



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - N° 1489

Bogotá, D. C., jueves, 21 de agosto de 2025

EDICIÓN DE 24 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.secretariassenado.gov.co

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 225 DE 2025 CÁMARA

por medio de la cual se adiciona un artículo a la Ley 909 de 2004, con el fin de fortalecer la protección del fuero de maternidad de las trabajadoras de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular.

Bogotá, D. C., 14 de agosto de 2025

Honorable Representante

JULIÁN DAVID LÓPEZ TENORIO

Presidente CÁMARA DE REPRESENTANTES

Doctor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Respetados Presidente y Secretario,

Me permito radicar en su Despacho, el **Proyecto de Ley número 225 de 2025**, por medio de la cual se adiciona un artículo a la Ley 909 de 2004, con el fin de fortalecer la protección del fuero de maternidad de las trabajadoras de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular, de acuerdo con lo previsto en el artículo 154 de la Constitución Política de Colombia y los artículos 139 y siguientes de la Ley 5ª de 1992.

Atentamente,


ANIBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Liberal

1. ARTICULADO

PROYECTO DE LEY NÚMERO 225 DE 2025 CÁMARA

por medio de la cual se adiciona un artículo a la Ley 909 de 2004, con el fin de fortalecer la protección del fuero de maternidad de las trabajadoras de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. Objeto. La presente ley busca dar protección a las trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia que se encuentran bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular, así como a sus recién nacidos; dando claridad que quien ejerce como empleador no es la persona que fue elegida para determinado período sino la corporación pública respectiva; garantizando así, su estabilidad laboral reforzada pese a que finalice dicho período electoral.

Artículo 2º. Adiciónese un artículo a la Ley 909 de 2004, el cual quedará así:

Licencia en época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido para trabajadoras de libre nombramiento y remoción de corporaciones públicas de elección popular. Tratándose de licencia de maternidad de trabajadoras vinculadas a través de la modalidad de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular, se aplicarán los beneficios y garantías dispuestas en el artículo 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

Para tales efectos, se entiende que el empleador es la corporación respectiva, y no los Congresistas, los diputados o los concejales; por lo que, la sola finalización del período para el cual fue elegido el miembro de la corporación no configura el desaparecimiento de la estabilidad laboral o la inexistencia del fuero de maternidad, debiendo el nominador respectivo motivar el acto que desvincule a la trabajadora cobijada con dicho fuero, con sustento en razones suficientes, constitucionalmente admisibles y que no obedezcan al estado de embarazo o parto; además de tener que solicitar el respectivo permiso ante el inspector de trabajo y cumplir con las demás disposiciones legales que regulan lo relacionado con el fuero de maternidad.

Artículo 3°. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de su promulgación y modifica en lo pertinente la Ley 909 de 2004.

Cordialmente,



ANÍBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Liberal

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto de ley tiene como objetivo garantizar la protección laboral reforzada de las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia que desempeñan sus funciones bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular. La iniciativa reconoce la necesidad de salvaguardar los derechos tanto de las madres gestantes o lactantes como de sus hijos recién nacidos, evitando cualquier forma de desvinculación discriminatoria que vulnere sus garantías y derechos constitucionales y legales.

Para ello, el proyecto de ley busca esclarecer que el vínculo laboral se constituye con la corporación pública de elección popular como entidad empleadora, y no con el funcionario elegido para un período determinado, de manera que la terminación del período electoral no puede ser invocada como causal automática para dar por terminada la vinculación laboral de estas trabajadoras. Garantizando así, la continuidad en el empleo y la protección integral de sus derechos, conforme a los principios de igualdad, no discriminación y estabilidad laboral reforzada.

3. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

a) Nombramiento de Libre Nombramiento y Remoción

La Constitución Política al regular la naturaleza de los empleos públicos y su forma de provisión, determina que por regla general estos son de carrera, exceptuando aquellos de elección popular, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y demás que indica la ley.

Por su parte, la Ley 909 de 2004, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política establece que los empleos de libre nombramiento y remoción se proveen a través de nombramientos ordinarios, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos, y con el fin de cumplir funciones propias de dirección, confianza, manejo, orientación institucional o de adopción de políticas o directrices fundamentales. La persona que es vinculada mediante esta modalidad puede ser elegida y desvinculada libremente por quien tiene la facultad de hacerlo, en ejercicio de su facultad discrecional.

Sin embargo, la jurisprudencia ha sido clara en determinar que sin distinción del tipo de vínculo laboral prima la protección real y efectiva de los derechos de todas las madres gestantes y lactantes del país, al igual que los derechos de los recién nacidos. Y que, en tal sentido el fuero de maternidad opera en todos los escenarios laborales, públicos o privados, e incluso en relaciones contractuales atípicas si se demuestra una relación de subordinación o dependencia económica; siendo evidente que, dicho fuero aplica en iguales términos a las servidoras públicas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción.

Si bien los cargos de Libre Nombramiento y Remoción se proveen de manera directa por y no generan estabilidad administrativa o carrera, la ley y la jurisprudencia han dejado claro que las protecciones en materia de maternidad se extienden también a quienes ocupan este tipo de cargos cuando se encuentra en proceso de gestación o lactancia, incluso cuando no había conocimiento previo de su estado.

La estabilidad laboral reforzada se aplica tanto a la mujer que tiene un contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción; por ende, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada o en período de lactancia. A partir de ello, se entiende que el nominador vulnera el derecho a la estabilidad reforzada cuando:

a) el despido se ocasiona durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.

b) a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley.

c) el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende, que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo.

d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora

oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública.

De lo anteriormente dicho, se observa que la especial protección constitucional de la trabajadora en estado de embarazo o en estado de lactancia, cualquiera que sea el tipo de vinculación al Estado, impone una carga argumentativa estricta del acto administrativo que la retira del servicio, correspondiéndole a la administración demostrar que la decisión no se fundamenta en causas arbitrarias y que no se da por razón de su estado.

b) Sobre las Unidades de Apoyo Normativo (UAN), Unidades de Trabajo Legislativo (UTL) y demás unidades técnicas de apoyo a la labor de los miembros de corporaciones públicas de elección popular

Los Concejales, los diputados de las asambleas departamentales y los Congresistas cuentan con el apoyo de un grupo de funcionarios para el ejercicio de sus labores normativas, de gestión y de control político; dichos equipos están conformados por funcionarios de libre nombramiento y remoción, postulados por ellos mismos y posesionados por la respectiva corporación pública.

Si bien los trabajadores de las unidades de apoyo normativo o de las unidades de trabajo legislativo hacen parte del equipo de trabajo del diputado, concejal o Congresista mientras éste cumple el período constitucional para el cual fue elegido o hasta tanto sean desvinculados por voluntad del mismo, es preciso tener presente que estos trabajadores no son empleados del diputado, concejal o Congresista, sino que en su calidad de Servidores Públicos son funcionarios de la Corporación Pública respectiva, dado que su nombramiento y posesión es realizada por quien ejerce lo relacionado con el manejo de los recursos humanos de la entidad y no en particular por el miembro de la corporación elegido popularmente. Adicional a que sus funciones están establecidas en el reglamento interno de cada corporación, y están relacionadas con el apoyo a la labor encomendada a los miembros de la Corporación respectiva, en función del interés general y con sujeción a los principios de eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad; es decir, ejercen sus funciones cumpliendo los fines estatales para los cuales fueron creados sus cargos, orientados siempre a la satisfacción de los intereses generales.

No obstante, si finalizado el período mencionado el diputado, concejal o Congresista no es reelegido o si por decisión decide desvincular a uno de los trabajadores de su unidad, podrá ser retirado o removido del servicio, en cualquier tiempo, a través de acto discrecional administrativo, motivado, expedido por la autoridad competente, en el que se indican las causales de tipo legal que argumentan la decisión.

Pese a lo manifestado, tratándose de mujeres en período de licencia de maternidad (embarazo o lactancia) pertenecientes a unidades de apoyo

normativo o a unidades trabajo legislativo de Congresistas, concejales o diputados **priman los derechos de esas mujeres y los de sus hijos o hijas**, por lo cual no es razón suficiente para su desvinculación, la sola la terminación del período constitucional para el cual fue elegido el miembro de elección popular, sino es deber de la Corporación Pública el analizar las alternativas para estas trabajadoras. No es procedente que se justifique como causal de retiro de estas trabajadoras de libre nombramiento y remoción vinculadas en las Unidades de Apoyo Normativo o en las Unidades de Trabajo Legislativo, la no continuidad del Congresista, Concejal o Diputado, según sea el caso, pues se trata de personas que tienen un vínculo laboral protegido por el fuero especial de maternidad y por ende, de presentarse esta situación deberán ser reubicadas mediante un traslado o un nuevo nombramiento en un cargo de igual o superior jerarquía, así no sea en una unidad apoyo normativo o de trabajo legislativo. La mujer trabajadora embarazada o en período de lactancia, es considerada como *“sujeto especial que merece una protección y una estabilidad reforzada por parte del sistema jurídico”*.

c) Protección a la maternidad

La Constitución Política, la legislación y la jurisprudencia actual del país han sido claras y categóricas en reconocer la especial protección y prioridad que debe otorgarse a la mujer durante su embarazo y después del parto, al igual que al recién nacido, al ser sujeto de especial cuidado estatal; todo ello, en el marco de la importancia que la vida y la familia tienen en el ordenamiento jurídico y en consolidación de la figura del fuero de maternidad, como mecanismo de estabilidad laboral reforzada frente a la ocurrencia de posibles hechos de discriminación por razones de género, embarazo o maternidad misma.

El fuero de maternidad, entendido como la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo o periodo de lactancia, se aplica sin distinción a los contratos de trabajo entre particulares, así como a la vinculación en provisionalidad en cargos de carrera administrativa, vinculación en cargos de libre nombramiento y remoción, y vinculación en carrera cuando el cargo es suprimido; de modo tal que, el fuero de maternidad ampara todas las relaciones laborales y establece las reglas aplicables a las servidoras públicas que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción.

Pese a estos avances normativos, los indicadores económicos muestran una realidad preocupante. Un estudio de la Asociación Nacional de Instituciones Financieras (ANIF) con base en microdatos del DANE (2015–2024), reveló que la maternidad tiene efectos negativos significativos sobre los ingresos de las mujeres:

- Las mujeres con hijos o hijas menores de 5 años enfrentan una penalización salarial del 16,4% respecto a mujeres sin hijos.

- La penalización aumenta al 35% para madres con hijos entre 5 y 12 años.
- En el caso de madres con hijos entre 13 y 25 años, la diferencia salarial asciende a un 48%.

Estos hallazgos evidencian que la maternidad en ocasiones puede generar situaciones que restringen el acceso o permanencia en empleos de calidad, oportunidades de ascenso y acumulación de aportes para la pensión. Ante esto, es que se hace aún más notoria la necesidad de brindar protección a la estabilidad laboral de las madres de nuestro país, de impulsar políticas de cuidado y de ofrecer contextos más amigables con la crianza; es necesario adoptar medidas, acciones afirmativas, gestiones y políticas para enfrentar las desigualdades existentes y brindar amparo real a las trabajadoras embarazadas y lactantes frente a la ocurrencia de despidos discriminatorios.

4. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Constitución Política de Colombia

Artículo 2º. “Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.”

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”.

Artículo 13. “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

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

Artículo 43. “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.

Artículo 93. “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y, consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución.

La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él”.

Artículo 125. “Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El retiro se hará: por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley.

En ningún caso la filiación política de los ciudadanos podrá determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o remoción.

Parágrafo. Los períodos establecidos en la Constitución Política o en la ley para cargos de elección tienen el carácter de institucionales. Quienes sean designados o elegidos para ocupar tales cargos, en reemplazo por falta absoluta de su titular, lo harán por el resto del período para el cual este fue elegido”.

Leves

Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 5º.

“Clasificación de los empleos. Los empleos de los organismos y entidades regulados por la presente ley son de carrera administrativa, con excepción de:

1. Los de elección popular, los de período fijo, conforme a la Constitución Política y la ley, los de trabajadores oficiales y aquellos cuyas funciones

deban ser ejercidas en las comunidades indígenas conforme con su legislación.

2. Los de libre nombramiento y remoción que correspondan a uno de los siguientes criterios:

a) Los de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices así:

En la Administración Central del Nivel Nacional:

Ministro; Director de Departamento Administrativo; Viceministro; Subdirector de Departamento Administrativo; Consejero Comercial; Contador General de la Nación; Subcontador General de la Nación; Superintendente, Superintendente Delegado e Intendente; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial; Secretario General y Subsecretario General; Director de Superintendencia; Director de Academia Diplomática; Director de Protocolo; Agregado Comercial; Director Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo; Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero, Técnico u Operativo, Director de Gestión; Jefes de Control Interno y de Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; Jefe de Oficina, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, Planeación, Prensa o de Comunicaciones; Negociador Internacional; Interventor de Petróleos, y Capitán de Puerto.

En la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, además, los siguientes: Agregado para Asuntos Aéreos; Administrador de Aeropuerto; Gerente Aeroportuario; Director Aeronáutico Regional; Director Aeronáutico de Área y Jefe de Oficina Aeronáutica.

En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:

Presidente, Director o Gerente General o Nacional; Vicepresidente, Subdirector o Subgerente General o Nacional; Director y Subdirector de Unidad Administrativa Especial; Superintendente; Superintendente Delegado; Intendente; Director de Superintendencia; Secretario General; Directores Técnicos, Subdirector Administrativo, Financiero, Administrativo y Financiero; Director o Gerente Territorial, Regional, Seccional o Local; Director de Unidad Hospitalaria; Jefes de Oficinas, Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones; Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces; asesores que se encuentren adscritos a los despachos del Superintendente Bancario y de los Superintendentes Delegados y Jefes de División de la Superintendencia Bancaria de Colombia.

En la Administración Central y **órganos** de control del Nivel Territorial:

Secretario General; Secretario y Subsecretario de Despacho; Veedor Delegado, Veedor Municipal; Director y Subdirector de Departamento Administrativo; Director y Subdirector Ejecutivo de Asociación de Municipios; Director y Subdirector

de Área Metropolitana; Subcontralor, Vicecontralor o Contralor Auxiliar; Jefe de Control Interno o quien haga sus veces; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones; Alcalde Local, Corregidor y Personero Delegado.

En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

Presidente; Director o Gerente; Vicepresidente; Subdirector o Subgerente; Secretario General; Jefes de Oficinas Asesoras de Jurídica, de Planeación, de Prensa o de Comunicaciones y Jefes de Control Interno y Control Interno Disciplinario o quien haga sus veces;

b) Los empleos cuyo ejercicio implica especial confianza, que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, asistenciales o de apoyo, que estén al servicio directo e inmediato de los siguientes funcionarios, siempre y cuando tales empleos se encuentren adscritos a sus respectivos despachos así:

En la Administración Central del Nivel Nacional:

Ministro y Viceministro; Director y Subdirector de Departamento Administrativo; Director y Subdirector de la Policía Nacional; Superintendente; y Director de Unidad Administrativa Especial.

En las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, los empleos adscritos a las oficinas de comando, de las unidades y reparticiones de inteligencia y de comunicaciones, en razón de la necesaria confianza intuitu personae requerida en quienes los ejerzan, dado el manejo que debe dársele a los asuntos sometidos al exclusivo ámbito de la reserva, del orden público y de la seguridad nacional, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza y Jefe del Estado Mayor Conjunto.

En el Ministerio de Relaciones Exteriores los del servicio administrativo en el exterior con nacionalidad diferente de la Colombiana y el personal de apoyo en el exterior.

En el Congreso de la República, los previstos en la Ley 5ª de 1992.

En la Administración Descentralizada del Nivel Nacional:

Presidente, Director o Gerente General, Superintendente y Director de Unidad Administrativa Especial.

En la Administración Central y **órganos** de Control del Nivel Territorial:

Gobernador, Alcalde Mayor, Distrital, Municipal y Local.

En la Administración Descentralizada del Nivel Territorial:

Presidente, Director o Gerente;

c) Los empleos cuyo ejercicio implica la administración y el manejo directo de bienes, dineros y/o valores del Estado;

d) Los empleos que no pertenezcan a organismos de seguridad del Estado, cuyas funciones como las de escolta, consistan en la protección y seguridad personales de los servidores públicos.

e) Los empleos que cumplan funciones de asesoría en las Mesas Directivas de las Asambleas Departamentales y de los Concejos Distritales y Municipales;

f) Los empleos cuyo ejercicio impliquen especial confianza que tengan asignadas funciones de asesoría institucional, que estén adscritos a las oficinas de los secretarios de despacho, de los Directores de Departamento Administrativo, de los gerentes, tanto en los departamentos, distritos especiales, Distrito Capital y distritos y municipios de categoría especial y primera”.

Artículo 7°.

“Naturaleza de la comisión nacional del servicio civil. La Comisión Nacional del Servicio Civil prevista en el artículo 130 de la Constitución Política, responsable de la administración y vigilancia de las carreras, excepto de las carreras especiales, es un órgano de garantía y protección del sistema de mérito en el empleo público en los términos establecidos en la presente ley, de carácter permanente de nivel nacional, independiente de las ramas y órganos del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.

Con el fin de garantizar la plena vigencia del principio de mérito en el empleo público de carrera administrativa, la Comisión Nacional del Servicio Civil actuará de acuerdo con los principios de objetividad, independencia e imparcialidad.

Para el cumplimiento de sus funciones la Comisión Nacional del Servicio Civil podrá desconcentrar la función de adelantar los procesos de selección para el ingreso al empleo público a nivel territorial.

La Comisión Nacional del Servicio Civil podrá mediante acto administrativo delegar las competencias para adelantar los procesos de selección, bajo su dirección y orientación, en las entidades del orden nacional con experiencia en procesos de selección o en instituciones de educación superior expertas en procesos. La Comisión podrá reasumir las competencias delegadas en los términos señalados en la ley.

La Comisión Nacional del Servicio Civil deberá definir criterios diferenciales en el proceso de evaluación del desempeño laboral para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección”.

Artículo 9°.

“Procedimiento para la designación de los miembros de la comisión nacional del servicio civil y período de desempeño. Los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil serán

designados para un período institucional de cuatro (4) años y de dedicación exclusiva. Durante su período no podrán ser removidos o retirados, excepto por sanción disciplinaria o por llegar a la edad de retiro forzoso.

Cuando deba ser reemplazado un miembro de la Comisión, quien lo haga como titular lo hará por el resto del período del reemplazado y, en todo caso los Comisionados no serán reelegibles para el período siguiente.

La Comisión Nacional del Servicio Civil se conformará mediante concurso público y abierto convocado por el Gobierno nacional y realizado en forma alterna, por la Universidad Nacional y la ESAP. A tal concurso se podrán presentar todos los ciudadanos que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 8° de la presente ley.

Con los candidatos que superen el concurso se establecerá una lista de elegibles en estricto orden de méritos, la cual tendrá una vigencia de cuatro (4) años. El candidato que ocupe el primer puesto será designado por el Presidente de la República como miembro de la Comisión Nacional del Servicio Civil para el período respectivo. Las vacancias absolutas se suplirán de la lista de elegibles en estricto orden de méritos para el período restante.

Los concursos para la selección de los miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil se realizarán de acuerdo con el procedimiento que para el efecto establezca el reglamento.

No podrá ser elegido miembro de la Comisión Nacional del Servicio Civil quien en el año inmediatamente anterior haya ostentado la facultad nominadora en las entidades a las cuales se les aplica la presente ley; igualmente a los miembros de la Comisión se les aplicará el régimen de incompatibilidades e inhabilidades establecido en la Constitución y en la ley para ser Ministro de Despacho.

Tres (3) meses antes del vencimiento del período para el cual fue nombrado cada uno de los miembros de la Comisión, el Presidente de la República procederá a efectuar la designación respectiva, para lo cual deberá cumplirse el trámite establecido en este artículo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para asegurar la aplicación inmediata de la presente ley, los tres (3) primeros miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil serán designados de conformidad con el siguiente procedimiento:

Una lista de cinco (5) candidatos designados por el Defensor del Pueblo, cinco candidatos por la Corte Suprema de Justicia y cinco candidatos por la agremiación más representativa de las universidades públicas y privadas.

En la conformación de estas listas se tendrá en cuenta que los candidatos acrediten los requisitos señalados en el artículo 8° y se observe lo dispuesto en la Ley 581 de 2000.

Con los candidatos que integren las anteriores listas, se realizará un concurso de méritos por la Universidad Nacional o la ESAP, las cuales remitirán la lista de aprobados al Presidente de la República para su designación y correspondiente posesión, en estricto orden de mérito. Esta lista solamente será utilizada para la designación de los primeros miembros de la Comisión Nacional del Servicio Civil y para suplir las vacancias definitivas que se ocasionen con relación a los empleos de dichos miembros.

En ningún caso podrán intervenir en la postulación y designación personas que se hallen dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil o legal o quien esté ligado por matrimonio o unión permanente respecto de los candidatos.

Con el objeto de asegurar el funcionamiento de la Comisión, los miembros de la primera designación de la Comisión Nacional del Servicio Civil tendrán un período que se decidirá atendiendo el puntaje obtenido en el concurso de méritos así: Cuatro (4) años para el mayor puntaje, tres años para el del segundo puntaje y dos años para el del tercer puntaje. Vencido cada uno de estos períodos el nuevo nombramiento se efectuará por un período institucional de cuatro (4) años, de acuerdo con lo previsto en el presente artículo.

Para la conformación de la Comisión, dentro del mes siguiente a la vigencia de la presente ley se integrarán las listas de que trata este artículo, para que dentro de los dos (2) meses siguientes se efectúe el proceso de evaluación y nombramiento de conformidad con lo establecido en el presente artículo”.

Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Artículo 33.

“Adiciónase al Capítulo V del Título VIII Parte Primera del Código Sustantivo de Trabajo el siguiente artículo: Protección a la maternidad. La maternidad gozará de la protección especial del Estado”.

Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

Artículo 207. De las licencias por maternidad. Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157, el régimen contributivo reconocerá y pagará a cada una de las Entidades Promotoras de Salud, la licencia por maternidad, de conformidad con las disposiciones legales vigentes. El cumplimiento de esta obligación será financiado por el Fondo de Solidaridad, de su subcuenta de compensación, como una transferencia diferente de las Unidades de Pago por Capitalización UPC.

Ley 1468 de 2011, por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1822 de 2017. por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 2114 de 2022. por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241a del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones.

Código Sustantivo del Trabajo

ARTICULO <235-A>. Protección a la maternidad. “La Maternidad gozará de la protección especial del Estado”.

ARTÍCULO 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido.

“1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- a) El estado de embarazo de la trabajadora;
- b) La indicación del día probable del parto, y
- c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho

(18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

PARÁGRAFO 2°. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente párrafo.

PARÁGRAFO 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este párrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

PARÁGRAFO 4°. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.

b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.

c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

PARÁGRAFO 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha

del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el periodo correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.

4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4 del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.

b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y

c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el Presidente de la República conservará su facultad reglamentaria”.

Artículo 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO

“1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la

autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes”.

Decretos

Decreto número 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Jurisprudencia

Sentencia T-734 de 2000, Magistrado Ponente: Vladimiro Naranjo Mesa.

“En relación con la garantía de estabilidad laboral que también cubre a quienes ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, la Corte, con fundamento en la Constitución, ha decantado jurisprudencia que indica que la posibilidad de desvincular libremente en cualquier momento a esta clase de servidores, no contraría la Carta, pues su

estabilidad es precaria en atención a la naturaleza de las labores que cumplen, ya que requieren siempre de la plena confianza del nominador.

Empero, este lineamiento no puede ser entendido de manera absoluta, en vista de que puede darse el caso en el que se trate de una empleada vinculada a la administración en un cargo de libre nombramiento y remoción, que al momento de la desvinculación se encuentre en estado de embarazo, cuestión que debe ser armonizada a partir de la especial protección que la Constitución Política brinda a las mujeres en ese estado.

La especial protección constitucional a la mujer durante el período de gestación y después del parto y la prohibición de discriminación por esa razón, se garantiza con particular énfasis en el ámbito laboral (Arts. 43 y 53 de la Constitución), como quiera que “la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo, a menos que exista una razón suficiente y constitucionalmente admisible que permita su desvinculación, diferente por supuesto a su estado de embarazo.

Ahora bien, esa protección reforzada también se predica de las trabajadoras que se encuentran vinculadas con la administración en cargos de libre nombramiento y remoción, no obstante, su estabilidad precaria. Sobre este aspecto, esta Corporación ha dejado en claro que la estabilidad reforzada en el empleo se aplica tanto a la mujer que se encuentra vinculada mediante contrato de trabajo, como a la servidora pública, sin importar si se encuentra sometida al régimen de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. En consecuencia, la administración no es absolutamente discrecional para retirar del servicio a una mujer embarazada, así se trate de cargos de libre nombramiento y remoción, a menos que el nominador justifique adecuadamente que el retiro es necesario e indispensable por una razón ajena al embarazo, lo cual deberá expresarse en el acto administrativo que ordene la desvinculación.

Con base en lo anterior, se concluye que la especial protección constitucional de la trabajadora durante el período de gestación o dentro de los tres meses siguientes al parto, cualquiera que sea el tipo de vinculación (contrato de trabajo, carrera administrativa o libre nombramiento y remoción), impone una carga argumentativa específica del acto administrativo que retira del servicio a la mujer en estado de gravidez, de tal forma que la

finalización de la relación laboral obedezca a razones ajenas al embarazo.[10]

(...) En consecuencia, en este caso, si bien los empleos de libre nombramiento y remoción se revocan a discrecionalidad del nominador sin motivación; sin embargo, cuando se trata de una mujer embarazada o lactando, el nominador debe justificar el acto administrativo de retiro que el mismo es necesario e indispensable y, además es por razones ajenas al embarazo”.

Sentencia T-087 de 1994

“(…) La discrecionalidad no es arbitrariedad. El retiro de un cargo de libre nombramiento debe respetar los derechos fundamentales del funcionario. (...)”.

Sentencia T-588 de 1998

“Si la desvinculación vulnera derechos fundamentales (por ejemplo, salud, maternidad, asociación sindical), se puede considerar nula”.

Sentencia SU-070 de 2013

“(…) Se ha sostenido pues, que la protección coherente con el sentido de fuero de maternidad, consiste en garantizar a la mujer trabajadora su “derecho efectivo a trabajar” independientemente de la alternativa laboral en la que se encuentre. En varias ocasiones se ha recalcado que para despedir a una mujer en esas circunstancias el empleador debe demostrar que media una justa causa y ha de adjuntar, de igual modo, el permiso de la autoridad administrativa competente. Esto no puede significar cosa distinta a la obligación de tomar medidas para mantener la alternativa laboral. Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo. Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas, así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N). Al respecto se sostuvo en la primera parte de esta sentencia, que el contenido del principio constitucional de estabilidad laboral en el caso de

las mujeres embarazadas se ha forjado a partir de la comprensión de que la búsqueda de regulaciones que permitan a estas mujeres conservar su alternativa laboral, no sólo pretende evitar la discriminación, sino también, crear las condiciones económicas para que ellas puedan enfrentar con dignidad el evento del embarazo y nacimiento de su hijo(a). El desarrollo de una actividad laboral implica la posibilidad de solventar los requerimientos fácticos de la gestación, el parto y manutención del(a) recién nacido(a); no sólo por el hecho de contar con medios económicos, sino porque nuestro sistema de seguridad social brinda la mayor cantidad de prestaciones cuando ello es así”.

Fallo de la Sección Tercera -Subsección B- del Consejo de Estado dictado el 27 de marzo de 2014.

“La Nación-Senado de la República-Cámara de Representantes, dentro del siguiente periodo legislativo, adoptará las medidas administrativas y legislativas necesarias para que (i) las mujeres vinculadas de las Unidades de Trabajo Legislativo no sean despedidas en estado de embarazo y durante el periodo de lactancia y (ii) en los eventos en que se comentan infracciones al fuero de maternidad y se ordene judicialmente el reintegro, la medida de reubicación en el servicio se cumpla de forma oportuna y real.

Para el efecto, deberá tenerse presente que (i) una protección coherente con el sentido del fuero materno, consiste en garantizar a la mujer trabajadora su “derecho efectivo a trabajar” independientemente de la alternativa laboral en la que se encuentre; (ii) el desarrollo de una actividad laboral no sólo implica la posibilidad de solventar los requerimientos fácticos de la gestación, el parto y manutención del que está por nacer, sino la garantía de contar con un sistema de seguridad social y (iii) la administración no puede argumentar discrecionalidad para retirar del servicio a las mujeres embarazadas o lactantes, así el cargo que las mismas ocupan fuera de libre nombramiento y remoción; (iv) para ellas, procede la adopción de medidas protectoras de la maternidad, atendiendo si el empleador conocía o no sobre su estado y opera una presunción a favor y (v) un Estado de derecho no podría funcionar sin el debido y oportuno acatamiento de las providencias judiciales”.

Sentencia del 24 de abril de 2014 (Rad. 11001-03-26-000-2011-00069-00)

La remoción debe ser respetuosa del principio de legalidad y proporcionalidad

Sentencia 11001-03-26-000-2013-00161-00 (2017)

Si bien el retiro es discrecional, puede ser demandado por desviación de poder o vulneración de derechos fundamentales.

Sentencia T169 de 2025

“El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es una manifestación del principio de especial protección y asistencia de las mujeres lactantes en el ámbito laboral.” Este derecho otorga una protección cualificada que tiene por objeto impedir que el empleador despida, termine o no renueve el contrato laboral de estas trabajadoras debido a su estado de lactancia, el cual se resume en las siguientes reglas. Primero, el periodo de lactancia fue ampliado hasta en dos años, siempre que se demuestre que en este lapso la mujer continúa amamantando a su hijo. Segundo, los dispositivos de protección de la estabilidad laboral reforzada que ha previsto la ley laboral -esto es, la presunción de despido discriminatorio y la obligación de obtener la autorización de despido del inspector de trabajo- resultan igualmente aplicables al caso de la mujer lactante dentro de los dos primeros años posteriores al parto.

(...)

De conformidad con el artículo 53 de la carta, el principio constitucional de la especial protección y asistencia a las mujeres lactantes protege la permanencia y continuidad del vínculo laboral de esta población e impide que la relación laboral culmine por motivos discriminatorios. Este principio constituye, a su vez, un derecho fundamental. La Corte ha establecido que el mecanismo destinado a proteger la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo y periodo de lactancia es el “fuero de maternidad”.

(...)

Nulidad del despido de la mujer que se encuentra en periodo de lactancia. De manera congruente con las normas constitucionales que rigen la materia, el Legislador amparó la estabilidad laboral reforzada de la mujer lactante. Esta determinación se encuentra consignada en el artículo 241.1 del CST. Bajo el título nulidad del despido, la disposición establece lo siguiente: “El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto”. La norma protege a las personas que se encuentren “disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo” de dos maneras: (i) sancionando estos despidos con la consecuencia jurídica de la nulidad y (ii) proclamando la obligación de conservar el puesto a la trabajadora que se encuentre en alguno de los supuestos previstos en el capítulo.

El periodo de lactancia de las servidoras públicas. La Sala considera que las previsiones de que trata la Ley 2306 de 2023 son aplicables a las servidoras públicas, ya que la norma reconoce el ejercicio de un derecho y es de carácter general. Esta interpretación se ajusta a los estándares constitucionales, toda vez que la ley tiene como objeto garantizar el derecho a la lactancia materna sin ningún tipo de discriminación ni restricción. En

tal sentido, se trata del ejercicio de prerrogativas iusfundamentales que están íntimamente relacionadas con la protección de la mujer trabajadora y el desarrollo y crecimiento infantil. Además, el artículo 2.2.31.1 del Decreto número 1083 de 2025 señala que ninguna empleada ni trabajadora pública podrá ser despedida por motivos de lactancia, lo que confirma la compatibilidad de esta normativa con la protección de la lactancia materna. Asimismo, según la Sentencia SU-075 de 2018, el fuero de maternidad cubre todas las modalidades y alternativas de trabajo dependiente, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En estos eventos, la estabilidad laboral reforzada exige que la entidad motive el acto administrativo de desvinculación.

b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico; d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo; e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar; así como el derecho a vacaciones pagadas. f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. 2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo, previo la antigüedad o beneficios sociales; c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños; d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se hayan probado puedan resultar perjudiciales para ella. 3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda”.

Otras regulaciones:

Convenios 156 de la OIT. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

Convenio 183 de la OIT. Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 25, numeral 2: “2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social 1 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Ley 74 de 1968, artículo 10, numeral 2: “ARTÍCULO 10. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que: (...) 2.- Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social”.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Ley 51 de 1981, artículo 11: “ARTÍCULO 11. 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”

5. IMPACTO FISCAL

El presente proyecto de ley no conlleva un impacto fiscal, debido a que en el articulado no se ordena un gasto público. Adicionalmente, es importante tener en cuenta que el proyecto de ley está acorde con los distintos pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre la materia, específicamente con la sentencia C 866 de 2010, en la cual manifestó una serie de subreglas sobre el análisis del impacto fiscal de las normas:

“... es posible deducir las siguientes subreglas sobre el alcance del artículo 7° de la Ley 819 de 2003:

i) Las obligaciones previstas en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que cumple fines constitucionalmente relevantes como el orden de las finanzas públicas y la estabilidad macroeconómica;

ii) El cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003 corresponde al Congreso, pero principalmente al Ministro de Hacienda y Crédito Público, en tanto que ‘es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica. Por lo tanto, en el caso de que los Congresistas tramiten un proyecto incorporando estimativos erróneos sobre el impacto fiscal, sobre la manera de atender esos nuevos gastos o sobre la compatibilidad del proyecto con

el Marco Fiscal de Mediano Plazo, le corresponde al Ministro de Hacienda intervenir en el proceso legislativo para ilustrar al Congreso acerca de las consecuencias económicas del proyecto’;

iii) En caso de que el Ministro de Hacienda y Crédito Público no intervenga en el proceso legislativo u omita conceptualizar sobre la viabilidad económica del proyecto, no lo vicia de inconstitucionalidad puesto que este requisito no puede entenderse como un poder de veto sobre la actuación del Congreso o una barrera para que el legislador ejerza su función legislativa, lo cual ‘se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático’; y

iv) El informe presentado por el Ministro de Hacienda y Crédito Público no obliga a las células legislativas a acoger su posición; sin embargo, sí genera una obligación en cabeza del Congreso de valorarlo y analizarlo. Solo así se garantiza una debida colaboración entre las ramas del poder público y se armoniza el principio democrático con la estabilidad macroeconómica”.

Adicionalmente, es importante tener presente lo manifestado por la Corte Constitucional en Sentencia C 490 de 2011:

“El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso. Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático. La exigencia de la norma orgánica, a su vez, presupone que la previsión en cuestión debe contener un mandato imperativo de gasto público”.

De modo tal que el impacto fiscal de las leyes, no puede convertirse en una barrera para que el Congreso de la República pueda ejercer su función legislativa, pues de serlo estaría vulnerando el principio de separación de las ramas del poder público al lesionar la autonomía del legislativo. Por lo cual, tal y como lo ha señalado la Corte, el artículo 7° de la Ley 819 de 2003, debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio

de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda.

6. CONFLICTO DE INTERÉS

Con base en el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, según el cual “El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo con el artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros Congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

Artículo 1°. El artículo 286 de la Ley 5ª de 1992 quedará así:

(...)

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

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

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

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el Congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del Congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el Congresista en el futuro.

c) Cuando el Congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el Congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.

d) Cuando el Congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo

de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el Congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

e) Cuando el Congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de quienes fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el Congresista. El Congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación.

f) Cuando el Congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...).

De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este proyecto de ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los honorables Congresistas, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. En suma, se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo primero de la Ley 2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés.

En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos, pudiendo manifestar cuando considere que está inmerso en impedimento.

7. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

Conforme a lo expuesto anteriormente, es notoria la importancia que tiene el generar claridad y medidas y gestiones respecto al fuero de maternidad de empleadas de libre nombramiento y remoción de corporaciones públicas de elección popular (Congreso de la República, Concejos Municipales, Asambleas Departamentales).

Si bien es cierto que la supresión de cargos es un mecanismo jurídico válido de administración de personal, esto no puede usarse como único argumento para remover empleadas en estado de embarazo o en período de lactancia que laboran en Unidades de Apoyo Normativo o en Unidades de Trabajo Legislativo de un Congresista, diputado o concejal que no fue reelegido, puesto que estas trabajadoras están protegidas y salvaguardadas por el fuero especial de maternidad; en concordancia con esto y en aplicación de dicho fuero, no es viable la supresión de sus empleos, por lo que debe procederse con su reubicación mediante un traslado o un nuevo nombramiento en un cargo de igual o superior jerarquía, así no sea en una Unidad de Apoyo o de Trabajo Legislativo.

Sobre la naturaleza de los empleos de estas unidades, la Corte Constitucional y el Consejo de Estado han sido claros en manifestar que las labores de los trabajadores de las mismas están reglamentadas y están relacionadas con el apoyo a la labor encomendada a los miembros de la Corporación respectiva, pero siempre en función del interés general y en cumplimiento de los fines estatales. Además, han indicado que, si bien los cargos de las mencionadas unidades son de libre nombramiento y remoción, y en principio la administración podría en cualquier tiempo disponer su retiro a través de acto administrativo, no hay que olvidar que dicha desvinculación debe estar basada en la mejora y necesidad del servicio de la entidad y en los intereses generales que deben predominar en la función pública, y no simplemente atender a la terminación del periodo constitucional para el cual fue elegido el miembro de elección popular que dirige la unidad.

En virtud de lo anterior, solicito a la Secretaría General de la Cámara de Representantes dar inicio al trámite legislativo respectivo del **presente proyecto de ley 2025, por medio de la cual se adiciona un artículo a la Ley 909 de 2004, con el fin de fortalecer la protección del fuero de maternidad de las trabajadoras de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular.**

Atentamente,



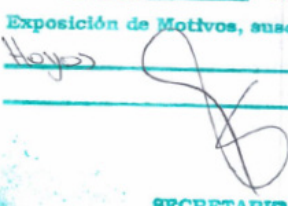
ANÍBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Liberal

SECRETARÍA GENERAL DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES

El día 14 de agosto del año 2025

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

No. 225 Con su correspondiente Exposición de Motivos, suscrito Por: HR Hoyos



SECRETARIO GENERAL

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 228 DE 2025
CÁMARA**

por medio del cual se declara al Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño, como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., agosto de 2025

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General

Cámara de Representantes



Referencia: Radicación de proyecto de ley.

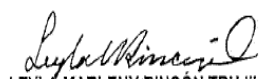

En nuestra condición de miembros del Congreso de la República y en uso del derecho consagrado en la Constitución Política de Colombia y en la Ley 5ª de 1992, nos permitimos poner a consideración de la Honorable Cámara de Representantes el siguiente **proyecto de ley, por medio del cual se declara al Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño, como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación y se dictan otras disposiciones, con el fin de iniciar con el trámite correspondiente y cumplir con las exigencias dictadas por la Constitución y la ley.**

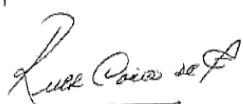

Atentamente,

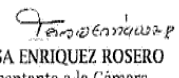



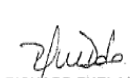
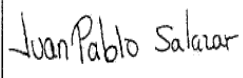
ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO
Representante a la Cámara por Nariño
Coalición Pacto Histórico


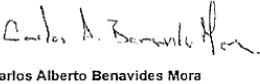
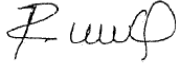
 ERMES EVELIO PETE VIVAS Representante a la Cámara por el Cauca Pacto Histórico - MAIS	 ETNA TAMARA ARGOTE CALDERÓN Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico PDA
--	--

 LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO Representante a la Cámara por el Huila Pacto Histórico - PDA	 ANDRÉS CANCEMANCE LÓPEZ Representante a la Cámara Departamento de Putumayo Pacto Histórico - Colombia Humana
---	---

 RUTH AMELIA CAYCEDO ROSERO Representante a la Cámara Departamento de Nariño	 JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE Representante a la Cámara Departamento de Nariño
--	---

 TERESA ENRIQUEZ ROSERO Representante a la Cámara Departamento de Nariño	 GABRIEL ERNESTO PARRADO DURÁN Representante a la Cámara por el Meta Pacto Histórico - PDA
--	---

 RICHARD FUELANTALA DELGADO Senador de la República	 JUAN PABLO SALAZAR RIVERA Representante a la Cámara Circunscripción de Paz 1 (Cauca, Valle del Cauca y Nariño)
--	--

 DIELA LILIANA BENAVIDES S. SENADORA	 Carlos Alberto Benavides Mora Senador del Pacto Histórico Polo Democrático Alternativo
 Robert Daza Guevara Senador de la República Pacto Histórico - PDA	

PROYECTO DE LEY NÚMERO 228 DE 2025
CÁMARA

por medio del cual se declara al Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño, como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 1°. Declárese al Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño, como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación.

ARTÍCULO 2°. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, en coordinación con el departamento de Nariño y los municipios que así lo consideren, fomentarán la salvaguardia, la preservación, fomento, promoción, protección, divulgación, desarrollo y sostenibilidad del Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño. Así mismo, el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes llevará a cabo las actuaciones pertinentes y asesorarán a los municipios o entidades territoriales para postular la presente expresión cultural a la Lista Representativa de Patrimonio Cultural Inmaterial (LRPCI), de acuerdo a lo establecido en la Ley 1185 de 2008, el Decreto número 1080 de 2015 y el Decreto número 2358 de 2019 o cualquier norma que modifique o adicione las mencionadas.

ARTÍCULO 3°. Autorícese al Gobierno nacional, a través del Ministerio de Cultura, a incluir el Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño en el Banco de Proyectos del Ministerio de Cultura.

ARTÍCULO 4°. El Gobierno nacional, a través del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, podrá incorporar al Presupuesto General de la Nación las apropiaciones requeridas para contribuir al fomento, promoción, difusión, conservación, protección y desarrollo del Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño, de acuerdo con los términos resultantes del proceso de postulación referido en el artículo 2° de esta ley.

ARTÍCULO 5°. El Gobierno nacional, la Gobernación de Nariño y los gobiernos municipales del departamento de Nariño podrán impulsar y apoyar ante otras entidades públicas o privadas, nacionales o internacionales, la obtención de recursos económicos adicionales o complementarios a las que se autorizaren apropiar en el Presupuesto General de la Nación de cada vigencia fiscal, destinadas al objeto que se refiere la presente ley.

ARTÍCULO 6°. Autorícese al Congreso de la República de Colombia para que en concurrencia exalte la labor de promoción de los valores culturales y musicales de la región y la nación llevada a cabo por el municipio de Sandoná, departamento de Nariño, a través del fomento del Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en este mismo municipio.



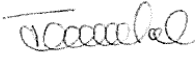
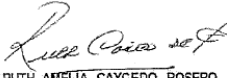
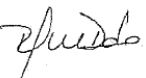

ARTÍCULO 7°. De conformidad con la normatividad vigente, las eventuales erogaciones que se causen con ocasión de la implementación y ejecución de la presente ley deberán consultar la situación fiscal de la Nación y ajustarse al Marco de Gasto de Mediano Plazo de cada sector involucrado, en concordancia con las normas orgánicas de presupuesto.


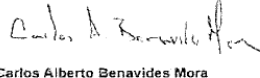
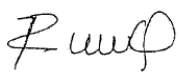
ARTÍCULO 8°. La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación y publicación en el *Diario Oficial*. Se derogan todas aquellas disposiciones legales, reglamentarias o administrativas que resulten contrarias o incompatibles con lo establecido en la presente ley.

De los honorables Congressistas,



ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO
Representante a la Cámara por Nariño
Coalición Pacto Histórico

 ERMES EVELIO PETE VIVAS Representante a la Cámara por el Cauca Pacto Histórico - MAIS	 ETNA LAMARA ARGOPE CALDERÓN Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico PDA
 ANDRÉS CANCEMANCE LÓPEZ Representante a la Cámara Departamento de Putumayo Pacto Histórico - Colombia Humana	 JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE Representante a la Cámara Departamento de Nariño
 RUTH AMELIA CAYCEDO ROSERO Representante a la Cámara Departamento de Nariño	 GABRIEL ERNESTO PARRADO DURÁN Representante a la Cámara por el Meta Pacto Histórico - PDA
 RICHARD FUELANTALA DELGADO Senador de la República	 JUAN PABLO SALAZAR RIVERA Representante a la Cámara Circunscripción de Paz 1 (Cauca, Valle del Cauca y Nariño)

 DIELA LILIANA BENAVIDES S. SENADORA	 Carlos Alberto Benavides Mora Senador del Pacto Histórico Polo Democrático Alternativo
 Robert Daza Guevara Senador de la República Pacto Histórico - PDA	

PROYECTO DE LEY NÚMERO 228 DE 2025 CÁMARA

por medio del cual se declara al Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño, como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación y se dictan otras disposiciones.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Objeto del proyecto de ley.

El objeto del presente proyecto de ley es declarar al Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño, como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación, con el propósito esencial de impulsar y estimular procesos, proyectos y actividades culturales alrededor de esta expresión cultural. Así mismo pretende impulsar su incorporación en las Listas Representativas de Patrimonio Cultural Inmaterial (LRPCI), en el Banco de Proyectos del Ministerio de Cultura y en alternativas de financiación, fomento, difusión, conservación, protección y desarrollo. Lo anterior, en un marco de reconocimiento y respeto por la diversidad cultural de la Nación, a través de la valoración, protección y difusión del patrimonio cultural de la región nariñense.

II. Antecedentes del proyecto de ley.

El Concurso Departamental de Bandas en el municipio de Samaniego como patrimonio musical y cultural.

Para comprender la importancia cultural del Concurso Departamental de Bandas en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño, es importante llevar a cabo una breve descripción histórica de esta manifestación cultural.

Desde el año 1983 y de manera sucesiva se han realizado 40 versiones del Concurso Departamental de Bandas en el municipio de Samaniego. Este año 2025, entre los días 15 y 18 de agosto, se realizará la versión 41. Este evento cultural, festivo y lúdico se gestó en el mes de mayo de 1983, cuando Álvaro Santander Bastidas conjuntamente con Nelson Bastidas Urresta, Ruby Santander de Erazo y Alejandro Bastidas Morales decidieron realizar un Certamen de Bandas Musicales que le ofreciera relevancia a las Fiestas Patronales de San Martín de Porres, que en aquella época se realizaba en los meses de agosto. Consideraba Álvaro Santander Bastidas y su equipo de trabajo que a través de este importante certamen se lograría el reconocimiento e importancia de las bandas musicales que se

encontraban en vía de extinción, se fortalecería iniciativas que fomenten la organización de nuevas bandas y en consecuencia despertar el espíritu artístico que caracteriza al nariñense, especialmente a la niñez y juventud, comprometiendo así, a las autoridades municipales en la financiación, rescate y apoyo a nuevos valores musicales.

Por lo tanto, no se puede hablar de un único fundador del concurso, se puede hablar de diferentes impulsores y gestores culturales en sus inicios. Entre los impulsores más relevantes se encuentran el licenciado Álvaro Santander Bastidas, quien promovió y concibió la idea inicial del evento; Nelson Bastidas Urresta; Ruby Santander Bastidas; Luis Alejandro Bastidas; el Alcalde Municipal de aquel entonces, Favio Sarasty; el profesor Román Humberto Melo; y otras personas caracterizadas por sus emprendimientos culturales y comunitarios como Tulia Maya de Castro, pertenecientes en aquella época a la Sociedad Juventud Laboriosa, la que representaba para los samanieguenses una institución como Casa de la Cultura.

Cabe resaltar la intensa labor que tuvieron que llevar a cabo los organizadores, durante los 52 días previos a la realización del primer Concurso de Bandas Musicales, con la finalidad de recaudar los recursos suficientes y atender la logística y desarrollo del evento. En su momento visitaron a los alcaldes de los diferentes municipios para que participen con sus bandas musicales, gestionaron los recursos para hospedaje y alimentación que satisfaga el gusto de los visitantes, la adecuación del escenario de presentación y la correspondiente premiación. Por lo tanto, la falta de presupuesto oficial obligó a recurrir a la recolección de dinero, solicitando la colaboración puerta a puerta entre toda la ciudadanía en improvisadas cajas de cartón. También se tuvo la idea de utilizar la imagen de San Martín de Porres y recorrer con ella la plaza de mercado, considerando que este es el santo de la devoción del pueblo Samanieguense. Pero la actividad de salir con el santo se vio temporalmente truncada por cuanto el sacristán de la parroquia, en una actitud mal vista por la comunidad, se opuso al préstamo de la imagen de San Martín teniendo que acudir a la primera autoridad del momento, el entonces Alcalde, Fabio Sarasty, quien ordenó que la imagen fuera retenida y depositada en la estación de Policía por un día. Aunque dicha medida provocó la reacción de parte de los devotos que solicitaron el rescate de la venerada imagen. La retención se realizó y en horas de la noche el alcalde permitió que la imagen del santo fuera liberada y pasara la noche en casa de habitación de la Familia Erazo Santander donde fue velada. Este hecho constituye un episodio anecdótico de la historia de Samaniego.

En consecuencia, ante la Asamblea Departamental de Nariño, se presenta un proyecto de ordenanza, posteriormente aprobado como la Ordenanza No. 010 del 28 de noviembre de 1984, firmada por Carlos Alberto Caiza, como Presidente de la Corporación, y sancionada por el Doctor Alberto Díaz del Castillo,

como Gobernador de Nariño, dando así vida jurídica a esta expresión cultural, determinando a su vez que el municipio de Samaniego será su sede permanente.

En sus primeros años el concurso fue creciendo, convocando progresivamente un número mayor de bandas y espectadores, ampliando su cobertura hacia toda la región y ocupando un espacio representativo dentro del movimiento bandístico departamental. El concurso que se realiza en el municipio de Samaniego ha inspirado durante estos años la realización de encuentros de bandas en otros municipios con el fin de crear las Escuelas de Música y prepararse para el Concurso departamental, con el apoyo de sus respectivas alcaldías. A partir del año 2000, el concurso se tornó más amplio y de mayor trascendencia dando paso a la implantación de dos (2) categorías, que se denominaron Categoría A y Categoría B. En el año 2004 se crea la Categoría Juvenil. El desarrollo del Concurso Departamental de bandas alcanza un importante reconocimiento siendo necesario impulsar en el año 2009 la Categoría Infantil y posteriormente en el año 2012 la categoría Fiestera. Cabe resaltar que en el departamento de Nariño como en el municipio de Samaniego, el Concurso de Bandas es la fuerza que motiva a niños, niñas y jóvenes hacia el aprovechamiento del tiempo libre, generación de espacios para la conservación de la memoria cultural y la construcción colectiva de una cultura de paz en una región que ha sido golpeada por la violencia y de la cual esta población es la que ha sentido con mayor fuerza las consecuencias.

Como evento representativo de la cultura nariñense, después del Carnaval de Blancos y Negros de Pasto, además de destacar una sana competencia entre sus participantes, el evento incluye actividades complementarias como conciertos y presentaciones especiales, en los que las bandas participantes pueden mostrar su talento. Las autoridades locales y la departamental se han coordinado para garantizar el turismo, una sana recreación y espacio de convivencia, además del desarrollo normal del concurso, el evento también busca enviar un mensaje de paz, unidad y reconciliación.

En su devenir histórico, el Concurso ha contado con diferentes innovaciones, dado que las juntas respectivas han buscado su mejoramiento continuo. Entre los puntos positivos se encuentra que otros concursos de carácter nacional y de similares características han avalado este concurso como un requisito previo para llevar a cabo la representación del departamento. También se han creado premios especiales como la medalla Arnulfo Briceño Contreras y el Trofeo Shumagushinti (hermosa hija del sol), el primero para galardonar a los compositores nariñenses más destacados y el segundo como galardón especial para la banda ganadora. Como eventos complementarios al Concurso Departamental de Bandas Musicales, en 1994, se crearon el Reinado de la Música y el Folclor de Nariño y el Concurso Nacional de Bandas Juveniles Mixtas; el primero no tuvo mayor aceptación, razón por la cual se suspendió después de tres realizaciones; el

segundo, es decir el Concurso Nacional de Bandas facilitó para Samaniego la proyección nacional de esta celebración y ha contado con una importante participación de diversas bandas del país.

Desde el año 2000 se realiza también, de forma paralela, el Encuentro Internacional de Danzas Folclóricas, lo que le ha dado mayor colorido al certamen. En el año 2004 por iniciativa del entonces Director del Instituto de Cultura y Turismo, se implementaron las categorías juveniles y mayores. De la misma forma el entusiasmo de Gilberto Bastidas llevó a complementar la fiesta con más música y se empieza a desarrollar un Encuentro de Tríos, como abre boca de la fiesta. En el año 2009 se incluyó la categoría infantil como una muestra de los procesos de formación que varios municipios han iniciado exitosamente. A partir del año 2012 se incluye también la categoría fiestera. En este año 2014 se reactiva la categoría nacional que se había suspendido en 2008 debido a problemas de logística y orden público.

El Concurso Departamental de Bandas de Samaniego (Nariño) ha sido considerado a lo largo de su historia, un importante punto de encuentro de expresión cultural en el occidente del departamento, que va más allá de una competencia propia de un concurso. El balance en toda esta trayectoria es altamente positivo, considerando los resultados en la dinámica que hoy tiene el movimiento bandístico de Nariño. Gran parte de las bandas municipales se han renovado con el apoyo decidido de las administraciones locales quienes han aportado en la consecución de instrumentos, uniformes, contratación de maestros directores y en algunos municipios poniendo en funcionamiento las escuelas de música.

Como parte de este proceso se fortaleció la Banda Sinfónica Nariño del municipio de Samaniego, que cuenta con una historia de más de cien (100) años y fue fundada por el obispo alemán Pedro Schumacher, como también la Escuela de Música Mayor Alejo, creada mediante Acuerdo número 007 de marzo de 1997 emitido por el honorable Concejo Municipal de Samaniego.

A su vez, hace importante del concurso el juzgamiento de las bandas concursantes en las diferentes categorías, para lo cual se nombra un selecto grupo de maestros, escogidos por el Comité Técnico del Concurso Departamental. En la última década y como consecuencia de la alta calidad musical de las bandas participantes, se han incluido en esta nómina jurados de carácter internacional y se han traído maestros de España, Japón e Italia, quienes además realizan talleres para los maestros participantes.

Es entonces indispensable desarrollar instrumentos de gestión y conservación cultural, estas acciones como la declaración de patrimonio cultural inmaterial, para así constituir la base para el reconocimiento y apropiación de una cultura participativa por parte de la sociedad. Un espacio

importante que debe ocupar el fortalecimiento de los procesos bandísticos que se vienen adelantando en el departamento de Nariño. Así mismo, esta línea de acción destinada al concurso de bandas estrecha lazos con los demás centros de culturales, directores, alumnos y público en general que hacen suyo una muestra artística representativa como esta, que se desarrolla en el municipio de Samaniego, municipio que se ha ganado la connotación de ser la Ciudad Paisaje y El Alma Cultural del departamento de Nariño.

El concurso departamental de bandas de Samaniego se constituye entonces en una manifestación inmaterial que, por su tradición, por el valor y significado que tiene para los distintos actores que en ella intervienen y por la representación cultural que contiene que debe ser ubicado, reconocido y protegido como patrimonio inmaterial de la región y del país. Los elementos de carácter expresivo, simbólico, histórico y la valoración de la comunidad le dan ese estatus y constituyen los referentes que lo ubican en tal situación.

El carácter iconográfico de los afiches de las distintas versiones que se han venido presentando a lo largo del concurso permite demostrar la historiografía, en términos de importancia y valor simbólico, de garantía patrimonial, de construcción de sentido en el tiempo y de las dinámicas propias de la transformación simbólica e iconográfica del concurso. El pazo de significados, símbolos, caracterizados por la semiótica del afiche y su representación de continuidad, pero a la vez de cambio y progreso denotan sentidos de valoración y movilidad de expresión y sentido que para la comunidad. Es por esto que la importancia y el significado que otorgan los músicos al concurso radica fundamentalmente en la posibilidad de mostrar los resultados de un trabajo que se realiza desde la base de la formación de sus bandas y el trabajo realizado durante un año en la conformación de su grupo, en el trabajo pedagógico y el montaje de un repertorio que tiene su principal escenario en el concurso donde se demuestra el resultado de todo un proceso de formación musical en los niños, jóvenes y adultos, que durante todo un año, se planifica y se desarrolla para poderlo dar a conocer, compartir en esta linda y gran experiencia con las demás escuelas de formación musical de los diferentes municipios; El concurso también significa regocijo y a la vez el reto de ser mejores cada día, ello impulsa al director a mejorar permanentemente su labor y a obtener una retribución por el esfuerzo realizado, el concurso como ningún otro espacio de expresión, resulta ser el momento de mayor reto pero a su vez de mayor satisfacción en relación con el esfuerzo que implica formar y sacar su banda adelante, En los testimonios de los directores se refleja y evidencia el que el concurso significa el más anhelado momento después de haber enfrentado múltiples retos

Con esto se evidencia de la construcción y reconstrucción del tejido social de la comunidad la cual ha sido golpeada a través de los años por

el flagelo del conflicto armado, situación que ha llevado a otra nueva amenaza del concurso puesto que Samaniego al ser catalogado como Zona Roja, ha sabido surgir y demostrar que se pueden construir nuevas bases de una cultura que conlleve a la resignificación de las identidades culturales, resultando así en otro elemento que se destaca como positivo del concurso, estableciendo efectos de índole social como generación de valores, individuales, sociales y del orden educativo-pedagógico. En lo cultural y social ha generado arraigo e identidad el fomento de la música como práctica y como alternativa ante las amenazas de las sanas costumbres. Igualmente, el fortalecimiento de los procesos pedagógicos, de aprendizaje y de investigación para la formación de nuevos talentos a través de la práctica musical en las bandas.

Finalmente, Podemos decir que más de 36 años de experiencia en la organización, convocatoria y proceso de formación bandística, convierte a este concurso en la manifestación cultural más destacada en el territorio y del que no solamente la comunidad samanieguense siente orgullo y sentido de pertenencia, también los municipios de las regiones que conforman el departamento de Nariño, mostrando gran compromiso en la preparación y posterior presentación de sus bandas en el mes de agosto, en donde cientos de artistas alegran las calles y parques del municipio con notas musicales que expresan la riqueza cultural de nuestro país, pero además claman por el rescate y conservación de la música de bandas como parte de nuestra identidad que ha encontrado en el concurso el refugio para mantener viva esta tradición, proyectar nuevas experiencias e integrar a las comunidades.

III. Marco Normativo de la Iniciativa.

El ordenamiento jurídico nacional, a través de un desarrollo normativo que ha pasado por la suscripción de instrumentos jurídicos del derecho internacional, así como por su subsiguiente desarrollo legal y constitucional ha instituido el derecho a la cultura como un derecho del que se desprenden una gran variedad de obligaciones. Muchas de estas obligaciones se encuentran en cabeza del Estado con la finalidad de impulsar procesos culturales que valoren, protejan y difundan el patrimonio cultural de la Nación y a su vez articulen el desarrollo económico y social con el desarrollo cultural del país en un marco de reconocimiento y respeto por la diversidad cultural.

Por lo anterior resulta conveniente realizar un breve recuento del desarrollo normativo del derecho a la cultura con el objetivo de formular las obligaciones específicas aplicables al presente caso.

El derecho a la cultura en el derecho internacional

El primer instrumento jurídico del derecho internacional en reconocer el derecho a la cultura fue La Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, adoptada en abril de 1948, a través del artículo xiii como el derecho de toda persona a

“participar en la vida cultural de la comunidad, el de gozar de las artes y el de disfrutar de los beneficios que resulten de los progresos intelectuales, y especialmente de los descubrimientos científicos”.

La Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas consagrará en su artículo 27 estos mismos derechos, que serían a su vez recogidos en el artículo 15 del Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales del 16 de diciembre de 1966.

Posteriormente el artículo 15 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (incorporado al ordenamiento colombiano por medio de la Ley 75 de 1968) reconoce el derecho de todas las personas a participar en la vida cultural y dispone la obligación del Estado de adoptar medidas para asegurar el pleno ejercicio de este derecho, entre ellas, medidas dirigidas a la conservación, desarrollo y difusión de la cultura.

Sin embargo, no es hasta la Recomendación relativa a la Participación y la Contribución de las Masas Populares en la Vida Cultural (emitida el 26 de noviembre de 1976) que se define el contenido del derecho a participar en la vida cultural y las directrices para la adopción de medidas legislativas, técnicas, administrativas y económicas con el objetivo de *“democratizar los medios y los instrumentos de la acción cultural, a fin de que todos los individuos puedan participar plena y libremente en la creación de la cultura y en sus beneficios, de acuerdo con las exigencias del progreso social”.*

Dentro de las directrices a destacar en el presente caso podemos encontrar las siguientes:

“f) fomentar el más amplio empleo posible de los medios de información audiovisuales para poner al alcance de amplios sectores de la población lo mejor del pasado y del presente, incluidas, cuando proceda, las tradiciones orales que dichos medios pueden, por otra parte, contribuir a recoger;

g) fomentar la participación activa del público, permitiéndole intervenir en la elección y realización de los programas, favoreciendo la creación de una corriente permanente de ideas con los artistas y los productores, así como estimulando la creación de centros de producción locales y comunitarios para uso de ese público;

k) en general, organizar enseñanzas y aprendizajes adaptados a las características propias de los distintos públicos, para que estos puedan recibir, seleccionar y dominar la masa de informaciones que circula en las sociedades modernas”.

El artículo 14 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador” – incorporado a ordenamiento mediante la Ley 319 de 1996– integra al sistema regional de protección de derechos humanos el derecho a participar en la vida cultural y artística de la comunidad, y reitera

la obligación del Estado de adoptar medidas para el desarrollo y difusión de la cultura.

En lo que respecta al patrimonio cultural, el 15 de noviembre de 1989 fue adoptada la Recomendación sobre la salvaguardia de la cultura tradicional y popular” por la Conferencia General de la Unesco. En esta recomendación se sugiere a los Estados adoptar medidas con el objeto de conservar, salvaguardar, difundir y proteger la cultura tradicional y popular, entendida como el *“conjunto de creaciones que emanan de una comunidad cultural fundadas en la tradición, expresadas por un grupo o por individuos y que reconocidamente responden a las expectativas de la comunidad en cuanto expresión de su identidad cultural y social”.*

Ahora bien, en el presente caso, esta recomendación de la UNESCO, que en sí misma es jurídicamente relevante sin ser estrictamente obligatoria, al tratarse de lo que se denomina *soft law*, tuvo desarrollos ulteriores que hicieron vinculantes muchos de sus contenidos.

En efecto, una buena parte de sus mandatos fueron recogidos y desarrollados posteriormente por un tratado internacional claramente vinculante, la Convención de Salvaguarda del Patrimonio Cultural Inmaterial en su artículo 2.1, adoptado por la Conferencia General de la Unesco el 17 de octubre de 2003 y ratificada por numerosos países, entre ellos Colombia, a través de la Ley 1037 de 2006 y declarada exequible por la Corte Constitucional por medio de la sentencia C-120 de 2008.

El 20 de octubre de 2005 fue adoptada la Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales. Al igual que los instrumentos anteriores, esta convención se orienta a la protección y promoción de las diversas manifestaciones de la cultura, para lo cual dispone en su artículo séptimo, numeral uno, que las partes procurarán crear en su territorio un entorno que incite a las personas y a los grupos a crear, producir, difundir y distribuir sus propias expresiones culturales, así como tener acceso a las diversas expresiones culturales procedentes de su territorio y de los demás países del mundo.

Así mismo el numeral segundo del Artículo Séptimo de este mismo instrumento normativo invita a reconocer *“la importante contribución de los artistas, de todas las personas que participan en el proceso creativo, de las comunidades culturales y de las organizaciones que los apoyan en su trabajo, así como el papel fundamental que desempeñan, que es alimentar la diversidad de las expresiones culturales”.*

Finalmente, la Observación General número 21 del Comité DESC sobre el derecho de todas las personas a tomar parte en la vida cultural – elaborada en la sesión número 43 de noviembre de 2009, aclara que del derecho a participar en la vida cultural – artículo 15 del PIDESC– se derivan las siguientes obligaciones del Estado: (i) no obstruir la participación, (ii) asegurar las condiciones para la

participación, (iii) facilitar tal participación, y (iv) promover la vida cultural, el acceso y la protección de los bienes culturales. A esto se agrega que el derecho a participar en la vida cultural comprende (a) el derecho a participar en la vida cultural, (b) el derecho a acceder a ella, y (c) el derecho a contribuir a su desarrollo.

Marco constitucional, legal y reglamentario en Colombia

El desarrollo normativo del derecho a la cultura, a través de los instrumentos jurídicos internacionales referidos, ha servido como parámetro para su consecuente implementación legal y constitucional en el orden nacional. Por consiguiente, se realizará a continuación una breve descripción de lo dispuesto en el ordenamiento jurídico nacional con miras a efectuar un especial tratamiento del presente caso.

Inicialmente debe partirse de que la Constitución contiene al menos 15 artículos que están relacionados con los derechos culturales. Sin embargo, para el presente caso pueden destacarse el artículo 2º, el cual establece como uno de los fines esenciales del Estado el “*facilitar la participación de todos [...] en la vida [...] cultural de la nación*”; el artículo 8º establece que “*Es obligación del Estado y de las personas proteger las riquezas culturales y naturales de la nación*”; el artículo 70 dispone que “*El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional*”, y reconoce la igualdad y dignidad de todas las culturas que conviven en el país; el artículo 71 se refiere al fomento de la ciencia, la tecnología y las demás manifestaciones culturales y dispone que “*La búsqueda del conocimiento y la expresión artística son libres*”; y el artículo 72 señala que “*El patrimonio cultural de la nación está bajo la protección del Estado*”.

Los artículos 70, 71 y 72 de nuestra carta política son aquellos que se refieren con más especificidad a los derechos culturales, los cuales a su vez fueron desarrollados legislativamente por las leyes 397 de 1997 y 1185 de 2008. Es por esto que, en desarrollo del reconocimiento constitucional de este derecho, el Congreso de la República expidió la Ley 397 de 1997 –modificada por la Ley 1185 de 2008– que en su artículo 1º define la cultura como “*el conjunto de rasgos distintivos, espirituales, materiales, intelectuales y emocionales que caracterizan a los grupos humanos y que comprende, más allá de las artes y las letras, modos de vida, derechos humanos, sistemas de valores, tradiciones y creencias*”.

Esta ley también reconoce varias obligaciones del Estado en la materia, como (i) impulsar y estimular los procesos, proyectos y actividades culturales en un marco de reconocimiento y respeto por la diversidad cultural de la Nación; (ii) abstenerse de ejercer censura sobre la forma y el contenido ideológico y

artístico de las realizaciones y proyectos culturales; (iii) valorar, proteger y difundir el patrimonio cultural de la Nación; (iv) garantizar a los grupos étnicos y lingüísticos, a las comunidades negras y raizales y a los pueblos indígenas, el derecho a conservar, enriquecer y difundir su identidad y patrimonio cultural, a generar el conocimiento de las mismas según sus propias tradiciones y a beneficiarse de una educación que asegure estos derechos.; (v) proteger las lenguas de los pueblos indígenas y comunidades negras y raizales en sus territorios; (vi) articular el desarrollo económico y social con el desarrollo cultural, científico y tecnológico del país; (vii) fomentar la creación, ampliación y adecuación de infraestructura artística y cultural, y garantizará el acceso de todos los colombianos a la misma, entre otras obligaciones.

Al respecto la Corte Constitucional ha reconocido en su jurisprudencia la existencia del derecho a la cultura, a partir de sentencias como la C-671 de 1999 con los siguientes argumentos:

“Uno de los aspectos novedosos de la Constitución de 1991, fue el de consagrar entre los derechos fundamentales el de ‘acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades’, norma ésta en la cual, además, en forma precisa y de manera indiscutible, expresó el constituyente que ‘la cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad’ por eso a continuación la Constitución Política le ordena a las autoridades del Estado promover ‘la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación’. Es decir, en adelante y a partir de la Constitución de 1991, la cultura no es asunto secundario, ni puede constituir un privilegio del que disfruten solamente algunos colombianos, sino que ella ha de extenderse a todos, bajo el entendido de que por constituir uno de los fundamentos de la nacionalidad su promoción, desarrollo y difusión es asunto que ha de gozar de la especial atención del Estado”.

Posteriormente esta misma corporación en sentencia C-434 de 2010 concluye que de las disposiciones normativas ya mencionadas “*se deduce el reconocimiento constitucional del derecho a la cultura, el cual impone al Estado, entre otras, las obligaciones de respetar, proteger, promover y garantizar el acceso, la participación y la contribución de todos a la cultura en un plano de igualdad, en el marco del reconocimiento y respeto de la diversidad étnica y cultural*”.

Que la Ley 1185 de 2008, que modifica la Ley General de Cultura y que propone en uno de sus capítulos la salvaguardia, protección, recuperación, conservación, sostenibilidad y divulgación del Patrimonio Cultural Inmaterial, con el propósito de que sirva de testimonio de la identidad cultural Nacional, tanto en el presente como en el futuro.

Que el Decreto Nacional número 2941 de 2009, reglamentario de la Ley 1185 de 2008 o Ley de Patrimonio, establece un marco regulatorio

con el objeto de atender de manera más activa la salvaguardia del Patrimonio Cultural inmaterial.

Que el Decreto Nacional número 1080 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Cultura, establece disposiciones específicas sobre las definiciones, fomento y titularidad del patrimonio cultural inmaterial, así como la figura de la lista representativa de patrimonio cultural inmaterial.

Que a su vez el Decreto Nacional número 2358 de 2019 modificó y sustituyó los Títulos 1 y 2 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto Nacional número 1080 de 2015.

IV. Identificación del problema

Si bien es cierto que el Concurso Departamental de Bandas Musicales fue institucionalizado mediante Ordenanza Departamental número 010 del 28 de noviembre de 1984, Samaniego fue designado como sede permanente del referido concurso, con el propósito de definirla y consolidarla como una expresión artística y musical del departamento de Nariño, que cuente con una inclusión como parte integral de la Lista Representativa de Patrimonio Cultural Inmaterial (LRPCI) y un Plan Especial de Salvaguardia, a través de los correspondientes actos administrativos, hasta la fecha aún no se ha materializado dicha pretensión a nivel nacional, considerando su especial relevancia cultural y musical. Por lo tanto, el Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño no ha sido objeto de una especial atención nacional por ser un patrimonio representativo de la diversidad e identidad de estas comunidades y colectividades.

Por lo tanto, resulta necesario que se impulsen y estimulen procesos, proyectos y actividades culturales en torno a una expresión cultural como el Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño, en un marco de reconocimiento y respeto por la diversidad cultural de la Nación, a través de su declaración como patrimonio cultural inmaterial y la consagración de las respectivas medidas y exhortaciones dirigidas a entidades del orden nacional, departamental y municipal.

V. Impacto Fiscal.

El artículo 7° de la Ley 819 de 2003, *por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y Transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones*, establece 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.

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

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

En las entidades territoriales, el trámite previsto en el inciso anterior será surtido ante la respectiva Secretaría de Hacienda o quien haga sus veces”.

No obstante, debe retomarse lo dispuesto por la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-911 de 2007, con ponencia del Magistrado Jaime Araujo Rentería, en la cual se consideró que el estudio del impacto fiscal para un proyecto de ley no puede considerarse como un obstáculo insuperable para la actividad legislativa, ya que el Ministerio de Hacienda, debe fungir como entidad de apoyo considerando su competencia y las herramientas suficientes con las que cuenta para adelantar este tipo de estudios, complementando así las exposiciones de motivos de las iniciativas legislativas:

“Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento. El Ministerio de Hacienda es quien cuenta con los elementos necesarios para poder efectuar estimativos de los costos fiscales, para establecer de dónde pueden surgir los recursos necesarios para asumir los costos de un proyecto y para determinar la compatibilidad de los proyectos con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. A él tendrían que acudir los Congresistas o las bancadas que quieren presentar un proyecto de ley que implique gastos. De esta manera, el Ministerio decidiría qué peticiones atiende y el orden de prioridad para hacerlo. Con ello adquiriría el poder de determinar la agenda legislativa, en desmedro de la autonomía del Congreso”.

En este sentido la Corte Constitucional en Sentencia C-866 de 2010, con ponencia del Magistrado Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, ha trazado las siguientes subreglas respecto al análisis del impacto fiscal de las iniciativas legislativas, de la siguiente forma:

<<En hilo de lo expuesto, es posible deducir las siguientes subreglas sobre el alcance del artículo 7° de la Ley 819 de 2003: (i) las obligaciones previstas en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que

cumple fines constitucionalmente relevantes como el orden de las finanzas públicas y la estabilidad macroeconómica; (ii) el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003 corresponde al Congreso, pero principalmente al Ministro de Hacienda y Crédito Público, en tanto que “es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica. Por lo tanto, en el caso de que los Congresistas tramiten un proyecto incorporando estimativos erróneos sobre el impacto fiscal, sobre la manera de atender esos nuevos gastos o sobre la compatibilidad del proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, le corresponde al Ministro de Hacienda intervenir en el proceso legislativo para ilustrar al Congreso acerca de las consecuencias económicas del proyecto”; (iii) en caso de que el Ministro de Hacienda y Crédito Público no intervenga en el proceso legislativo u omite conceptualizar sobre la viabilidad económica del proyecto no lo vicia de inconstitucionalidad, puesto que este requisito no puede entenderse como un poder de veto sobre la actuación del Congreso o una barrera para que el Legislador ejerza su función legislativa, lo cual “se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático”; y (iv) el informe presentado por el Ministro de Hacienda y Crédito Público no obliga a las células legislativas a acoger su posición, sin embargo, sí genera una obligación en cabeza del Congreso de valorarlo y analizarlo. Sólo así se garantiza una debida colaboración entre las ramas del poder público y se armoniza el principio democrático con la estabilidad macroeconómica>>.

Finalmente, en la reciente Sentencia C-520 de 2019 emitida por la Corte Constitucional, con ponencia de la Magistrada Cristina Pardo Schlesinger, se retomaron las siguientes subreglas:

“(i.) Verificar si la norma examinada ordena un gasto o establece un beneficio tributario, o si simplemente autoriza al Gobierno nacional a incluir un gasto, pues en este último caso no se hace exigible lo dispuesto en la Ley Orgánica de Presupuesto;

(ii.) Comprobar si efectivamente, en las exposiciones de motivos de los proyectos y en las ponencias para debate se incluyeron expresamente informes y análisis sobre los efectos fiscales de las medidas y se previó, al menos someramente, la fuente de ingreso adicional para cubrir los mencionados costos;

(iii.) Establecer si el Ministerio de Hacienda rindió concepto acerca de los costos fiscales que se han estimado para cada una de las iniciativas legislativas bajo el entendido de que la no presentación del concepto no constituye un veto a la actividad del legislador;

(iv.) En caso de que el Ministerio de Hacienda haya rendido concepto, revisar que el mismo haya sido valorado y analizado en el Congreso de la República, aunque no necesariamente acogido.

(v.) Analizar la proporcionalidad de la exigencia en cuanto a la evaluación del impacto fiscal de las medidas, tomando en consideración el objeto regulado y la naturaleza de la norma, a fin de ponderar la racionalidad fiscal que implica la evaluación de impacto, frente al ámbito de configuración que tiene el legislador según se trate de cada medida en particular”.

En consecuencia, debe advertirse que en el presente proyecto de ley no se ordena a las entidades públicas erogaciones presupuestales o beneficios tributarios. En este orden de ideas se tiene que la iniciativa no acarrea la necesidad de presentar un análisis de impacto fiscal por parte de los autores, ni del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

VI. Conflictos de interés

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

“Artículo 286. Régimen de conflicto de interés de los Congresistas. Todos los Congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en el ejercicio de sus funciones.

Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del Congresista.

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

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

C. Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del Congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. (...)”.

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


“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho



o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el Congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del Congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.



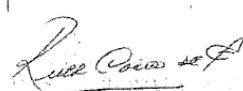

Se estima que la discusión y aprobación del presente proyecto de ley no configura un beneficio particular, actual o directo a favor de los honorables Congresistas, ya que se trata de un proyecto de ley de carácter general. Sin embargo, salvo mejor criterio podrían valorarse los correspondientes casos en específico en los que se considere que existen conflictos de interés cuando un Congresista, dentro de los grados que determina la ley, o alguno de sus financiadores, se encuentre en un escenario de interés directo con la materia objeto del presente proyecto de ley.

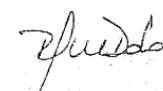
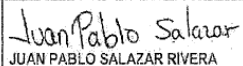
Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992, modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime a los Congresistas de identificar causales adicionales en las que puedan estar incurso.


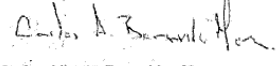
De los honorables Congresistas,

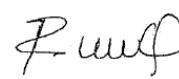

ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO
 Representante a la Cámara por Nariño
 Coalición Pacto Histórico

 ERMES EVELIO PETE VIVAS Representante a la Cámara por el Cauca Pacto Histórico - MAIS	 ETNA LINARES ARGÓ DE CAIEDÓN Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico PDA
---	---

 ANDRÉS CANCEMANCE LÓPEZ Representante a la Cámara Departamento de Putumayo Pacto Histórico - Colombia Humana	 JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE Representante a la Cámara Departamento de Nariño
 RUTH AMELIA CAYCEDO ROSERO Representante a la Cámara Departamento de Nariño	 GABRIEL ERNESTO FARRADO DURÁN Representante a la Cámara por el Meta Pacto Histórico - PDA

 RICHARD FIELANTALA DELGADO Senador de la República	 JUAN PABLO SALAZAR RIVERA Representante a la Cámara Circunscripción de Paz 1 (Cauca, Valle del Cauca y Nariño)
--	--

 DIELA LILIANA BENAVIDES SOLARTE SENADORA	 Carlos Alberto Benavides Mora Senador del Pacto Histórico Polo Democrático Alternativo
--	--

 Robert Daza Guevara Senador de la República Pacto Histórico - PDA	
--	--

El día 14 de agosto del año 2025
 Fue leído y presentado en este despacho el Proyecto de Ley Acto Legislativo
 No. 228 Con su correspondiente
 Anexos, suscrito Por:
 HR Erick Adrián Velasco y otros

SECRETARÍA GENERAL

CONTENIDO

Gaceta número 1489 - jueves, 21 de agosto de 2025
 CÁMARA DE REPRESENTANTES
 PROYECTOS DE LEY

	Págs.
Proyecto de ley número 225 de 2025 Cámara, por medio de la cual se adiciona un artículo a la Ley 909 de 2004, con el fin de fortalecer la protección del fuero de maternidad de las trabajadoras de libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular.....	1
Proyecto de Ley número 228 de 2025 Cámara, por medio del cual se declara al Concurso Departamental de Bandas Musicales que se realiza en el municipio de Samaniego, departamento de Nariño, como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación y se dictan otras disposiciones.....	15