentimiento informado se presenta en el marco de una atención médica y este es un deber de la IPS, bajo las condiciones y con las características mencionadas en el punto número 2.4 de este documento. (...)"</p> <p>Artículo 6°. Firma y aceptación. El consentimiento informado, que trata el parágrafo del artículo anterior deberá ser firmado por el trabajador o aspirante a un empleo como manifestación de su aceptación y conformidad con la realización de los exámenes clínicos y paraclínicos descritos.</p> <p>La firma del consentimiento informado no deberá ser coaccionada de ninguna manera, y el trabajador o aspirante a un empleo tendrá la opción de rechazar la realización de dichos exámenes, siendo informado de las posibles consecuencias de su decisión.</p> <p>Se considera que la redacción del inciso primero del presente artículo no es coherente con el inciso segundo. En la primera parte del artículo se manifiesta "(...) el parágrafo del artículo anterior deberá ser firmado por el trabajador o aspirante a un empleo (...)", la palabra "deberá" se lee como una obligación. Sin embargo, en la segunda parte se expresa "(...) La firma del consentimiento informado no deberá ser coaccionada de ninguna manera (...)". De la lectura de estas disposiciones, se puede concluir que coexiste el deber de firmarlo por parte del trabajador y el deber de no coaccionar la firma, sin embargo, si es obligatorio en virtud de la norma, es una obligación, por lo que no es coherente contemplarlo como un consentimiento. En ese sentido, no es clara a intención del presente artículo.</p> <p>Por otro lado, el Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 2024300000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p>"(...) 2.6 En lo que atañe a la firma y aceptación (art. 6°), es preciso señalar que el hecho de que un aspirante no se realice el examen médico ocupacional de ingreso, significa que la empresa no pueda valorar realmente el riesgo del candidato a la exposición de los peligros presente en el proceso productivo, lo que puede generar una mala planeación en las actividades de</p>

<div style="text-align: center;"></div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td> <p>prevención y como consecuencia, se generarían lesiones o enfermedades evitables en la persona.</p> <p><i>Por lo anterior, la realización del examen médico ocupacional se entenderá como una parte fundamental del proceso de ingreso a trabajar, por lo que, la no realización de este podría implicar la no aceptación de continuar. (...)</i>”.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Artículo 7°. Obligación de Traslado del Consentimiento Informado. El empleador o la entidad contratante deberá trasladar una copia del documento de consentimiento informado, debidamente firmado por el trabajador o aspirante a un empleo, a la Institución Prestadora de Salud (IPS) o laboratorio clínico encargado de realizar los exámenes clínicos y paraclínicos, entidad y/o empresa que deberá realizar exactamente los mismos exámenes que fueron autorizados por el trabajador o aspirante a un empleo.</p> </td> <td> <p>El Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 2024300000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p>“(…) 2.7. En relación con la obligación de traslado del consentimiento informado, debe tenerse en cuenta lo indicado en los puntos 2.4 y 2.5. de estos comentarios. (...)”.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Artículo 8°. Obligación de entrega de resultados al trabajador o aspirante. La Institución Prestadora de Salud (IPS) o laboratorio clínico que realice exámenes clínicos y paraclínicos al trabajador o aspirante a empleo está obligada a entregar los resultados completos de dichos exámenes al usuario que se los realice.</p> <p>La entrega de los resultados deberá realizarse de manera confidencial y segura, garantizando la privacidad de la información del trabajador o aspirante a empleo. Los resultados deberán ser entregados en un formato claro y comprensible, junto con una explicación de estos si así lo solicita el trabajador o aspirante a empleo.</p> </td> <td> <p>“(…) 2.8. Ahora bien, en cuanto a la realización de exámenes sin distinción de género, no todos los exámenes clínicos y paraclínicos aplican para ambos sexos, toda vez que, por ejemplo, si una mujer va a ingresar a trabajar en una actividad</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Artículo 9. Realización de Exámenes sin distinción de género. La entidad del Estado o empresa del sector privado contratante deberá garantizar que todos los aspirantes a un empleo sean sometidos a los mismos exámenes clínicos y paraclínicos, sin importar su género, asegurando que no exista discriminación de género en la evaluación de su estado de salud. La entidad Estatal o empresa contratante deberá</p> </td> <td> <p>El Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 2024300000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p>“(…) 2.8. Ahora bien, en cuanto a la realización de exámenes sin distinción de género, no todos los exámenes clínicos y paraclínicos aplican para ambos sexos, toda vez que, por ejemplo, si una mujer va a ingresar a trabajar en una actividad</p> </td> </tr> </table>		<p>prevención y como consecuencia, se generarían lesiones o enfermedades evitables en la persona.</p> <p><i>Por lo anterior, la realización del examen médico ocupacional se entenderá como una parte fundamental del proceso de ingreso a trabajar, por lo que, la no realización de este podría implicar la no aceptación de continuar. (...)</i>”.</p>	<p>Artículo 7°. Obligación de Traslado del Consentimiento Informado. El empleador o la entidad contratante deberá trasladar una copia del documento de consentimiento informado, debidamente firmado por el trabajador o aspirante a un empleo, a la Institución Prestadora de Salud (IPS) o laboratorio clínico encargado de realizar los exámenes clínicos y paraclínicos, entidad y/o empresa que deberá realizar exactamente los mismos exámenes que fueron autorizados por el trabajador o aspirante a un empleo.</p>	<p>El Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 2024300000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p>“(…) 2.7. En relación con la obligación de traslado del consentimiento informado, debe tenerse en cuenta lo indicado en los puntos 2.4 y 2.5. de estos comentarios. (...)”.</p>	<p>Artículo 8°. Obligación de entrega de resultados al trabajador o aspirante. La Institución Prestadora de Salud (IPS) o laboratorio clínico que realice exámenes clínicos y paraclínicos al trabajador o aspirante a empleo está obligada a entregar los resultados completos de dichos exámenes al usuario que se los realice.</p> <p>La entrega de los resultados deberá realizarse de manera confidencial y segura, garantizando la privacidad de la información del trabajador o aspirante a empleo. Los resultados deberán ser entregados en un formato claro y comprensible, junto con una explicación de estos si así lo solicita el trabajador o aspirante a empleo.</p>	<p>“(…) 2.8. Ahora bien, en cuanto a la realización de exámenes sin distinción de género, no todos los exámenes clínicos y paraclínicos aplican para ambos sexos, toda vez que, por ejemplo, si una mujer va a ingresar a trabajar en una actividad</p>	<p>Artículo 9. Realización de Exámenes sin distinción de género. La entidad del Estado o empresa del sector privado contratante deberá garantizar que todos los aspirantes a un empleo sean sometidos a los mismos exámenes clínicos y paraclínicos, sin importar su género, asegurando que no exista discriminación de género en la evaluación de su estado de salud. La entidad Estatal o empresa contratante deberá</p>	<p>El Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 2024300000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p>“(…) 2.8. Ahora bien, en cuanto a la realización de exámenes sin distinción de género, no todos los exámenes clínicos y paraclínicos aplican para ambos sexos, toda vez que, por ejemplo, si una mujer va a ingresar a trabajar en una actividad</p>	<div style="text-align: center;"></div> <p>implementar mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de este artículo y prevenir cualquier acto de discriminación durante el proceso de selección.</p> <p>Parágrafo. Se prohíbe a los empleadores, públicos y privados, exigir la realización de pruebas de embarazo como condición para la selección, contratación, ascenso, permanencia, o cualquier otro proceso relacionado con el empleo.</p> <p>La realización de pruebas de embarazo podrá ser requerida únicamente en aquellos casos en los que el estado de embarazo pueda impedir la ejecución de las funciones o actividades inherentes al cargo a proveer. En estos casos, el empleador deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> Justificar documentalmente la necesidad de la prueba de embarazo en relación con la seguridad y la salud de la trabajadora y/o de terceros. Contar con el consentimiento previo, libre e informado de la trabajadora. Garantizar la confidencialidad de los resultados y la privacidad de la trabajadora. <p>económica que implique la exposición a sustancias químicas con efectos teratogénicos, se deberá realizar prueba de embarazo para evitar malformaciones o muerte del feto; en esta situación un hombre no tendría contraindicaciones, en tal sentido no procede la realización de esa prueba. Asimismo, ocurre cuando, en la vigilancia por exposición a radiaciones ionizantes a los hombres se les realiza espermograma, este examen no se puede realizar en una mujer, es por esto que, se recomienda hacer las modificaciones conceptuales del presente artículo.</p> <p><i>En relación con la prueba de embarazo, a la que alude el parágrafo del artículo 9°, la protección de la mujer y, en general de quienes se encuentren en una situación de debilidad manifiesta, constituye un deber estatal y es proyección inequívoca del garantismo que caracteriza nuestro ordenamiento constitucional. Adicionalmente, comporta una obligación de la sociedad en su conjunto, tomando en cuenta los deberes de la persona y el ciudadano entre los que se encuentra “el obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas” (art. 95 numeral 2° C.Pol.), estrechamente relacionado con el artículo 1° del mismo ordenamiento y con su Preámbulo. El ordenamiento constitucional entroniza el enfoque que ha desarrollado el profesor Luigi Ferrajoli en el sentido de caracterizarlo como la ley del más débil [19].</i></p> <p><i>Si bien históricamente se han dado pasos tendientes a mitigar el acendrado patriarcalismo de las relaciones sociales el cual, no obstante, ha guiado la conducta de los Estados [20] y de la sociedad. Hasta hace muy poco y para vergüenza mundial, los derechos de la mujer estaban seriamente restringidos. Para tomar sólo un caso emblemático entre nosotros, el derecho al voto sólo se conquistó hace 60 años. Otro aún más patético era la justificación penal de</i></p>
	<p>prevención y como consecuencia, se generarían lesiones o enfermedades evitables en la persona.</p> <p><i>Por lo anterior, la realización del examen médico ocupacional se entenderá como una parte fundamental del proceso de ingreso a trabajar, por lo que, la no realización de este podría implicar la no aceptación de continuar. (...)</i>”.</p>								
<p>Artículo 7°. Obligación de Traslado del Consentimiento Informado. El empleador o la entidad contratante deberá trasladar una copia del documento de consentimiento informado, debidamente firmado por el trabajador o aspirante a un empleo, a la Institución Prestadora de Salud (IPS) o laboratorio clínico encargado de realizar los exámenes clínicos y paraclínicos, entidad y/o empresa que deberá realizar exactamente los mismos exámenes que fueron autorizados por el trabajador o aspirante a un empleo.</p>	<p>El Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 2024300000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p>“(…) 2.7. En relación con la obligación de traslado del consentimiento informado, debe tenerse en cuenta lo indicado en los puntos 2.4 y 2.5. de estos comentarios. (...)”.</p>								
<p>Artículo 8°. Obligación de entrega de resultados al trabajador o aspirante. La Institución Prestadora de Salud (IPS) o laboratorio clínico que realice exámenes clínicos y paraclínicos al trabajador o aspirante a empleo está obligada a entregar los resultados completos de dichos exámenes al usuario que se los realice.</p> <p>La entrega de los resultados deberá realizarse de manera confidencial y segura, garantizando la privacidad de la información del trabajador o aspirante a empleo. Los resultados deberán ser entregados en un formato claro y comprensible, junto con una explicación de estos si así lo solicita el trabajador o aspirante a empleo.</p>	<p>“(…) 2.8. Ahora bien, en cuanto a la realización de exámenes sin distinción de género, no todos los exámenes clínicos y paraclínicos aplican para ambos sexos, toda vez que, por ejemplo, si una mujer va a ingresar a trabajar en una actividad</p>								
<p>Artículo 9. Realización de Exámenes sin distinción de género. La entidad del Estado o empresa del sector privado contratante deberá garantizar que todos los aspirantes a un empleo sean sometidos a los mismos exámenes clínicos y paraclínicos, sin importar su género, asegurando que no exista discriminación de género en la evaluación de su estado de salud. La entidad Estatal o empresa contratante deberá</p>	<p>El Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 2024300000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p>“(…) 2.8. Ahora bien, en cuanto a la realización de exámenes sin distinción de género, no todos los exámenes clínicos y paraclínicos aplican para ambos sexos, toda vez que, por ejemplo, si una mujer va a ingresar a trabajar en una actividad</p>								
<div style="text-align: center;"></div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td> <p>conductas violentas. Ocurría lo propio en el escenario internacional, imbuido de un pensamiento de minusvalía y de inferioridad en las capacidades, producto de visiones sesgadas de la sociedad que incluso llegaron a ser justificadas por pensadores de la talla de Kant o Schopenhauer, en frases lapidarias y misóginas. Dentro de la Francia revolucionaria de fines del siglo XVIII, la mujer que osó proponer la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en 1791, Olympe de Gauges o Marie Gouze, terminó en la guillotina por su defensa a los Girondinos pero también por su posición antipatriarcal y de censura a la esclavitud.</p> <p><i>Este imaginario propició muestras de violencia en su contra y tratamientos crueles que no eran propios a los de un sujeto de derechos. Uno de los aspectos olvidados ha sido, precisamente, la economía del cuidado que es esencial a cualquier aparato productivo pero que no es tenida en cuenta o tratado de una manera peyorativa.</i></p> <p><i>De esta manera y como parte del propósito de hacer prevalecer dicha igualdad de manera comparativa y relacional, los Derechos Humanos de la Mujer en el ámbito internacional, se han manifestado de manera ascendente. Han ocupado la atención en el mundo y, de manera especial, en organismos de consenso como las Naciones Unidas. La principal preocupación ha sido como combatir la situación de discriminación, desigualdad y prejuicios acumulados contra ella. La elaboración de normas de protección internacional de la mujer se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El artículo 2, inc. 2, de dicha declaración dispone que los derechos y libertades proclamadas en la citada declaración, se entienden a favor de todas las personas, sin distinción de ninguna clase. El artículo 7 se refiere a la igualdad ante la ley y al derecho a igual protección de la ley. Los artículos 16 y 25 se refieren a derechos fundados en la condición de la mujer. La Corte Constitucional ha sintetizado la protección a</i></p> </td> </tr> </table>		<p>conductas violentas. Ocurría lo propio en el escenario internacional, imbuido de un pensamiento de minusvalía y de inferioridad en las capacidades, producto de visiones sesgadas de la sociedad que incluso llegaron a ser justificadas por pensadores de la talla de Kant o Schopenhauer, en frases lapidarias y misóginas. Dentro de la Francia revolucionaria de fines del siglo XVIII, la mujer que osó proponer la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en 1791, Olympe de Gauges o Marie Gouze, terminó en la guillotina por su defensa a los Girondinos pero también por su posición antipatriarcal y de censura a la esclavitud.</p> <p><i>Este imaginario propició muestras de violencia en su contra y tratamientos crueles que no eran propios a los de un sujeto de derechos. Uno de los aspectos olvidados ha sido, precisamente, la economía del cuidado que es esencial a cualquier aparato productivo pero que no es tenida en cuenta o tratado de una manera peyorativa.</i></p> <p><i>De esta manera y como parte del propósito de hacer prevalecer dicha igualdad de manera comparativa y relacional, los Derechos Humanos de la Mujer en el ámbito internacional, se han manifestado de manera ascendente. Han ocupado la atención en el mundo y, de manera especial, en organismos de consenso como las Naciones Unidas. La principal preocupación ha sido como combatir la situación de discriminación, desigualdad y prejuicios acumulados contra ella. La elaboración de normas de protección internacional de la mujer se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El artículo 2, inc. 2, de dicha declaración dispone que los derechos y libertades proclamadas en la citada declaración, se entienden a favor de todas las personas, sin distinción de ninguna clase. El artículo 7 se refiere a la igualdad ante la ley y al derecho a igual protección de la ley. Los artículos 16 y 25 se refieren a derechos fundados en la condición de la mujer. La Corte Constitucional ha sintetizado la protección a</i></p>	<div style="text-align: center;"></div> <p>la mujer a nivel internacional de la siguiente manera:</p> <p><i>1.4.2.1. Obligaciones internacionales en el campo de la protección de los Derechos Humanos. En el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, la Corte recuerda las obligaciones estatales derivadas del derecho de las mujeres a vivir dignamente, libres de toda forma de discriminación y de violencia. Estas obligaciones están plasmadas, principalmente, en (a) la Declaración Universal de Derechos Humanos [21], (b) el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [22], (c) la Convención Americana sobre Derechos Humanos [23], (d) la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [24], y (e) la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer [25].</i></p> <p><i>Este horizonte de protección quedó reflejado en los artículos 5, 13, 43 y 53 de la Constitución Política. Antes de 1991, no existía ninguna disposición constitucional que consagrara los derechos de las mujeres; la inclusión de algunos de estos derechos y su reglamentación han permitido una mayor y mejor participación de las mujeres, así como unas medidas específicas de protección. A nivel jurisprudencial, esta protección ha sido insistente en punto a la maternidad [26] pero ha incorporado gran cantidad de espacios donde la mujer se desarrolla a nivel político, social, laboral, etc., sin que se considere que se ha llegado a un punto final en la protección.</i></p> <p><i>No obstante, lo anterior, existen una serie de conductas soslayadas que afrentan la condición de la mujer y en especial su libre desarrollo de la personalidad, su intimidad, el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad. Es lo que acontece cuando se exigen cierta clase de pruebas de ingreso que son efectivamente discriminatorias y que deben ser enérgicamente censuradas pues trastocan valores esenciales de</i></p>						
	<p>conductas violentas. Ocurría lo propio en el escenario internacional, imbuido de un pensamiento de minusvalía y de inferioridad en las capacidades, producto de visiones sesgadas de la sociedad que incluso llegaron a ser justificadas por pensadores de la talla de Kant o Schopenhauer, en frases lapidarias y misóginas. Dentro de la Francia revolucionaria de fines del siglo XVIII, la mujer que osó proponer la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana en 1791, Olympe de Gauges o Marie Gouze, terminó en la guillotina por su defensa a los Girondinos pero también por su posición antipatriarcal y de censura a la esclavitud.</p> <p><i>Este imaginario propició muestras de violencia en su contra y tratamientos crueles que no eran propios a los de un sujeto de derechos. Uno de los aspectos olvidados ha sido, precisamente, la economía del cuidado que es esencial a cualquier aparato productivo pero que no es tenida en cuenta o tratado de una manera peyorativa.</i></p> <p><i>De esta manera y como parte del propósito de hacer prevalecer dicha igualdad de manera comparativa y relacional, los Derechos Humanos de la Mujer en el ámbito internacional, se han manifestado de manera ascendente. Han ocupado la atención en el mundo y, de manera especial, en organismos de consenso como las Naciones Unidas. La principal preocupación ha sido como combatir la situación de discriminación, desigualdad y prejuicios acumulados contra ella. La elaboración de normas de protección internacional de la mujer se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El artículo 2, inc. 2, de dicha declaración dispone que los derechos y libertades proclamadas en la citada declaración, se entienden a favor de todas las personas, sin distinción de ninguna clase. El artículo 7 se refiere a la igualdad ante la ley y al derecho a igual protección de la ley. Los artículos 16 y 25 se refieren a derechos fundados en la condición de la mujer. La Corte Constitucional ha sintetizado la protección a</i></p>								



nuestro Estado social de derecho, como lo ya referidos. Se trata de esta clase de códigos rojos [27] empresariales que no son otra cosa que normas que se aplican velada o subrepticamente con mayor rigor que la propia norma válida pero que ninguna autoridad reconoce como realmente existentes. Resulta, no sobra decirlo, un atentado ostensible a su dignidad y una carencia absoluta de sujeción a las normas de protección a la mujer. Constituye, por lo tanto, una práctica violenta en el sentido en el que impone a la mujer una carga psicológica que doblega su ser y hace recordar prácticas esclavistas y de servidumbre.

En relación con la prohibición de la prueba de embarazo, es claro que es una práctica discriminatoria y reprochable que atenta contra principios fundamentales de nuestro Estado y así lo ha manifestado la Corte Constitucional:

Se trata de la práctica de ciertas empresas, de exigir a sus trabajadoras pruebas de embarazo como condición para el ingreso o para la estabilidad en el empleo. Dicha conducta ha sido catalogado por la Corte Constitucional como reprochable y esta Corporación ha señalado que implica una grave vulneración de los derechos a la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad y el trabajo de las empleadas.

Al respecto ha señalado lo siguiente:

"(...) toda mujer tiene derecho a la maternidad y es libre de definir, en los términos del artículo 42 de la Carta Política, junto con su pareja, el número de hijos y el momento en el cual quedará en estado de gravidez, independientemente de si se encuentra o no vinculada laboralmente.

"Ninguno de los dos derechos enunciados puede ser sacrificado, por la voluntad unilateral del patrono, en términos tales que se vea la mujer expuesta a una forzada escogencia entre sus oportunidades de



trabajo y su natural expectativa respecto de la maternidad.

"En ese orden de ideas, todo acto del patrono orientado a "sancionar" o a impedir el embarazo de la empleada, o a investigar si él existe para que de allí dependa el acceso, la permanencia, o la promoción de la mujer en el trabajo, se revela como ilegítimo e inconstitucional y, en los términos dichos, puede ser objeto de acción de tutela.

"Así, la exigencia de "pruebas de embarazo" por parte de una empresa, con el propósito de condicionar el ingreso o la estabilidad de la trabajadora en la nómina de la misma, es una conducta reprochable que implica vulneración del derecho a la intimidad de la empleada y de su familia y que lesiona también el libre desarrollo de su personalidad, afectando por contera el derecho al trabajo". [30]

Independientemente de las discusiones legales que pueda propiciar la supuesta manipulación de los resultados de la prueba de embarazo presentada por la accionante a su empleador, [31] desde una perspectiva constitucional, resulta de tajo inaceptable la solicitud de este tipo de exámenes como requisito para ingresar a un empleo, dado que vulnera de manera grave los derechos a la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad y el trabajo de las empleadas. [28]

Al respecto, es alarmante que, según la Encuesta Nacional de Demografía y Salud de 2011[29], un promedio de tres de cada diez mujeres se les exige, de manera soslayada, la prueba de embarazo, corroborando el peso que aún tiene esa práctica inconstitucional e incluso hasta un certificado de esterilización.

El cuadro que se incluye en dicha investigación y al cual se alude en la exposición de motivo del proyecto de ley, resulta de la mayor relevancia para entender cuál es el alcance de dicha conducta y su



entronización social, discriminada por tanto por edades de la mujer como por departamentos.

En cuanto a lo primero, las siguientes cifras, extractadas de la mencionada encuesta, reflejan la magnitud de la vulneración:

Grupo etáreo	Exigencia prueba de embarazo (%)	Exigencia prueba de esterilización (%)
15-24	26.9%	1.7%
25-29	34.1%	2.1%
30-34	36.2%	2.2%
35-39	36.3%	2.6%
40-44	33.2%	2.6%
45-49	31.3%	2.1%

Fuente: Encuesta Nacional de Salud y Demografía 2010, Profamilia, 2011[30]

Como se advierte, en el grupo etáreo de 35-39 la sumatoria de esta práctica llega a 39.1%. Desde el punto de vista regional, en una muestra, se resalta lo siguiente:

Departamento	Exigencia prueba de Embarazo (%)	Exigencia prueba de esterilización (%)
Bogotá, D.C.	50.3%	2.2. %
Cundinamarca	40.1%	2.5%
Valle	33 %	2.7%
Antioquia		
Chocó	10.3%	1.0%
Putumayo	9.7%	1.0%
Amazonas	8.8%	0.9%

Fuente: Encuesta Nacional de Salud y Demografía 2010, Profamilia, 2011. [31]

Para mayor sorpresa, es en donde se "hacen" las normas en donde ocurren estas conductas (la suma sería de 52.5%) al paso que en las zonas dispersas esta clase de vulneraciones aunque representativas son bastante inferiores.

Estas circunstancias justifican la prohibición y la respuesta estatal frente a una práctica que debe ser eliminada y, por ende, una tajante prohibición de esa práctica discriminatoria y que se debidamente fundamentada, para evitar que se concrete un acto de esa naturaleza. (...):

Artículo 10. Sanciones. La Institución Prestadora de Salud (IPS) o empresa y/o entidad contratante tiene prohibido realizar exámenes clínicos y paraclínicos que no hayan sido previamente autorizados

En relación con el presente artículo es importante traer a colación la sentencia 11001032600020210020700 de 2023 de la Sección Tercera, subsección A del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso



mediante el consentimiento informado del trabajador o aspirante a empleo, garantizando que no se realicen procedimientos discriminatorios basados en el género del trabajador o aspirante a empleo. Todos los procedimientos deberán ser iguales para todos los aspirantes, independientemente de su género.

Parágrafo. En caso de que la IPS o empresa y/o entidad contratante realice exámenes clínicos y paraclínicos no autorizados mediante el consentimiento informado, se impondrán las sanciones que determine la superintendencia de salud o el Ministerio de Trabajo, según sea el caso.



Administrativo, con Consejera Ponente Marta Nubia Velásquez Rico, en la cual se explicó los elementos estructurales asociados a la sanción que deben ser definidos por el legislador, así:

"(...) En todo caso, siempre se requiere de un contenido mínimo legal que desarrolle el reglamento, ya que sería inadmisibles que, so pretexto de la existencia de la potestad reglamentaria, la ley le delegue el desarrollo normativo integral de una materia, con mayor razón si existen específicas reservas de ley sobre determinados tópicos [22].

Esa situación se presenta con la aplicación del principio de tipicidad –implícito en el de legalidad–, el cual compele a que los elementos estructurales asociados a la sanción sean definidos por el legislador, garantía que se justifica en que aquella conlleva la limitación de derechos de los individuos cuando infringen deberes, mandatos o prohibiciones establecidos en el ordenamiento jurídico [23].

En virtud de lo precedente, en el derecho administrativo sancionatorio, la jurisprudencia [24] ha señalado que, al menos de forma general, los siguientes aspectos o elementos deben ser previstos en la ley, dado su carácter esencial o estructural: i) la descripción de la conducta que da lugar a la sanción; ii) la determinación de la sanción, iii) la autoridad competente para aplicarla y iv) el procedimiento para su imposición. La posibilidad de que tales elementos sean previstos en la ley de manera genérica se materializa a través de conceptos parcialmente indeterminados o de tipos en blanco, técnica, la primera, que es la que se aplica en este caso, según se constatará más adelante. (...)"

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente artículo no cumple los elementos estructurales asociados a la sanción que debe definir el legislador, por lo tanto, el Ministerio de Salud y protección Social, no puede imponer las sanciones a que se hace

	<p>mención.</p> <p>Por otro lado, el Viceministerio de Protección Social, en concepto técnico 202430000411543, se pronunció frente al presente artículo, así:</p> <p><i>"(...) 2.9. En relación con las sanciones, se efectúan los siguientes comentarios, destinados a precisar algunos de los aspectos allí previstos:</i></p> <p><i>i. En cuanto a la imposición de la multa, es preciso señalar, específicamente, cuál sería el competente para imponerla (juez natural). Aunque podría considerarse que el parágrafo 3° del artículo 10° de la propuesta lo contempla, no está lo suficientemente claro, si además plantea una alternativa. Se entiende, en todo caso, que el procedimiento sería el previsto para el administrativo sancionatorio contenido en la Ley 1437 de 2011 (arts. 47 a 52).</i></p> <p><i>A este respecto, no sobra indicar que la Corte Constitucional [32] ha insistido que el régimen sancionatorio administrativo debe estar caracterizado, entre otros, por los siguientes elementos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Tipicidad, o descripción clara de la conducta sancionable.</i> - <i>Consecuencia por incurrir en la conducta, v. gr., la sanción. Debe, igualmente, estar claramente determinada de tal forma que no se deba acudir a analogías o adaptaciones normativas.</i> - <i>Proporcionalidad de la sanción, vale decir, correspondencia entre la conducta sancionable y la consecuencia a que ello conduce.</i> - <i>Entidad competente para su imposición.</i> <p><i>ii. Se deben determinar las sanciones atribuibles por las conductas y no dejar a la aplicación que considere el ente que debería imponerla.</i></p>		
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="width: 50%; vertical-align: top;"> <p><i>iii. Se deben señalar más explícitamente las conductas vulneratorias pues estas no se limitan a afectar el consentimiento informado. (...)"</i></p> </td> </tr> </table> <p>Artículo 11. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.</p> <p style="text-align: center;">3. Conclusiones</p> <p>Teniendo en cuenta el análisis anterior, se enuncia las siguientes conclusiones:</p> <p>3.1 Se considera necesario realizar los ajustes sugeridos en los comentarios específicos. Adicionalmente, se solicita ajustar el proyecto de ley a los comentarios del Viceministerio de Protección Social, en el concepto técnico radicado 202430000411543. En el citado concepto el área técnica concluyó:</p> <p><i>"(...) 3. CONCLUSIÓN</i></p> <p><i>Con base en el análisis efectuado se observa que existen una serie de reparos frente al proyecto, por lo que se solicita, comedidamente, realizar los ajustes considerados, a saber:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>3.1. Especificar que tales exámenes no se limitan al ingreso y que involucran a contratistas.</i> <i>3.2. Modificar el término prevención de riesgos laborales.</i> <i>3.3. Aclarar el alcance del consentimiento informado.</i> <i>3.4. Garantizar la reserva de la historia clínica.</i> <i>3.5. Hacer énfasis en la protección de la mujer frente a pruebas de embarazo.</i> <i>3.6. Adecuar el régimen sancionatorio que se pretende expedir pues el propuesto carece de los elementos básicos que debe ser regulador directamente por el legislador. (...)"</i> <p>En estos términos, se emite el concepto institucional, componente jurídico, por parte de la Dirección Jurídica del Ministerio de Salud y Protección Social en lo relativo a la iniciativa de la referencia.</p> <p style="text-align: center;">4. Solicitud de publicación de concepto institucional en la gaceta del Congreso de la República</p> 		<p><i>iii. Se deben señalar más explícitamente las conductas vulneratorias pues estas no se limitan a afectar el consentimiento informado. (...)"</i></p>
	<p><i>iii. Se deben señalar más explícitamente las conductas vulneratorias pues estas no se limitan a afectar el consentimiento informado. (...)"</i></p>		



En vista de la relevancia del proyecto de ley aquí conceptuado, y en cumplimiento de lo establecido en el numeral 7 del artículo 6 del Decreto 4107 el cual preceptúa:

"(...) ARTÍCULO 6°. Funciones del Despacho del Ministro de Salud y Protección Social. Además de las señaladas por la Constitución Política y el artículo 61 de la Ley 489 de 1998, el Despacho del Ministro de Salud y Protección Social tendrá las siguientes funciones:

(...) 7. Presentar, orientar e impulsar los proyectos de actos legislativos y de ley ante el Congreso de la República, en las materias relacionadas con los objetivos y funciones del Ministerio. (...)"

Solicitamos amablemente se realice la publicación del presente concepto en la gaceta oficial de la Cámara de Representantes y se vincule el concepto institucional de esta cartera ministerial al proyecto de ley en mención.

Cordialmente,


 Firmado digitalmente por
 Rodolfo Enrique
 Salas Figueroa

RODOLFO ENRIQUE SALAS FIGUEROA
Director Jurídico

**CARTA DE COMENTARIOS MINISTERIO DEL TRABAJO AL PROYECTO DE LEY
NÚMERO 179 DE 2024 CÁMARA**

por medio del cual se expide el Estatuto de la Igualdad para la garantía de los derechos de las niñas y las mujeres en toda su diversidad y se dictan otras disposiciones.



Trabajo

Bogotá D.C., Colombia, 12 de noviembre de 2024

Doctor

RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario general
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes
Email: comision.septima@camara.gov.co
Carrera 7 No. 8 – 68 Piso 5º
Edificio Nuevo del Congreso
Bogotá D.C.

ASUNTO: Radicado 05EE202430000000078688 Respuesta concepto proyecto de Ley 179 de 2024 *"Por medio del cual se expide el Estatuto de la Igualdad para la Garantía de los Derechos de las niñas y las mujeres en toda su diversidad y se dictan otras disposiciones"*

Cordial saludo Dr. Albornoz

En atención a su oficio No. CSPCP 3.7-691-24, en el que solicita concepto respecto a lo propuesto en el Proyecto de Ley del asunto, procedemos a dar respuesta en los siguientes términos:

1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY.

B. Título del proyecto de ley: *"Por medio del cual se expide el Estatuto de la Igualdad para la Garantía de los Derechos de las niñas y las mujeres en toda su diversidad y se dictan otras disposiciones"*

C. número de artículos: Ciento treinta y dos (132).

D. Numero de gaceta: 220 de 2024

E. Estado del proyecto de Ley: NA

F. Consideraciones: Esta iniciativa legislativa pretende expedir el estatuto de la Igualdad para la Garantía de los Derechos de las niñas y las mujeres en toda su diversidad y se dictan otras disposiciones.

G. TEXTO BASE: El presente proyecto fue suscrito por los senadores de la República Jael Quiroga Carrillo, María José Pizarro Rodríguez, Aida Yolanda



Trabajo

Avella Esquivel, Angelica Lisbeth Lozano Correa Daza Cortes, Ariel Fernando Ávila Martínez, Ana Carolina Espitia Jerez, Andrea Padilla Villarraga, y los representantes a la Cámara, Etna Tamara Acorte Calderón, Carolina Giraldo Botero, Mary Anne Andrea Perdomo, Leyla Marleny Rincón Trujillo Carmen Felisa Ramírez Boscan, Leider Alexandra Vásquez Ochoa, Susana Gómez Castaño, Alirio Ime Raúl Salamanca Torres, Pedro José Suarez Vacca, María Eugenia Lopera Monsalve, Jezmi Lizeth Barraza Arraut, Astrid Sánchez Montes De Oca, Jennifer Maller Pedraza Sandoval y otros.

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

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
45	Artículo 45. Igualdad para las mujeres en el ámbito laboral. Las entidades y órganos del poder público, en todos los niveles, en el marco de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas y decisiones necesarias para materializar el principio de igualdad sustantiva en el ámbito laboral, así como la no discriminación contra las mujeres por el hecho de serlo. Lo anterior, en particular, frente a las condiciones y desarrollo laborales, incluyendo la remuneración y el salario; la formalización para combatir la informalidad; la reducción de la tercerización; la selección y promoción laboral; las ofertas laborales; la prevención y la atención de la violencia contra las mujeres, la creación de espacios laborales seguros y el reconocimiento de las afectaciones psicosociales de estas violencias; y el incremento de la participación de las mujeres en la gobernanza de los sistemas productivos y cadenas de valor. Se asegurará la no	Desde un enfoque de género, diferencial en interseccional se sugiere la siguiente redacción: "Artículo 45. Igualdad para las mujeres en el ámbito laboral. Las entidades y órganos del poder público, en todos los niveles, en el marco de sus respectivas competencias, adoptarán las medidas y decisiones necesarias para materializar el principio de igualdad sustantiva en el ámbito laboral, así como la no discriminación contra las mujeres por el hecho de serlo. Lo anterior, en particular, frente a las condiciones y desarrollo laborales, incluyendo la remuneración y el salario; la formalización para combatir la informalidad; la reducción de la tercerización; el acceso y permanencia, la selección y promoción laboral; las ofertas laborales teniendo en cuenta también sectores históricamente masculinizados; la prevención y la atención de las distintas violencias contra las mujeres, la creación de espacios laborales



Trabajo

discriminación en razón de la maternidad, adoptando medidas que promuevan la corresponsabilidad. Las medidas deberán incluir los enfoques establecidos en esta ley garantizando así una perspectiva integral de igualdad y no discriminación. Se tendrá especial atención en el enfoque territorial que posibilite la diferenciación de las condiciones de las mujeres en el trabajo rural, campesino o urbano. El sector privado, en cumplimiento de su responsabilidad social y la debida diligencia empresarial, deberá adoptar medidas afirmativas que contribuyan al cierre de las brechas laborales entre hombres y mujeres. Estas medidas deben incluir acciones concretas para promover la igualdad de oportunidades, especialmente en sectores económicos masculinizados; el acceso a oportunidades de formación y capacitación; la equidad salarial; la promoción de mujeres a puestos de liderazgo; brindar respuestas adecuadas a las personas con responsabilidades de cuidado y la eliminación de barreras discriminatorias en el ámbito laboral. El Ministerio del Trabajo, a través del Grupo Élite de Inspección Laboral por la Equidad de Género o quien haga sus veces, verificará el cumplimiento de los establecido en el presente artículo en el marco de su jurisdicción. Parágrafo primero. Las mujeres con discapacidad, en situación de vulnerabilidad económica, con orientación sexual o identidad de género	seguros y libres de violencias y el reconocimiento no sólo de las afectaciones psicosociales de violencias que se puedan presentar; y el incremento de la participación de las mujeres en los liderazgos y la gobernanza de los sistemas productivos y cadenas de valor (comercialización). Se asegurará la no discriminación, ni estigmatización en razón al género y la maternidad, y el trabajo de cuidado adoptando medidas que promuevan la prevención y corresponsabilidad. Las medidas deberán incluir los distintos enfoques establecidos en esta ley garantizando así una perspectiva integral de igualdad y no discriminación. Se tendrá especial atención en el enfoque territorial que posibilite la diferenciación de las condiciones de las mujeres en el trabajo rural, campesino o urbano. El sector privado, en cumplimiento de su responsabilidad social y la debida diligencia empresarial, deberá adoptar medidas afirmativas que contribuyan al cierre de las brechas laborales entre hombres y mujeres. Estas medidas deben incluir acciones concretas para promover la igualdad y equidad de oportunidades, especialmente en sectores económicos masculinizados; el acceso a oportunidades de formación y capacitación; la equidad salarial; la promoción de mujeres a puestos de liderazgo; brindar respuestas adecuadas a las personas con responsabilidades de cuidado y la eliminación de barreras discriminatorias o estigmatizantes en el ámbito laboral. El Ministerio del Trabajo, a través del Grupo Élite de
--	--



Trabajo

diversa, las mujeres indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, y mujeres rurales pesqueras y campesinas, serán objeto de medidas diferenciales con el fin de lograr su autonomía económica y el acceso a ingresos propios con la formalización y protección de sus actividades económicas, en particular de la economía social y solidaria. Así mismo, protegerá las economías solidarias y campesinas. Parágrafo segundo. Estas disposiciones aplicarán, igualmente, a las adolescentes autorizadas para trabajar de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia.	Inspección Laboral por la Equidad de Género o quien haga sus veces, verificará el cumplimiento de los establecido en el presente artículo en el marco de su jurisdicción. Parágrafo primero. Las mujeres con discapacidad, en situación de vulnerabilidad económica, con orientación sexual o identidad de género diversa, las mujeres indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, y mujeres rurales y campesinas, y las mujeres firmantes de acuerdos de Paz serán objeto de medidas diferenciales con el fin de lograr su autonomía económica y el acceso a ingresos propios con la formalización y protección de sus actividades económicas, en particular de la economía social y solidaria. Así mismo, protegerá las economías solidarias y campesinas. Parágrafo segundo. Estas disposiciones aplicarán, igualmente, a las adolescentes autorizadas para trabajar de acuerdo con lo establecido en el artículo 35 de la ley 1098 de 2006, Código de la Infancia y la Adolescencia."
---	---



Trabajo	Trabajo
<p>46 Artículo 46. Planes o políticas de igualdad para las empresas del sector privado y público, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario. Las empresas privadas y públicas, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario con cincuenta (50) o más trabajadoras o trabajadores, con independencia de la relación contractual, deberán contar con planes o políticas de igualdad que busquen cerrar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el acceso, ascenso, desarrollo y permanencia en el trabajo. Estos planes deben promover ambientes laborales inclusivos, libres de discriminación, con igualdad salarial, que concilien la vida familiar y laboral y sean libres de acoso y contra las mujeres. El Ministerio de Trabajo reglamentará los contenidos de estos planes o políticas, sus requisitos y su periodicidad, y podrá prestar asistencia técnica para su cumplimiento, dependiendo del tamaño de cada empresa, organización, entidad o institución, y hará la inspección, vigilancia y control, a través de las funcionarias y los funcionarios designados por este Ministerio, cualificados desde el Grupo de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces. De los resultados obtenidos, se recomendará la construcción de planes de mejora. En todo caso, se establecerán unos mínimos que se deben asegurar en todos los lugares de trabajo, así como los mecanismos para presentar,</p>	<p>Se sugiere la siguiente redacción:</p> <p>"46. Planes o políticas de igualdad para las empresas del sector privado y público, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario y sindical. Las empresas privadas y públicas, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario con cincuenta (50) o más trabajadoras o trabajadores, con independencia de la relación contractual, deberán contar con planes o políticas de igualdad que busquen cerrar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el acceso, ascenso, desarrollo y permanencia en el trabajo. Estos planes deben promover ambientes laborales inclusivos, libres de discriminación y estigmatización, con igualdad salarial, que concilien la vida familiar y laboral y sean libres de acoso y violencias contra las mujeres. Como acción afirmativa se promoverá la negociación colectiva con el sector de trabajo doméstico. El Ministerio del Trabajo realizará mapeo y esfuerzos necesarios para identificar los sindicatos de trabajadoras Domésticas y sectores de empleados interesados en participar en este proceso de negociación</p> <p>El Ministerio del Trabajo establecerá los lineamientos para los planes o políticas de igualdad en el ámbito laboral en el sector privado, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario y sindicatos los</p>







Trabajo	Trabajo
<p>tramitar y sancionar quejas relacionadas con discriminación, violencia o acoso contra las mujeres. Las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cuenten con planes o políticas de igualdad que busquen cerrar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el acceso, ascenso, desarrollo y permanencia en el trabajo, o incumplan los mismos, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario, teniendo en cuenta el tamaño de la organización, empresa o entidad. El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo deberá incluir los preceptos contenidos en el de art. 23 de la Ley 1257 de 2008, y sus decretos reglamentarios, en lo relativo a las deducciones tributarias al contratar víctimas de la violencia, en los planes o políticas de igualdad, efectuando una campaña suficiente para su socialización. Los planes o políticas de igualdad también deberán incluir un protocolo de prevención y atención de casos sobre discriminación, violencia contra las mujeres, acoso laboral y sexual, que garantice la prevención, atención, sanción a los agresores y</p>	<p>contenidos de estos planes o políticas, sus requisitos y su periodicidad, y podrá prestar asistencia técnica para su cumplimiento, dependiendo del tamaño de cada empresa u organización, , y hará la inspección, vigilancia y control, a través de las funcionarias y los funcionarios designados por este Ministerio, cualificados desde el Grupo de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces. De los resultados obtenidos, se recomendará la construcción de planes de mejora. En todo caso, se establecerán unos mínimos que se deben asegurar en todos los lugares de trabajo, así como los mecanismos para presentar, tramitar y sancionar quejas relacionadas con discriminación, estigmatización, violencias o acoso laboral o acoso sexual en el contexto laboral contra las mujeres. Las empresas privadas, las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cuenten con planes o políticas de igualdad que busquen cerrar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el acceso, ascenso, desarrollo y permanencia en el trabajo, o incumplan los mismos, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario, teniendo en cuenta el tamaño de la organización, empresa o entidad.</p> <p>El Ministerio del Trabajo tendrá un (1) año para reglamentar los lineamientos</p>








Trabajo	Trabajo
<p>restitución de derechos a las mujeres.</p>	<p>y sanciones que se impondrán ante el no cumplimiento de esta Ley.</p> <p>El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo deberá incluir los preceptos contenidos en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, las leyes relacionadas con el tema y sus decretos reglamentarios, en lo relativo a las deducciones tributarias al contratar víctimas de la violencia, en los planes o políticas de igualdad, efectuando una campaña suficiente para su socialización. Los planes o políticas de igualdad también deberán incluir un protocolo de prevención y atención de casos sobre discriminación, violencia contra las mujeres, acoso laboral y sexual, que garantice la prevención, atención, sanción a las personas agresoras y restitución de derechos a las mujeres."</p>
<p>47 Artículo 47. Corresponsabilidad en la reducción de brechas salariales. La reducción de las brechas de género en materia salarial y laboral es un asunto de corresponsabilidad del Estado y los empleadores del sector privado, del sector público y de las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario. En este sentido, las empresas del sector privado y las entidades públicas deben cumplir con los</p>	<p>Se sugiere la siguiente redacción:</p> <p>"Artículo 47. Corresponsabilidad en la reducción de brechas salariales. La reducción de las brechas de género en materia salarial y laboral es un asunto de corresponsabilidad del Estado y las personas los empleadores del sector privado, del sector público y de las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario. En este</p>




Trabajo	Trabajo
<p>siguientes lineamientos en el proceso de selección laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Está prohibido preguntarles a las mujeres por su historial salarial y definir su remuneración con base en ésta. 2. El potencial empleador debe comunicar en su oferta de trabajo el rango salarial de la posición, el cual debe ser respetado al momento de la contratación. 3. Está prohibido hacer preguntas personales o sobre relaciones familiares con finalidad discriminatoria. 	<p>sentido, las empresas del sector privado y las entidades públicas deben cumplir con los siguientes lineamientos en el proceso de selección laboral:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Está prohibido preguntarles a las mujeres por su historial salarial y definir su remuneración con base en ésta. 2. El potencial empleador debe comunicar en su oferta de trabajo el rango salarial de la posición, el cual debe ser respetado al momento de la contratación. 3. Está prohibido hacer preguntas personales o de injerencia médica o sobre relaciones familiares con finalidad discriminatoria y estigmatizante."
<p>48 Artículo 48. Acciones afirmativas y medidas para la igualdad salarial. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Igualdad y Equidad, formularán e implementará acciones afirmativas para cerrar la brecha salarial, entre las que se incluyen: acciones a través de los Inspectores del trabajo, la publicación de informes anuales detallados sobre brechas salariales; la realización de auditorías regulares; hacer efectivo el derecho de las y los trabajadores de acceder a los datos salariales y el desarrollo de herramientas digitales para mayor transparencia. Las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario, de acuerdo al tamaño, desarrollarán de manera progresiva, las medidas</p>	<p>Se recomienda eliminar la actividad de auditorías regulares. En la propuesta de modificación del articulo de la Ley 1496 de 2011, se plantea sustituir las auditorías a las empresas de forma aleatoria y mediante muestras representativas por sectores económicos, previstas en el artículo 6º, por el ejercicio de las facultades de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control, a cargo del Ministerio del Trabajo. Por lo tanto, se sugiere la siguiente redacción:</p> <p>"Artículo 48. Acciones afirmativas y medidas para la igualdad salarial. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Igualdad y Equidad o quien haga sus veces y la Función Pública, formularán e implementará acciones afirmativas para cerrar la brecha salarial, entre las que se incluyen: acciones a través de</p>

<p style="text-align: center;"> Trabajo</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="178 399 289 1275"></td> <td data-bbox="289 399 532 1275"> <p>señaladas anteriormente, así como la realización de como mínimo una campaña educativa semestral en relación con las medidas adoptadas en materia de transparencia salarial, la transformación de patrones culturales y la difusión interna y externa, física o digital de los planes o políticas de igualdad. Las empresas privadas públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cumplan con las obligaciones señaladas en el inciso anterior, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario. El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT. Parágrafo. Para el caso de las entidades públicas, el Departamento Administrativo de la Función Pública establecerá las medidas aplicables con el fin de avanzar en el cierre de brechas y la garantía de la igualdad salarial.</p> </td> <td data-bbox="532 399 808 1275"> <p><i>las personas que ejercen el rol de inspección del trabajo, la publicación de informes anuales detallados sobre brechas salariales; hacer efectivo el derecho de las y los trabajadores de acceder a los datos salariales y el desarrollo de herramientas digitales para mayor transparencia. Las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario, de acuerdo con el tamaño, desarrollarán de manera progresiva, las medidas señaladas anteriormente, así como la realización de como mínimo una campaña educativa semestral en relación con las medidas adoptadas en materia de transparencia salarial, la transformación de patrones culturales y la difusión interna y externa, física o digital de los planes o políticas de igualdad. Las empresas privadas públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cumplan con las obligaciones señaladas en el inciso anterior, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario. El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT. Parágrafo. Para el caso de las entidades públicas, el Departamento Administrativo de la Función Pública establecerá las medidas aplicables con el fin de avanzar en el cierre de brechas y</i></p> </td> </tr> </table>		<p>señaladas anteriormente, así como la realización de como mínimo una campaña educativa semestral en relación con las medidas adoptadas en materia de transparencia salarial, la transformación de patrones culturales y la difusión interna y externa, física o digital de los planes o políticas de igualdad. Las empresas privadas públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cumplan con las obligaciones señaladas en el inciso anterior, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario. El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT. Parágrafo. Para el caso de las entidades públicas, el Departamento Administrativo de la Función Pública establecerá las medidas aplicables con el fin de avanzar en el cierre de brechas y la garantía de la igualdad salarial.</p>	<p><i>las personas que ejercen el rol de inspección del trabajo, la publicación de informes anuales detallados sobre brechas salariales; hacer efectivo el derecho de las y los trabajadores de acceder a los datos salariales y el desarrollo de herramientas digitales para mayor transparencia. Las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario, de acuerdo con el tamaño, desarrollarán de manera progresiva, las medidas señaladas anteriormente, así como la realización de como mínimo una campaña educativa semestral en relación con las medidas adoptadas en materia de transparencia salarial, la transformación de patrones culturales y la difusión interna y externa, física o digital de los planes o políticas de igualdad. Las empresas privadas públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cumplan con las obligaciones señaladas en el inciso anterior, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario. El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT. Parágrafo. Para el caso de las entidades públicas, el Departamento Administrativo de la Función Pública establecerá las medidas aplicables con el fin de avanzar en el cierre de brechas y</i></p>	<p style="text-align: center;"> Trabajo</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="841 399 951 1275"> <p>49</p> </td> <td data-bbox="951 399 1195 1275"> <p>Artículo 49. Informe anual de transparencia salarial. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 la Ley 1496 de 2011, las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario con cincuenta (50) o más empleados y empleadas tendrán la obligación de publicar anualmente su índice de igualdad salarial, junto con las medidas adoptadas para eliminar la brecha existente. El Ministerio de Trabajo, junto con el Ministerio de Igualdad y Equidad, en un plazo de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará esta obligación y las sanciones que se deriven de su incumplimiento. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para identificar la existencia de brechas salariales para las entidades e instituciones públicas. Asimismo, junto con el Observatorio de Asuntos de Género, realizará un análisis en torno a los criterios de asignación de cargos, ascensos y reconocimientos con el fin de visibilizar las brechas y adoptar medidas para corregirlas. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el marco del informe de que trata el presente artículo, deberá hacer un reporte anual a la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, sobre sus acciones de seguimiento a esta obligación y a los planes de</p> </td> <td data-bbox="1195 399 1471 1275"> <p>la garantía de la igualdad salarial.” Sin comentarios.</p> </td> </tr> </table>	<p>49</p>	<p>Artículo 49. Informe anual de transparencia salarial. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 la Ley 1496 de 2011, las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario con cincuenta (50) o más empleados y empleadas tendrán la obligación de publicar anualmente su índice de igualdad salarial, junto con las medidas adoptadas para eliminar la brecha existente. El Ministerio de Trabajo, junto con el Ministerio de Igualdad y Equidad, en un plazo de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará esta obligación y las sanciones que se deriven de su incumplimiento. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para identificar la existencia de brechas salariales para las entidades e instituciones públicas. Asimismo, junto con el Observatorio de Asuntos de Género, realizará un análisis en torno a los criterios de asignación de cargos, ascensos y reconocimientos con el fin de visibilizar las brechas y adoptar medidas para corregirlas. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el marco del informe de que trata el presente artículo, deberá hacer un reporte anual a la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, sobre sus acciones de seguimiento a esta obligación y a los planes de</p>	<p>la garantía de la igualdad salarial.” Sin comentarios.</p>
	<p>señaladas anteriormente, así como la realización de como mínimo una campaña educativa semestral en relación con las medidas adoptadas en materia de transparencia salarial, la transformación de patrones culturales y la difusión interna y externa, física o digital de los planes o políticas de igualdad. Las empresas privadas públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cumplan con las obligaciones señaladas en el inciso anterior, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario. El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT. Parágrafo. Para el caso de las entidades públicas, el Departamento Administrativo de la Función Pública establecerá las medidas aplicables con el fin de avanzar en el cierre de brechas y la garantía de la igualdad salarial.</p>	<p><i>las personas que ejercen el rol de inspección del trabajo, la publicación de informes anuales detallados sobre brechas salariales; hacer efectivo el derecho de las y los trabajadores de acceder a los datos salariales y el desarrollo de herramientas digitales para mayor transparencia. Las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario, de acuerdo con el tamaño, desarrollarán de manera progresiva, las medidas señaladas anteriormente, así como la realización de como mínimo una campaña educativa semestral en relación con las medidas adoptadas en materia de transparencia salarial, la transformación de patrones culturales y la difusión interna y externa, física o digital de los planes o políticas de igualdad. Las empresas privadas públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que no cumplan con las obligaciones señaladas en el inciso anterior, se harán acreedoras a una multa, impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta (50) veces dicho salario. El valor de estas multas se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FIVICOT. Parágrafo. Para el caso de las entidades públicas, el Departamento Administrativo de la Función Pública establecerá las medidas aplicables con el fin de avanzar en el cierre de brechas y</i></p>					
<p>49</p>	<p>Artículo 49. Informe anual de transparencia salarial. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 la Ley 1496 de 2011, las empresas privadas, públicas y las entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario con cincuenta (50) o más empleados y empleadas tendrán la obligación de publicar anualmente su índice de igualdad salarial, junto con las medidas adoptadas para eliminar la brecha existente. El Ministerio de Trabajo, junto con el Ministerio de Igualdad y Equidad, en un plazo de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará esta obligación y las sanciones que se deriven de su incumplimiento. El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para identificar la existencia de brechas salariales para las entidades e instituciones públicas. Asimismo, junto con el Observatorio de Asuntos de Género, realizará un análisis en torno a los criterios de asignación de cargos, ascensos y reconocimientos con el fin de visibilizar las brechas y adoptar medidas para corregirlas. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el marco del informe de que trata el presente artículo, deberá hacer un reporte anual a la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República, sobre sus acciones de seguimiento a esta obligación y a los planes de</p>	<p>la garantía de la igualdad salarial.” Sin comentarios.</p>					
<p style="text-align: center;"> Trabajo</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="178 1481 289 2357"> <p>50</p> </td> <td data-bbox="289 1481 532 2357"> <p>Artículo 50. Promoción de la igualdad para las mujeres en la negociación colectiva. En todas las negociaciones colectivas del sector público y privado se incluirá un capítulo de género en los pliegos de peticiones y de las convenciones, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente con una participación de al menos el cincuenta por ciento (50%) de mujeres tanto en el sector empresarial como sindical. Se garantizará la participación de las mujeres trabajadoras en las mesas de negociación de forma paritaria tanto en el sector sindical como empresarial. Como acción afirmativa, se promoverá e implementará la negociación colectiva con el sector de trabajo doméstico. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo reglamentará lo relativo a esta disposición en un plazo de 6 meses a partir de la expedición de la presente ley.</p> </td> <td data-bbox="532 1481 808 2357"> <p>Se recomienda cambiar el término del tiempo del parágrafo a 12 meses. Se recomienda eliminar la participación de al menos el 50% de mujeres, y se sugiere que se debe realizar de acuerdo con la composición de cada sector con participación paritaria, por lo tanto, se sugiere la siguiente redacción: "Artículo 50. Promoción de la igualdad para las mujeres en la negociación colectiva. En todas las negociaciones colectivas del sector público y privado se incluirá un capítulo de género en los pliegos de peticiones y de las convenciones, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente con una participación de las mujeres de acuerdo a la proporcionalidad y a la composición de cada sector, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente en lo posible con una participación paritaria de las mujeres conforme a la proporcionalidad de acuerdo a la composición de cada sector. Como acción afirmativa, se promoverá e implementará la negociación colectiva con el sector de trabajo doméstico. Parágrafo. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a esta disposición en un plazo de</p> </td> </tr> </table>	<p>50</p>	<p>Artículo 50. Promoción de la igualdad para las mujeres en la negociación colectiva. En todas las negociaciones colectivas del sector público y privado se incluirá un capítulo de género en los pliegos de peticiones y de las convenciones, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente con una participación de al menos el cincuenta por ciento (50%) de mujeres tanto en el sector empresarial como sindical. Se garantizará la participación de las mujeres trabajadoras en las mesas de negociación de forma paritaria tanto en el sector sindical como empresarial. Como acción afirmativa, se promoverá e implementará la negociación colectiva con el sector de trabajo doméstico. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo reglamentará lo relativo a esta disposición en un plazo de 6 meses a partir de la expedición de la presente ley.</p>	<p>Se recomienda cambiar el término del tiempo del parágrafo a 12 meses. Se recomienda eliminar la participación de al menos el 50% de mujeres, y se sugiere que se debe realizar de acuerdo con la composición de cada sector con participación paritaria, por lo tanto, se sugiere la siguiente redacción: "Artículo 50. Promoción de la igualdad para las mujeres en la negociación colectiva. En todas las negociaciones colectivas del sector público y privado se incluirá un capítulo de género en los pliegos de peticiones y de las convenciones, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente con una participación de las mujeres de acuerdo a la proporcionalidad y a la composición de cada sector, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente en lo posible con una participación paritaria de las mujeres conforme a la proporcionalidad de acuerdo a la composición de cada sector. Como acción afirmativa, se promoverá e implementará la negociación colectiva con el sector de trabajo doméstico. Parágrafo. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a esta disposición en un plazo de</p>	<p style="text-align: center;"> Trabajo</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="841 1481 951 2357"> <p>51</p> </td> <td data-bbox="951 1481 1195 2357"> <p>Artículo 51. Medidas para la reducción de la división sexual del trabajo. El Ministerio de Trabajo, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad, implementará medidas para fomentar una mayor participación de mujeres en sectores económicos tradicionalmente masculinos. Estas medidas se enfocarán en la eliminación de barreras y la creación de incentivos para promover la igualdad de oportunidades. Dentro de las medidas e incentivos se otorgará un puntaje adicional en licitaciones públicas a las empresas y entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que demuestren un compromiso significativo con la igualdad de género. Se podrán establecer cuotas para las mujeres en los sectores económicos masculinizados, con el fin de garantizar una representación equitativa de mujeres en los puestos de trabajo. Estas cuotas deben ser implementadas de manera gradual y con un enfoque basado en méritos, buscando el equilibrio de género en los equipos y promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades. Se implementarán medidas para promover la adecuación de elementos de salud ocupacional, como uniformes e implementos de trabajo para garantizar la comodidad y seguridad de las mujeres. Asimismo, se asegurará la disponibilidad de</p> </td> <td data-bbox="1195 1481 1471 2357"> <p>12 meses a partir de la expedición de la presente Ley.” Frente a este artículo se sugiere tener en cuenta la Ley 2314 de 2023 "Por la cual se promueve la participación de niñas, adolescentes y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas", cuyo objeto es el promover, incentivar y fortalecer la participación de niñas, adolescentes y mujeres en áreas de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas a través de la implementación e institucionalización de una política pública, de forma articulada, concertada y coordinada con diferentes entidades y sectores en las que se incluyan, entre otros, procesos sociales, educativos, culturales, laborales e investigativos. En su artículo 6 "Estrategia de empleabilidad", propone que se desarrolle una estrategia de empleabilidad con la finalidad de garantizar las condiciones de acceso y vinculación laboral en equidad de las mujeres que se desempeñen en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y el SENA desarrollará una oferta permanente que permita certificar y capacitar habilidades tecnológicas para niñas, adolescentes y mujeres de todo el país. Del mismo modo, su artículo 7 promueve distintos tipos de beneficios que se concederán a empresas que generen una mayor inclusión laboral de las mujeres que se desempeñan en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Por lo anterior proponemos la</p> </td> </tr> </table>	<p>51</p>	<p>Artículo 51. Medidas para la reducción de la división sexual del trabajo. El Ministerio de Trabajo, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad, implementará medidas para fomentar una mayor participación de mujeres en sectores económicos tradicionalmente masculinos. Estas medidas se enfocarán en la eliminación de barreras y la creación de incentivos para promover la igualdad de oportunidades. Dentro de las medidas e incentivos se otorgará un puntaje adicional en licitaciones públicas a las empresas y entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que demuestren un compromiso significativo con la igualdad de género. Se podrán establecer cuotas para las mujeres en los sectores económicos masculinizados, con el fin de garantizar una representación equitativa de mujeres en los puestos de trabajo. Estas cuotas deben ser implementadas de manera gradual y con un enfoque basado en méritos, buscando el equilibrio de género en los equipos y promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades. Se implementarán medidas para promover la adecuación de elementos de salud ocupacional, como uniformes e implementos de trabajo para garantizar la comodidad y seguridad de las mujeres. Asimismo, se asegurará la disponibilidad de</p>	<p>12 meses a partir de la expedición de la presente Ley.” Frente a este artículo se sugiere tener en cuenta la Ley 2314 de 2023 "Por la cual se promueve la participación de niñas, adolescentes y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas", cuyo objeto es el promover, incentivar y fortalecer la participación de niñas, adolescentes y mujeres en áreas de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas a través de la implementación e institucionalización de una política pública, de forma articulada, concertada y coordinada con diferentes entidades y sectores en las que se incluyan, entre otros, procesos sociales, educativos, culturales, laborales e investigativos. En su artículo 6 "Estrategia de empleabilidad", propone que se desarrolle una estrategia de empleabilidad con la finalidad de garantizar las condiciones de acceso y vinculación laboral en equidad de las mujeres que se desempeñen en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y el SENA desarrollará una oferta permanente que permita certificar y capacitar habilidades tecnológicas para niñas, adolescentes y mujeres de todo el país. Del mismo modo, su artículo 7 promueve distintos tipos de beneficios que se concederán a empresas que generen una mayor inclusión laboral de las mujeres que se desempeñan en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Por lo anterior proponemos la</p>
<p>50</p>	<p>Artículo 50. Promoción de la igualdad para las mujeres en la negociación colectiva. En todas las negociaciones colectivas del sector público y privado se incluirá un capítulo de género en los pliegos de peticiones y de las convenciones, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente con una participación de al menos el cincuenta por ciento (50%) de mujeres tanto en el sector empresarial como sindical. Se garantizará la participación de las mujeres trabajadoras en las mesas de negociación de forma paritaria tanto en el sector sindical como empresarial. Como acción afirmativa, se promoverá e implementará la negociación colectiva con el sector de trabajo doméstico. Parágrafo. El Ministerio de Trabajo reglamentará lo relativo a esta disposición en un plazo de 6 meses a partir de la expedición de la presente ley.</p>	<p>Se recomienda cambiar el término del tiempo del parágrafo a 12 meses. Se recomienda eliminar la participación de al menos el 50% de mujeres, y se sugiere que se debe realizar de acuerdo con la composición de cada sector con participación paritaria, por lo tanto, se sugiere la siguiente redacción: "Artículo 50. Promoción de la igualdad para las mujeres en la negociación colectiva. En todas las negociaciones colectivas del sector público y privado se incluirá un capítulo de género en los pliegos de peticiones y de las convenciones, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente con una participación de las mujeres de acuerdo a la proporcionalidad y a la composición de cada sector, y se garantizará que en las mesas de negociación se cuente en lo posible con una participación paritaria de las mujeres conforme a la proporcionalidad de acuerdo a la composición de cada sector. Como acción afirmativa, se promoverá e implementará la negociación colectiva con el sector de trabajo doméstico. Parágrafo. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a esta disposición en un plazo de</p>					
<p>51</p>	<p>Artículo 51. Medidas para la reducción de la división sexual del trabajo. El Ministerio de Trabajo, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad, implementará medidas para fomentar una mayor participación de mujeres en sectores económicos tradicionalmente masculinos. Estas medidas se enfocarán en la eliminación de barreras y la creación de incentivos para promover la igualdad de oportunidades. Dentro de las medidas e incentivos se otorgará un puntaje adicional en licitaciones públicas a las empresas y entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que demuestren un compromiso significativo con la igualdad de género. Se podrán establecer cuotas para las mujeres en los sectores económicos masculinizados, con el fin de garantizar una representación equitativa de mujeres en los puestos de trabajo. Estas cuotas deben ser implementadas de manera gradual y con un enfoque basado en méritos, buscando el equilibrio de género en los equipos y promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades. Se implementarán medidas para promover la adecuación de elementos de salud ocupacional, como uniformes e implementos de trabajo para garantizar la comodidad y seguridad de las mujeres. Asimismo, se asegurará la disponibilidad de</p>	<p>12 meses a partir de la expedición de la presente Ley.” Frente a este artículo se sugiere tener en cuenta la Ley 2314 de 2023 "Por la cual se promueve la participación de niñas, adolescentes y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas", cuyo objeto es el promover, incentivar y fortalecer la participación de niñas, adolescentes y mujeres en áreas de la Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas a través de la implementación e institucionalización de una política pública, de forma articulada, concertada y coordinada con diferentes entidades y sectores en las que se incluyan, entre otros, procesos sociales, educativos, culturales, laborales e investigativos. En su artículo 6 "Estrategia de empleabilidad", propone que se desarrolle una estrategia de empleabilidad con la finalidad de garantizar las condiciones de acceso y vinculación laboral en equidad de las mujeres que se desempeñen en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas y el SENA desarrollará una oferta permanente que permita certificar y capacitar habilidades tecnológicas para niñas, adolescentes y mujeres de todo el país. Del mismo modo, su artículo 7 promueve distintos tipos de beneficios que se concederán a empresas que generen una mayor inclusión laboral de las mujeres que se desempeñan en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Por lo anterior proponemos la</p>					

<p style="text-align: center;"> Trabajo</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="180 399 532 1275"> <p>infraestructura adecuada, servicios básicos como baños y salas de lactancia, según el tamaño y capacidad de la empresa, entidad u organización, y se implementarán políticas de prevención y atención del acoso sexual y laboral. Parágrafo. El Ministerio del trabajo vigilará su cumplimiento haciendo inspecciones, a través del Grupo Elite de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces.</p> </td> <td data-bbox="532 399 787 1275"> <p>siguiente redacción: "Artículo 51. Medidas para la reducción de la división sexual del trabajo. El Ministerio del Trabajo, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad o quien haga sus veces, implementará medidas para fomentar una mayor participación de mujeres en sectores económicos tradicionalmente masculinizados. Estas medidas se enfocarán en la eliminación de barreras y la creación de incentivos para promover la igualdad de oportunidades. Dentro de las medidas e incentivos se otorgará un puntaje adicional en licitaciones públicas a las empresas y entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que demuestren un compromiso significativo con la igualdad de género. Se podrán establecer cuotas para las mujeres en los sectores económicos masculinizados, con el fin de garantizar una representación equitativa de mujeres en los puestos de trabajo. Estas cuotas deben ser implementadas de manera gradual y con un enfoque basado en méritos, buscando el equilibrio de género en los equipos y promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades. Se implementarán medidas para promover la adecuación de elementos de salud ocupacional, como uniformes e implementos de trabajo para garantizar la comodidad y seguridad de las mujeres. Asimismo, se asegurará la disponibilidad de infraestructura adecuada, servicios básicos como baños y</p> </td> </tr> </table>	<p>infraestructura adecuada, servicios básicos como baños y salas de lactancia, según el tamaño y capacidad de la empresa, entidad u organización, y se implementarán políticas de prevención y atención del acoso sexual y laboral. Parágrafo. El Ministerio del trabajo vigilará su cumplimiento haciendo inspecciones, a través del Grupo Elite de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces.</p>	<p>siguiente redacción: "Artículo 51. Medidas para la reducción de la división sexual del trabajo. El Ministerio del Trabajo, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad o quien haga sus veces, implementará medidas para fomentar una mayor participación de mujeres en sectores económicos tradicionalmente masculinizados. Estas medidas se enfocarán en la eliminación de barreras y la creación de incentivos para promover la igualdad de oportunidades. Dentro de las medidas e incentivos se otorgará un puntaje adicional en licitaciones públicas a las empresas y entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que demuestren un compromiso significativo con la igualdad de género. Se podrán establecer cuotas para las mujeres en los sectores económicos masculinizados, con el fin de garantizar una representación equitativa de mujeres en los puestos de trabajo. Estas cuotas deben ser implementadas de manera gradual y con un enfoque basado en méritos, buscando el equilibrio de género en los equipos y promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades. Se implementarán medidas para promover la adecuación de elementos de salud ocupacional, como uniformes e implementos de trabajo para garantizar la comodidad y seguridad de las mujeres. Asimismo, se asegurará la disponibilidad de infraestructura adecuada, servicios básicos como baños y</p>	<p style="text-align: center;"> Trabajo</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="836 399 950 991"></td> <td data-bbox="950 399 1453 991"> <p><i>salas de lactancia, según el tamaño y capacidad de la empresa, entidad u organización, y se implementarán políticas de prevención y atención del acoso sexual y laboral.</i> Parágrafo primero. El Ministerio del Trabajo vigilará su cumplimiento haciendo inspecciones, a través del Grupo Elite de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces Parágrafo segundo: El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el presente artículo por parte del empleador dará lugar a multas de entre uno (1) hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FVICOT."</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="836 991 950 1275"> <p style="text-align: center;">52</p> </td> <td data-bbox="950 991 1453 1275"> <p>Artículo 52. Inclusión financiera para las mujeres. El Gobierno nacional adelantará acciones afirmativas encaminadas a la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en los servicios financieros y a remover las barreras de acceso al crédito, con énfasis en las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, rurales, pesqueras y campesinas,</p> <p>Se sugiere realizar cambios en este artículo bajo el entendido de que en la parte de los créditos educación financiera y tributaria para las mujeres se indique quién va a ser el responsable. Se recomienda la siguiente redacción: "Artículo 52. Inclusión financiera para las mujeres. El Gobierno nacional adelantará acciones afirmativas encaminadas a la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en los servicios</p> </td> </tr> </table>		<p><i>salas de lactancia, según el tamaño y capacidad de la empresa, entidad u organización, y se implementarán políticas de prevención y atención del acoso sexual y laboral.</i> Parágrafo primero. El Ministerio del Trabajo vigilará su cumplimiento haciendo inspecciones, a través del Grupo Elite de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces Parágrafo segundo: El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el presente artículo por parte del empleador dará lugar a multas de entre uno (1) hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FVICOT."</p>	<p style="text-align: center;">52</p>	<p>Artículo 52. Inclusión financiera para las mujeres. El Gobierno nacional adelantará acciones afirmativas encaminadas a la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en los servicios financieros y a remover las barreras de acceso al crédito, con énfasis en las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, rurales, pesqueras y campesinas,</p> <p>Se sugiere realizar cambios en este artículo bajo el entendido de que en la parte de los créditos educación financiera y tributaria para las mujeres se indique quién va a ser el responsable. Se recomienda la siguiente redacción: "Artículo 52. Inclusión financiera para las mujeres. El Gobierno nacional adelantará acciones afirmativas encaminadas a la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en los servicios</p>
<p>infraestructura adecuada, servicios básicos como baños y salas de lactancia, según el tamaño y capacidad de la empresa, entidad u organización, y se implementarán políticas de prevención y atención del acoso sexual y laboral. Parágrafo. El Ministerio del trabajo vigilará su cumplimiento haciendo inspecciones, a través del Grupo Elite de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces.</p>	<p>siguiente redacción: "Artículo 51. Medidas para la reducción de la división sexual del trabajo. El Ministerio del Trabajo, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad o quien haga sus veces, implementará medidas para fomentar una mayor participación de mujeres en sectores económicos tradicionalmente masculinizados. Estas medidas se enfocarán en la eliminación de barreras y la creación de incentivos para promover la igualdad de oportunidades. Dentro de las medidas e incentivos se otorgará un puntaje adicional en licitaciones públicas a las empresas y entidades sin ánimo de lucro y organizaciones del sector solidario que demuestren un compromiso significativo con la igualdad de género. Se podrán establecer cuotas para las mujeres en los sectores económicos masculinizados, con el fin de garantizar una representación equitativa de mujeres en los puestos de trabajo. Estas cuotas deben ser implementadas de manera gradual y con un enfoque basado en méritos, buscando el equilibrio de género en los equipos y promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades. Se implementarán medidas para promover la adecuación de elementos de salud ocupacional, como uniformes e implementos de trabajo para garantizar la comodidad y seguridad de las mujeres. Asimismo, se asegurará la disponibilidad de infraestructura adecuada, servicios básicos como baños y</p>						
	<p><i>salas de lactancia, según el tamaño y capacidad de la empresa, entidad u organización, y se implementarán políticas de prevención y atención del acoso sexual y laboral.</i> Parágrafo primero. El Ministerio del Trabajo vigilará su cumplimiento haciendo inspecciones, a través del Grupo Elite de Inspección Laboral para la Equidad de Género o quien haga sus veces Parágrafo segundo: El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el presente artículo por parte del empleador dará lugar a multas de entre uno (1) hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social - FVICOT."</p>						
<p style="text-align: center;">52</p>	<p>Artículo 52. Inclusión financiera para las mujeres. El Gobierno nacional adelantará acciones afirmativas encaminadas a la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en los servicios financieros y a remover las barreras de acceso al crédito, con énfasis en las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, rurales, pesqueras y campesinas,</p> <p>Se sugiere realizar cambios en este artículo bajo el entendido de que en la parte de los créditos educación financiera y tributaria para las mujeres se indique quién va a ser el responsable. Se recomienda la siguiente redacción: "Artículo 52. Inclusión financiera para las mujeres. El Gobierno nacional adelantará acciones afirmativas encaminadas a la eliminación de la discriminación hacia las mujeres en los servicios</p>						
<p style="text-align: center;"> Trabajo</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="180 1481 532 2099"> <p>facilitando el otorgamiento de créditos con bajas tasas de interés o intereses condonables. Se impulsarán programas públicos de educación financiera y tributaria para las mujeres. Las medidas afirmativas para la inclusión financiera de las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, y rurales, pesqueras y campesinas, tendrán en cuenta y tomarán acciones concretas para reducir las brechas de género que estas enfrentan en el acceso a la educación financiera, a las tecnologías de la información y las comunicaciones, a los insumos y capacitaciones para implementar proyectos productivos, entre otras.</p> </td> <td data-bbox="532 1481 787 2099"> <p>financieros y a remover las barreras de acceso al crédito, con énfasis en las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, rurales, campesinas y firmantes de acuerdos de paz, facilitando el otorgamiento de créditos con bajas tasas de interés o intereses condonables. Se impulsarán programas públicos de educación financiera y tributaria para las mujeres. Las medidas afirmativas para la inclusión financiera de las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, y rurales, campesinas y firmantes de acuerdos de paz, tendrán en cuenta y tomarán acciones concretas para reducir las brechas de género que estas enfrentan en el acceso a la educación financiera, a las tecnologías de la información y las comunicaciones, a los insumos y capacitaciones para implementar proyectos productivos, entre otras."</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="180 2099 532 2357"> <p style="text-align: center;">93</p> </td> <td data-bbox="532 2099 787 2357"> <p>Se recomienda que se haga una definición más precisa de las diferentes relaciones económicas y laborales que existen en los espacios de trabajo. Para ello, se sugiere utilizar la definición que establece el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso laboral, que incluye, pasantes, contratistas, aprendices, postulantes, entre otros. Frente al presente artículo se</p> </td> </tr> </table>	<p>facilitando el otorgamiento de créditos con bajas tasas de interés o intereses condonables. Se impulsarán programas públicos de educación financiera y tributaria para las mujeres. Las medidas afirmativas para la inclusión financiera de las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, y rurales, pesqueras y campesinas, tendrán en cuenta y tomarán acciones concretas para reducir las brechas de género que estas enfrentan en el acceso a la educación financiera, a las tecnologías de la información y las comunicaciones, a los insumos y capacitaciones para implementar proyectos productivos, entre otras.</p>	<p>financieros y a remover las barreras de acceso al crédito, con énfasis en las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, rurales, campesinas y firmantes de acuerdos de paz, facilitando el otorgamiento de créditos con bajas tasas de interés o intereses condonables. Se impulsarán programas públicos de educación financiera y tributaria para las mujeres. Las medidas afirmativas para la inclusión financiera de las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, y rurales, campesinas y firmantes de acuerdos de paz, tendrán en cuenta y tomarán acciones concretas para reducir las brechas de género que estas enfrentan en el acceso a la educación financiera, a las tecnologías de la información y las comunicaciones, a los insumos y capacitaciones para implementar proyectos productivos, entre otras."</p>	<p style="text-align: center;">93</p>	<p>Se recomienda que se haga una definición más precisa de las diferentes relaciones económicas y laborales que existen en los espacios de trabajo. Para ello, se sugiere utilizar la definición que establece el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso laboral, que incluye, pasantes, contratistas, aprendices, postulantes, entre otros. Frente al presente artículo se</p>	<p style="text-align: center;"> Trabajo</p> <table border="1"> <tr> <td data-bbox="836 1481 950 2357"></td> <td data-bbox="950 1481 1453 2357"> <p>general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el ámbito laboral privado o público, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la dignidad humana, los derechos humanos de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa Parágrafo. La presente ley también se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios. Esta protección legal no constituye un elemento para probar la relación de jerarquía o subordinación en la relación laboral.</p> <p>propone esta redacción: "Artículo 93. Protección a las mujeres contra violencia en el ámbito laboral. Modifíquese el artículo 1 de la ley 1010 de 2006, el cual quedará así: Artículo 1. Objeto de la Ley y Bienes Protegidos por Ella. La presente Ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en</p> <p>Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la dignidad humana, los derechos humanos de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. Parágrafo. La presente Ley también se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de</p> </td> </tr> </table>		<p>general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el ámbito laboral privado o público, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la dignidad humana, los derechos humanos de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa Parágrafo. La presente ley también se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios. Esta protección legal no constituye un elemento para probar la relación de jerarquía o subordinación en la relación laboral.</p> <p>propone esta redacción: "Artículo 93. Protección a las mujeres contra violencia en el ámbito laboral. Modifíquese el artículo 1 de la ley 1010 de 2006, el cual quedará así: Artículo 1. Objeto de la Ley y Bienes Protegidos por Ella. La presente Ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en</p> <p>Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la dignidad humana, los derechos humanos de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. Parágrafo. La presente Ley también se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de</p>
<p>facilitando el otorgamiento de créditos con bajas tasas de interés o intereses condonables. Se impulsarán programas públicos de educación financiera y tributaria para las mujeres. Las medidas afirmativas para la inclusión financiera de las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, y rurales, pesqueras y campesinas, tendrán en cuenta y tomarán acciones concretas para reducir las brechas de género que estas enfrentan en el acceso a la educación financiera, a las tecnologías de la información y las comunicaciones, a los insumos y capacitaciones para implementar proyectos productivos, entre otras.</p>	<p>financieros y a remover las barreras de acceso al crédito, con énfasis en las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, rurales, campesinas y firmantes de acuerdos de paz, facilitando el otorgamiento de créditos con bajas tasas de interés o intereses condonables. Se impulsarán programas públicos de educación financiera y tributaria para las mujeres. Las medidas afirmativas para la inclusión financiera de las mujeres en situación de discapacidad, de vulnerabilidad económica, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales, palenqueras, Rrom, y rurales, campesinas y firmantes de acuerdos de paz, tendrán en cuenta y tomarán acciones concretas para reducir las brechas de género que estas enfrentan en el acceso a la educación financiera, a las tecnologías de la información y las comunicaciones, a los insumos y capacitaciones para implementar proyectos productivos, entre otras."</p>						
<p style="text-align: center;">93</p>	<p>Se recomienda que se haga una definición más precisa de las diferentes relaciones económicas y laborales que existen en los espacios de trabajo. Para ello, se sugiere utilizar la definición que establece el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso laboral, que incluye, pasantes, contratistas, aprendices, postulantes, entre otros. Frente al presente artículo se</p>						
	<p>general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el ámbito laboral privado o público, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales. Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la dignidad humana, los derechos humanos de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa Parágrafo. La presente ley también se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios. Esta protección legal no constituye un elemento para probar la relación de jerarquía o subordinación en la relación laboral.</p> <p>propone esta redacción: "Artículo 93. Protección a las mujeres contra violencia en el ámbito laboral. Modifíquese el artículo 1 de la ley 1010 de 2006, el cual quedará así: Artículo 1. Objeto de la Ley y Bienes Protegidos por Ella. La presente Ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en</p> <p>Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: El trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra, la dignidad humana, los derechos humanos de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional, y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. Parágrafo. La presente Ley también se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios. Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de</p>						


Trabajo

		<i>servicios, pasantes, practicantes, voluntarios y demás personas que participen en el contexto laboral. Esta protección legal no constituye un elemento para probar la relación de jerarquía o subordinación en la relación laboral."</i>
94	<p>Artículo 94. Acoso laboral contra las mujeres. Modifíquese el artículo 2 de la ley 1010 de 2006 y adiciónese el numeral 7, así:</p> <p>Artículo 2. Definición Y Modalidades De Acoso Laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta, que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.</p> <p>En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:</p> <p>7. Acoso laboral contra las mujeres: todo acto u omisión dirigidos contra las personas</p>	<p>Se recomienda incluir en la parte final de las normas, la Ley 1257 de 2008.</p> <p>Se sugiere que se excluya de la definición de acoso laboral el factor DEMOSTRABLE, como lo desarrollan otras legislaciones en América Latina o el mismo Convenio 190 de la OIT; se recomienda consultar la definición de acoso laboral de la normatividad laboral de Chile, Uruguay o España y muchos otros países donde no existe el factor DEMOSTRABLE como requisito.</p> <p>Lo anterior, entendiéndose que:</p> <p>Uno de los principales problemas de aplicabilidad y efectividad de la ley 1010 de 2006, es la definición misma de acoso laboral, debido a que esta conducta incluye el factor de que sea DEMOSTRABLE y SISTEMÁTICO. El primer factor (DEMOSTRABLE) ha significado para las mujeres una gran impunidad por la forma en la que se realizan estas conductas, así como la dificultad para recoger pruebas; el segundo factor (SISTEMÁTICO) invisibiliza y minimiza conductas que se realizan de forma esporádica, pero tienen la intención de dañar, ofender, y lesionar el bien jurídico de la dignidad humana y</p>


Trabajo

		<p>por razón de su sexo, orientación sexual o identidad de género, o que afectan de manera desproporcionada a las mujeres por su condición de mujer, que incluye el acoso sexual y demás violencias y daños contra las mujeres reconocidos en la Ley 1257 de 2008</p>	<p>las libertades físicas y sexuales.</p> <p>Todo ello ha significado revictimización y violencia institucional en la ruta que realizan las víctimas para buscar que la jurisdicción ordinaria declare el acoso laboral.</p>
95	<p>Artículo 95. Violencia contra las mujeres como acoso laboral. Adiciónese el literal o) al artículo 7 de la ley 1010 de 2006, así:</p> <p>o) Los actos u omisiones, reiterados u esporádicos, que causen daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a una persona por su género, sexo u orientación sexual, especialmente a una mujer por su condición de mujer, su orientación sexual, o su identidad y expresión de género, así como las amenazas de tales actos en los términos establecidos en el artículo 2 de la ley 1257 de 2008.</p>		<p>Sin comentarios.</p>
96	<p>Artículo 96. Acoso sexual y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Adiciónese el numeral 4 y modifíquese el parágrafo 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, los cuales quedarán así:</p> <p>4. En aquellos casos en los que la conducta de acoso laboral se enmarque en las modalidades establecidas en el artículo 2, numeral 7, y en el artículo 7, literal o), las medidas preventivas y correctivas deben garantizar los derechos y medidas establecidas en los artículos 7, 8, 9 y 15 de la Ley 1257 de 2008.</p> <p>Las conductas de acoso laboral</p>	<p>Se recomienda eliminar que las mujeres realicen acuerdos frente a la violencia sexual y por lo tanto se sugiere la siguiente redacción:</p> <p>"Artículo 96. Acoso sexual y violencias contra las mujeres en el ámbito laboral. Adiciónese el numeral 4 y modifíquese el parágrafo 2 del artículo 9 de la ley 1010 de 2006, los cuales quedarán así:</p> <p>4. En aquellos casos en los que la conducta de acoso laboral se enmarque en las modalidades establecidas en el artículo 2, numeral 7, y en el artículo 7, literal o), las medidas</p>	


Trabajo

	<p>que constituyan acoso sexual u otro tipo de violencia contra las mujeres no deben cumplir el proceso de conciliación, a menos de que medie una solicitud expresa de la víctima. Bajo ninguna circunstancia una mujer víctima de estas conductas puede ser obligada a confrontarse con la persona contra la que se presenta la queja.</p> <p>Parágrafo segundo. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración será sancionada y se entenderá como tolerancia de la misma. El Ministerio del Trabajo reglamentará un mecanismo de seguimiento y sanción en caso de incumplimiento de esta disposición por parte de los empleadores.</p>	<p><i>preventivas y correctivas deben garantizar los derechos y medidas establecidas en los artículos 7, 8, 9, 12 y 15 de la Ley 1257 de 2008.</i></p> <p><i>Las conductas de acoso laboral que constituyan acoso sexual u otro tipo de violencias contra las mujeres no deben cumplir el proceso de conciliación. En ninguna circunstancia una mujer víctima de estas conductas puede ser obligada a confrontarse con la persona contra la que se presenta la queja.</i></p> <p>Parágrafo: La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración será sancionada y se entenderá como tolerancia de esta. El Ministerio del Trabajo reglamentará un mecanismo de seguimiento y sanción en caso de incumplimiento de esta disposición por parte de los empleadores."</p>
97	<p>Artículo 97. Registro nacional sobre acoso laboral. Adiciónese el artículo 9A a la ley 1010 de 2006, así:</p> <p>Artículo 9A. Registro Nacional De Información De Acoso Laboral Contra Las Mujeres Y Basadas En Género. El Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad, establecerá un Registro Nacional de información de acoso laboral contra las mujeres en los sectores público y privado, que permita hacer seguimiento a los casos. Este Registro estará</p>	<p>Se recomienda la siguiente redacción:</p> <p>"Artículo 97. Registro nacional sobre acoso laboral. Adiciónese el artículo 9A a la Ley 1010 de 2006, así:</p> <p>Artículo 9A. Registro Nacional de Información de Acoso Laboral contra las Mujeres y Basadas en Género. El Ministerio del Trabajo, desde la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad o quien haga sus veces, y el Departamento Administrativo</p>


Trabajo

	<p>integrado al Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las violencias contra las mujeres, y las violencias basadas en género.</p> <p>A través del Sistema Nacional de Información de acoso laboral contra las mujeres, el Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Igualdad y Equidad, estudiará los patrones de este tipo de violencias dentro del ámbito laboral para así diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia de las medidas, la implementación de los protocolos, las rutas de atención para su prevención y eventual erradicación con el fin de dar lineamientos de mejora oportuna.</p> <p>Parágrafo primero. En el caso de acoso en el ámbito laboral en el sector público, el Departamento Administrativo de la Función Pública coordinará con la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio de Igualdad y Equidad un mecanismo para que las entidades públicas registren la información de los casos en el Registro Nacional de Información de acoso laboral contra las mujeres.</p> <p>Parágrafo segundo. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad y el Departamento Administrativo de la Función Pública, deberá reportar al Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las violencias</p>	<p>de la Función pública, establecerá un Registro Nacional de información de acoso laboral contra las mujeres en los sectores público y privado, que permita hacer seguimiento a los casos. Este Registro estará integrado al Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las violencias contra las mujeres, y las violencias basadas en género.</p> <p>A través del Sistema Nacional de Información de acoso laboral contra las mujeres, el Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Igualdad y Equidad o quien haga sus veces, estudiará los patrones de este tipo de violencias dentro del ámbito laboral para así diseñar las estrategias de prevención y evaluar periódicamente la eficacia de las medidas, la implementación de los protocolos, las rutas de atención para su prevención y eventual erradicación con el fin de dar lineamientos de mejora oportuna.</p> <p>Parágrafo primero. En el caso de acoso en el ámbito laboral en el sector público, el Departamento Administrativo de la Función Pública coordinará con la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio de Igualdad y Equidad o quien haga sus veces un mecanismo para que las entidades públicas registren la información de los casos en el Registro Nacional de Información de acoso laboral contra las mujeres.</p> <p>Parágrafo segundo. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con la asesoría del Ministerio de Igualdad y Equidad, deberá reportar al Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las violencias</p>
--	--	--



<p>contra las mujeres los casos en los cuáles se hayan tomado medidas laborales para la estabilización de las víctimas de acoso laboral y violencia contra las mujeres, en los sectores público y privado, así como aquellos casos de discriminación y violencias contra las mujeres en el ámbito del trabajo, que hayan sido atendidos en la ruta interna de prevención, protección y sanción de las violencias contra las mujeres.</p>	<p>o quien haga sus veces y el Departamento Administrativo de la Función Pública, deberá reportar al Sistema Nacional de Registro, Atención, Seguimiento y Monitoreo de las violencias contra las mujeres los casos en los cuáles se hayan tomado medidas en el ámbito laboral para la estabilización de las víctimas de acoso laboral y violencia contra las mujeres, en los sectores público y privado, así como aquellos casos de discriminación y violencias contra las mujeres en el ámbito del trabajo, que hayan sido atendidos en la ruta interna de prevención, protección y sanción de las violencias contra las mujeres."</p>
--	---

3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL.

3.1 MARCO CONSTITUCIONAL:

Artículo 13 de la Constitución Política Nacional, sobre el derecho fundamental de la igualdad.

Artículo 25 de la Constitución Política Nacional, sobre el derecho al trabajo.

Artículo 53 de la Constitución Política Nacional, en lo relativo a la protección de la mujer.

3.2 MARCO LEGAL:

- Ley 1257 de 2008.
- Ley 1010 de 2006
- Ley 2365 de 2024.
- Ley 1496 de 2011.



4. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTÍCULADO DEL PROYECTO DE LEY

Desde el Ministerio del Trabajo estamos en sintonía con el presente proyecto de ley; sin embargo, sugerimos que dentro de este Estatuto se incluya la modificación de la Ley 1496 de 2011 a los artículos 3º, 4º, 5º, 6º y 7º, en los siguientes términos:

El **Artículo 3º** actualmente establece:

"Definiciones. Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo.

Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: Toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, en materia de remuneración laboral que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo."

Modificación propuesta:

Modifíquese el artículo 3º de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así (**las modificaciones se resaltan en el texto subrayado**):

ARTÍCULO 3º. DEFINICIONES:

Discriminación directa en materia de remuneración por razón del género o sexo. Toda situación de trato diferenciado injustificado por acción u omisión, por razones de género o sexo, relacionado con la remuneración percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera que sea su denominación.

Discriminación indirecta en materia de remuneración por razón del género o sexo. Toda situación de trato injustificado, por razones de género o sexo, mediante la aplicación de una norma, política empresarial, criterio o práctica laboral relacionado con la remuneración percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera que sea su denominación.

Igualdad de oportunidades en el trabajo. Acceso igualitario y equitativo de los trabajadores y trabajadoras a todos los aspectos del trabajo tales como: oportunidades de ingreso, posibilidades de formación y promoción profesional, distribución de cargas de trabajo, remuneración justa y equitativa, entre otros.

Evaluación objetiva de los puestos de trabajo. Examen sistemático de los factores de valoración salarial que reflejen de forma detallada y objetiva las



características principales de cada empleo o puesto de trabajo, a partir de los cuales los empleadores fijan la remuneración de su planta de trabajadores y trabajadoras.

El **artículo 4º** de la Ley 1496 de 2011 actualmente establece:

"Artículo 4º. Factores de valoración salarial. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial de remuneración los siguientes:

- a) La naturaleza de la actividad a realizar;
- b) Acceso a los medios de formación profesional;
- c) Condiciones en la admisión en el empleo;
- d) Condiciones de trabajo;
- e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación;
- f) Otros complementos salariales.

Parágrafo 1º. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.

Parágrafo 2º. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.

Parágrafo 3º. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena)."

Modificación propuesta:

Modifíquese el artículo 4º de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así (**las modificaciones se resaltan en el texto subrayado**):

Artículo 4º. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los factores de evaluación objetiva del trabajo son el conjunto de criterios de valoración que permiten establecer de forma objetiva y detallada las características principales de cada empleo. El empleador establecerá en su Reglamento Interno de Trabajo los factores de evaluación objetiva del trabajo que le permitan fijar la remuneración de su planta de trabajadores y trabajadoras, para lo cual deberá incluir como mínimos los siguientes:

- a. Capacidades y calificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia;



- b. Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
- c. Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero;
- d. Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i. aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii. aquellos riesgos que generan trastornos para la salud y, iii. las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

Adiciónese el siguiente artículo:

ARTÍCULO 4A. Manual de estructura de cargos. Con el fin de garantizar la igualdad de remuneración, las empresas o entidades del sector público y privado, deberán tener un manual de estructura de cargos y su correspondiente descripción teniendo en cuenta como mínimo los factores de valoración salarial contemplados en la presente ley, en coherencia con el Reglamento Interno de Trabajo o en el documento que haga sus veces.


Adicionalmente, se deberá especificar para cada cargo, el tipo o modalidad contractual y remuneración.

Parágrafo: El Manual de estructura de cargos será de público conocimiento.

El **artículo 5º** actualmente establece:

"Artículo 5º. Registro. Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual. El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).

Parágrafo. Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades."



Trabajo

Modificación propuesta:

Modifíquese el artículo 5° de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así (**las modificaciones se resaltan en el texto subrayado**):

Artículo 5°. REGISTRO. Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas o entidades del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, desagregando la información por el tipo o modalidad contractual. Así mismo este registro debe incluir el perfil del trabajador o trabajadora, mediante el cual se pueda evidenciar que cumple con la caracterización del cargo que se encuentra ocupando.

El artículo 6° actualmente establece:


"Artículo 6°. Auditorías. El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración.
Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el funcionario encargado por el Ministerio para realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de las disposiciones aquí contenidas, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. En todo caso de tensión entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes, se preferirá la primera."

Modificación propuesta:

Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así (**las modificaciones se resaltan en el texto subrayado**):

Artículo 6°. PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL. En el ejercicio de sus competencias legales, el Ministerio del Trabajo ejercerá las facultades de prevención, inspección, vigilancia y control a su cargo para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley. El funcionario o funcionaria encargado por el Ministerio del Trabajo para realizar la prevención, inspección, vigilancia y control, una vez verifique, mediante actuación administrativa, el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente ley, en tanto concluya que hubo un trato discriminatorio directo y/o indirecto injustificado en materia de remuneración, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Modificado por la Ley 1610 de 2013.



Trabajo

El incumplimiento de la obligación de la implementación de los factores de valoración salarial establecido en el artículo 4° de la presente Ley dará lugar a multas de 1.208 a 12.082 Unidades de Valor Unitario.
Cuando el incumplimiento sea la obligación de establecer el manual de estructura de cargos, registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, desagregados por clase o tipo y forma contractual establecido en los artículos 4°A y 5° de la presente Ley generará multas de 24 a 3.625 Unidades de Valor Tributario.

Parágrafo 1: En caso de conflicto entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes de preferirá la primera.

Parágrafo 2: El valor recaudado por concepto de las multas a las que se hace referencia en el presente artículo se destinará al Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social (FIVICOT) de que trata el artículo 201 de la Ley 1955 de 2019 o la norma que la modifique o la sustituya.

El artículo 7° actualmente establece:

"Artículo 7°. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:
Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.
1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.
3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación."

Modificación propuesta:

Modifíquese el artículo 7° de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así (**las modificaciones se resaltan en el texto subrayado**):

ARTÍCULO 7°. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.

1. A trabajo de igual valor desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia, debe corresponder salario igual, teniendo en cuenta los elementos a que se refiere el artículo 127.



Trabajo

2. Las tasas de remuneración se fijarán dando plena aplicación al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, conforme a los factores de evaluación objetiva del trabajo.

3. No pueden establecerse diferencias en la remuneración por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, clase social, lengua, religión, opinión política, filosófica o actividades sindicales.

4. Todo trato diferenciado en materia de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre que existen factores objetivos de diferenciación regulados por el reglamento interno de trabajo. Las medidas protectoras para la seguridad y salud de las mujeres en el empleo no serán fundamento objetivo para la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres.

Finalmente, manifestamos que estamos de acuerdo con este proyecto de ley, ya que su objetivo es garantizar los derechos laborales con un enfoque de género, diferencial e interinstitucional para las mujeres víctimas de violencias basadas en género en el ámbito laboral. Asimismo, apoyamos este proyecto de ley con las recomendaciones aquí descritas.

Atentamente,



ANDRÉS FELIPE QUINTERO VALENCIA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

CARTA DE COMENTARIOS MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO AL TEXTO DE PONENCIA PROPUESTO PARA TERCER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 209 DE 2024 CÁMARA, 204 DE 2023 SENADO

por medio del cual se modifica el Decreto Ley 1481 de 1989 modificado por la Ley 1391 de 2010 y se dictan otras disposiciones.

<div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;">  <p>Hacienda</p> </div> <p>3. Despacho Viceministra Técnica</p> <p>Honorable Congresista GERARDO YEPES CARO Comisión Séptima Constitucional Permanente Cámara de Representantes CONGRESO DE LA REPÚBLICA Carrera 7 No. 8 – 68 Bogotá D.C.,</p> <p style="text-align: right;">Bogotá D.C., 8 de noviembre de 2024 17:17</p> <p style="text-align: right;">Radicado entrada No. Expediente 50874/2024/OFI</p> <p>Asunto: Comentarios al texto de ponencia propuesto para tercer debate al proyecto de ley No. 209 de 2024 Cámara, 204 de 2023 Senado "Por medio del cual se modifica el Decreto Ley 1481 de 1989 modificado por la Ley 1391 de 2010 y se dictan otras disposiciones".</p> <p>Respetado Presidente:</p> <p>De manera atenta, en respuesta a la solicitud de emitir concepto de impacto fiscal presentada por el Doctor Ricardo Alfonso Albornoz Barreto, Secretario General de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003¹, se presentan los comentarios y consideraciones del Ministerio de Hacienda y Crédito Público al texto de ponencia propuesto para tercer debate al proyecto de Ley del asunto en los siguientes términos:</p> <p>El proyecto de ley, de iniciativa congresional, tiene por objeto "(...) <i>modificar el Decreto Ley 1481 de 1989 con la finalidad de actualizar aspectos del marco jurídico de los Fondos de Empleados, como empresas de economía solidaria, y promover su fortalecimiento, autonomía y estímulo por parte del Estado.</i>"².</p> <p>Para el efecto, el proyecto de ley propone unas modificaciones y adiciones al Decreto Ley 1481 de 1989 "Por el cual se determinan la naturaleza, características, constitución, regímenes internos de responsabilidad y sanciones, y se dictan medidas para el fomento de los fondos de empleados". Respecto de las modificaciones y adiciones propuestas, esta Cartera actuando como cabeza del sector, se permite realizar las siguientes observaciones:</p> <p>De acuerdo con el objetivo planteado en el proyecto de ley, se evidencia que éste busca atender diversas necesidades del sector.</p> <p><small>¹ Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones. ² Gaceta del Congreso de la República No. 1396 de 2024. Página 22.</small></p>	<div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;">  <p>Hacienda</p> </div> <p>El artículo 2 desarrolla una modificación del artículo 2 del Decreto Ley 1481 de 1989, en cuanto a la definición, naturaleza y características de los fondos de empleados. Sobre el particular, es de resaltar que la propuesta normativa suprime como característica de estos fondos "Que se integren básicamente con trabajadores asalariados". En este punto, se sugiere revisar la conveniencia y necesidad de la eliminación, por cuanto no parece existir relación de pertinencia frente al objeto de la propuesta de ley.</p> <p>Además, es necesario indicar que, con las modificaciones propuestas, continuarían vigentes otras disposiciones que regulan la materia, entre ellas, la contenida en el artículo 4 de la Ley 454 de 1998³, y los artículos 4 y 22 a 25 del Decreto Ley 1481 de 1989. En este orden de ideas, y por seguridad jurídica se sugiere realizar una revisión a las normas mencionadas.</p> <p>El literal e) del artículo 2 del proyecto determina que el patrimonio de los fondos es "(...) <i>variable e ilimitado, sin perjuicio de establecer un aporte social mínimo no reducible, que sólo podrá reducirse cuando la situación financiera y de solvencia del fondo lo justifique, a Juicio de la Asamblea General. Lo anterior, sin perjuicio de las disposiciones legales especiales que establecen el indicador de solidez.</i>"</p> <p>Frente a este punto, es importante considerar que, en desarrollo de las facultades de intervención ejercidas por el Gobierno nacional, mediante Decreto 344 de 2017⁴ los fondos de empleados fueron clasificados en las categorías de plenos, intermedios y básicos para efectos de la aplicación de sus normas prudenciales. Ahora bien, de acuerdo con esa norma, solo los fondos de empleados de categoría plena deben cumplir con las reglas patrimoniales y de solidez que allí se disponen (artículo 2.11.5.2.1.1.). En este sentido, el cumplimiento de las normas de carácter prudencial por parte de los fondos de empleados varía de acuerdo con la categoría a la que pertenezca.</p> <p>Por lo anterior, se concluye que la propuesta planteada en el proyecto de ley no es concordante con las disposiciones que aplican para las categorías de los fondos de empleados ni con herramientas de verificación por parte del supervisor, en la medida que no son obligatorio cumplimiento para aquellos fondos de categoría intermedia y básica.</p> <p>En consecuencia, es necesario que el proyecto de ley especifique que este tipo de tratamiento solo será predicable de los fondos de categoría plena y en general de aquellos que estén sujetos al cumplimiento de las reglas prudenciales de solvencia o solidez impartidas por el Gobierno nacional, que permitan contar con herramientas de verificación de estas condiciones.</p> <p>Por otra parte, es importante considerar que el capital mínimo irreductible es un elemento del patrimonio básico que busca garantizar la suficiencia de recursos para absorber pérdidas no esperadas. En este punto, en la hoja de ruta para el sector de ahorro y crédito de la economía</p>
<div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;">  <p>Hacienda</p> </div> <p>solidaria elaborada en el año 2022 por la URF, se realizó un diagnóstico de la problemática y frente a la misma, se recomendó autorizar por una única vez y previa aprobación de la Superintendencia de la Economía Solidaria, la reducción del capital mínimo irreductible de las organizaciones del sector. Lo anterior, con el fin de permitir que algunas entidades, que producto de la implementación de las normas internacionales de contabilidad incrementaron de manera excesiva dicho rubro, puedan realizar los ajustes que consideren pertinentes.</p> <p>El literal f) del artículo 2 propone suprimir la disposición que indica que los excedentes de los fondos de empleados pueden destinarse a la prestación de servicios de carácter social, para indicar que en adelante estos solo pueden utilizarse a la constitución de reservas patrimoniales o fondos sociales para la prestación de servicios a sus asociados.</p> <p>Al respecto se estima que la redacción resulta contradictoria con el principio económico que rige a todas las organizaciones de economía solidaria previsto en el numeral 2 del párrafo 1 del artículo 6 de la Ley 454 de 1998 que dispone, "Destinar sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de sus reservas y fondos, y a reintegrar a sus asociados parte de los mismos en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa, sin perjuicio de amortizar los aportes y conservarlos en su valor real.", por lo que se sugiere mantener la redacción original del literal.</p> <p>En cuanto al artículo 3, este propone adicionar un numeral al artículo 6 del Decreto Ley 1481 de 1989, a efectos de determinar que dentro de los aspectos que deben considerarse en las disposiciones estatutarias de los fondos de empleados, debe estar lo referente a los aportes sociales mínimos y procedimiento para su reducción a saber, forma de pago y devolución. Sobre este punto, es menester remitirse a los comentarios realizados en cuanto a las modificaciones propuestas en el artículo 2 sobre el patrimonio de los fondos.</p> <p>Respecto del artículo 4, este incluye la adición del artículo 7 al Decreto Ley 1481 de 1989, que desarrolla lo correspondiente a la personalidad jurídica de los fondos, y reconoce que el registro del acta de constitución opera frente a las Cámaras de Comercio y no ante el Departamento Administrativo Nacional de Economía Solidaria (Dansocial) como en su momento correspondía.</p> <p>Más allá de la actualización de una norma obsoleta y derogada, se estima que es importante fortalecer la formalización del sector. De esta manera, y en línea con una de las iniciativas planteadas en la hoja de ruta para el sector solidario de ahorro y crédito, publicada por la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera - URF en septiembre de 2022, se sugiere que el proceso de registro esté acompañado de una acción de interoperabilidad entre la Cámara de Comercio y la Superintendencia de la Economía Solidaria que facilite al supervisor ejercer su labor de inspección, control y vigilancia para los fondos de empleados, lo que redundará en un robustecimiento de la confianza del público en este tipo de organizaciones.</p> <p>De acuerdo con lo anterior, se sugiere que en el artículo 4 del proyecto de ley, se adicione que, con el registro ante la Cámara de Comercio estas entidades realizarán un reporte de constitución inmediato al órgano de supervisión, o en su defecto establecer una herramienta</p>	<div style="text-align: center; margin-bottom: 20px;">  <p>Hacienda</p> </div> <p>de reporte entre la respectiva Cámara de Comercio y la Superintendencia de la Economía Solidaria en la que se informe la constitución del nuevo fondo.</p> <p>El artículo 5 adiciona el artículo 8 al Decreto Ley 1481 de 1989 para establecer que corresponde al Presidente de la República ejercer "(...) <i>por intermedio de la Superintendencia de la Economía Solidaria - Supersolidaria, (o haga sus veces) las funciones de inspección, vigilancia y control de las organizaciones del sector de la economía solidaria, dentro de las cuales se encuentran comprendidos los fondos de empleados.</i>" Al respecto, no es clara la necesidad y pertinencia de esta propuesta, teniendo en cuenta que conforme a lo establecido en el párrafo 2 del artículo 6 y en el artículo 34 de la Ley 454 de 1998, ya se encuentran en cabeza de la Superintendencia de la Economía Solidaria las funciones de inspección, vigilancia y control sobre estos fondos, por lo que se sugiere evaluar la necesidad de incluir esta disposición, con el fin de evitar duplicidad normativa.</p> <p>Con el artículo 6 se adiciona un párrafo al artículo 13 del Decreto Ley 1481 de 1989, en el sentido de establecer la posibilidad de reintegro de los asociados pensionados o de los asociados que se hayan desvinculado de la empresa. Para el efecto, determina como requisito que la asociación se haya producido durante 2 años continuos o discontinuos. Entendiendo el propósito de asegurar un tiempo mínimo de vinculación, resulta pertinente aclarar que son "como mínimo 2 años" con el fin de que evitar interpretaciones con las que se asuma que el requisito aplica exclusivamente para 2 años.</p> <p>En el artículo 9 se propone modificar el artículo 19 del Decreto Ley 1481 de 1989, y se crea la figura de fondo de desarrollo empresarial solidario como un fondo para la distribución de los excedentes de los fondos de empleados. Sin embargo, en la redacción propuesta no es clara la destinación de estos recursos, ni su congruencia con la aplicación de los principios y características de las organizaciones de la economía solidaria y los fondos de empleados, esto es, su vocación de servicio en beneficio de sus asociados.</p> <p>En línea con lo anterior, se resalta que la propuesta no detalla en qué tipo de proyectos de desarrollo empresarial se destinarán los recursos y, en consecuencia, no es claro si los excedentes serán destinados a promover proyectos del empleador o patrocinador, o a financiar proyectos empresariales de sus asociados. De ser el último caso, tampoco existe claridad sobre el objetivo de estos proyectos, esto es, si se trata de originar créditos productivos, inversiones o donaciones a estos proyectos.</p> <p>De acuerdo con lo anterior, se sugiere aclarar el alcance que tendrá el fondo de desarrollo empresarial, y la forma en que dichos recursos constituyen la prestación de un servicio de carácter social en beneficio de sus asociados de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 Ley 454 de 1998.</p> <p>Adicionalmente, con el artículo 9 del proyecto de ley se plantea la adición del numeral 4 del artículo 19 del Decreto Ley 1481 de 1989, para indicar que "[l]os Fondos podrán establecer en sus estatutos, la amortización parcial de los aportes hechos por los asociados, mediante la constitución de una reserva especial cuyos recursos provendrán del excedente y de los generados por la prestación de servicios al público no asociado, cuando este se preste de</p>



manera excepcional en servicios diferentes al ahorro y crédito. La amortización se hará en igualdad de condiciones para los asociados, de conformidad con los criterios de carácter objetivo que se definan en los estatutos o en el respectivo reglamento, entendiendo que existe igualdad en la readquisición de aportes cuando la asamblea general determina la adquisición parcial para todos los asociados en la misma proporción. En caso de retiro o exclusión del asociado, la amortización podrá ser total."

Frente a esta disposición, en primer lugar, se comparte la exclusión de las actividades de ahorro y crédito, teniendo en cuenta que conforme al artículo 22 del Decreto Ley 1481 de 1989, estos servicios deben ser prestados directa y exclusivamente a los asociados. En este sentido, se solicita que esta exclusión se mantenga durante todo el trámite del proyecto de ley, indistintamente de los términos en que se vaya aprobando.

Sin perjuicio de lo anterior, no es claro cuál es el fundamento que habilita la prestación de otros servicios a "público no asociado". Esta forma de redacción parece plantear un esquema de multiactividad, en el que otras actividades pueden ser excepcionalmente desarrolladas con no asociados. Para mayor claridad de la propuesta, es importante suprimir la mención de "público no asociado" y precisar en el tipo de servicios y destinatarios que busca cobijar; por ejemplo, a los previstos en el artículo 25 del Decreto Ley 1481 de 1989, relacionado con los servicios de previsión, solidaridad y bienestar social, que pueden extenderse a los padres, cónyuges, compañeros permanentes, hijos y demás familiares de los asociados.

En todo caso, se sugiere determinar la pertinencia y procedencia de la disposición, justificando los fines y objetivos de la propuesta.

Respecto del artículo 11, presenta una modificación del artículo 29 del Decreto Ley 1481 de 1989, determinando, entre otros aspectos, la posibilidad de realizar asambleas virtuales o mixtas, motivo por el que se estima pertinente incluir dentro de las disposiciones estatutarias los criterios y políticas con las cuales se realizarían las convocatorias de estas asambleas y la forma en que se establecerían mecanismos para garantizar que la asamblea se realice verificando la asistencia del asociado y que este cuente con las herramientas para ejercer voz y voto; así como las condiciones para la participación de los asociados en la elección de los órganos de dirección, administración, control y vigilancia que se realicen en asamblea cuando se considere pertinente. En general, es preciso que los estatutos de la organización establezcan condiciones mínimas que garanticen la información, transparencia, participación democrática y demás objetivos previstos en el Decreto 962 de 2018⁵ incorporado en el Decreto 1068 de 2015⁶.

En el artículo 12, se establece que "Los fondos de empleados podrán disolverse sin liquidarse, cuando se fusionen con otros fondos de empleados u otras organizaciones de economía solidaria, para crear uno nuevo, o cuando uno se incorpore a otro.". No obstante, se advierte que en una versión anterior del proyecto se indicaba que operaría "(...) siempre que las

⁵ Por el cual se adiciona el Título 11 a la Parte 11 del Libro 2 del Decreto 1068 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público, relacionado con normas de buen gobierno aplicables a organizaciones de economía solidaria que prestan servicios de ahorro y crédito, y se dictan otras disposiciones.
⁶ Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Hacienda y Crédito Público.



empresas que determinan el vínculo común estén relacionadas entre sí o desarrollen la misma clase de actividad".

Al respecto, es relevante mantener la condición suprimida, con el fin de que se preserve la naturaleza y principios aplicables a los fondos de empleados, entre ellas, los previstos en el artículo 4 del Decreto Ley 1481 de 1989. Esta mención es importante, pues el desconocimiento del vínculo social para afiliarse a los asociados es un acto sancionable de acuerdo con la ley. En todo caso, este requisito no resulta un impedimento para que se realice la fusión; por el contrario, constituye un acto de transparencia y formalidad que implicaría reforma de estatutos sociales por parte de las entidades que serán objeto de fusión.

En cuanto al artículo 13, modifica el actual artículo 56 del Decreto Ley 1481 de 1989 que establece los límites de retención de los empleadores respecto de las sumas que los trabajadores o pensionados adeuden a los fondos de empleados.

Para ello, se adiciona, entre otros aspectos, lo siguiente: "Las deducciones o retenciones que realice el empleador o entidad pagadora, que tengan por objeto operaciones de descuento directo, quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo.". Adicionalmente, indica que, para el pago de las obligaciones contratadas por parte de los pensionados, se fijará en autonomía y de acuerdo con el análisis de riesgo financiero y capacidad de endeudamiento del pensionado.

En este punto, no es claro el objetivo con el cual se busca aplicar esta excepción. Por otra parte, se sugiere evaluar la viabilidad de esta propuesta que plantea la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, para exceptuar de la retención de obligaciones a favor de los fondos de empleados, el requisito de mandamiento judicial. Lo anterior, considerando el tipo de ley que tramita, la naturaleza y temáticas del Código Sustantivo del Trabajo colombiano y el principio de unidad de materia.

En cuanto al artículo 14, este propone modificar el artículo 2 de la Ley 700 de 2001⁷, con el fin de establecer que la consignación de las mesadas pensionales podrá hacerse tanto en entidades financieras como en las de economía solidaria autorizadas, siempre y cuando el beneficiario así lo decida. De igual manera, la norma determina los requisitos que deberán cumplir los fondos de empleados para recibir estas consignaciones. Así, se evidencia que la disposición no tendría implicaciones de tipo fiscal para el erario y conserva la autonomía de la voluntad del pensionado para decidir dónde quiere que su mesada pensional sea depositada.

Al respecto, esta cartera comparte las iniciativas que reconocen al sector de ahorro y crédito de la economía solidaria como un vehículo propicio para promover la inclusión financiera y canalizar recursos a sus asociados. No obstante, es relevante que la población pensionada pueda recibir y hacer uso de las mesadas pensionales a través de infraestructura y esquemas idóneos. En este sentido, resulta importante validar las barreras operativas que puedan impedir la implementación práctica de la propuesta.

⁷ Por medio de la cual se dictan medidas tendientes a mejorar las condiciones de vida de los pensionados y se dictan otras disposiciones.



Para el efecto, se sugiere tener en cuenta los siguientes aspectos:

a. Actualmente otras organizaciones del sector solidario, como lo son las cooperativas de ahorro y crédito y las cooperativas multiactivas e integrales con sección de ahorro y crédito, se encuentran habilitadas por ley para recibir el pago de mesadas pensionales de sus asociados. Sin embargo, esta facultad se ha visto limitada por la falta de capacidades operativas y tecnológicas exigidas por las entidades de previsión social para el desarrollo de convenios.

Estos requisitos operativos y tecnológicos exigidos atienden a la necesidad de garantizar un adecuado servicio a los pensionados, ya que su ausencia pone en riesgo la recepción de las mesadas pensionales y su capacidad de uso por parte de los beneficiarios.

b. Un reto significativo para los Fondos de Empleados, y en general para el sector de ahorro y crédito de la economía solidaria, es la prestación de servicios financieros bajo adecuadas estructuras tecnológicas. En la práctica, se tienen organizaciones que no cuentan con instrumentos de pago para que sus asociados accedan y utilicen de manera ágil sus recursos, lo cual limita el valor agregado del proyecto de ley⁸.

c. Resulta preciso revisar la propuesta de cara a la Ley 2381 de 2024 con el fin de verificar las condiciones que se requieren para implementar la propuesta, y sus efectos y alcances dependiendo de la entidad de previsión social que realizaría las consignaciones.

Teniendo en cuenta los riesgos asociados de la propuesta, se solicita que la habilitación en el pago de las mesadas se concentre en los fondos de empleados de categoría plena y primer nivel de supervisión. Lo anterior, con miras a garantizar que los fondos de empleados que actúen como receptores de las mesadas pensionales, cuenten con la adecuada capacidad financiera, tecnológica y de infraestructura que resulte favorable para el pensionado, toda vez que en la práctica estos se encuentran enfocados en proteger los recursos de sus asociados y en robustecer su solidez y estabilidad patrimonial. En este sentido, es preciso señalar que, con la iniciativa, se estarían habilitando 162 fondos de empleados para la recepción de las mesadas pensionales, con lo que se duplicaría el número de entidades solidarias habilitadas para prestar este servicio. En este punto debe considerarse:

a) Los requerimientos prudenciales orientados a proteger los recursos de sus asociados y a robustecer su solidez y estabilidad patrimonial, están enfocados a los fondos de empleados de categoría plena.

b) Los fondos de empleados de categoría intermedia, por su parte, cuentan con un marco de regulación prudencial con requisitos menos exigentes que reconocen su tamaño y capacidad de cumplimiento normativo.

⁸ En casos particulares, el único medio que ofrecen algunos fondos de empleados para que sus afiliados retiren u utilicen sus recursos es la transferencia a otra entidad financiera. Esta limitante transaccional reduce el valor agregado de la iniciativa ya que el afiliado podría disfrutar de su mesada pensional de una manera más ágil si le consignaran directamente a esta última entidad financiera.



c) Uno de los aspectos que se ha identificado es que no todos los fondos de empleados se encuentran conectados a un sistema de pagos de bajo valor, condición que resulta importante para la transferencia de fondos entre los participantes del sistema, para gestionar de manera adecuada su recepción, procesamiento, transmisión, compensación y liquidación.

En este orden de ideas, es importante tener en cuenta que los afiliados y pensionados a los diferentes regímenes requieren que las entidades financieras en las cuales reciben sus mesadas pensionales cuenten con una infraestructura adecuada para acceder y utilizar sus recursos de manera fácil y eficiente.

Finalmente, se sugiere analizar los resultados de diagnóstico y recomendaciones que se encuentran contenidos en la Hoja de ruta para el sector solidario de ahorro y crédito publicados en 2022, elaborado por la Unidad de Proyección Normativa y Estudios de Regulación Financiera - URF⁹, así como en otros documentos y estudios¹⁰ que puedan servir de insumo para el sector de los fondos de empleados en materia de transaccionalidad.

Por lo expuesto, este Ministerio solicita que se tengan en cuenta las anteriores consideraciones y manifiesta su voluntad de colaborar con la actividad legislativa.

Cordialmente,





MARTA JUANITA VILLAVECES NIÑO
Viceministra Técnica del Ministerio de Hacienda y Crédito Público
URF/DGRESS/OAJ

Con Copia: Dr. Ricardo Alfonso Albornoz Barreto, Secretario General de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes
Elaboró: María Camila Piñez Medina
Revisó: Germán Andrés Rubio Castiblanco/Lorenzo Uribe Bardón/David Esteban Herrera Jiménez/Carlos Enrique Martínez Mo

⁹ Se puede consultar en el siguiente enlace: https://www.urf.gov.co/webcenter/ShowProperty?modelId=%2FConexionContent%2FWCC_CLUSTER_19807%2F%2F680mawEjlekzveioniajzestresoad
¹⁰ Al respecto se puede consultar el siguiente enlace: https://www.urf.gov.co/webcenter/ShowProperty?modelId=%2FConexionContent%2FWCC_CLUSTER_241015%2F%2F680mawEjlekzveioniajzestresoad

CARTA DE COMENTARIOS MINISTERIO DEL DEPORTE PROYECTO DE LEY NÚMERO 262 DE 2024 CÁMARA DE REPRESENTANTES

por medio de la cual se promueve la responsabilidad social empresarial para el fomento del deporte y se dictan otras disposiciones.

<div style="text-align: center;">  <p>Deporte</p> </div> <p style="font-size: small; margin-top: 10px;">https://legidoc.mindeporte.gov.co/SGD_WEB/View/ValidableDocument.ppt?Id=SK8BmSulzcn819e11Q6Yw/30130D</p> <p>Cód. Dependencia y Radicado No Bogotá D.C.</p> <p>Doctor RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO Secretario General Comisión Séptima CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA comision.septima@camara.gov.co Colombia</p> <p>Asunto: Respuesta radicado No.2024ER0030396 – Concepto Proyecto de Ley No. 262 del 2024 Cámara de Representantes. "Por medio de la cual se promueve la responsabilidad social empresarial para el fomento del deporte y se dictan otras disposiciones".</p> <p>Cordial Saludo, respetado doctor Albornoz:</p> <p>De manera atenta, y en consideración al radicado de la referencia por el cual se solicita concepto técnico sobre la viabilidad de la iniciativa de Proyecto de Ley No. 262 del 2024 Cámara de Representantes. "Por medio de la cual se promueve la responsabilidad social empresarial para el fomento del deporte y se dictan otras disposiciones". Al respecto, me permito emitir las siguientes observaciones a su iniciativa legislativa, en los siguientes términos:</p> <p>Una vez analizado y estudiado el proyecto de ley por el equipo interdisciplinario de esta cartera ministerial y teniendo en cuenta el Decreto 1670 de 2019 por medio del cual se definen las facultades y funciones de esta cartera, es de nuestro resorte apoyar las iniciativas que propendan por el fomento del deporte, la recreación y en general la actividad física, apoyando principalmente a los actores activos del sector deporte, por lo que el Ministerio cuenta con presupuesto específico, para los diferentes programas y proyectos que se desarrollan y ejecutan en gran parte del territorio nacional.</p> <p>Considerando que el Objeto del proyecto de Ley es promover la responsabilidad social empresarial para el fomento del deporte y dictar otras disposiciones, es de resaltar que, dentro de las funciones de la Dirección de Posicionamiento y liderazgo Deportivo de esta cartera se encuentra "Cofinanciar a los Organismos oficialmente reconocidos los gastos operacionales y eventos nacionales e internacionales de conformidad con las disposiciones vigentes sobre la materia", de lo cual, los recursos se focalizan hacia el alto rendimiento y se canalizan a través del Comité Olímpico, Comité Paralímpico y de las respectivas Federaciones Deportivas Nacionales que están debidamente constituidas y reconocidas, cumpliendo a cabalidad con las instrucciones de Ley.</p> <p>Estos recursos se entregan luego de revisar minuciosamente los aspectos técnicos, administrativos y financieros de los proyectos que cada federación presenta, señalando que, es responsabilidad de las federaciones construir y presentar ante el Ministerio estos proyectos de acuerdo a sus necesidades, de modo que a partir de allí, se pueda evaluar desde la Dirección de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo, la pertinencia de cada iniciativa y se determine el recurso que se destinará para tal fin.</p> <p>Es importante resaltar que los destinatarios de este proyecto de ley son organismos de derecho privado, principalmente los clubes deportivos, escuelas de formación, entre otros, lo que se deduce que, en primera línea, estaríamos dirigiendo los recursos solo a una parte de la población del sector.</p> <p>Se reconoce la focalización del esfuerzo sobre las zonas donde los índices de práctica del deporte son menores, teniendo en cuenta que, en aquellas, pueden existir deportistas con habilidades sobresalientes que, con preparación e intervención desde las diferentes</p>	<div style="text-align: center;">  <p>Deporte</p> </div> <p>áreas multidisciplinares, pueden ser deportistas con proyección nacional e internacional para alcanzar altos logros competitivos.</p> <p>Por otro lado, es importante indicar que este proyecto de Ley intenta aportar a la solución de una de las principales necesidades del Sistema Nacional de Deporte, esto es, las escasas fuentes de financiamiento para la promoción y el fomento del deporte, la recreación y la actividad física para el desarrollo, aunado a que incorpora el enfoque diferencial con el propósito de incidir en el cierre de brechas de género y territorial</p> <p>Ahora bien, este proyecto de Ley está sustentado en el eje temático de mayor competitividad y logros, el cual está alineado a la misionalidad de esta cartera.</p> <p>Finalmente, este Ministerio apoya la iniciativa, no obstante, para que se lleve a cabo y se cumpla con el espíritu de lo que se pretende ejecutar, es menester desarrollarla definiendo aspectos específicos y operativos, toda vez que existen vacíos en la misma, que por su generalidad, conllevaría a reprocesos en la aplicación y ejecución. A continuación, las observaciones al referido proyecto de ley:</p> <p style="text-align: center;">I. OBSERVACIONES:</p> <p>ARTICULO 1. OBJETO: <i>La presente ley tiene como objeto promover la responsabilidad social empresarial para el fomento del deporte y dictar otras disposiciones</i></p> <p>OBSERVACION:</p> <p>Se debía ampliar el campo de acción de los destinatarios de la presente ley. Se recomienda promover, además del deporte, la recreación y la actividad física.</p> <p>ARTICULO 3. Responsabilidad Social Empresarial para el fomento del Deporte, <i>Las personas naturales o jurídicas contribuyentes del impuesto sobre la renta y complementarios, podrán celebrar convenios con fundaciones, clubes deportivos, escuelas de formación deportiva y demás organizaciones sociales que utilizan el deporte como herramientas para la transformación social debidamente constituidas para su apoyo, fortalecimiento y sostenimiento.</i></p> <p><i>Las naturales o jurídicas que adelanten estos convenios, enmarcados en la reglamentación establecida por el Ministerio del Deporte, recibirán a cambio títulos negociables, para el pago del impuesto sobre la renta, en los mismos términos del artículo 257-1 del Estatuto Tributario.</i></p> <p style="text-align: center;">(...)"</p> <p>OBSERVACION:</p> <p>Se recomienda adicionar en el título la recreación y la actividad física. Además, incluir a las organizaciones comunitarias que utilizan el deporte, la recreación y la actividad física como herramienta para el desarrollo de sus territorios.</p> <p>El Ministerio del Deporte, por mandato normativo contenido en la Ley 181 de 1993, en su título VII establece cuales son los organismos que integran el Sistema Nacional del Deporte, a saber: en el nivel nacional: Ministerio de Cultura y Deporte; en el nivel departamental: Entes Departamentales y del Distrito Capital; y en el nivel municipal: Entes Municipales y Distritales. Dentro de los organismos privados están: en el nivel nacional: Comité Olímpico Colombiano, Comité Paralímpico y Federaciones Deportivas Nacionales; en el nivel departamental y de Distrito Capital: Ligas Deportivas y Asociaciones Deportivas y en el nivel municipal: Clubes Deportivos, Clubes Promotores y Clubes Deportivos Profesionales.</p>
<div style="text-align: center;">  <p>Deporte</p> </div> <p>De igual forma, el numeral 8 del artículo 61 de la precitada Ley, indica que, dentro de las funciones del Ministerio del Deporte, está la de "Ejecer las funciones de inspección, vigilancia y control sobre los organismos deportivos y demás entidades que conforman el Sistema Nacional del Deporte, por delegación del Presidente de la República y de conformidad con el artículo 56 de la Ley 49 de 1993 y de la presente Ley, sin perjuicio de lo que sobre este tema compete a otras entidades".</p> <p>De manera que, el Ministerio del Deporte, a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control, tiene la vigilancia y control sobre los organismos pertenecientes al sistema nacional del deporte, conforme las funciones descritas en el Decreto 1670 de 2019, por lo tanto, consideramos correcto aclarar en el presente artículo, que solamente se podrán conformar convenios o contratos entre personas naturales y/o jurídicas que estén obligados a declarar renta y organismos que pertenezcan al Sistema Nacional del Deporte y que cuenten con los requisitos legales para estar conformados como tal. De manera que exista certeza de que no se existirán vacíos normativos que permitan una interpretación abstracta a favor de quienes quieran, de mala fe, acogerse a este beneficio sin contar con los requisitos de Ley.</p> <p>Aunado a lo anterior, no se está siendo incluyente con los clubes promotores, ligas y federaciones. Si bien es cierto comparármos el espíritu de la norma, se estarían excluyendo actores relevantes del sector deporte.</p> <p>De igual manera, es necesario definir los roles de inspección, Vigilancia y Control que las organizaciones del Sistema Nacional del Deporte tendrán a la hora de verificar el cumplimiento de requisitos por parte de las organizaciones facultadas para emitir los títulos negociables para el pago de impuestos.</p> <p>Así las cosas, se reitera que no existe claridad en la modalidad de convenios a ejecutar, toda vez que estos organismos son de derecho privado y en el evento que se contrate con una entidad pública, los convenios deben estar enmarcados en los descritos en la ley 80 de 1993 y demás normas concordantes.</p> <p>De igual forma, es necesario resaltar que el Ministerio del Deporte no tiene la facultad legal para la emisión de títulos negociables, por lo que se requiere verificar el proceso de emisión de títulos, el cumplimiento de requisitos legales, así como gastos de papelería, toda vez que los mismos deben cumplir con las formalidades del caso.</p> <p>En lo referido en el parágrafo 2 del Artículo 3, el cual establece que "el ministerio del deporte reglamentará en un plazo no mayor a seis (6) meses de la expedición de la presente ley y los requisitos y condiciones para expedir el título negociable de que trata este artículo", s e considera que excede las funciones del Ministerio del Deporte, toda vez que se requeriría un análisis financiero, jurídico y administrativo más amplio, con el fin de determinar qué entidades están llamadas a incidir en los mecanismos de tributación con los "títulos negociables".</p> <p>Por lo anterior, se necesita claridad en tanto en el proceso de recepción de dinero como en el proceso de inversión de los mismos, ya que el Ministerio del Deporte no puede manejar recursos provenientes de particulares, o darles destinación diferente a lo que está contemplado en la norma de creación del Ministerio, funciones y misionalidad.</p> <p>Asimismo, se sugiere desarrollar los criterios de ecogenia de los beneficiados con un mínimo de requisitos, así mismo el monto mínimo de inversión de las personas naturales y/o jurídicas y las destinaciones específicas de dichos recursos, por tanto, una vez se tenga claridad de estos aspectos, esta cartera tendrá un norte para una eventual reglamentación en la materia, lo anterior, en el entendido que haya claridad del documento idóneo que se expediría. No obstante, se debe tener en cuenta el recurso humano y técnico para desarrollar las actividades descritas en el proyecto de ley que tendrá incidencia directa en el presupuesto y contratación de la entidad. Así mismo, sería relevante el acompañamiento y participación de la Entidad encargada de los aspectos tributarios como la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales – DIAN.</p> <p>Si bien es cierto, se encuentra reglamentado el manejo de dineros públicos para donaciones, al tratarse de un beneficio para Clubes, Ligas y demás Organismos Deportivos, se sugiere que estos lleven en debida forma la información contable y financiera, toda vez que actualmente solo se está exigiendo de cierta manera llevar contabilidad cuando se solicita algún apoyo al Estado, sin embargo,</p>	<div style="text-align: center;">  <p>Deporte</p> </div> <p>muchos clubes a los cuales entidades privadas le realizan donaciones, no llevan su contabilidad en debida forma.</p> <p>ARTICULO 4. Las acciones, actividades, obras u otros que se pueden realizar en dichos convenios incluyen, pero no se limitan a, las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formación de profesionales para la formación y acompañamiento de actividades deportivas. • Infraestructura deportiva. • Dotación de equipamiento, implementos, uniformes, y otros. • Acompañamiento administrativo. • Programas deportivos con niños, niñas, adolescentes, jóvenes y otros actores de la comunidad" <p>OBSERVACIONES:</p> <p>Se recomienda incluir de manera transversal la recreación y la actividad física. Además, convenios para el apoyo para la participación en eventos nacionales e internaciones (tiquetes, transporte terrestre, alojamiento, alimentación, entre otros).</p> <p>Se relacionan otras actividades a realizar, de las cuales se debería excluir del articulado el acompañamiento administrativo (la prioridad debería darse sobre el beneficiario final y no sobre la parte administrativa de la organización).</p> <p>Cualquier acción del sector debe incluir la actividad física, la recreación, el deporte social comunitario, ya que el proyecto de ley se enfoca únicamente en lo deportivo.</p> <p>Es oportuno que se aclare el tipo de instituciones que podrán ofertar la formación académica en temas asociados al deporte, las cuales deberán cumplir con requisitos de calidad definidos por el Ministerio de Educación nacional.</p> <p>La dotación suministrada debe ser entregada en el marco del desarrollo de un programa o proyecto, y aportar al cumplimiento de un fin superior, por lo que no debe tratarse de la simple entrega de dotación, sin justificación y destinación definida. Los programas y proyectos pueden ser aquellos liderados por el Ministerio del Deporte.</p> <p>Respecto a la infraestructura deportiva, es menester definir que cualquier obra para uso deportivo debe cumplir con los estándares y/o especificaciones técnicas emanadas desde el Ministerio del Deporte.</p> <p>Se indica que desde el punto de vista de la construcción de la infraestructura recreo-deportiva con la que se pretendan beneficiar tributariamente, se debe tener en cuenta, en primera medida, que para poder aplicar al beneficio tributario, y de conformidad con las construcciones que adelantamos en este ministerio, sea del caso considerar lo siguiente:</p> <p>De los estudios y diseños.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La construcción a realizar deberá contar con los estudios y diseños en fase 3 en la que se garantice, por parte de una interventoría, el cumplimiento de la normativa vigente incluyendo todos los permisos requeridos y disponibilidades de servicios públicos, los cuales deberán ser verificados por una interventoría. 2. Se deberá contar con la socialización del proyecto y de los diseños correspondientes que garanticen la participación y aceptación de todas las comunidades beneficiadas y de los entes territoriales y ministerio. 3. Se deberá garantizar que los predios en los que se va a realizar la construcción tengan una destinación específica asociada a escenarios deportivos y que el predio no sea privado, así como los documentos que lo respalden. <p>En obra.</p>



- 4. Se deberá garantizar que los recursos con los que se ejecute la obra estén completos y no queden obras inconclusas.
 - 5. Que se cumpla con toda la normatividad vigente asociada al sistema de seguridad y salud en el trabajo.
 - 6. Que se garantice la correcta ejecución de la obra en la que se verifique el cumplimiento de las especificaciones técnicas de construcción incluyendo la calidad de los materiales a través de una interventoría externa o convenida.
 - 7. Que la obra sea recibida por la interventoría, ente territorial y comunidad del área de influencia del proyecto
- Una vez terminada la obra.**
- 8. El uso de La infraestructura deberá estar disponible en todo momento (con acceso en todo momento salvo mantenimientos o acuerdos previos con la comunidad)
 - 9. Que se garantice el pago de los consumos de servicios públicos causados por la utilización de los escenarios deportivos.
 - 10. Que se garantice el mantenimiento del escenario deportivo según la periodicidad recomendada por el constructor.

ARTICULO 6. Focalización. El Ministerio del Deporte y el Ministerio de la Igualdad velarán por garantizar que la aplicación de esta ley llegue a zonas con altos índices de criminalidad, consumo de estupefacientes, deserción escolar, necesidades básicas insatisfechas, entre otros, así como también deberán tener en cuenta criterios de equidad de género. Para ello, articularán esfuerzos con fundaciones y/o asociaciones de reconocido liderazgo en el sector deportivo"

OBSERVACIONES:

En lo que respecta al estudio de impacto fiscal que se encuentra en la parte considerativa del proyecto de ley, es necesario poner de presente que el inciso primero del artículo 7 de la Ley 819 de 2003, indica lo siguiente:

Artículo 7°. 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.

Así las cosas, considera este ministerio que las obligaciones previstas en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003 debe constituir un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos, el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. De manera que, en el trámite de todos los proyectos de ley, resulta imperativo realizar un análisis específico del impacto fiscal de esas iniciativas cuando estas contengan un orden de gasto o un beneficio tributario (gasto fiscal). Análisis que, para el proyecto de la referencia no se cuenta con un análisis sólido y que cumpla con los parámetros que exige la Ley, dicho esto, es necesario que se motive las razones técnicas por las cuales hay una viabilidad desde el punto de vista fiscal y conforme los lineamientos del Ministerio de Hacienda.

De igual manera, debe darse claridad en lo que respecta a la participación del Ministerio de la Igualdad en el sector deporte y actividad física, lo cual debe ser consultado con el viceministerio de que se encargue de esta acción, en todo caso, consideramos que se debe especificar con suma claridad cual es el alcance de gestión del Ministerio de Igualdad para el sector deporte, de manera que no se convierta en un choque de funciones o una extralimitación de este, respecto de las competencias con las que ya cuenta el Ministerio del Deporte.



Se recomienda llevar a la realidad mediante descripción de acciones concretar las actividades que deberá desarrollar cada Ministerio, para efectos de determinar la responsabilidad y acción a ejecutar, para así dar aplicabilidad a la norma en su integralidad.

Artículo 6. Reglamentación. El Ministerio del Deporte reglamentará en un plazo no mayor a seis (6) meses de la expedición de la presente ley el mecanismo de selección, evaluación y seguimiento a las Escuelas de Formación Deportiva y/o Clubes Deportivos y de fundaciones y/o organizaciones sociales que utilizan el deporte como herramienta para la transformación social, así como los requisitos y condiciones para expedir el título negociable. En dicho proceso de reglamentación se deberá contar con participación de asociaciones y/o representantes de escuelas de formación deportiva y/o de clubes deportivos y de fundaciones y/o organizaciones sociales que utilizan el deporte como herramienta para la transformación social.

OBSERVACIONES:

Se sugiere reconsiderar el planteamiento del articulado del presente proyecto de ley, así como los postulados, las funciones, responsabilidades de cada entidad interviniente, los objetivos claros de la norma, así como los destinatarios de la misma, para luego definir como desde esta cartera ministerial se coadyuvará a la misma, por cuanto es conveniente analizar la legalidad y la capacidad administrativa y técnica que tienen las organizaciones (escuelas deportivas y clubes), para la planificación, proyectar el costo, la ejecución y la evaluar de manera adecuada los convenios, para proyectar "actividades, acciones y obras", como se establece en el artículo 4 del proyecto. Por lo anterior, se debe precisar la competencia posible de los actores del sistema nacional del deporte para lograr mecanismos de articulación para fomentar el deporte.

La recreación, la actividad física, deporte escolar y deporte universitario y el deporte social comunitario no son tenidos en cuenta en el proyecto de ley, que pretende atender poblaciones y organizaciones sociales como bien lo plantean en la justificación del Proyecto de ley, cuando hacen referencia al artículo 4 de la ley 181 de enero 18 de 1995, de igual manera proponen atender en sectores vulnerables, donde plantan minas antipersonales, donde hay reclutamiento y el uso de la fuerza con niños niñas y adolescentes víctimas de confinamiento violencia, explotación sexual y comercial contra NNA, sustentan el derecho a la actividad física y el deporte, no obstante se desconoce en todas sus manifestaciones el deporte social comunitario, la actividad física y la recreación para los cuatro ciclos de vida (Gestantes, de 0 a 5, infancia, jóvenes - adolescentes y adulto mayor).

No todas las organizaciones que utilizan el deporte como herramienta para la transformación social se encuentran en el marco del Sistema Nacional del Deporte, ni son sujetos de inspección, vigilancia y control del Ministerio del Deporte, Verbigracia el caso de las fundaciones (que no estén constituidas como clubes deportivos) y las escuelas de formación, así, este ministerio se extralimitaría al intentar regular su funcionamiento y conformación.

Seguidamente, es importante señalar que en el proyecto de ley sub examine se propone un término de 6 meses para la reglamentación de requisitos y condiciones para la expedición del documento idóneo para llevar a término la gestión que se denomina en la ley como "título negociable", como también el mecanismo de selección, evaluación y seguimiento de los organismos deportivos y demás organizaciones que utilizan el deporte como una herramienta de transformación social. Al respecto, es importante señalar que, al margen de los comentarios ya referenciados, el término propuesto de seis meses no resultaría suficiente, por lo que se haría necesario ampliar dicho término mínimo a doce meses o más para la respectiva reglamentación.

Por lo anterior, se considera la minuciosa revisión del proyecto de ley, toda vez que la misma requiere de estudios técnicos, tributarios, financieros y jurídicos, así como la revisión de los actores intervinientes en este proceso de asignación de recursos, considerando el factor territorial y beneficiarios que no hacen parte del Sistema Nacional del Deporte.



En los anteriores términos esperamos haber dado respuesta formal a su solicitud; no sin antes indicarle que este Ministerio queda a disposición para atender cualquier información adicional que sea de nuestra competencia.

Cordialmente,

LUZ CRISTINA LOPEZ TREJOS
Ministra del Deporte

Elaboró: Cristían Camilo Pinilla Pintor - Abogado Contratista OAJ

Revisó:
MIGUEL ANTONIO DE LA HOZ GARCIA
08-11-2024 17:08
MILLER JONNANIS RUIZ DIAZ
12-11-2024 14:10




Dependencia: 120 OFICINA JURIDICA
Serie: 120-596-PROYECTOS / 120-596-085-PROYECTOS DE DECRETO
Expediente: REVISION PROYECTOS DE LEY 2024

ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE CALIDAD:

Estimado ciudadano, lo invitamos a diligenciar la encuesta en el siguiente link:
https://gesdoc.mindeporte.gov.co/SGD_WEB/www/survey.jsp?l=5oskUf%2Fr8nYyNcpE9e3vQ%3D%3D

CARTA DE COMENTARIOS MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES DE LA PONENCIA DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 370 DE 2024 CÁMARA DE REPRESENTANTES

Programa Casa Colombia.

 <p>Bogotá, 15 de octubre de 2024 S-GCNU-24-028995</p> <p>REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR LA CIRCUNSCRIPCIÓN COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR CARMEN FELISA RAMÍREZ BOSCÁN Cámara de Representantes</p> <p>Referencia: Solicitud de concepto GIT Colombia Nos Une de la Ponencia del Proyecto de Ley No. 370 de 2024 – Cámara de Representantes.</p> <p>Respetada Representante:</p> <p>El Proyecto de Ley No. 370 de 2024, que tiene como objetivo institucionalizar el Programa Casa Colombia y fortalecer las expresiones culturales, artísticas, los saberes, la memoria y la identidad colombiana en el exterior, se encuentra alineado con los propósitos del Proyecto de Inversión "FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO DE INICIATIVAS INSITUACIONALES PARA LA COLOMBIANIDAD EN EL EXTERIOR Y SUS FAMILIAS. NACIONAL" del Ministerio de Relaciones Exteriores, especialmente en lo relacionado con el fortalecimiento del tejido social y cultural e identidad colombianas residentes en el exterior.</p> <p>La Dirección de Asuntos Migratorios, Consulares y Servicio al Ciudadano a través del Grupo Interno de Trabajo Colombia Nos Une, desde su concepción, ha promovido el apoyo a las comunidades colombianas en la diáspora, con un enfoque particular en la preservación de la identidad, el bienestar y la cohesión familiar.</p> <p>El propósito del Proyecto de Ley No. 370 se alinea directamente con los objetivos del proyecto de inversión, en tanto reconoce y fomenta el papel fundamental de las familias como guardianes de los valores culturales y de la memoria histórica de Colombia fuera de las fronteras.</p> <p>Además, la creación de espacios como el Programa Casa Colombia, que será institucionalizado mediante este proyecto de ley, proporciona un lugar de encuentro físico y simbólico donde las familias colombianas pueden participar activamente en la transmisión intergeneracional de saberes y tradiciones. Estos espacios también refuerzan el sentido de pertenencia y el apoyo mutuo dentro de la diáspora, fomentando redes colaborativas que promueven tanto la integración en los países de acogida como el vínculo con Colombia.</p> <p>En este sentido, el Proyecto de Ley ofrece un marco normativo que amplía y fortalece las acciones que Colombia Nos Une ya viene implementando desde</p>	 <p>el presente año con dos casas Colombia una en Barcelona y otra en París, garantizando la sostenibilidad de dichas acciones y asegurando que las expresiones culturales y los lazos familiares tengan un soporte institucional permanente. Esta sinergia entre el marco legal propuesto y el proyecto de inversión refuerza el compromiso del Gobierno con las comunidades colombianas en el exterior y su reconocimiento como parte integral del tejido social y cultural de la nación.</p> <p>Por tanto, la aprobación de esta ley contribuiría significativamente a consolidar el trabajo que conjuntamente se ha venido desarrollando en beneficio de las familias colombianas en el exterior, consolidando la protección y promoción de su identidad cultural y su bienestar, en consonancia con los objetivos estratégicos del programa.</p> <p>Cordialmente,</p> <div style="text-align: center;">  ROSA YOLANDA VILLAVICENCIO MAPY Coordinadora GIT Colombia Nos Une </div> <p><small>Elaboró: Contratista Jhon Camilo Ojeda Casallas</small></p>
---	--

CONTENIDO

Gaceta número 1988 - Martes, 19 de noviembre de 2024	
CÁMARA DE REPRESENTANTES	
CARTAS DE COMENTARIOS	Págs.
Carta de comentarios Ministerio de Salud y Protección Social al Proyecto de Ley Ordinaria número 042 de 2024 Cámara, por medio del cual se dispone conforme al principio de libertad de escogencia la afiliación a las cajas de compensación familiar y se dictan otras disposiciones.....	1
Carta de comentarios Ministerio de Salud y Protección Social al proyecto de Ley Ordinaria número 065 de 2024 Cámara, por medio de la cual se regulan los exámenes médicos ocupacionales dentro de los procesos de contratos de trabajo y/o admisiones en empresas del sector privado y entidades del Estado y se dictan otras disposiciones.....	3
Carta de comentarios Ministerio del Trabajo al Proyecto de Ley número 179 de 2024 Cámara, por medio del cual se expide el Estatuto de la Igualdad para la garantía	

de los derechos de las niñas y las mujeres en toda su diversidad y se dictan otras disposiciones.....	9
Carta de Comentarios Ministerio de Hacienda y Crédito Público al texto de ponencia propuesto para tercer debate al proyecto de ley número 209 de 2024 Cámara, 204 de 2023 Senado, por medio del cual se modifica el Decreto Ley 1481 de 1989 modificado por la Ley 1391 de 2010 y se dictan otras disposiciones.....	16
Carta de comentarios Ministerio del Deporte al Proyecto de Ley número 262 de 2024 Cámara de Representantes, por medio de la cual se promueve la responsabilidad social empresarial para el fomento del deporte y se dictan otras disposiciones.....	18
Carta de comentarios Ministerio de Relaciones Exteriores de la Ponencia del Proyecto de Ley número 370 de 2024 Cámara de Representantes, Programa Casa Colombia.	20