



# GACETA DEL CONGRESO

## SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA  
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXVII - Nº 1122

Bogotá, D. C., miércoles, 12 de diciembre de 2018

EDICIÓN DE 36 PÁGINAS

DIRECTORES:

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

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO  
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA  
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

# SENADO DE LA REPÚBLICA

## PROYECTOS DE LEY

### PROYECTO DE LEY NÚMERO 219 DE 2018 SENADO

*por medio de la cual se dictan normas para el ejercicio de la profesión de administración, se expide el Código de Ética, se deroga la Ley 60 de 1981 y su Decreto reglamentario 2718 de 1984, y se dictan otras disposiciones.*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

TÍTULO I

DE LA ADMINISTRACIÓN

CAPÍTULO I

De las generalidades de la administración

Artículo 1°. *Objeto.* El objeto de la presente ley es regular el ejercicio de la Profesión de Administración.

Entiéndase por administración, la ciencia social y económica cuyo objeto es el estudio e intervención de las organizaciones, entendidas como entes sociales y económicos, y su finalidad sea planear, organizar, dirigir y controlar toda actividad económica.

Artículo 2°. *Ámbito de aplicación.* La presente ley, se aplicará a los profesionales de Administración dentro del territorio nacional, tanto nacionales como extranjeros que estén legalmente autorizados para ejercer las siguientes modalidades de la profesión de administración y las demás que se relacionen con la materia.

- Administración de empresas.
- Administración Financiera, Administración de Empresas y Finanzas, Administración Bancaria y Financiera, Administración Financiera y de Sistemas, Administración Financiera y de Negocios Financieros, Administración y Negocios Internacionales.

- Administración Agropecuaria, Administración de Empresas Agropecuarias, Administración de Empresas Agroindustriales.
- Administración Ambiental, Administración Ambiental y de Recursos Naturales, Administración de Empresas y Gestión Ambiental, Administración del Medio Ambiente y de Recursos Naturales.
- Administración Comercial, Administración de Comercio Exterior, Administración de Empresas Comerciales, Administración de Comercio internacional.
- Administración de Mercadeo, Administración de Mercadeo y Finanzas, Administración de Mercadeo y Logística.
- Administración Turística y Hotelera, Administración de Empresas Turísticas, Administración Turística, Administración del Turismo Sostenible.
- Administración de Negocios, Administración de Negocios Internacionales.
- Otras Administraciones en Gestión Humana, Administración Logística, Administración de Servicios, Administración Deportiva, Administración Empresarial.

Artículo 3°. *Destinatarios.* Son destinatarios de esta ley, los Administradores en ejercicio de su profesión que cumplan con la misión de asesorar, patrocinar y asistir a las personas naturales o jurídicas, tanto de derecho privado como de derecho público. Se entienden cobijados bajo este régimen los Administradores que desempeñen funciones públicas relacionadas con dicho ejercicio. Igualmente, lo serán los Administradores que en representación de una firma o asociación de Administradores suscriban

contratos de prestación de servicios profesionales a cualquier título.

Artículo 4°. *Programas regulados*. El Consejo Profesional de Administración expedirá la tarjeta profesional y ejercerá la vigilancia del ejercicio profesional de los programas que correspondan al ámbito de conocimiento de la administración. Estos estarán determinados en atención a las herramientas normativas que disponga la autoridad competente para la aprobación oficial de los programas académicos, así como los programas que tengan el mismo objetivo, similar denominación o equiparables contenidos académicos.

Para el efecto, el Consejo Profesional de Administración hará uso de las herramientas normativas expedidas por la autoridad competente, y determinará en qué casos las denominaciones existentes serán susceptibles de regulación por su parte.

## CAPÍTULO II

### Del ejercicio de la administración

Artículo 5°. *Requisitos para el ejercicio de la profesión*. Para ejercer legalmente la profesión de administración en el territorio nacional, se requiere contar con el título profesional expedido por una institución de educación superior aprobada por el Gobierno nacional y tener la tarjeta profesional.

Artículo 6°. *De la validez de títulos*. Además del título profesional conferido conforme con el artículo 4° de la presente ley, tendrán validez y aceptación legal los títulos profesionales convalidados por el Gobierno nacional, así:

a) Los obtenidos por nacionales o extranjeros y que les otorga el título de administrador o su equivalente, expedidos por instituciones de educación superior de países con los cuales Colombia haya celebrado tratados o convenios internacionales sobre reciprocidad de títulos universitarios, en los términos de los respectivos tratados o convenios.

b) Los obtenidos por nacionales o extranjeros y que les otorga el título de administrador o su equivalente, expedidos por instituciones de educación superior de reconocida competencia, en países con los cuales Colombia no tenga celebrados tratados o convenios internacionales sobre el particular, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos por el Gobierno nacional.

Parágrafo 1°. No serán válidos para el ejercicio de la profesión de administrador los títulos, certificados o constancias que los acrediten como prácticos, empíricos o de carácter honorífico.

Parágrafo 2°. Los títulos otorgados a nivel técnico, tecnológico y de posgrado en administración no son objeto de expedición de la tarjeta profesional.

Artículo 7°. *Requisitos para la expedición de la tarjeta profesional*. Para ser matriculado y obtener la tarjeta profesional, el interesado deberá aportar copia del acta de grado o del diploma donde se

evidencie el registro oficial del título, copia del documento de identidad y haber efectuado el pago por el valor correspondiente a los trámites de expedición. Una vez verificados los requisitos, el Consejo Profesional de Administración procederá de acuerdo con los procedimientos establecidos para la expedición del documento.

Parágrafo 1°. Para efectos de ser matriculados y expedir la respectiva tarjeta profesional, el diploma deberá estar registrado de acuerdo con los términos establecidos por el Gobierno nacional.

Artículo 8°. *Poseción en cargos y suscripción de contratos*. Para poder tomar posesión de un cargo público, suscribir contratos laborales o de prestación de servicios, en cuyo desempeño se requiera el ejercicio profesional se debe exigir la presentación de la tarjeta profesional vigente.

## CAPÍTULO III

### De los profesionales extranjeros

Artículo 9°. *Permiso temporal*. El extranjero que ostente el título académico en administración o similar y pretenda vincularse bajo cualquier modalidad contractual para ejercer temporalmente la profesión en el territorio nacional, deberá obtener del Consejo Profesional de Administración un permiso temporal para ejercer la profesión sin tarjeta profesional, el cual tendrá validez por un (1) año.

Parágrafo 1°. El permiso temporal de que trata el presente artículo podrá ser renovado hasta por el plazo máximo del contrato o de la labor contratada, previa presentación de la solicitud motivada por parte de la empresa contratante o por el profesional interesado, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para tal fin.

Parágrafo 2°. Se exime del permiso temporal al cual se refiere el presente artículo, a los profesionales extranjeros invitados a dictar conferencias, seminarios, talleres, etc., siempre y cuando no tengan carácter permanente.

Parágrafo 3°. Si el profesional beneficiario del permiso temporal pretende laborar de manera indefinida en el país, deberá homologar o convalidar el título de acuerdo con las normas que rigen la materia y tramitar la tarjeta profesional.

Artículo 10. *Requisitos para expedir el permiso temporal*. Para la expedición del permiso se deben anexar los siguientes documentos: título o diploma debidamente consularizado o apostillado, según el caso; fotocopia del pasaporte o cédula de extranjería; copia del contrato que motiva su actividad en el país; y haber efectuado el pago por el valor correspondiente que para el efecto fije el Consejo Profesional de Administración.

Artículo 11. *Expedición de la tarjeta profesional para los extranjeros*. Para el trámite de la tarjeta profesional de los extranjeros se requiere que estos posean visa de residente expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores o por los funcionarios consulares, y la convalidación del título ante la autoridad competente.

## CAPÍTULO IV

**Del Consejo Profesional de Administración**

Artículo 12. A partir de la publicación de la presente ley, el Consejo Profesional de Administración de Empresas, creado mediante el artículo 8° de la Ley 60 de 1981, se denominará Consejo Profesional de Administración.

Artículo 13. *Naturaleza del Consejo Profesional de Administración.* El Consejo Profesional de Administración estará adscrito al despacho del Ministro de Comercio, Industria y Turismo, su régimen de contratación será privado conservando los principios de la contratación pública, y tendrá su sede principal en Bogotá, D. C.

Artículo 14. *Consejo Directivo.* El Consejo Profesional de Administración, tendrá un Consejo Directivo integrado por los siguientes miembros:

- a) El Ministro de Comercio, Industria y Turismo o su delegado, quien lo presidirá.
- b) El Ministro de Educación o su delegado
- c) Dos (2) representantes de instituciones de educación superior que cuenten con programas académicos con registros calificados o con programas acreditados de alta calidad, elegido mediante el procedimiento que expida el Consejo Profesional de Administración.
- d) Dos (2) representantes de las asociaciones de egresados, el cual será elegido mediante el procedimiento que expida el Consejo Profesional de Administración.

Parágrafo 1°. Los miembros del Consejo Profesional de Administración, con excepción del Ministro de Comercio, Industria y Turismo o su delegado, y el Ministro de Educación o su delegado, tendrán que poseer título profesional de administrador o de alguna de sus denominaciones aplicables del mismo objetivo, similar denominación o equiparables contenidos académicos y tener vigente la tarjeta profesional.

Parágrafo 2°. Los actos que dicte el Consejo Profesional de Administración en ejercicio de sus funciones se denominarán acuerdos y llevarán las firmas del respectivo Presidente y Secretario.

Parágrafo 3°. Los miembros del Consejo Directivo desempeñarán sus funciones ad honorem.

Parágrafo 4°. Los miembros del Consejo Directivo que tratan los literales c) y d) del presente artículo desempeñarán sus funciones por un periodo de dos años y solo podrán ser reelegidos por un período igual.

Artículo 15. *Funciones del Consejo Profesional de Administración.* El Consejo Profesional de Administración tendrá las siguientes funciones:

- a) Otorgar la matrícula profesional de Administrador a los graduados en administración de algunas de sus denominaciones aplicables del mismo objetivo, similar denominación o equiparables contenidos

académicos, previo cumplimiento de los requisitos establecidos;

- b) Fijar los derechos correspondientes de los trámites que realice en cumplimiento de sus funciones;
- c) Conocer las quejas que se presentan contra la ética profesional por parte de los administradores o de alguna de sus denominaciones aplicables del mismo objetivo, similar denominación o equiparables contenidos académicos, y sancionarlas conforme lo reglamente la presente ley;
- d) Cooperar conjuntamente con las instituciones de educación superior y las asociaciones de administradores reconocidas legalmente, para el estímulo, desarrollo y mejoramiento de la cualificación de los profesionales;
- e) Dictar su reglamento, estructurar su funcionamiento, organizar su propia estructura administrativa, y fijar sus normas de financiación;
- f) Las demás que señalen las leyes y los decretos expedidos por el Gobierno nacional.

## TÍTULO II

## DEL CÓDIGO DE ÉTICA DEL ADMINISTRADOR

## CAPÍTULO I

**De las generalidades****Principios básicos éticos**

Artículo 16. *Principios Básicos de la Ética Profesional.* Además de los principios rectores de este Código de Ética del Administrador, descritos de manera posterior, se tienen los siguientes principios básicos del Administrador:

**Integridad:** El Administrador deberá mantener indemne su probidad, cualquiera que fuese el campo de su actuación en el ejercicio profesional.

**Competencia:** El Administrador deberá contratar trabajos para los cuales cuente con las capacidades e idoneidad necesaria para que los servicios comprometidos se realicen en forma eficaz y satisfactoria. Igualmente, mientras se mantenga en ejercicio activo, deberá considerarse obligado a actualizar los conocimientos necesarios para su actuación profesional.

**Respeto entre Administradores:** El Administrador deberá actuar siempre con lealtad y respeto para y entre sus colegas.

**Observancia de las disposiciones normativas:** El Administrador deberá realizar su trabajo, cumpliendo las disposiciones profesionales promulgadas por el Estado y el Consejo Profesional de Administración.

Los anteriores principios básicos deberán ser aplicados por el Administrador en cualquier trabajo sin ninguna excepción, tanto en el ejercicio independiente, o en su calidad de funcionario o empleado de instituciones públicas o privadas.

## CAPÍTULO II

**De los deberes y prohibiciones del administrador**

Artículo 17. *Deberes.* Es deber fundamental de todo administrador tener presente en el ejercicio de su profesión que su actividad no solo está encaminada a los aspectos profesionales, sino que debe cumplir con una función socialmente responsable y de respeto de la dignidad humana, además de los contemplados expresamente en los siguientes literales:

- a) Conocer, promover y respetar las normas consagradas en este Código y cumplir las normas consagradas en la Constitución y las leyes;
- b) Ejercer su profesión en los términos expresados en la presente ley y aquellas que la modificaren;
- c) Ejercer la profesión con decoro, dignidad, respeto, honradez e integridad por encima de sus intereses personales;
- d) Aplicar en forma leal los conocimientos, teorías, técnicas y principios de la profesión, realizando su actividad profesional con la mayor diligencia, veracidad, buena fe y sentido de la responsabilidad, respetando su juramento de graduación;
- e) Mantener el secreto profesional en todas sus actuaciones, incluso después de cesar la prestación de sus servicios;
- f) Respetar los derechos de autor y dar el crédito a quien corresponda, bien sea en escritos o en investigaciones propias;
- g) Respetar la dignidad de la profesión y poner en conocimiento ante las autoridades competentes y/o el Consejo Profesional de Administración, las contravenciones y faltas contra el Código de Ética, las actuaciones que supongan una práctica ilegal de la profesión, las conductas deshonestas, corruptas o impropias en las que tuviere conocimiento con ocasión del ejercicio de su profesión, aportando toda la información y pruebas que le sean conocidas;
- h) Ofrecer servicios y productos de buena calidad evitando lesionar a la comunidad;
- i) Cumplir con las citaciones que formule el Consejo Profesional de Administración;
- j) Proceder con lealtad y honradez en sus relaciones con los colegas, absteniéndose de ejecutar actos de competencia desleal.

Artículo 18. *Prohibiciones.* Son prohibiciones generales para los administradores:

- a) Nombrar, elegir, dar posesión o tener a su servicio para el desempeño de un cargo privado o público que sea ejercido por profesionales de Administración o de alguna de sus denominaciones aplicables del mismo objetivo, similar denominación o equiparables contenidos académicos, en

forma permanente o transitoria, a quienes no cumplan los requisitos establecidos en la presente ley;

- b) Permitir o facilitar el ejercicio ilegal de las profesiones reguladas por esta ley;
- c) Ejecutar actos de violencia, malos tratos, injurias o calumnias contra sus superiores jerárquicos o subalternos, compañeros de trabajo, socios y clientes en el contexto del ámbito profesional;
- d) Incumplir las obligaciones civiles, comerciales o laborales que haya contraído con ocasión del ejercicio de su profesión o de actividades relacionadas con esta;
- e) Causar, intencional o culposamente, daño o pérdida de bienes, equipos o documentos que hayan llegado a su poder por razón del ejercicio profesional;
- f) Solicitar o recibir directamente o por interpuesta persona dádivas en razón del ejercicio de su profesión;
- g) Participar en licitaciones, concursos o suscribir contratos estando incurso en las inhabilidades e incompatibilidades establecidas en la Constitución y la ley;
- h) Participar en el proceso de evaluación de tareas profesionales de colegas, con quienes se tuviese vinculación de parentesco, hasta el grado fijado por las normas de contratación pública, o vinculación societaria de hecho o de derecho;
- i) Emitir públicamente juicios adversos sobre la actuación de sus colegas o señalar errores profesionales excepto que le sean solicitados por autoridad competente.
- j) Prestar servicios profesionales a personas o entidades cuyas prácticas estén en contra de los principios éticos o ejerzan actividades por fuera de la ley;
- k) Permitir que al amparo de su nombre otras personas realicen actividades impropias del ejercicio profesional;
- l) Incumplir las decisiones disciplinarias que imponga el Consejo Profesional de Administración u obstaculizar su ejecución;
- m) Las demás prohibiciones incluidas en la presente ley y normas que la complementen y reglamenten.

## TÍTULO III

## DE LOS PRINCIPIOS RECTORES Y DE LA FALTA DISCIPLINARIA

## CAPÍTULO I

**Principios rectores**

Artículo 19. *Principios constitucionales que orientan la función disciplinaria.* Los principios constitucionales que inciden especialmente en el ámbito disciplinario deberán orientar el ejercicio de la función disciplinaria.

Artículo 20. Las actuaciones se desarrollarán especialmente con arreglo a los principios de:

1. Dignidad humana. Quienes intervengan en las actuaciones disciplinarias, serán tratados con respeto y dignidad inherente al ser humano.
2. Titularidad. Corresponde al Estado, a través del Consejo Profesional de Administración, conocer de los procesos que por la comisión de las faltas previstas en el presente Código de Ética y que se adelanten contra los administradores en ejercicio de su profesión. La acción disciplinaria es independiente de cualquiera otra que pueda surgir de la comisión de la falta.
3. Legalidad. El administrador solo será investigado y sancionado disciplinariamente por hechos que estén descritos como falta y conforme a las sanciones establecidas en este Código.
4. Presunción de inocencia. A quien se atribuya una falta disciplinaria se presume inocente mientras no se declare su responsabilidad mediante fallo.
5. Prohibición de doble juzgamiento. Los destinatarios del presente código, cuya situación se haya resuelto mediante sentencia ejecutoriada o decisión que tenga la misma fuerza vinculante, proferidas por autoridad competente, no serán sometidos a nueva investigación y juzgamiento disciplinarios por el mismo hecho.

Durante la actuación toda duda razonable se resolverá a favor del investigado cuando no haya modo de eliminarla.

6. Prevalencia del Derecho Sustancial. En la aplicación de las normas procesales de este código deberá prevalecer la efectividad de los derechos sustanciales sobre las disposiciones procedimentales.
7. Debido proceso. El sujeto disciplinable deberá ser investigado por un funcionario competente y con la observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este Código.
8. Derecho a la defensa. Durante la actuación, el disciplinable tiene derecho a la defensa material y a ser asistido por un abogado. Cuando se procese como persona ausente, se designará defensor de oficio a través del Consejo Superior de la Judicatura.
9. Contradicción. En desarrollo de la actuación, los intervinientes autorizados tendrán derecho a presentar y controvertir las pruebas.
10. Gratuidad. Ninguna actuación procesal causará erogación a quien intervenga en el proceso, salvo el costo de las copias solicitadas por los intervinientes autorizados.
11. Celeridad. El funcionario competente impulsará oficiosamente la actuación

disciplinaria y cumplirá estrictamente los términos previstos en este código.

12. Eficiencia. Los funcionarios deberán ser diligentes en la investigación y juzgamiento de los asuntos de su competencia de tal forma que garanticen la calidad de sus decisiones y su emisión oportuna.
13. Lealtad. Todos los que intervienen en la actuación disciplinaria, tienen el deber de obrar con lealtad y buena fe.
14. Motivación. Toda decisión de fondo deberá motivarse adecuadamente.
15. Ilicitud sustancial. Un administrador incurrirá en una falta cuando con su conducta afecte sin justificación, alguno de los deberes consagrados en el presente Código.
16. Culpabilidad. En materia disciplinaria, solo se impondrán sanciones por faltas realizadas con culpabilidad. Queda erradicada toda forma de responsabilidad objetiva. Las clases de culpabilidad, en concordancia con la legislación penal, serán:

**Dolo.** La conducta es dolosa cuando el infractor conoce los hechos constitutivos de la falta disciplinaria y quiere su realización.

**Culpa.** La conducta es culposa cuando la ilicitud sustancial es producto de la infracción al deber objetivo de cuidado y el infractor debió haberlo previsto por ser previsible, o habiéndolo previsto, confió en poder evitarlo.

17. Principio de imparcialidad. El Consejo Profesional de Administración deberá investigar y evaluar tanto los hechos y circunstancias desfavorables, como los favorables a los intereses del disciplinado.
18. Igualdad material. En la actuación disciplinaria prevalecerá la igualdad, el Consejo Profesional de Administración dará el mismo trato y protección a todos los intervinientes.
19. Criterios para la graduación de la sanción. La imposición de cualquier sanción disciplinaria deberá responder a los principios de razonabilidad, necesidad y proporcionalidad, en armonía con los criterios que fija esta ley.
20. Interpretación. En la interpretación y aplicación del presente Código, el Consejo Profesional de Administración deberá tener en cuenta que la finalidad del proceso es la equidad, la efectividad de lo sustantivo, la búsqueda de la verdad material y el cumplimiento de los derechos y garantías debidos a las personas que en él intervienen.
21. Aplicación de principios rectores e integración normativa. En la aplicación del régimen disciplinario, prevalecerán los principios rectores contenidos en la Constitución Política y en esta ley. En lo no previsto en este Código, se aplicarán los tratados internacionales sobre

derechos humanos y deontología de los administradores; así como, lo dispuesto en el Código Disciplinario Único y demás normas que le sean aplicables.

Parágrafo. En lo que concierne a tipos de recursos, a excepción de los de apelación y queja que no proceden en este procedimiento, oportunidad para interponerlos, rechazo de los mismos, términos de etapas procesales, otros términos, firmeza de los actos administrativos, quejas, variación del pliego de cargos, notificaciones, comunicaciones y nulidades procesales; así como, la revocatoria directa y otros actos y procedimientos administrativos no contemplados en la presente ley, se aplicará en principio, los contemplados en la Ley 734 de 2002, la Ley 1437 de 2011 y la Ley 1474 del mismo año, y demás normas que le sean aplicables.

22. Oralidad. En la actuación procesal prevalecerá la oralidad, sin perjuicio de conservar un registro de lo acontecido. Así, de las actuaciones orales se levantará un acta breve y clara que sintetice lo actuado; las demás actuaciones constarán en expediente especial; los pronunciamientos del Consejo Profesional de Administración dentro del procedimiento disciplinario, serán a través de autos y resoluciones. Será pública a partir de la audiencia de decisión o fallo, debidamente ejecutoriado.
23. Acceso al expediente. El investigado tendrá acceso a la queja y demás partes del expediente disciplinario, solo a partir del momento en que sea escuchado en versión libre y espontánea o desde la notificación de cargos, según el caso.
24. Principio de publicidad. El Consejo Profesional de Administración, respetará y aplicará el principio de publicidad durante la investigación, no obstante, ni el quejoso, ni terceros interesados se constituirán en partes dentro de estas.

## CAPÍTULO II

### Falta disciplinaria definición y elementos

Artículo 21. *Definición de falta disciplinaria.* Se entiende por falta disciplinaria, toda violación a las prohibiciones, al correcto ejercicio de la profesión o al incumplimiento de los deberes u obligaciones impuestas por el Código de Ética adoptado en virtud de la presente ley, así como a los principios consagrados en la misma.

Artículo 22. *Elementos de la falta disciplinaria.* La configuración de la falta disciplinaria deberá estar enmarcada dentro de los siguientes elementos o condiciones:

- a) La conducta o el hecho violatorio de deberes, prohibiciones, inhabilidades o incompatibilidades inherentes a la profesión, debe haber sido cometido por un profesional de la administración o de alguna de sus denominaciones aplicables del mismo objetivo, similar denominación o equiparables contenidos académicos;

- b) La conducta o el hecho debe ser intencional o culposos;
- c) El hecho debe haber sido cometido en ejercicio de la profesión o de actividades conexas o relacionadas con esta;
- d) La conducta debe ser apreciable objetivamente y procesalmente debe estar probada;
- e) La sanción disciplinaria debe ser la consecuencia lógica de un debido proceso, enmarcado dentro de los postulados del artículo 29 de la Constitución Política y específicamente, del régimen disciplinario establecido en la presente ley.

Artículo 23. *Función de la sanción disciplinaria.* La sanción disciplinaria tiene una función preventiva y correctiva para garantizar la efectividad de los principios y fines previstos en la Constitución y la ley, los cuales deben siempre observarse en el ejercicio de la administración.

## CAPÍTULO III

### De las sanciones

Artículo 24. *Faltas susceptibles de sanción disciplinaria.* Será susceptible de sanción disciplinaria todo acto u omisión del profesional, intencional o culposos, que implique violación de las prohibiciones; de los deberes y faltas previstas en este código.

Artículo 25. *De las sanciones aplicables.* El Consejo Profesional de Administración, en ejercicio de su potestad disciplinaria, podrá imponer las siguientes sanciones a quienes contravengan las disposiciones del presente Código de Ética, de acuerdo a las reglas y principios para graduar faltas que esta ley contempla.

1. Amonestación por escrito.
2. Multas sucesivas hasta de 10 smlmv vigentes al momento de la sanción a favor del Consejo Profesional de Administración.
3. Suspensión temporal de la matrícula profesional e inhabilitación para el ejercicio profesional de la Administración hasta por un (1) año.
4. Cancelación definitiva de la matrícula profesional que conlleva a la inhabilitación permanente para el ejercicio de la profesión.

Artículo 26. *Clasificación de las faltas.* Las faltas disciplinarias son: a) Gravísimas, b) Graves, y c) Leves.

Artículo 27. *Faltas gravísimas.* Constituyen faltas gravísimas y darán lugar a la cancelación de la matrícula profesional e inhabilitación permanente en el ejercicio de la profesión:

1. Haber sido condenado por delito contra la propiedad o la economía nacional, contra los intereses de sus clientes, colegas o autoridades de la República, siempre y cuando, la conducta punible comprenda el ejercicio de la administración y las denominaciones aplicables del mismo objetivo, similar

denominación o equiparables contenidos académico.

2. Haber ejercido la profesión durante el tiempo de suspensión de la matrícula profesional e inhabilitación.
3. Ser reincidente por tercera vez en sanciones de suspensión por razón del ejercicio de la profesión, o por sanciones de multa en más de cuatro ocasiones.
4. Haber obtenido la inscripción de la matrícula profesional con base en documentos falsos, apócrifos o adulterados.
5. Derivar, de manera directa o por interpuesta persona, indebido o fraudulento provecho patrimonial en ejercicio de la profesión, con consecuencias graves para la parte afectada.
6. Obstaculizar, en forma grave, las investigaciones que realice el Consejo Profesional de Administración respectivo.
7. El abandono injustificado de los encargos o compromisos profesionales, cuando con tal conducta causen grave detrimento al patrimonio económico del cliente o se afecte, de la misma forma el patrimonio público.
8. La utilización fraudulenta de las hojas de vida de sus colegas para participar en concursos, licitaciones públicas, lo mismo que para suscribir los respectivos contratos.

Parágrafo. La sanción de cancelación al profesional de administración de que trata el numeral 1), podrá ser levantada mediante constancia de rehabilitación, a los 5 años de ejecutoriada la sentencia.

Artículo 28. *Faltas graves y leves.* Constituye falta disciplinaria grave y leve el incumplimiento de los deberes, la violación al régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses consagrado en la Constitución y en las leyes.

La gravedad o levedad de las faltas se establecerá con los siguientes criterios:

- A. Criterios generales:
  - a) La trascendencia social de la conducta;
  - b) La modalidad de la conducta;
  - c) El perjuicio causado;
  - d) El grado de culpabilidad;
  - e) El grado de perturbación a terceros o a la sociedad;
  - f) La falta de consideración con sus clientes, patronos, subalternos y en general, con las personas a las que pudiera afectar con su conducta;
  - g) La reiteración en la conducta;
  - h) La jerarquía y mando que el profesional disciplinado tenga dentro de su entidad, sociedad, la persona jurídica a la que pertenece o representa, etc.;
  - i) La naturaleza de la falta y sus efectos, según la trascendencia social de la misma,

el mal ejemplo, la complicidad con otros profesionales y el perjuicio causado;

- j) Las modalidades o circunstancias de la falta, teniendo en cuenta el grado de preparación, el grado de participación en la comisión de la misma y el aprovechamiento de la confianza depositada en el profesional disciplinado;
  - k) Los motivos determinantes, según se haya procedido por causas innobles o fútiles, o por nobles y altruistas;
  - l) El haber sido inducido por un superior a cometerla.
- B. Criterios de atenuación:
- a) La confesión de la falta antes de la formulación de cargos. En este caso la sanción no podrá ser la exclusión siempre y cuando carezca de antecedentes disciplinarios por el ejercicio de la profesión;
  - b) Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado. En este caso se sancionará con amonestación escrita, siempre y cuando carezca de antecedentes disciplinarios.
- C. Criterios de agravación:
- a) La afectación a los derechos humanos;
  - b) La afectación de derechos fundamentales;
  - c) Atribuir la responsabilidad disciplinaria infundadamente a un tercero;
  - d) La utilización en provecho propio o a favor de un tercero de los dineros, bienes o documentos que hubiere recibido en virtud de la empresa encomendada;
  - e) Cuando la falta se realice con la intervención de varias personas, sean particulares o servidores públicos;
  - f) Cuando la conducta se ejerce aprovechando las condiciones de ignorancia, inexperiencia, buena fe o necesidad del afectado;
  - g) Haber sido sancionado disciplinariamente dentro de los 5 años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga.

Artículo 29. *Escala de sanciones.* Los administradores a quienes se les compruebe la violación de las normas contenidas en la presente ley, estarán sometidos a las siguientes sanciones por parte del Consejo Profesional de Administración:

- a) Las faltas calificadas como leves a título de culpa, sea que el administrador disciplinado registre o no antecedentes disciplinarios, darán lugar a la aplicación de la sanción de amonestación por escrito, la cual constará en el registro que se lleve para tal fin;
- b) Las faltas calificadas como leves a título de dolo, cuando el administrador disciplinado no registre antecedentes disciplinarios, dará lugar a la aplicación de la sanción de multa, hasta de 5 smlmv;
- c) Las faltas calificadas como leves a título de dolo, cuando el administrador disciplinado

registre antecedentes disciplinarios, dará lugar a la aplicación de la sanción de multa de 5 smlv a 10 smlmv;

- d) Las faltas calificadas como graves culposas, siempre y cuando el administrador disciplinado no registre antecedentes disciplinarios, darán lugar a la aplicación de la sanción de suspensión temporal de la matrícula e inhabilitación para el ejercicio profesional de la Administración por un término de uno (1) a (6) meses;
- e) Las faltas calificadas como graves culposas, siempre y cuando el administrador disciplinado registre antecedentes disciplinarios, darán lugar a la aplicación de la sanción de suspensión temporal de la matrícula e inhabilitación para el ejercicio profesional de la Administración por un término de seis (6) meses a un (1) año;
- f) Las faltas calificadas como gravísimas, siempre darán lugar a la aplicación de la sanción de cancelación definitiva de la matrícula profesional que conlleva a la inhabilitación permanente para el ejercicio de la profesión.

**Artículo 30. Concurso de faltas disciplinarias.** El profesional que con una o varias acciones u omisiones infrinja las disposiciones aquí contenidas, o varias veces la misma disposición, quedará sometido a la que establezca la sanción más grave o en su defecto, a una mayor.

**Artículo 31. Circunstancias que justifican la falta disciplinaria.** La conducta se justifica cuando se comete:

- a) Por fuerza mayor o caso fortuito;
- b) En estricto cumplimiento de un deber legal;
- c) En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.

#### CAPÍTULO IV

##### Del procedimiento disciplinario

**Artículo 32. Iniciación del proceso disciplinario.** El proceso disciplinario de que trata el presente título, se iniciará por queja interpuesta por cualquier persona, natural o jurídica, sea de naturaleza privada o pública, la cual deberá formularse ante el Consejo Profesional de Administración.

En los casos de público conocimiento o hecho notorio y cuya gravedad lo amerite, a juicio del Consejo Profesional de Administración, este deberá asumir de oficio la indagación preliminar o investigación disciplinaria.

**Artículo 33. Ratificación de la queja.** Recibida la queja por el Consejo Profesional de Administración a través de la Dirección Ejecutiva, procederá a ordenarse la ratificación bajo juramento de la queja por parte del quejoso.

**Artículo 34. Renuencia a la ratificación de la queja.** En caso de que el quejoso sea renuente a rendir la ratificación y ampliación juramentada

y esta fuera absolutamente necesaria para poder continuar la indagación preliminar, por carecer la queja de elementos suficientes para establecer algún indicio en contra del profesional o su debida identificación o individualización, la Dirección Ejecutiva ordenará sumariamente el archivo de la queja, actuación de la que rendirá informe al Consejo Directivo. Si la gravedad lo amerita o la queja es interpuesta por una entidad pública u organismo de control público, no se necesitará ratificación de la queja.

**Artículo 35. Falta de competencia.** En los eventos en que se verifique que no existe competencia por parte del Consejo Profesional de Administración, se efectuará el traslado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 159 y siguientes de la Ley 1437 de 2011 y/o en los artículos 74 y siguientes de la Ley 734 de 2002, a la autoridad que deba conocer del caso en particular.

**Artículo 36. Conflictos de competencia.** Todo conflicto de competencias, sea positivo o negativo, será resuelto de acuerdo con lo establecido en el artículo 158 de la Ley 1437 de 2011 y/o en el artículo 82 y siguientes de la Ley 734 de 2002.

**Artículo 37. Procedencia, fines y trámite de la indagación preliminar.** En caso de duda sobre la procedencia de la investigación disciplinaria y la identificación o individualización del autor de una falta disciplinaria, se ordenará una indagación preliminar que tendrá como fin verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria o si se ha actuado al amparo de causal de exclusión de responsabilidad.

**Artículo 38. Indagación preliminar.** La indagación preliminar será adelantada por el Consejo Profesional de Administración a través de la persona que este designe para ello y no podrá excederse de seis (6) meses, contados a partir de la fecha del auto que ordena su apertura, durante los cuales se decretarán y practicarán las pruebas que el investigador considere pertinentes y que conduzcan a la comprobación de los hechos. En el caso de individualizar para ese momento al posible autor, se le notificará el inicio de la indagación preliminar.

**Artículo 39. Pruebas en la indagación preliminar.** Para el cumplimiento de los fines de la indagación preliminar, el investigador designado por la Dirección Ejecutiva del Consejo Profesional de Administración hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá oír en versión libre y espontánea al profesional para determinar la individualización o identificación de los intervinientes en el hecho investigado.

**Artículo 40. Informe y calificación del mérito de la indagación preliminar.** Terminada la etapa de indagación preliminar, la Dirección Ejecutiva o quien sea designado para tal fin, procederá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a rendir un informe a la Presidencia y a la Secretaría del Consejo Directivo, para que estos, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recibo, califiquen lo actuado mediante auto motivado,

en el que se determinará si hay o no mérito para adelantar investigación formal disciplinaria contra el profesional disciplinado.

En caso afirmativo, en el mismo acto se formulará el auto de investigación disciplinaria formal. Si no se encontrare mérito para seguir la actuación, la Presidencia y la Secretaría del Consejo ordenarán en la misma providencia el archivo del expediente y se comunicará la decisión al quejoso y a los profesionales involucrados.

Artículo 41. *Procedencia de la Investigación Disciplinaria.* Cuando, con fundamento en la queja, en la información recibida o en la indagación preliminar, se identifique al posible autor o autores de la falta disciplinaria, el investigador iniciará la investigación disciplinaria formal.

Artículo 42. *Finalidad de la decisión sobre la investigación disciplinaria formal.* La investigación disciplinaria formal tiene por objetivo verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria; esclarecer los motivos determinantes, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se cometió, el perjuicio causado, y la responsabilidad disciplinaria.

Artículo 43. *Contenido de la investigación disciplinaria formal.* La decisión que ordena abrir investigación disciplinaria deberá contener:

1. La identidad del posible autor o autores.
2. La relación de pruebas cuya práctica se ordena; para el efecto, se incluirá también la orden de incorporar a la actuación los antecedentes disciplinarios del investigado.
3. La orden de informar y comunicar esta decisión, de conformidad con lo señalado en la Ley 734 de 2002.

Artículo 44. *Notificación de la investigación disciplinaria formal.* La Dirección Ejecutiva o quien esta delegue notificará la investigación disciplinaria formal al profesional investigado, dejándose constancia en el expediente. No obstante, de no poder efectuarse la notificación personal, se hará por edicto en los términos establecidos en la Ley 1437 de 2011. En dicha comunicación de notificación se deberá informar al investigado que tiene derecho a designar defensor. Si transcurrido el término de la notificación por edicto el investigado no compareciere, se solicitará al Consejo Nacional o Seccional de la Judicatura el nombramiento de un apoderado de oficio, con quien se continuará la actuación.

Artículo 45. *Término de la investigación disciplinaria formal.* El término de la investigación disciplinaria formal será de 12 meses contados a partir de la decisión de apertura de investigación disciplinaria formal. En los procesos que se adelanten por faltas gravísimas, la investigación disciplinaria no podrá exceder de 18 meses. Este término podrá aumentarse hasta en una tercera parte cuando en la misma actuación se investiguen varias faltas o a dos o más inculpados.

Cuando se haya recaudado prueba que permita la formulación de cargos, o vencido el término de la investigación, el investigador designado por la Dirección Ejecutiva del Consejo Profesional de Administración, mediante decisión de sustanciación modificable y que solo admitirá el recurso de reposición, declarará cerrada la investigación. En firme la providencia anterior, la evaluación de la investigación disciplinaria se verificará en un plazo máximo de quince (15) días.

Dentro de estos quince (15) días enunciados anteriormente, la Dirección Ejecutiva procederá a rendir un informe a la Presidencia y la Secretaría del Consejo Directivo, para que estos, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recibo, califiquen lo actuado mediante auto motivado, en el que se determinará si hay o no mérito para abrir pliego de cargos contra el profesional disciplinado.

Artículo 46. *Decisión de evaluación.* En caso afirmativo, de acuerdo con el artículo anterior, se le formulará con el mismo auto el correspondiente auto de apertura de cargos. Si no se encontrare mérito para seguir la actuación, la Presidencia y la Secretaría del Consejo Directivo ordenarán en la misma providencia el archivo del expediente, informando sucintamente la determinación al Consejo en la siguiente sesión ordinaria, para que quede consignado en el acta respectiva, comunicando la decisión adoptada al quejoso, en caso de archivo, y al profesional investigado, por notificación, en caso de apertura de cargos.

Parágrafo. Contra el auto de archivo en cualquier etapa, y contra el fallo absolutorio, procede, para el quejoso, el recurso de reposición, el cual debe interponerse en los términos de la Ley 734 de 2002. El auto de archivo o el fallo absolutorio deben comunicarse al quejoso.

Artículo 47. *Procedencia de la decisión de cargos.* La Presidencia y la Secretaría del Consejo Directivo entonces formularán pliego de cargos cuando esté objetivamente demostrada la falta y exista prueba que comprometa la responsabilidad del investigado. Contra el auto que ordena la apertura de pliego de cargos no procede recurso alguno.

Artículo 48. *Contenido de la decisión de cargos.* La decisión mediante la cual se formulen cargos al investigado contendrá:

1. Descripción y determinación de la conducta investigada, con indicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que se realizó.
2. Las normas presuntamente violadas y el concepto de la violación, concretando la modalidad específica de la conducta.
3. La identificación del autor o autores de la falta.
4. El análisis de las pruebas que fundamentan cada uno de los cargos formulados.
5. La exposición fundada de los criterios tenidos en cuenta para determinar la gravedad o levedad de la falta.

6. La forma de culpabilidad.
7. El análisis de los argumentos expuestos por los sujetos procesales.
8. Las sanciones aplicables.

Artículo 49. *Notificación pliego de cargos.* La Dirección Ejecutiva notificará personalmente el pliego de cargos al profesional investigado. No obstante, de no poder efectuarse la notificación personal, se hará por edicto en los términos establecidos en los artículos 100 y siguientes de la Ley 1437 de 2011.

Si transcurrido el término de la notificación por edicto el investigado no compareciere, se solicitará al Consejo Seccional de la Judicatura el nombramiento de un apoderado de oficio (de la lista de abogados inscritos ante el Consejo Seccional de la Judicatura), con quien se continuará la actuación.

Artículo 50. *Traslado del pliego de cargos.* Surtida la notificación, se dará traslado al profesional inculcado por el término improrrogable de diez (10) días hábiles para presentar descargos por escrito, solicitar y aportar pruebas. Para tal efecto, el expediente permanecerá a la disposición del investigado en la Dirección Ejecutiva.

Artículo 51. *Traslado especial del pliego de cargos.* Para los profesionales inculcados que residan fuera de Bogotá, el término de descargos será de veinte (20) días hábiles a partir de la notificación; y para los residentes en el extranjero, de treinta (30) días hábiles a partir de la notificación. Las notificaciones fuera del país se atenderán de acuerdo con las normas generales del derecho procesal.

Artículo 52. *Etapas probatorias.* Vencido el término de traslado, la Dirección Ejecutiva resolverá, mediante auto, sobre las nulidades propuestas y ordenará la práctica de las pruebas que hubieren sido solicitadas, de acuerdo con los criterios de conducencia, pertinencia y necesidad. Además, ordenará de oficio las que considere necesarias. Las pruebas ordenadas se practicarán en un término no mayor a noventa (90) días.

Artículo 53. *Traslado para alegatos de conclusión.* Si no hubiere pruebas que practicar o habiéndose practicado las señaladas en la etapa de juicio disciplinario, la Dirección Ejecutiva, mediante auto de sustanciación modificable, ordenará traslado común de 10 días para que los sujetos procesales puedan presentar alegatos de conclusión.

Artículo 54. *Decisión-Fallo.* Vencido el término probatorio previsto, o si no hubiere pruebas que practicar, los miembros del Consejo Directivo del Consejo Profesional de Administración, con base en la evaluación de las pruebas correspondientes, proferirán fallo dentro de los 20 días hábiles siguientes al vencimiento del término de traslado para presentar alegatos de conclusión.

Artículo 55. *Quórum decisorio - Fallo.* La decisión de fallo deberá ser adoptada por la mitad más uno de los miembros del Consejo Directivo

del Consejo Profesional de Administración en calidad de jueces disciplinarios.

Artículo 56. *Del acto administrativo decisorio.* La decisión de fallo que adopte el Consejo Profesional de Administración en virtud del procedimiento disciplinario que esta ley contempla será sancionatoria o absolutoria y deberá ser motivada.

Parágrafo. La decisión que adopte el Consejo Profesional de Administración constará en resolución, esta deberá ser motivada y contendrá:

- a) La individualización del disciplinado;
- b) La relación sucinta de los hechos;
- c) La alusión a los fundamentos de la defensa;
- d) La relación y valoración probatoria;
- e) La decisión ordenando el correspondiente registro;
- f) Las firmas del Presidente y Secretario del Consejo;
- g) La indicación de la procedencia del recurso de reposición.

Artículo 57. *Ejecución y registro de la sanción.* Notificado el acto administrativo definitivo, el Consejo Profesional de Administración anotará la sanción impuesta en el correspondiente registro que se lleve para tal fin. La sanción debidamente ejecutoriada comenzará a regir a partir de la fecha de su inscripción.

Artículo 58. *De los salvamentos de voto.* Los salvamentos de voto respecto a la decisión final, si los hay, deberán constar en el acta de la reunión respectiva y deberán contener los fundamentos de por qué se aleja de la decisión mayoritaria.

Artículo 59. *Notificación de la decisión.* La decisión adoptada por el Consejo se notificará personalmente al investigado o a su apoderado.

Artículo 60. *Recurso de reposición.* Contra dicha providencia solo procede el recurso de reposición ante el Consejo Directivo del Consejo Profesional de Administración; el recurso deberá presentarse por escrito con el lleno de los requisitos descritos en el artículo 77 de la Ley 1437 de 2011 dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación.

Parágrafo. Si el fallo es absolutorio, se le comunicará al quejoso, de conformidad con lo previsto en el artículo 109 de la Ley 734 de 2002. Contra la decisión absolutoria procede para el quejoso el recurso de reposición ante el Consejo Profesional de Administración, el cual deberá interponerse por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al cumplimiento de la comunicación.

Artículo 61. *Resolución del recurso de reposición.* El Consejo Profesional de Administración, mediante resolución motivada, resolverá el recurso interpuesto dentro de los términos señalados en los artículos 83 y siguientes de la Ley 1437 de 2011, determinación que será

definitiva y contra la cual no procederá recurso alguno.

Artículo 62. *Cómputo de la sanción.* Las sanciones impuestas por violaciones al presente régimen disciplinario empezarán a computarse a partir de la fecha de la notificación y debida ejecutoria del acto que se haga al profesional sancionado de la decisión del Consejo Profesional de Administración y sobre lo definido en el recurso de reposición.

Artículo 63. *Ejecución y registro de la sanción.* Notificado y ejecutoriado el acto administrativo definitivo, el Consejo Profesional de Administración anotará la sanción impuesta en el correspondiente registro que se defina para tal fin. Esta comenzará a regir a partir de la fecha.

Artículo 64. *Aviso de la sanción.* De toda sanción disciplinaria impuesta a un profesional a través de la Dirección Ejecutiva se dará aviso a la Procuraduría General de la Nación y a la Personería de la ciudad o municipio donde se generó la falta.

Artículo 65. *Prescripción de la facultad sancionatoria.* La acción disciplinaria prescribe en cinco años, contados para las faltas instantáneas desde el día de su consumación y para las de carácter permanente o continuado desde la realización del último acto ejecutivo de la misma.

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

Artículo 66. Establézcase el 4 de noviembre de cada año como el Día Nacional del Administrador.

Artículo 67. En los aspectos no contemplados en este Código se seguirá lo previsto en el Código Único Disciplinario y la Ley 1437 de 2011 en tanto le sean compatibles.

Artículo 68. *Vigencia y derogatorias.* La presente ley rige a partir de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Ley 60 de 1981 y el Decreto Reglamentario número 2718 de 1984.

Las disposiciones aquí previstas no son aplicables a la profesión de Administración Pública, que por su enfoque y por su especialidad para el sector público, seguirá rigiéndose por la Ley 1006 de 2006 y su Decreto Reglamentario número 2211 de 2006, así mismo todas aquellas profesiones afines y auxiliares que actualmente tienen regulación especial.

Parágrafo transitorio. Los efectos relativos al Código de Ética del presente texto normativo se mantendrán suspendidos transitoriamente por un lapso de 180 días prorrogables hasta por otros 180 días contados a partir de la publicación de la presente ley, en atención a la necesidad del establecimiento de las herramientas orgánicas y funcionales para su correcto ejercicio al interior del Consejo de Administración.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, me permito presentar el texto definitivo aprobado

en sesión Plenaria del Senado de la República del día 25 de abril de 2018, al Proyecto de ley número 267 de 2017 Senado, 213 de 2017 Senado, *por medio de la cual se dictan normas para el ejercicio de la profesión de administración, se expide el Código de Ética, se deroga la Ley 60 de 1981 y su Decreto Reglamentario número 2718 de 1984, y se dictan otras disposiciones.*

Cordialmente,

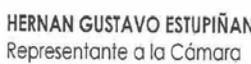
De los Honorables Congresistas,



HARRY GIOVANNY GONZALEZ  
Representante a la Cámara



GUILLERMO GARCIA REALPE  
Senador de la República



HERNAN GUSTAVO ESTUPIÑAN  
Representante a la Cámara

## PROYECTO DE LEY NÚMERO 219 DE 2018

*por medio de la cual se dictan normas para el ejercicio de la profesión de administración, se expide el Código de Ética, se deroga la Ley 60 de 1981 y su Decreto reglamentario 2718 de 1984, y se dictan otras disposiciones.*

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

#### I. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO

De conformidad con lo establecido en esta exposición de motivos el proyecto de ley, su objetivo se centra en:

##### a) De los programas de administración

La academia colombiana ha generado programas que contribuyen grandemente con la formación de talento humano innovador, emprendedor, ético, con capacidad de diseñar e implementar soluciones que permitan el uso óptimo de los recursos humanos. Es así como en varias universidades colombianas se abrieron programas dedicados a la formación de profesionales en áreas administrativas, en distintas disciplinas, con el objetivo de que puedan aplicar y desarrollar sus conocimientos en el ámbito regional, nacional e internacional.

Las facultades de Administración crearon un órgano rector, con el objeto de identificar políticas de desarrollo, y compartir experiencias y acciones, que fortalecieran los diversos programas, sobre todo ante los entes de fomento y control de la Educación Superior. Fue así como en 1982, se agremiaron y crearon la Asociación Colombiana de Facultades de Administración (Ascolfa en adelante). Hoy en día son miembros 159 universidades, con facultades, escuelas y programas de administración en todo el país[1] [1]. Henry Etzkowitz, historiador y sociólogo y Loet Leydesdorff, sociólogo y bibliómetra, estudian los vínculos que se están produciendo

entre el Gobierno, la academia y la empresa, anteriormente aisladas, acercándose a una teoría: “La Triple Hélice”[2][2]. Lo anterior es evidencia suficiente del impacto que esta relación tiene y que con este proyecto de ley se pretende fomentar.

La academia sin duda alguna es indispensable para el desarrollo del país. La evolución de la universidad, los avances tecnológicos han generado que las esferas que produzcan mayor contribución al desarrollo modifiquen su radio de acción. De esta forma las necesidades que genera la “sociedad del conocimiento” llevan a que cada uno de los actores de las relaciones trilaterales de la universidad, el Estado y la empresa desempeñe un rol que desborda su misión tradicional[3][3]. Es así, como el presente proyecto de ley pretende acercar estos actores y generar igualdad de oportunidades para los profesionales de la administración, el mismo, se adelantó con la cooperación del especialista Carlos Francisco Tello Perdomo, docente de la Corporación Universitaria del Huila (Corhuila).

Ahora bien, la normatividad actual presenta una limitante para el trámite de registro de los profesionales en administración. La Ley 60 de 1981 reconoció la profesión de Administración de Empresas y dictó las normas sobre su ejercicio en el territorio colombiano. Así mismo, por medio de esta ley fue creado el Consejo Profesional de Administración de Empresas y consagró en su artículo cuarto lo siguiente:[4][4]

Para ejercer la profesión de Administrador de Empresas en el territorio de la República, se deberán llenar los siguientes requisitos:

- a) Título Profesional, expedido por Institución de Educación Superior aprobada por el Gobierno Nacional;
- b) Matrícula Profesional, expedida por el Consejo Profesional de Administración de Empresas.

La Ley 20 de 1988, en aplicación de la Ley 60 de 1981, estableció la equivalencia entre las profesiones de Administración de Negocios y la profesión de Administración de Empresas. Así mismo, se hizo extensivo a los profesionales en Administración de Negocios la definición, actividades, requisitos, sanciones, matrícula, título, que por la Ley 60 se estableció para los profesionales en Administración de Empresas. Así, de acuerdo con las normas aplicables, la competencia otorgada al Consejo Profesional de Administración de Empresas para expedir la matrícula y la tarjeta profesional se encuentra limitada a los títulos profesionales en administración de empresas o administración de negocios.

En el contexto latinoamericano el nombre de carreras derivadas de la Administración presenta una amplia variedad de énfasis, y una tendencia creciente con enfoque hacia las finanzas, los negocios y el comercio. Según el SNIES, existe en las Instituciones de Educación Superior

de Colombia, un total de 390 programas con Registro Calificado en el área de la Economía, Administración, Contaduría y afines y núcleo básico de conocimiento la Administración, y con denominación Administración como se establece en la siguiente tabla.

**Tabla 1. Programas del Área de Conocimiento Administración**

NOMBRE DEL PROGRAMA	NÚMERO DE PROGRAMAS
Administración	8
Administración Financiera, Administración de Empresas y Finanzas, Administración Bancaria y Financiera, Administración Financiera y de Sistemas, Administración Financiera y de Negocios Financieros, Administración y Negocios Internacionales.	27
Administración Agropecuaria, Administración de Empresas Agropecuarias, Administración de Empresas Agroindustriales.	14
Administración Ambiental, Administración Ambiental y de Recursos Naturales, Administración de Empresas y Gestión Ambiental, Administración del Medio Ambiente y de Recursos Naturales	8
Administración Comercial, Administración de Comercio Exterior, Administración de Empresas Comerciales, Administración de Comercio Internacional.	7
Administración de Mercadeo, Administración de Mercadeo y Finanzas, Administración de Mercadeo y Logística.	7
Administración Turística y Hotelera, Administración de Empresas Turísticas, Administración Turística, Administración del Turismo Sostenible.	24
Administración de Negocios, Administración de Negocios Internacionales	21
Otras Administraciones en Gestión Humana, Administración Logística, Administración Pública, Administración de Servicios, Administración Deportiva, Administración Empresarial.	40

Fuente: SNIES enero 2013.

La Resolución número 2767 de 2003 del Ministerio de Educación Nacional, definió las características específicas de calidad para los programas de pregrado en los programas de Administración que fueron acogidas en su momento por las universidades y en la que se definió tres áreas de formación: básica, profesional y humanística y se fijaron las pautas para que cada institución organizara su currículo de acuerdo a las áreas y componentes por área en correspondencia con su misión y proyecto educativo institucional. Las estructuras curriculares de los planes de estudio de los programas en Administración, tienen como referencia el modelo del proceso administrativo, las áreas funcionales, áreas del conocimiento de apoyo y cursos de integración.

De acuerdo con el artículo 1° del Decreto número 1295 del 20 de abril de 2010, para ofrecer y desarrollar un programa académico de educación superior, se requiere contar previamente con el registro calificado del mismo, otorgado por el Ministerio de Educación Nacional a las instituciones de educación superior legalmente reconocidas en Colombia, mediante acto administrativo. Así, existe reconocimiento previo

para que un título pueda ser considerado como tal. En la actualidad la limitante que enfrentan profesionales cuyo título es válido es poder acceder al registro y con ello a la expedición de su matrícula profesional.

31,3% de los 1.381.761 títulos que se entregaron en 2009 (es decir, 425.895) fueron otorgados en programas académicos relacionados con economía y administración<sup>[5][5]</sup>. Una gran cantidad de profesionales de los graduados del país, están dentro de la formación de administrador y muchos de ellos aún no poseen tarjeta profesional. Lo anterior, promueve una desventaja competitiva frente a otros que la poseen. Se estima que alrededor de 2.000 egresados de programas universitarios en Administración Bancaria y Financiera del país no se les expide tarjeta profesional, casos similares ocurren en otros programas universitarios en administración: hotelería, turismo, entre otras.

De acuerdo con cifras del Ministerio de Educación Nacional en 2009, el 34% de los egresados profesionales tiene un título en economía, administración y afines. Aproximadamente, más de 170.000 egresados de facultades de administración no cuentan con posibilidades de registro. Con ello, y ante la exigencia en muchos casos de la tarjeta profesional, se está limitando su ejercicio laboral en Colombia.

#### **b) Ámbito de competencia del Consejo Profesional de Administración**

Dentro del marco de competencia del Consejo Profesional de Administración, no se previó la convalidación de títulos entre los programas de Administración para efectos de la expedición de la tarjeta profesional, pese a que las instituciones universitarias contaban con todos los permisos exigidos por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) y la correspondencia tanto en el perfil profesional como el ocupacional, la similitud con el área de conocimiento de los administradores.

La Ley 60 de 1981, en su artículo 4º, consagró como requisitos para ejercer la profesión de Administrador de Empresas el título profesional expedido por una institución de educación superior debidamente certificada por la autoridad competente y la matrícula profesional expedida por el Consejo. Posteriormente, mediante la Ley 20 de 1988, en el artículo 1º se establece la equivalencia entre la profesión de Administrador de Empresas y Administración de Negocios.

En la medida en que para otorgar la tarjeta profesional se exige puramente el título de “administrador de empresas”, se está viendo afectado otro número considerable de profesionales del área de la administración, los cuales cursaron sus estudios superiores de conformidad con el programa ofrecido por las instituciones, dentro del marco de la autonomía universitaria otorgada por el constituyente, estudios en programas que se han venido adaptando a las dinámicas propias del desarrollo de la ciencia y de la técnica y en atención al énfasis que se pretende dar por la institución, con miras a brindar una mejor preparación, claro

está, sin perderse de vista el núcleo básico de formación.

De tales disposiciones se han generado varias vicisitudes, en especial para los egresados de carreras afines del núcleo de administración, a quienes el Consejo no les expide tarjeta profesional debido a la falta de competencia.

Esta circunstancia ha conllevado no tramitar varias peticiones, generándose la devolución sin trámite de solicitudes de profesionales de administración y fallos desfavorables en sede de tutela.

Sobre el particular, la Corte Constitucional a través de Sentencia T-207 de 2010, M. P.: Nilson Pinilla Pinilla, indicó:

Resulta desatinado que el Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE) le impida al accionante matricularse como el profesional que es, después de cursar y aprobar los programas establecidos, dentro de los derroteros indicados por los entes públicos reguladores de la educación superior, que han observado los parámetros internacionalmente delineados. Es entonces evidente que al demandante le ha sido vulnerada su confianza legítima y, con ello, alterada la facultad de desempeñar la profesión escogida, en conexidad con el derecho al trabajo, circunstancia que es obvia por la existencia misma del requisito de la matrícula y la expedición de la tarjeta profesional; además del derecho a la igualdad frente a otros administradores de empresa, a quienes sí se les ha matriculado y expedido la tarjeta profesional respectiva, habiendo cursado similares programas.

También es evidente que el debido proceso administrativo le ha sido conculcado, por la indefinición de qué actuación debe realizar, y ante quién, para que se le inscriba y reconozca en la profesión que apropiadamente cursó y aprobó.

En su lugar, se protegerán los referidos derechos de Diego Hernán Murillo Penagos y se ordenará al Consejo Profesional de Administración de Empresas (CPAE), por conducto de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha realizado, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de esta sentencia, matricule al mencionado Administrador de Empresas y le expida la correspondiente tarjeta profesional.

De otra parte, para evitar la repetición de similares omisiones (inciso final artículo 24 D. 2591 de 1991) y consecuentes quebrantamientos de derechos fundamentales, como los aquí protegidos y en igualdad ante Diego Hernán Murillo Penagos, se prevendrá al CPAE para que tome las medidas que permitan la homologación del título de Administrador de Empresas con otros autorizados de similar denominación, igual objetivo y equiparables contenidos académicos.

Bajo estos supuestos, el Consejo Profesional de Administración debe gestionar lo pertinente de cara a amparar y legalizar el ejercicio profesional de las carreras de administración, con

el mismo objetivo y contenidos académicamente equiparables a los de la carrera de administración de empresas, es decir, que tengan el mismo núcleo básico, garantizando la matrícula y expedición de las tarjetas profesionales.

Es por estas razones de hecho y de derecho referidas previamente, por las cuales, resulta necesario unificar y regular la profesión de Administración en Colombia, mediante la integración de tales programas y de sus denominaciones asimilables; por citar algunos ejemplos: Administración Agropecuaria, Administración Aeronáutica, Administración Turística y Hotelera, Administración Industrial, etc., de acuerdo a los criterios trazados por el Ministerio de Educación Nacional, (MEN), en materia de educación, y siempre y cuando sean profesiones que no estén reguladas por otras instituciones.

Empero, no basta con solo unificar bajo una misma tarjeta profesional los programas de administración, sino regular su ejercicio, vigilancia y control. Conscientes de la importancia de la materia, mediante la presentación de este proyecto de ley en el cual se da cobertura para la expedición de tarjetas profesionales a las carreras que hagan parte del ámbito de conocimiento de la administración, así como los programas que tengan el mismo objetivo, similar denominación o equiparables contenidos académicos, se da lugar a la inclusión, socialización y participación activa de las autoridades competentes, estudiantes, egresados docentes e instituciones académicas y empresarios de las diferentes carreras, con el objeto de llenar este vacío normativo.

### c) Naturaleza del Consejo Profesional

Adentrándonos a la naturaleza del Consejo Profesional de Administración de Empresas, el Consejo de Estado la revisó a través del concepto del **11 de febrero de 1996**, Radicado número 583<sup>[1]</sup>, M. P. Roberto Suárez Franco, en los siguientes términos:

*“(…) Mediante el citado estatuto legal se creó el Consejo Profesional de la especialidad, no propiamente como una dependencia de la Administración Pública de las contempladas en el artículo 16 del decreto 1050 de 1968, sino como organismo con una fisonomía propia que ejerce unas funciones especiales descritas en los artículos 9º y 11 de la ley 60 de 1981.*

*“(…) teniendo en cuenta que se encuentra adscrito al Ministerio de Desarrollo Económico, al que le corresponde aprobar los actos que aquel expide, se concluye que el Consejo participa de la naturaleza de una entidad de derecho público; sin embargo, no corresponde a la naturaleza de establecimiento público, ni a la de empresa industrial y comercial del Estado como tampoco a una sociedad de economía mixta.*

*No obstante, el legislador al crear el Consejo de Administración de Empresas le asignó una tipología propia. En efecto, no le otorgó personería jurídica, como tampoco aparece que*

*la haya adquirido mediante un acto posterior a su creación; está ‘adscrito al Ministerio de Desarrollo’ razón por la cual ciertas decisiones para que tengan validez jurídica deben ser aprobadas por este; además las políticas que desarrolla en ejercicio de las funciones públicas deben ceñirse a las directrices que trace el Gobierno nacional.*

*Por otra parte, administrativamente goza de cierta autonomía, ya que los actos que expide en ejercicio de sus funciones, solo gozan de recurso de reposición ante el mismo Consejo (artículo 21 decreto 2718 de 1984).*

*En un mismo orden de ideas se llega a la conclusión de que el Consejo, no fue creado como una dependencia del Ministerio de Desarrollo, ni como un establecimiento público, pero sí se le invistió de facultades legales para cumplir funciones públicas; de todo lo cual se infiere que participa más de la naturaleza de un organismo de derecho público que de derecho privado, regido por la Ley 60 de 1981, el Decreto 1718 de 1984, y su reglamento interno”.*

En los términos de la Alta Corporación, el Consejo participa de la naturaleza de una entidad de derecho público; sin que esto indique que se trata de un establecimiento público, empresa industrial o una sociedad de economía mixta y en esa medida y de conformidad con el artículo 26 de la Constitución Política ejerce funciones públicas.

Frente a las características del CPAE, está adscrito actualmente al despacho del Ministro (a) de Comercio, Industria y Turismo, sin que goce de personería jurídica, ni de autonomía presupuestal y con autonomía administrativa parcial.

Con el propósito de que el Consejo cumpla su nuevo rol, ámbito de competencia, y su nueva función, conocer de quejas en virtud de faltas a la ética profesional, debe ser capaz de representarse, adquirir, modificar, restringir, extinguir derechos o intereses legítimos y contraer obligaciones, garantizando por supuesto el cumplimiento de la Constitución Política y la ley; también, de manejar su propio presupuesto teniendo en cuenta sus criterios y necesidades, y finalmente, tener la facultad de organizarse internamente.

En consecuencia, a partir de esta iniciativa se propone otorgarle personería jurídica, autonomía presupuestal y administrativa, no obstante, continuará trabajando conjuntamente con el Ministerio de Comercio Industria y Turismo como entidad adscrita.

Finalmente, será objeto de cambio de denominación por Consejo Profesional de Administración, de acuerdo a la ampliación de su ámbito de competencia.

### d) Código de Ética del Administrador

Comoquiera que en el marco de la carrera de administración no existe un código de ética profesional como en otras carreras, se advierte la necesidad de crear un documento que establezca los lineamientos del ejercicio profesional y de los comportamientos éticos. Toda vez que todo

administrador debe tener presente en el ejercicio de su profesión que su actividad no solo está encaminada a los aspectos profesionales, sino que debe cumplir con una función socialmente responsable y de respeto de la dignidad humana.

Entre los aspectos a tener en cuenta se señalan:

- Probidad.
- Competencia y actualización profesional.
- Respeto entre colegas.
- Observancia de las normas.

En ese orden, la promulgación de contenidos éticos es básica, en aras de formar profesionales que propendan por el ejercicio ético y humano, frente a las situaciones que les corresponde asumir, que tomen una actitud filosófica y reflexiva frente a su vida, como de las discusiones que plantea el entorno a los sistemas éticos en cada época de su desarrollo y particularmente en su labor, así como que se exijan conocimientos humanísticos básicos para la vida personal y profesional.

En otras palabras, el accionar diario del profesional de la administración debe estar regido por buenas prácticas, en donde predomine la moral y la ética, dejando de lado prácticas que conlleven a las relaciones interpersonales deficientes, violación de los derechos y actitudes censurables.

En esa medida, el estatus que adquiere una profesión acreditada por sus resultados, su correcto ejercicio y por las buenas prácticas de los profesionales resultará en beneficios diversos, pero sobre todo elevará el prestigio de la administración en el país. El Consejo Profesional de Administración, así como las universidades, los estudiantes, los profesionales, los empresarios etc., y todas las personas que intervienen en este proceso, son los más interesados en proteger la ascendencia de la profesión.

Razón por la cual, se debe premiar a quienes ejercen la profesión en condiciones éticas, así como sancionar a quienes cometan conductas que la afecten, de conformidad con la Constitución Política y las leyes.

Para ello es necesario que exista un documento, en el cual se establezcan explícitamente los destinatarios, requisitos para el ejercicio de la profesión, los principios rectores, los deberes y prohibiciones, las faltas, el procedimiento disciplinario, las sanciones, el ente encargado de vigilar que se cumpla lo redactado.

Mediante ese proyecto se plasman todos estos aspectos que se resumen así:

#### Principios

Teniendo en cuenta que el Consejo Profesional de Administración cumple funciones públicas-administrativas se establecen principios en concordancia con los establecidos en la primera parte del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Ley 1437 de 2011, con la Ley 1474 de 2011 y el Código Único Disciplinario, garantizando las libertades, garantías

y derechos fundamentales de los profesionales que incurran en conductas tipificadas como faltas.

#### Faltas

Respecto de las faltas que dan lugar a la iniciación del proceso disciplinario, se trabajó en aras de disminuir el margen de indeterminación de las mismas. Definiendo qué es falta, la escala de sanciones según la naturaleza de la falta, criterios para determinar la levedad o gravedad de la falta, faltas calificadas como gravísimas, concurso de faltas disciplinarias, y circunstancias que justifican la falta disciplinaria.

#### Etapas

En lo que respecta al proceso disciplinario, se ha concluido que las etapas del mismo son principalmente las siguientes:

1. Averiguación o indagación preliminar que puede ser iniciada de oficio o por denuncia.
2. Investigación formal.
3. Formulación de cargos y descargos.
4. Pruebas.
5. Alegatos de conclusión.
6. Fallo.
7. Recurso, y
8. Registro de la sanción (si a ello hubiere lugar), lo anterior, de conformidad con los tiempos previstos, y las debidas notificaciones.

#### Proceso disciplinario

Con relación al proceso ético-disciplinario, se propone un conjunto de requisitos y procedimientos para las actuaciones administrativas mayor rigor procesal, teniendo en cuenta la primera parte de la legislación contenciosa administrativa, y subsidiariamente la disciplinaria, del mismo modo indicando que es necesaria la remisión normativa ante la falta de regulación especial.

#### Sanciones

Se consagra una sanción tan extrema como la cancelación de la matrícula profesional. La severidad de este tipo de sanciones, sin duda alguna, genera controversia, más la discusión derivada de la gravedad de dichas sanciones y su compatibilidad con el derecho sancionatorio administrativo, sin embargo, en atención a los principios de la actuación procesal y la garantía de los derechos fundamentales, es dable disponer de ciertas sanciones ejemplarizantes, a efectos de un mejor ejercicio profesional.

En resumen, a través de este iniciativa se desarrollaron los siguientes aspectos: (i) el ámbito de aplicación (ii) los destinatarios, (iii) los requisitos para ejercer legalmente la profesión, (iv) la conformación del Consejo, su naturaleza y funciones, las cuales son principalmente, vigilar la conducta profesional de los administradores, la de investigar y sancionar a los profesionales por faltas a la ética, cometidas en ejercicio la respectiva profesión, la expedición de Tarjetas Profesionales y llevar el registro único de los profesionales, (v) los principios, (vi) procedimientos, (vii) el tipo

de faltas que se investigan, (viii) las sanciones que se imponen, (ix) los términos de caducidad y prescripción, (x) la garantía del debido proceso y los recursos. Todo lo anterior, en el marco del cumplimiento de funciones públicas.

## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

### 1. Marco normativo

La Constitución Política dispone en su artículo 26:

*“(...) Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de estos deberán ser democráticos (...) La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles”.*

En sentencia C-530 de 2000 proferida por la Corte Constitucional, M. P.: Antonio Barrera Carbonell, se afirmó lo siguiente:

*“(...) es acorde con el artículo 26 de la Constitución, que atribuye a las autoridades competencia para inspeccionar y vigilar el ejercicio de las profesiones, con el fin de prevenir la ocurrencia de riesgos sociales; en tal virtud, para cumplir con este cometido le corresponde al legislador determinar la composición y señalar las funciones de los órganos encargados del control disciplinario, para asegurar que el ejercicio de la respectiva profesión se cumplan dentro de ciertos parámetros éticos y de eficiencia, eficacia y responsabilidad, acordes con el interés general que demanda la prevención de los aludidos riesgos”.* (Subrayado fuera de texto).

La misma Corporación en sentencia C-660-97, con ponencia de Hernando Herrera Vergara, preceptuó:

*“A(...) demás, la protección a la sociedad que se pretende con la reglamentación de la profesión de administración de empresas por su función social, mediante un desempeño idóneo y dentro de una moralidad, para que los intereses de las organizaciones privadas y públicas puedan estar garantizados por los profesionales que los dirijan, como así se estableció en la exposición de motivos de la Ley 60 de 1981, plantea una ponderación de intereses jurídico-constitucionales frente al ejercicio mismo de los derechos fundamentales al libre desarrollo de la personalidad, la libertad de escoger profesión u oficio y al trabajo, que en ningún caso puede resolverse minando el núcleo esencial de los mismos”.* (Subrayado fuera de texto).

Dentro de dicho marco se han conformado colegios o consejos, cuyo objeto social se enfoca en habilitar el ejercicio profesional, llevar el registro de las matrículas y asegurar la calidad de los servicios prestados y, en muchos casos, garantizar los principios éticos con los que se presta un servicio en lo que se refiere a las profesiones reconocidas. Para garantizar el cumplimiento de este último evento, vigila, investiga y sanciona comportamientos que atenten contra la ética profesional.

Para el caso particular, a través de la **Ley 60 de 1981** se reconoce la carrera de Administración de Empresas como una profesión de nivel superior universitario, se establece la matrícula profesional como requisito para el ejercicio legal de la profesión en Colombia, y a su vez se crea el Consejo Profesional de Administración de Empresas y se le asignan sus funciones.

Teniendo en cuenta que es una profesión de nivel universitario, mediante el artículo 69 de la Constitución Política se garantiza la autonomía universitaria, lo que indica que las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley. En ese orden, la institución de educación superior desarrolla los programas académicos y otorga los correspondientes títulos. La nomenclatura de los títulos estará en correspondencia con las clases de instituciones, duración de programa y niveles de grado y posgrado (Ley 30 de 1992, artículos 24, 26 y 30).

Lo anterior, sin perjuicio de que el Ministerio de Educación Nacional (MEN) se encargue de evaluar el contenido y el nivel académico de cada programa y expedir su autorización oficial. No obstante, la garantía de autonomía universitaria no es del todo absoluta en la medida que debe tener sujeción a la Constitución y a la ley.

La finalidad que persiguió el legislador con la creación del CPAE en la ponencia para primer debate de la Cámara de Representantes del proyecto de ley que dio origen a la Ley 60 de 1981 fue:

*“(...) los indicadores económicos del país nos muestran que existe cada vez más un crecimiento de la actividad y por ende la empresarial, lo que significa que existe una gran necesidad de preparar recursos humanos más capacitados en el manejo de las empresas que participan en dichas actividades. El país necesita desarrollar una administración que esté acorde con sus propios recursos y necesidades. Con la creación del Consejo Profesional de Administración de Empresas se regulará y dirigirá de la manera más efectiva posible la carrera de Administración de Empresas. Además, dicho Consejo Profesional mediante un esfuerzo continuo de investigación, educación y extensión participará en el proceso de eliminación de las deficiencias educativas detectadas, dentro del campo de las ciencias administrativas(...)”.*

En consecuencia, en principio a través de la Ley 61 de 1981 se dio cumplimiento al mandato constitucional, en la medida que creó el CPAE, se determinó su composición y señaló las funciones, para asegurar que el ejercicio de la carrera de administración de empresas corresponda al interés general.

## SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría general  
(Arts. 139 y ss. De la Ley 5ª de 1992)

El día 11 de diciembre de 2018 se radicó en este despacho el Proyecto de ley número 219, con

todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales por el honorable Representante Henry Giovanni González y Guillermo García Realpe.

El Secretario General,

*Gregorio Eljach Pacheco*

SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL

Tramitación Leyes

Bogotá, D. C., 11 de diciembre de 2018

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de ley número 219 de 2018 Senado, *por medio de la cual se dictan normas para el ejercicio de la profesión de administración, se expide el Código de Ética, se deroga la Ley 60 de 1981 y su decreto reglamentario 2718 de 1984, y se dictan otras disposiciones*, me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por el honorable Senador *Guillermo García Realpe* y honorable Representante *Harry Giovanni González*. La materia de que trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión Sexta Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales.

El Secretario General,

*Gregorio Eljach Pacheco*

PRESIDENCIA DEL HONORABLE  
SENADO DE LA REPÚBLICA

Diciembre 11 de 2018

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

Cúmplase

El Presidente del Honorable Senado de la República

*Ernesto Macías Tovar*

Secretario General del Honorable Senado de la República

*Gregorio Eljach Pacheco*

\* \* \*

## PROYECTO DE LEY NÚMERO 220 DE 2018 SENADO

*por la cual se regula el pago de horas laborales y se permite la cotización al Sistema de Seguridad Social Integral por horas para teletrabajadores.*

El Congreso de la República

DECRETA:

Artículo 1. *Objeto*. El objeto de la presente ley es regular el pago por horas laborales y la cotización por horas al Sistema de Seguridad Social Integral, para los teletrabajadores que realicen su labor en periodos inferiores a un día o por horas.

Artículo 2. *Pago por horas de trabajo*. El salario en dinero, percibido por los teletrabajadores dependientes del sector privado, que desempeñen sus labores en períodos inferiores a un día o por horas, podrá pagarse en proporción al tiempo laborado, según las condiciones establecidas en el contrato de trabajo.

Parágrafo 1. El salario en dinero por hora trabajada no podrá ser inferior al valor correspondiente al monto resultante de dividir el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente entre treinta (30) y ese producto a su vez dividido en ocho (8).

Parágrafo 2. Lo previsto en el presente artículo no se aplicará, ni interpretará en sentido que desmejore las condiciones del teletrabajador pactadas en el contrato de trabajo vigente a la fecha, ni en general, las contenidas en la Ley 1221 de 2008.

Artículo 3. *Cotización a seguridad social por períodos inferiores a un día o por horas*. La cotización a Seguridad Social Integral de teletrabajadores, que realicen actividades por periodos inferiores a un día de trabajo o por horas, se realizará sobre la totalidad de los ingresos percibidos en el mes en razón a su la actividad laboral.

La totalidad de los aportes a la Seguridad Social Integral de los teletrabajadores por periodos inferiores a un día o por horas, serán asumidos en su totalidad por el empleador, siempre que el ingreso del teletrabajador no supere el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente; en caso contrario los aportes se realizarán en las proporciones exigidas al empleador y al trabajador por las disposiciones generales de la seguridad social.

Parágrafo. Cuando el teletrabajador del que trata la presente ley perciba un ingreso mensual inferior a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, el empleador realizará la cotización, así:

- a) Para el Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, el ingreso base de cotización será el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.
- b) Para el Sistema de Seguridad Social en Salud, un monto equivalente al 12% del ingreso del teletrabajador, el cual se aportará al Fondo de Solidaridad y Garantía (Fosyga), para la financiación del régimen subsidiado, en el que se mantendrá el teletrabajador con ingresos mensuales inferiores al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.
- c) Para el Sistema de Seguridad Social en Pensiones si el teletrabajador labora más de una semana o un lapso superior en el mes, efectuará un aporte correspondiente a una cotización comprendida entre una y cuatro cotizaciones semanales, de conformidad con la reglamentación vigente sobre la materia, contenida en el Decreto 2616 de 2013 o aquel que lo sustituya, al amparo de las facultades reglamentarias de la presente ley.

Si el teletrabajador, no se encuentra cotizando al sistema de pensiones, y labora menos de una semana en el mes, el empleador efectuará el aporte al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos, en un monto equivalente al 16% del ingreso del teletrabajador, el cual se registrará y contabilizará en la cuenta individual del teletrabajador dentro del fondo común de BEPS administrado por Colpensiones.

Artículo 4. *Reglamentación.* El Gobierno Nacional reglamentará la presente ley dentro de los seis (6) meses siguientes a su expedición, sin perjuicio de la aplicación inmediata de las disposiciones aquí contenidas.

Artículo 5. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

De los honorables Congresistas,

De los Honorables Congresistas,

CARLOS EDUARDO GUEVARA VILLABÓN  
Senador de la República

ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA  
Senadora de la República

AYDÉE LIZARAZO CUBILLOS  
Senadora de la República

IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ  
Representante a la Cámara por Bogotá

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Esta propuesta legislativa presenta ante el Honorable Congreso de la República un desarrollo normativo de premisas constitucionales<sup>1</sup> y compromisos internacionales en materia de trabajo decente y crecimiento económico, innovación e infraestructura<sup>2</sup>, protección del derecho al trabajo, derecho a la salud y acceso a la seguridad social<sup>3</sup>; enfocándose en las personas naturales y jurídicas, que de forma voluntaria se han integrado o se integrarán al Teletrabajo como una modalidad para desarrollar sus actividades.

Conviene subrayar que, el proyecto de ley es una respuesta a los retos de modernización del trabajo, que insta a innovar y desarrollar ventajas competitivas con el uso de las tecnologías de la información; una alternativa para la formalización de los teletrabajadores dependientes del sector privado; así como una ampliación del uso de las tecnologías para garantizar el trabajo decente y el acceso equitativo de los teletrabajadores al sistema de seguridad social y salud en las regiones. Se trata de un proyecto que visualiza a las actuales generaciones con las competencias para desarrollar teletrabajo, vinculándose a

organizaciones nacionales e internacionales, y con la construcción de las condiciones para gozar de una vejez digna, y de un trabajo con protección social.

La iniciativa en resumen plantea dos aspectos: 1. El pago por horas de trabajo para teletrabajadores, que desempeñen sus labores de forma dependiente en periodos inferiores a un día o por horas; y 2. La cotización a seguridad social por horas para teletrabajadores, que sean dependientes y cumplan con sus labores en periodos inferiores a un día o por horas.

Con relación al pago por horas, cabe aclarar que, la iniciativa legislativa no busca variar el parámetro del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) para los teletrabajadores, pues de forma expresa incorpora dos parámetros: la previsión de que el salario en dinero por hora trabajada no podrá ser menor al valor correspondiente a la división del SMMLV entre treinta (30) y ese producto a su vez dividido en ocho (8); y el criterio según el cual el pago por horas no se podrá aplicar, ni interpretar desmejorando las condiciones del teletrabajador contenidas en las Ley 1221 de 2008.

Respecto a la cotización a seguridad social por horas, se establece que se realizará sobre el total de los ingresos percibidos al mes. Sumado a ello, se plantea que el empleador pague la totalidad de los aportes de los teletrabajadores cuyo ingreso mensual sea inferior a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, especificando la manera de cotizar a cada uno de los sistemas de seguridad social.

Así, se determina que el ingreso base de cotización a los Sistemas de Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será el salario mínimo mensual legal vigente; que para el Sistema de Salud se aportará al Fondo de Solidaridad y Garantía, un monto equivalente al 12% del ingreso del teletrabajador; y que para el Sistema de Pensiones de los teletrabajadores que laboren una semana o un lapso superior en el mes, el empleador hará un aporte correspondiente a una cotización comprendida entre una y cuatro cotizaciones semanales, conforme a la reglamentación vigente.

Adicionalmente, y previendo que existan teletrabajadores que laboren menos de una semana al mes, que no se encuentren cotizando en el sistema de pensiones, se establece que el empleador realizará el aporte al Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos, en un monto equivalente al 16% del ingreso del teletrabajador.

### 1. ANTECEDENTES CONSTITUCIONALES Y LEGALES

La Constitución Política de Colombia consolida una visión que armoniza el rol del trabajo y el desarrollo económico como condiciones para asegurar la dignidad humana, la autonomía y la realización personal<sup>4</sup>. De esta manera, incorpora

<sup>1</sup> En especial las normas detalladas en los siguientes artículos de la Constitución Política de Colombia: Arts. 25, 48, y 53.

<sup>2</sup> La iniciativa responde a la agenda global fijada en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

<sup>3</sup> El proyecto atiende a los compromisos fijados en instrumentos internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

<sup>4</sup> Corte Constitucional. (s. f.). Conferencia GEMM: La jurisprudencia de la Corte Constitucional frente a la creación del trabajo formal. Disponible en: <http://www.corteconstitucional.gov.co>

al trabajo como fin a desarrollarse dentro de un marco jurídico que garantice, entre otros aspectos, un orden económico social y justo. En este marco, la iniciativa encuentra sustento pleno en varias disposiciones constitucionales y legales.

El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Añade, que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

El artículo 48 de la Carta Política consagra el derecho irrenunciable a la seguridad social y señala que el Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la seguridad social, que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la ley.

Asimismo, el artículo 53 establece como principios mínimos fundamentales en materia de trabajo:

*“Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; [...] garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”* (Énfasis fuera del texto).

A nivel legal, el Código Sustantivo del Trabajo dispone en el artículo 158, que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal, es decir ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, según lo prescrito en el artículo 161 de la misma norma.

Asimismo, es necesario observar que el segundo inciso del artículo 1 de la Ley 100 de 1993 incluye dentro de los componentes que comprende el Sistema General de Seguridad Social las obligaciones del Estado y la sociedad destinadas a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico y de salud.

Adicionalmente, la mencionada ley en sus artículos 18 y 204 plantea que los ingresos base de cotización a los sistemas de pensiones y salud respectivamente, no pueden ser inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

De otra parte, el artículo 13 del Decreto Ley 1295 de 1994 indica que los trabajadores independientes y los informales, diferentes a los afiliados en forma obligatoria, podrán cotizar al Sistema de Riesgos Laborales siempre y cuando coticen también al régimen contributivo en salud.

Sumado a lo anterior, es importante tener en cuenta que el Decreto 2616 de 2013 regula la cotización a seguridad social para trabajadores

dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes.

## 2. CONVENIENCIA DE LA INICIATIVA

### 2.1. Ventajas y beneficios del teletrabajo

El teletrabajo se consolida como consecuencia de transformaciones tecnológicas que hicieron que nuevas realidades se incorporarán en nuevas formas del derecho laboral. Su importancia ha sido valorada desde distintas perspectivas desde su surgimiento. Según la doctrina<sup>5</sup>, en Estados Unidos para los años setenta el término “telecommuting”, hacía alusión al cambio de la forma de desplazamiento al trabajo en razón al uso de las tecnologías; ya no se trataba de que el trabajador se dirigiera al trabajo sino el trabajo iba al trabajador, lo cual flexibiliza la forma en que se desempeñan las labores. En los ochenta, el teletrabajo se valoró como mecanismo de inclusión para personas con discapacidad y madres cabeza de familia; a partir de los noventa, se concibió desde su potencial para la descentralización empresarial, el desarrollo transfronterizo de las empresas y una forma para enfrentar las crisis en el sector privado<sup>6</sup>.

Del mismo modo, el teletrabajo ha ampliado la visión de algunas realidades, como el encuentro de diversas generaciones en el trabajo y la importancia de integrar a las más jóvenes haciendo uso del ambiente digital en el que se desenvuelven<sup>7</sup>, a través de la ampliación de la regulación en materia de teletrabajo. El Teletrabajo se constituye en una oportunidad para reforzar la forma de vinculación laboral y las garantías en seguridad social, para las generaciones denominadas “Millennials” y “Centenials”, así como para asumir los retos de transformación digital fijados para los empresarios<sup>8</sup>.

De otra parte, respecto a las ventajas de la introducción del teletrabajo, se puede señalar que en Colombia, sectores como el financiero<sup>9</sup>

<sup>5</sup> En la Sentencia C-337 del 04 de mayo de 2011, la Honorable Corte Constitucional hace análisis sobre el significado histórico del teletrabajo y la importancia de su reconocimiento en el Estado Social de Derecho.

<sup>6</sup> *Ibid.* En la Sentencia C-337 de 2011, la Corte Constitucional cita a Rich, Motoko (04.10.2011), y amplía su cita, señalado que, según el autor, se dio un incremento en el 30% del teletrabajo en las grandes compañías norteamericanas que fueron gravemente afectadas por ataques del 11 de septiembre de 2002, entre ellas American Express Co.

<sup>7</sup> Rodríguez Sarmiento, Sergio (27.07.2018). A retener el talento en la era digital. En: *El Colombiano*, “La empresa más allá de las generaciones”. Disponible en: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/medios/colombiano30julio.pdf>

<sup>8</sup> Portal Teletrabajo Colombia. (08.10.2018). La generación Millenials prefiere el teletrabajo. Disponible en: [www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-15487.html](http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-15487.html)

<sup>9</sup> En el año 2012, la compañía Bancolombia inició el programa piloto de teletrabajo con 30 empleados. Véase: Caracol Radio Medellín. (21.09.2017). Bancolombia tiene más de 1500 teletrabajadores en Colombia. Disponible en: [caracol.com.co/emisora/2017/09/21/medellin/1505993106\\_779436.html](http://caracol.com.co/emisora/2017/09/21/medellin/1505993106_779436.html)

y el de las comunicaciones, han comprobado que trae beneficios en productividad, eficiencia, flexibilidad, inclusión y conciencia ambiental, lo que se ha reflejado en reducción de costos, capacidad de enfrentar nuevos retos, aprovechar las nuevas tecnologías, acercar el trabajo al campo y a las regiones, mejorar la productividad, potenciar las horas de trabajo y talento bien aprovechado, generando así un salario proporcional<sup>10</sup>.

Adicionalmente, se ha constatado que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para desempeñar el trabajo mediante la modalidad de teletrabajo tiene entre sus bondades: reducir el ausentismo (63%), disminuir las cifras de retiro voluntario de los empleados (25%), aminorar costos en la planta física (18%), incrementar la productividad (23%)<sup>11</sup>, mejorar las condiciones de calidad de vida de los ciudadanos asociada con la posibilidad de evitar no solo largos lapsos<sup>12</sup> y costos al momento de desplazarse, sino también riesgos de siniestralidad vial<sup>13</sup>.

Visto así, el teletrabajo tiene el potencial de transformar las relaciones laborales tradicionales a través del uso de nuevas tecnologías, la flexibilidad en los horarios, las competencias y formas de aprendizaje de las personas que lo implementan y lo desempeñan, la capacidad de autorregulación de los trabajadores, la interacción y conectividad de empleadores y trabajadores del nivel nacional e internacional, entre otros aspectos.

## 2.2. Potencialidades del teletrabajo en Colombia

En Colombia, según el Cuarto Estudio de Penetración del Teletrabajo en Empresas Colombianas<sup>14</sup>, la cifra de teletrabajadores ronda los 122.000, cifra que pone de presente el potencial de esta modalidad o sistema de organización para la activación productiva de los colombianos.

<sup>10</sup> *La República*. (15.11.2018). El teletrabajo no es sólo calidad de vida, sino ahorro para las empresas de medios. Disponible en [https://www.larepublica.co/empresas/el-teletrabajo-no-es-solo-calidad-de-vida-sino-ahorro-para-las-empresas-de-medios-2793877?utm\\_medium=Social&utm\\_source=Twitter#Echobox=1542493837](https://www.larepublica.co/empresas/el-teletrabajo-no-es-solo-calidad-de-vida-sino-ahorro-para-las-empresas-de-medios-2793877?utm_medium=Social&utm_source=Twitter#Echobox=1542493837)

<sup>11</sup> *Ibíd.* 1.

<sup>12</sup> Según información de las Encuestas de Movilidad realizadas por la Secretaría Distrital de Movilidad, en el período comprendido entre 2011 y 2015, en Bogotá el número de viajes según medio de transporte aumentó en 53.26% en Transmilenio, pasando a 795.811 viajes promedio al día; en tanto que el medio de transporte Inter-municipal lo hizo en 70% para el mismo período.

<sup>13</sup> Bogotá Cómo vamos. “Informe Calidad de Vida 2017”. En Bogotá el promedio diario o diario de viaje de un ciudadano ha aumentado, supera en promedio dos horas diarias (ida y vuelta). Los trayectos más frecuentes reportados se concentran en las horas de la mañana (entre las 05:00 y las 09:00 Horas), 69.3%.

<sup>14</sup> Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital & MinTIC. (2018). Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo 2018. Disponible en: [http://teletrabajo.gov.co/622/articles-75985\\_archivo\\_pdf\\_estudio\\_teletrabajo.pdf](http://teletrabajo.gov.co/622/articles-75985_archivo_pdf_estudio_teletrabajo.pdf)

Lo anterior, tiene un sustento sólido si se considera que el teletrabajo en Colombia ha tenido un crecimiento exponencial entre los años 2012 a 2018, pues para el inicio de este periodo se registraba una cifra de 31.553 teletrabajadores, y hoy se ha cuadruplicado; en el mismo lapso, el número de empresas que integraron esta modalidad de trabajo pasó de 4.292 a 12.912, triplicándose en menos de 6 años,<sup>15</sup> teniendo la ventaja de implementarse en empresas de distintos tamaños.

El crecimiento del número de teletrabajadores a partir del año 2012 a 2018 se puede evidenciar por ciudades: Bogotá pasó de 23.485 a 63.995; Medellín pasó de 2.850 a 29.751; Cali pasó de 3.012 a 13.379; Barranquilla pasó de 2.206 a 4.827 teletrabajadores<sup>16</sup>.

Con relación a los sectores que implementaron esta modalidad, el estudio mencionado señaló que los sectores de Servicios y Comercio representan el mayor porcentaje de participación bajo la modalidad de teletrabajo en Colombia con 86.116 y 26.444 trabajadores respectivamente<sup>17</sup>.

## 2.3. Impacto en la seguridad social

Para ampliar la explicación sobre el impacto de esta iniciativa se ahonda a continuación en tres aspectos: trabajo atípico, empleo parcial y seguridad social.

### 2.3.1. Trabajo atípico: Empleo parcial

El Director General de la OIT, en la Memoria que presentó en el marco de la 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada en el año 2013, señaló que

*“(…) el estereotipo clásico de un empleo permanente a tiempo completo, por horarios de trabajo fijos y un plan de jubilación basado en prestaciones definidas al que se tiene derecho al completar una carrera profesional segura y en gran medida predecible con un mismo empleador, por más deseable que pueda parecer, es ahora una realidad cada vez menos frecuente”* Asimismo, indicó que *“(e)n la actualidad, aproximadamente la mitad de la fuerza de trabajo mundial tiene un empleo asalariado pero muchos trabajadores no trabajan a tiempo completo para un mismo empleador”*<sup>18</sup>.

A pesar de que no hay un concepto preciso sobre trabajo atípico, por lo general, se considera como tal, *“el trabajo que queda fuera de la relación de trabajo típica, entendida ésta como el trabajo que es a tiempo completo, indefinido y se inscribe en una relación de trabajo subordinada”*. La Organización Internacional del Trabajo ha tomado en consideración, dentro de las formas atípicas de empleo el trabajo a tiempo parcial<sup>19</sup>.

<sup>15</sup> *Ibíd.*em.

<sup>16</sup> *Ibíd.*em.

<sup>17</sup> *Ibíd.*em.

<sup>18</sup> OIT (2013). Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito, Memoria del Director General, Informe 1 (A), Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, Ginebra, 2013.

<sup>19</sup> OIT (6-19.02.2015). Las formas atípicas de empleo Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las

El empleo temporal, que implica la contratación de trabajadores por un periodo específico, “*comprende los contratos de duración determinada o basados en proyectos o tareas, así como el trabajo ocasional o estacional. Por su parte, en el trabajo a tiempo parcial, las horas normales de trabajo son menores que las de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable*”<sup>20</sup>.

Según cifras recientes de la OCDE<sup>21</sup>, en Colombia la tasa de empleo a tiempo parcial en el país se encuentra en 15.9%, no obstante, los empleos de tiempo parcial en el país “*por lo general se encuentran por fuera del sistema contributivo de seguridad social.*”

Por lo anterior, el proyecto de ley prevé una cotización diferencial al Sistema Integral de Seguridad Social por horas para teletrabajadores, pues a menos de que se cuente con mecanismos que aseguren una cobertura de la seguridad social para los trabajadores empleados en modalidades de empleo atípicas a través de: “*la ampliación de los sistemas de seguridad social contributivos y no contributivos, es más probable que esos trabajadores carezcan de cobertura o que ésta sea insuficiente y, por tanto, que se vean expuestos a los riesgos sociales que otros trabajadores, incluidos los relacionados con la seguridad de los ingresos y un acceso efectivo a la atención de salud*”<sup>22</sup>.

La relevancia del trabajo a medio tiempo, por distintas condiciones y estados tanto de las organizaciones como de los trabajadores, ha ido creciendo de forma progresiva se ha sugerido que el trabajo-parcial resulta ser un medio importante para integrar en la fuerza de trabajo a la mujer, quien, de otra manera, debido a sus responsabilidades familiares (en su gran mayoría, respecto de la crianza de los hijos), no podría conseguir un empleo remunerado<sup>23</sup>.

### 2.3.2. Empleo parcial y seguridad social

Es importante recordar que, toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad

social<sup>24</sup>, al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo<sup>25</sup>. Sin embargo, los trabajadores contratados en modalidades de empleo atípicas a menudo tienen una insuficiente cobertura de la seguridad social basada en el empleo, bien porque están excluidos de recibir esa cobertura en la legislación, o por la brevedad del tiempo en cual desempeñan sus actividades, los periodos de cotización cortos o su baja remuneración puede limitar el acceso a esas prestaciones<sup>26</sup>.

Revisando casos particulares, se observa el ejemplo en los Estados Unidos, donde en 2005, alrededor de un 13% de los trabajadores contingentes contaba con un seguro de salud contratado por el empleador, en comparación con el 72% de los trabajadores permanentes a tiempo completo; y un 38% de los trabajadores contingentes tenía acceso a pensiones a cargo del empleador en comparación con el 76 % de los trabajadores permanentes a tiempo completo<sup>27</sup>.

Para el caso colombiano, entre los trabajadores de tiempo parcial, se encontró que el 91% reportaron no estar contribuyendo al sistema de pensiones en el primer semestre del año 2017. Asimismo, se pudo constatar que el 50% de ellos se encuentran cubiertos por el régimen subsidiado de salud, además de ello, sólo el 6% de los trabajadores de tiempo parcial reportaron tener un contrato de trabajo escrito<sup>28</sup>.

### 2.3.3. Teletrabajo y seguridad social

Es pertinente traer a colación las palabras de François Eyraud, director del Programa sobre Condiciones de Trabajo y Empleo de la OIT, en las que expresa que:

*“encontrar el equilibrio entre los requisitos empresariales y las necesidades de los trabajadores exigirá la formulación de políticas de tiempo de trabajo en las que se tengan en cuenta cinco elementos: i) la promoción de la salud y la seguridad, ii) el apoyo a los trabajadores en el*

formas atípicas de empleo Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms\\_338262.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf)

<sup>20</sup> OIT (2016). Presentación resumida del informe, Empleo Atípico en el Mundo, Retos y Perspectivas, Ginebra. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_534518.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534518.pdf)

<sup>21</sup> OECD. (2017) Part-time employment rate. Disponible en: <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>

<sup>22</sup> OIT. (2015) Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015: hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social, Ginebra.

<sup>23</sup> OIT. (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe, Empleo Atípico en el Mundo, Retos y Perspectivas. Ginebra. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_534518.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_534518.pdf)

<sup>24</sup> Corte Constitucional. Sentencia T-690 de 2014. MP. Martha Victoria Sánchez. “*El concepto de seguridad social hace referencia a la totalidad de las medidas que propenden por el bienestar de la población en lo relacionado con la protección y cobertura de las necesidades que han sido socialmente reconocidas*”

<sup>25</sup> Artículos 22 y 23, Declaración Universal de Derechos Humanos

<sup>26</sup> Papola, T. S. (2013). Role of labour regulation and reforms in India: Country case study on labour market segmentation, documento de trabajo núm. 147, Employment, Ginebra, OIT.

<sup>27</sup> Oficina de Rendición de Cuentas del Gobierno de los Estados Unidos (GAO). (2006). Employment arrangements: Improved outreach could help ensure proper worker classification, Report to the Ranking Minority Member, Committee on Health, Education, Labor, and Pensions, U.S. Senate, GAO-06-656.

<sup>28</sup> Beccera, Oscar. (2017) ¿Y los trabajadores a tiempo parcial? Universidad de los Andes. Disponible en: <https://uniandes.edu.co/es/noticias/economia-y-negocios/y-los-trabajadores-de-tiempo-parcial>

*cumplimiento de sus responsabilidades familiares, iii) el fomento de la igualdad de género, iv) el impulso de la productividad y la facilitación de la elección y v) la influencia del trabajador en su jornada laboral.*” En cuanto al teletrabajo, es importante recordar que, según la OIT<sup>29</sup>, existen distintas modalidades. De ellos son ejemplo:

- Teletrabajo desde el domicilio
- Teletrabajo en telecentros (instalaciones dotadas de tecnologías que pueden ser utilizadas por varios teletrabajadores).
- Teletrabajo desde oficinas satélite (centros interconectados con la sede principal de la empresa).
- Teletrabajo móvil o itinerante (el desarrollado por trabajadores que han de desplazarse frecuentemente para prestar sus servicios y llevan consigo la oficina virtual móvil).
- Teletrabajo a tiempo completo.
- Teletrabajo durante algunos días a la semana.
- Teletrabajo de una parte de la jornada laboral.

La OIT insta a los Estados a proteger a este tipo de trabajadores, visibilizándolos aún más, pues considera que:

*(...)[A]unque exista un contrato de trabajo, muchos trabajadores a domicilio no cumplen los criterios para estar cubiertos por el seguro de enfermedad, discapacidad o desempleo (a saber, trabajar al menos dos días a la semana, tener un contrato de al menos 30 días e ingresos que representen al menos el 40 por ciento del salario mínimo), mientras que muchos convenios colectivos excluyen específicamente a los trabajadores a domicilio de su ámbito de aplicación. La FNV<sup>30</sup> considera que el número de teletrabajadores y trabajadores a domicilio está aumentando, y que debido a estos cambios que se han producido en el mercado de trabajo se necesita una política específica sobre teletrabajo y trabajo a domicilio, especialmente para proteger a los trabajadores a domicilio poco calificados<sup>31</sup>.*

En conclusión, el debate sobre el tiempo y el teletrabajo sigue siendo hoy en día una cuestión de indudable interés, pues las tecnologías de la información y la comunicación aumentan las posibilidades de trabajar a distancia y facilitan la conciliación de las responsabilidades familiares, personales y laborales.

Debido a la naturaleza de las actividades realizadas por teletrabajadores, en periodos cortos, existe una mayor autonomía sobre el horario de trabajo que permite organizar la jornada laboral con más flexibilidad, un menor tiempo de

desplazamiento al lugar de trabajo y una mayor productividad; sin embargo, hasta el momento no ha sido claro el tratamiento diferenciado que debe dárseles en relación a la cotización a seguridad social integral, para garantizar su debida protección en condiciones de trabajo digno.

Es, por tanto, responsabilidad del Estado colombiano garantizar, en igualdad de condiciones el acceso a la seguridad social integral a todos los teletrabajadores, permitiéndoles flexibilidad en la cotización por horas, pues de esta manera se amplían la cobertura de este Sistema, se reducirá la informalidad, y se dan cumplimiento a los lineamientos internacionales sobre trabajo decente.

### 3. IMPACTO FISCAL DEL PROYECTO DE LEY

El artículo 7° de la Ley 819 del 2003 señala que “(...) 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 (...)”.

Frente a esta disposición, cabe señalar que el Proyecto de Ley no ordena gastos, ni otorga beneficios tributarios.

Adicionalmente, la norma referida en relación a la Ley 819 de 2003, ha sido objeto de varios fallos de la Corte Constitucional, como la sentencia C-307 de 2004<sup>32</sup> (reiterada por la Sentencia C-502 de 2007), que señalan que el mencionado artículo 7 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.

<sup>32</sup> Textualmente la Sentencia C- 307 de 2004, señala: “Las normas contenidas en el art. 7° de la Ley 819 de 2003 constituyen un importante instrumento de racionalización de la actividad legislativa, con el fin de que ella se realice con conocimiento de causa de los costos fiscales que genera cada una de las leyes aprobadas por el Congreso República. También permiten que las leyes dictadas estén en armonía con la situación económica del país y con la política económica trazada por las autoridades correspondientes. Ello contribuye ciertamente a generar orden en las finanzas públicas, lo cual repercute favorablemente en la estabilidad macroeconómica del país. De la misma manera, el cumplimiento de los requisitos establecidos en el mencionado art. 7° ha de tener una incidencia favorable en la aplicación efectiva de las leyes, ya que la aprobación de las mismas solamente se producirá después de conocerse su impacto fiscal previsible y las posibilidades de financiarlo. Ello indica que la aprobación de las leyes no estará acompañada de la permanente incertidumbre acerca de la posibilidad de cumplirlas o de desarrollar la política pública en ellas plasmada. (...) Es decir, el mencionado artículo 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. (...)”.

<sup>29</sup> OIT Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ª Ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina, 2011.

<sup>30</sup> Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV).

<sup>31</sup> OIT (2010). Observaciones de la CEACR, adoptados en 2009, la Conferencia Internacional de Trabajo en su 99ª reunión. Disponible en: <http://www.ilo.org>

Por lo expuesto esta iniciativa cumple con lo exigido en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003.

De los honorables Congresistas,

De los Honorables Congresistas,

CARLOS EDUARDO GUEVARA VILLABÓN  
Senador de la República

ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA  
Senadora de la República

AYDEE LIZARAZO CUBILESS  
Senadora de la República

IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ  
Representante a la Cámara por Bogotá

## SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría general

(Arts. 139 y ss. de la Ley 5ª de 1992)

El día 11 de diciembre de 2018 se radicó en este despacho el Proyecto de ley número 220, con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales por los honorables Senadores *Carlos Eduardo Guevara Villabón*, *Aydee Lizarazo*, *Ana Paola Agudelo* y la honorable Representante *Irma Luz Herrera*.

El Secretario General,

*Gregorio Eljach Pacheco.*

SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL

Tramitación Leyes

Bogotá D. C., 11 de diciembre de 2018

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de ley número 220 de 2018 Senado, *por el cual se regula el pago*

*de horas laborales y se permite la cotización al sistema de Seguridad Social Integral por horas para teletrabajadores*, me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República honorables Senadores *Carlos Eduardo Guevara Villabón*, *Aydee Lizarazo*, *Ana Paola Agudelo* y la honorable Representante *Irma Luz Herrera*. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones constitucionales y legales.

El Secretario General,

*Gregorio Eljach Pacheco*

PRESIDENCIA DEL HONORABLE  
SENADO DE LA REPÚBLICA

Diciembre 11 de 2018

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

Cúmplase

El Presidente del Honorable Senado de la República

*Ernesto Macías Tovar*

Secretario General del Honorable Senado de la República

*Gregorio Eljach Pacheco*

## PONENCIAS

### **INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY 27 DE 2018 SENADO**

*por medio de la cual se aprueba el “Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” adoptado por la 67 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra-Suiza, el 23 de junio de 1981.*

*Bogotá, D. C., 10 de diciembre de 2018*

Doctor

JAIME DURÁN BARRERA

Presidente

Comisión Segunda Constitucional Permanente

Senado de la República

Ciudad

**Referencia: Informe de Ponencia para Segundo Debate al Proyecto de ley número 27 de 2018 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”, doptado por la 67**

reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra-Suiza, el 23 de junio de 1981.

Respetado señor Presidente:

De conformidad con lo consagrado por la Ley 5ª de 1992 y la honrosa designación que me hiciera la Mesa Directiva de la Comisión Segunda Constitucional Permanente del Senado de la República, me permito rendir informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley número 27 de 2018 Senado, *“por medio de la cual se aprueba el “Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” adoptado por la 67 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra-Suiza, el 23 de junio de 1981.*

#### **I. Antecedentes**

El Proyecto de Ley 27 de 2018 Senado, *“por medio de la cual se aprueba el “Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra-Suiza, el 23 de junio de 1981, es de iniciativa gubernamental, radicado por las anteriores*

señoras Ministras de Relaciones Exteriores María Ángela Holguín Cuéllar y del Trabajo Griselda Janeth Restrepo Gallego en la Secretaría General del Senado, el 24 de julio 2018 y publicado en la Congreso número 544 de 2018.

La ponencia para primer debate fue publicada en la Gaceta 671 de 2018 y el primer debate del Proyecto de Ley 27 de 2018 Senado tuvo lugar el día 20 de noviembre de 2018 en sesión de la Comisión Segunda Constitucional, siendo aprobado el proyecto a efectos de ser sometido para segundo debate ante la Plenaria del Senado de la República.

## II. Contenido y alcance del proyecto de ley

El presente Proyecto de Ley consta de tres (03) artículos, entre ellos el de la vigencia, “*por medio de la cual se aprueba el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*” adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra-Suiza, el 23 de junio de 1981.

El Convenio a su vez cuenta con 19 artículos, de los cuales, los artículos del 1º al 11 regulan la materia objeto del tratado y los artículos 12 a 16 establecen lo relativo al ámbito de aplicación del Convenio y las disposiciones finales del mismo.

## III. Marco constitucional y legal

La Constitución Política establece en el artículo 189 que corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa dirigir las relaciones internacionales y celebrar con otros Estados y Entidades de Derecho Internacional tratados o convenios que se someterán a la aprobación del Congreso.

El artículo 150 ibídem, faculta al Congreso de la República para aprobar o improbar los tratados que el Gobierno celebre con otros Estados o con entidades de derecho internacional, a la vez que el artículo 241 ibíd., consagra que a la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, por tanto establece que una de sus funciones consiste en decidir definitivamente sobre la exequibilidad de los Tratados Internacionales y de las leyes que los aprueben.

Con tal fin, el gobierno los remitirá a la Corte, dentro de los 6 días siguientes a la sanción de la ley. Cualquier ciudadano podrá intervenir para defender o impugnar su constitucionalidad. Si la Corte los declara constitucionales, el Gobierno podrá efectuar el canje de notas; en caso contrario no serán ratificados. Cuando una o varias normas de un tratado multilateral sean declaradas inexecutable por la Corte Constitucional, el Presidente de la República solo podrá manifestar el consentimiento formulando la correspondiente reserva.

En punto a la aprobación que compete al Congreso de la República, el artículo 2º de la Ley 3ª de 1992 dispone que las Comisiones Segundas Constitucionales conocerán de política internacional; defensa nacional y fuerza pública;

tratados públicos; carrera diplomática y consular; comercio exterior e integración económica; política portuaria; relaciones parlamentarias, internacionales y supranacionales, asuntos diplomáticos no reservados constitucionalmente al gobierno; fronteras; nacionalidad; extranjeros; migración; honores y monumentos públicos; servicio militar; zonas francas y de libre comercio; contratación internacional.

Respecto al trámite, el artículo 204 de la Ley 5ª de 1992 prevé que los proyectos de ley sobre Tratados Internacionales se tramitarán por el procedimiento legislativo ordinario o común. En ese orden de ideas, la iniciativa del Gobierno nacional objeto de estudio, guarda armonía con el ordenamiento jurídico.

## IV. Consideraciones generales para segundo debate en plenaria del honorable Senado

La República de Colombia es un miembro fundador de la Organización Internacional del Trabajo OIT y ha ratificado a la fecha más de 60 Convenios Laborales Internacionales.

La Constitución Política de 1991 estableció que Colombia es un Estado social de derecho, así mismo se establecieron como 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.

Igualmente, la Constitución Política de 1991 ampara a la familia como institución básica de la sociedad y se establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Dentro de las estrategias adoptadas para promover el trabajo decente en Colombia, se cuentan en fechas recientes, cinco pactos a saber: la erradicación del trabajo infantil, el mejoramiento del servicio público de empleo, el fomento de la calidad del trabajo y las empresas productivas, la formalización laboral y la protección a la vejez.

Es innegable la estrecha y recíproca relación entre familia y trabajo, los efectos de una sobrecarga de uno de ellos afecta necesariamente al otro y es aquí que resulta útil dentro de la promoción del trabajo decente, política con la cual el Estado colombiano se ha comprometido, el hacer uso de instrumentos jurídicos internacionales como el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo OIT “*sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*”, que pueden auxiliar al Estado en la implementación de políticas públicas y medidas jurídicas que permitan una mayor armonización entre las responsabilidades familiares y laborales, especialmente de aquellos trabajadores con responsabilidades familiares.

De acuerdo con el Documento de trabajo 2/2012 de la Organización Internacional del Trabajo OIT “*Buenas prácticas y desafíos en relación con el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, núm. 183(2000) y con el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares núm. 156(1981)*”

Estudio Comparativo de Adrienne Cruz, el éxito de las políticas nacionales y laborales para promover la igualdad de oportunidades y de trato para la mujer en los mercados de trabajo, así como la igualdad de género al interior del mismo, están estrechamente relacionadas con la protección de la maternidad y la posibilidad de acceder a una serie de servicios de beneficio para la familia. Más allá de la protección a los trabajadores con responsabilidades familiares, se estima que estas medidas estimulan una mayor participación de los padres en la crianza de los hijos, lo que se traduce en un reparto más equitativo de las tareas y responsabilidades del hogar, las cuales son asumidas en gran parte por las mujeres.

El estudio señalado anteriormente, indica que la perspectiva de la OIT frente a la protección de la maternidad y de los trabajadores con responsabilidades familiares, está estrechamente unida a la protección de los derechos humanos y de acuerdo con lo consagrado en múltiples y variados instrumentos jurídicos internacionales, a los cuales Colombia ha adherido, como por ejemplo:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 la cual señala que toda persona tiene derecho a la vida familiar, a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, a sí misma y a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, un nivel de vida adecuado para la salud y el bienestar de la familia, inclusive en lo atinente a los servicios sociales y acceso a la seguridad social.

- El Pacto Internacional Sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1966, vigente desde 1976 y cuyo artículo 10, numeral 1 establece que *“se debe conceder a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles”*.

- En la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) adoptada por la Asamblea de las Naciones Unidas en 1971 y en vigor desde 1981, la cual proclama que *“para obtener la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional, tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y la familia”* y que en su artículo 11 dispone que los Estados parte tomarán medidas adecuadas para alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones frente a la familia, el trabajo y la vida pública.

Dentro de esta línea, el estudio comparado de la OIT al cual se viene haciendo mención, señala como argumentos económicos para proteger a los trabajadores con responsabilidades familiares, que los ambientes de trabajo que dificultan la atención de las obligaciones familiares, así como los horarios prolongados, exponen a un mayor riesgo de salud física y mental a los trabajadores, lo cual puede generar problemas de estrés, accidentes de trabajo, agotamiento y crisis familiares, lo que se traduce en bajo rendimiento laboral, acciones disciplinarias,

bajo crecimiento profesional e incluso pérdida del empleo.

En cuanto a los beneficios para el empleador derivados de la protección a los trabajadores con responsabilidades familiares, se citan al interior del estudio de la OIT, la reducción de los retardos a la hora del ingreso al trabajo. Se señala que cuando el trabajador cuenta con flexibilidad para planear sus horarios laborales de forma tal que le sea posible además cumplir con sus responsabilidades familiares se genera mayor sentido de pertenencia del trabajador hacia la empresa y por ende mayores posibilidades para las empresas de ser más competitivas y aumentar su capacidad para retener el talento humano al interior de la misma.

En el estudio de la OIT, se afirma que la adopción por parte de los Estados del Convenio 156 puede contribuir al cambio de la cultura organizacional de las “jornadas prolongadas”, por una cultura laboral cuyos objetivos se centren en calidad y resultados.

Algunos de los beneficios para el Gobierno derivados de la protección a los trabajadores con responsabilidades familiares, según el estudio de la OIT antes mencionado, son entre otros, la eventual disminución de cargas para el Sistema de Seguridad Social en materia de atención a enfermedades generadas al trabajador como consecuencia del estrés ante la posibilidad de despido por cargas familiares que le imposibilitan o dificultan cumplir estrictos horarios de trabajo u horas extras. De manera que la protección a los trabajadores con responsabilidades familiares incide positivamente en la salud de estos y se genera un impacto en el Sistema de Seguridad Social por la disminución de la demanda de atención de este tipo de enfermedades.

Igualmente, dado que las responsabilidades familiares tienden a recaer sobre las mujeres, la reducción de la participación de la mujer en el mercado laboral por dificultades para armonizar sus responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares atenta contra el crecimiento y el desarrollo, dificultando el logro de las metas de las políticas públicas destinadas a incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral.

En consecuencia, cuando se protege a los trabajadores contra el despido por causas atribuibles exclusivamente al cumplimiento de obligaciones familiares, se facilita la inserción de las mujeres al mercado laboral y por ende el cumplimiento de objetivos relacionados con políticas de inclusión y equidad, lo cual a su vez, puede contribuir al incremento de la participación más activa de los hombres en las tareas familiares o el cuidado de hijos con enfermedades o discapacidades que requieren un cuidado permanente.

De acuerdo con los fundamentos del Proyecto de Ley presentado para consideración del Congreso por el anterior gobierno en cabeza de las anteriores Ministras de Relaciones Exteriores y del Trabajo y la Protección Social, el Convenio 156 *“sobre*

*trabajadores con responsabilidades familiares*” de la Organización Internacional del Trabajo OIT ya había sido presentado con anterioridad a consideración del Congreso de la República con posterioridad a su adopción al interior de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1981 y en virtud de lo establecido en el literal b), numeral 5, del artículo 19 de la Constitución de la OIT, que prescribe la obligación de sumisión a las autoridades competentes para su ratificación, pero hasta la fecha, según lo afirmado en la motivación del proyecto, de acuerdo con los archivos del Ministerio del Trabajo, no se había vuelto a presentar para consideración del Congreso de la República.

Se señala igualmente en la motivación del Proyecto de Ley, que la presentación del mismo para su aprobación, obedece a que el Gobierno de Colombia considera que esta ratificación podría representar un importante aporte normativo al desarrollo y consolidación del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, la ocupación en nuestro país y el avance en el Trabajo Decente.

Adicionalmente, se expresa en la motivación del proyecto de ley que en el Acuerdo de la negociación colectiva del pliego de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos, suscrito el 11 de mayo de 2015, el Gobierno de Colombia, al más alto nivel, asumió el compromiso de impulsar en el Congreso de la República la ratificación de los Convenios 135, 149, 156 y 183 de la OIT.

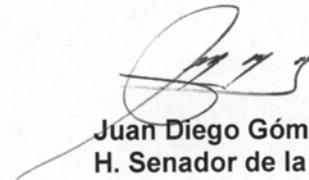
Finalmente, habida consideración de que la naturaleza tripartita de la Organización Internacional del Trabajo es su característica más emblemática, así como la promoción del dialogo y la máxima concertación posible de las decisiones que se adopten en materia laboral entre los representantes de los Gobiernos, trabajadores y empleadores al interior de la Organización y de los Estados parte, se considera igualmente necesario, dar a conocer lo afirmado dentro de la motivación del Proyecto de ley, como la posición de los representantes de los empleadores sobre la aprobación de este Proyecto de Ley al interior de la Comisión Permanente de Concertación Políticas Salariales y laborales: “¿... si se quiere mostrarle a la OIT que se cumple al ratificar más convenios o si lo que se debería hacer es evaluar el cumplimiento de los convenios que actualmente se tienen ratificados...?”, lo anterior, porque de aprobarse el proyecto de Ley y derivarse una serie de consecuencias jurídicas a efectos de su cumplimiento e implementación, los empleadores y el sistema mismo de seguridad social deberán hacer frente a las obligaciones que se deriven de ello.

#### V. Proposición

Por las anteriores consideraciones de conveniencia y de conformidad, propongo a los Miembros de la Plenaria del Senado de la República dar Segundo Debate al Proyecto de ley número 27 de 2018 Senado, medio de la cual se aprueba

el “Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra-Suiza, el 23 de junio de 1981.

Del honorable Senador,



Juan Diego Gómez Jiménez  
H. Senador de la República

#### TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 27 DE 2018 SENADO

*por medio de la cual se aprueba el “Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra (Suiza), el 23 de junio de 1981.*

El Congreso de la República

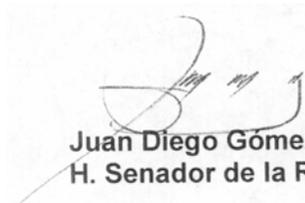
DECRETA:

Artículo 1°. Apruébese el “*Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares*”, adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el “Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares” adoptado por la 67ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981, que por el artículo 1° de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo Internacional respecto del mismo.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Del honorable Senador,



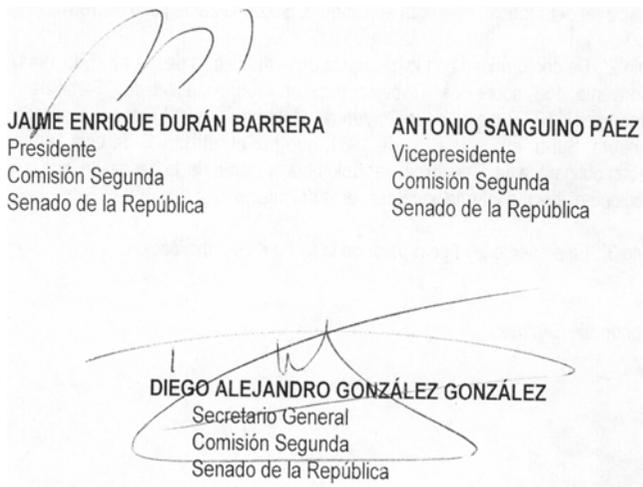
Juan Diego Gómez Jiménez  
H. Senador de la República

#### COMISIÓN SEGUNDA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Bogotá, D. C., diciembre 11 de 2018

Autorizamos el presente informe de Ponencia para Segundo Debate presentado por el honorable Senador Juan Diego Gómez Jiménez, al Proyecto de ley número 27 de 18 Senado *por medio de la cual se aprueba el “Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”*, adoptado por la 67ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, realizada en Ginebra - Suiza el 23 de

junio de 1981, para su publicación en la *Gaceta del Congreso*.



### TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 27 DE 2018 SENADO

por medio de la cual se aprueba el “Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares”, adoptado por la 67ª reunión de la conferencia internacional del trabajo, realizada en Ginebra (Suiza) el 23 de junio de 1981.

El Congreso de la República

DECRETA:

Artículo 1°. Apruébese el “Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”, adoptado por la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981.

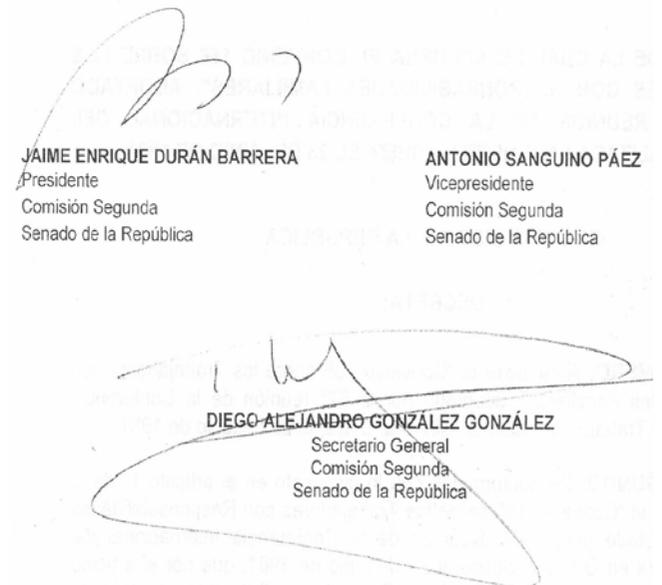
Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, el “Convenio

156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares” adoptado por la 67ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra, Suiza, el 23 de junio de 1981, que por el artículo 1° de esta ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

### COMISIÓN SEGUNDA CONSTITUCIONAL PERMANENTE SENADO DE LA REPÚBLICA

El texto transcrito fue el aprobado en primer debate en Sesión Ordinaria de la Comisión Segunda del Senado de la República, el día veinte (20) de noviembre del año dos mil dieciocho (2018), según consta en el Acta número 11 de esa fecha.



## TEXTOS DE PLENARIA

### TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN SESIÓN PLENARIA EL DÍA 4 DE DICIEMBRE DE 2018 AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 61 DE 2017 SENADO “Ana Cecilia Niño”

por el cual se prohíbe el uso de asbesto en el territorio nacional y se establecen garantías de protección a la salud de los colombianos.

El Congreso de la República

DECRETA:

#### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1°. *Objeto*. La presente ley tiene por objeto preservar la vida, la salud y el ambiente de los trabajadores y todos los habitantes del territorio nacional frente a los riesgos que representa la exposición al asbesto para la salud pública, colectiva e individual en cualquiera de sus modalidades o presentaciones.

Artículo 2°. *Prohibición general de la utilización de asbesto*. Prohíbese la producción, comercialización, exportación, importación y

distribución de cualquier variedad de asbesto y de los productos con él elaborados.

Parágrafo 1°. La prohibición general de la utilización de asbesto en el territorio nacional, entrará en vigor pasados cinco años, contados a partir de la promulgación de la presente ley.

Parágrafo 2°. Durante el periodo de transición, el Ministerio del Trabajo, de Salud y Protección Social, Ambiente y Desarrollo Sostenible y Comercio Industria y Turismo, establecerán de manera coordinada mediante reglamentación conjunta, las medidas regulatorias necesarias que permitan cumplir la presente norma y reducir hasta su eliminación de manera segura y sostenible el uso del asbesto en las diferentes actividades industriales del país.

Parágrafo 3°. Durante el periodo de transición, las entidades a que hace referencia el parágrafo segundo de este artículo establecerán las medidas necesarias para garantizar la identificación y la reconversión productiva de los trabajadores expuestos, así como las medidas de identificación y monitoreo sobre

la salud de estos los trabajadores por un periodo umbral de 20 años.

Parágrafo 4°. En ningún caso la prohibición podrá (i) obstaculizar las relaciones laborales, y/o; (ii) generar el despido o terminación del contrato de ninguna persona, en razón de la sustitución del asbesto. Estas medidas pretenden evitar el impacto desproporcionado de la prohibición sobre los trabajadores de las empresas que usan asbesto.

Artículo 3°. *Títulos para la explotación de asbesto.* A partir de la expedición de esta ley, no podrán otorgarse nuevas concesiones, licencias o permisos, ni prórrogas o renovaciones a las vigentes para la explotación y exploración del asbesto en el territorio nacional.

Parágrafo 1°. Dentro del periodo de transición, las actividades que cuenten con título, contrato, licencia ambiental o con el instrumento de control y manejo ambiental equivalente para la explotación y exploración de asbesto, deberán iniciar la fase de desmantelamiento y abandono cumpliendo la normativa vigente para dicha fase, especialmente lo establecido en el artículo 2.2.2.3.9.2 del Decreto 1076 de 2015, o la norma que la modifique, sustituya o adicione, con el fin de preservar la vida, la salud y el ambiente de todos los habitantes del territorio nacional.

Parágrafo 2°. Durante el periodo de transición el Ministerio de Minas y Energía, el Ministerio de Trabajo y la autoridad ambiental evaluarán anualmente el cumplimiento de las regulaciones de orden técnico, de higiene, seguridad y laborales sobre la exploración y explotación de asbesto, a los títulos o permisos vigentes, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo XII, de la Ley 685 de 2001. Así mismo, el Ministerio del Trabajo, a través de las direcciones territoriales, velará porque se dé estricto cumplimiento a la normatividad vigente.

Artículo 4°. *Plan de Adaptación Laboral y Reconversión Productiva.* El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo y de Salud y Protección Social adelantará un Plan de Adaptación Laboral y reconversión productiva que garantice a los trabajadores de las minas e industria del asbesto la continuidad del derecho al trabajo y el seguimiento a sus condiciones de salud.

El plan de adaptación laboral y reconversión productiva tendrá por objetivos:

1. Identificar a los trabajadores afectados por la exposición al asbesto.
2. Generar los estudios epidemiológicos necesarios para la observancia a la salud de estos trabajadores.
3. Dictar medidas que propendan y posibiliten la reubicación de un trabajo, un nuevo empleo o la participación en las actividades económicas propias de la reconversión productiva, que no genere las afectaciones a la salud que produce el contacto con el asbesto.

4. Establecer los programas o proyectos de reconversión a que haya lugar, que involucren las dimensiones ambiental y productiva.

Parágrafo 1°. En el marco del Plan a que refiere este Artículo, el Ministerio de Trabajo en apoyo con los Ministerios de Agricultura, Minas y Energía; Comercio, Industria y Turismo; Educación, y el Sena promoverán y desarrollarán en el marco de sus competencias la realización de programas de formación, capacitación, fortalecimiento empresarial de actividades diferentes a la minería del asbesto.

Artículo 5°. *Comisión Nacional para la Sustitución del Asbesto.* Créase la Comisión Nacional para la sustitución del Asbesto, que estará conformada por los siguientes integrantes: dos delegados del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, dos delegados del Ministerio de Salud y Protección Social, dos delegados del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, dos delegados del Ministerio de Minas y Energía, dos delegados del Ministerio del Trabajo, que serán designados por el Ministro de la Rama correspondiente, un delegado de Colciencias postulado por el Director General, un integrante de Universidades que representen a la academia, elegido por convocatoria pública.

Los Ministerios desarrollarán las funciones encomendadas a la Comisión, en el ámbito de su competencia funcional.

La Comisión tendrá a su cargo las siguientes funciones, sin perjuicio de las que establezca posteriormente el Gobierno nacional:

1. Supervisar el efectivo cumplimiento de la sustitución del asbesto en todas sus formas, a lo largo de todo el territorio nacional, en el plazo establecido en esta ley.
2. El seguimiento de las medidas aquí establecidas con el objetivo de sustituir el asbesto en el período de transición señalado en esta ley.
3. Expedir el Programa Nacional de Eliminación de Enfermedades Relacionadas con el Asbesto (PNEERA), con referencia al expedido por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo.
4. Elaborar el plan de adaptación laboral y reconversión productiva de que habla el artículo 4° de la presente ley

Artículo 6°. *Sanciones.* Si pasado el término de cinco años, contado a partir de la expedición de esta ley, alguna persona, natural o jurídica, continúa con la producción, comercialización, exportación, importación y distribución de cualquier variedad de asbesto y de los productos con este elaborados, se le impondrá una sanción económica que oscilará entre los cien (100) y los cinco mil (5.000) smlmv, sin perjuicio de las acciones penales y disciplinarias que hubiere lugar por los mismos hechos.

Parágrafo 1°. El procedimiento para imponer dicha sanción será adelantado por las entidades de inspección, vigilancia y control correspondiente, en aplicación de las normas sancionatorias especiales aplicables por cada entidad según la naturaleza de los hechos objeto de sanción o, en su defecto, de acuerdo a lo establecido en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Artículo 7°. *De la Comisión Nacional de Salud Ocupacional del Asbesto, Crisotilo y otras fibras.* Pasado los cinco (5) años del periodo de transición, se eliminarán las funciones relacionadas con el asbesto de acuerdo al objeto de la presente ley.

Artículo 8°. *Monitoreo e investigación científica.* Corresponderá al Ministerio de Salud y Protección Social a través del Instituto Nacional de Salud, en acopio con Colciencias, instituciones científicas públicas o privadas, nacionales o internacionales, realizar el monitoreo e investigaciones científicas constante relacionadas con el objeto de la presente ley.

Parágrafo. El Gobierno nacional, por medio del Ministerio de Salud y Protección Social, informará al Congreso de la República al comienzo de cada legislatura sobre el avance de las investigaciones y estudios que se encuentren realizando en los casos relacionados con el objeto de la presente ley. Artículo 9°. Informe de gestión. El Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Ministerio de Minas y Energía, Ministerio del Trabajo, en el marco de sus competencias presentarán un informe al comienzo de cada legislatura a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes de Senado y Cámara de Representantes sobre los avances obtenidos en materia de la presente ley.

Artículo 10. *Deber de reglamentación.* Como consecuencia de las actividades de investigación o monitoreo y la existencia de material científico avalado por las autoridades internacionales en materia de salud, el Gobierno nacional, a través del Ministerio de Salud y Protección Social, deberá adoptar las decisiones tendientes a limitar, restringir y/o prohibir el uso, comercialización y/o toda forma de distribución de una sustancia o materia prima que representan nocividad para la salud pública colectiva.

Artículo 11. *Créase la ruta de atención integral para personas expuestas al Asbesto.* Créase la ruta integral para la atención integral para personas expuestas al asbesto, mediante la cual se deberá suministrar información y orientación acerca de los derechos, medidas y recursos con los que cuenta, y de atención en salud, incluyendo los exámenes médico legales y especializados orientados al diagnóstico y tratamiento.

Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará en un plazo máximo de seis (6) meses posteriores a la expedición de la presente ley, la puesta en marcha de

la ruta integral y su funcionamiento en los distintos entes territoriales.

Artículo 12. *Vigencia y derogatorias.* La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, me permito presentar el texto definitivo aprobado en sesión Plenaria del Senado de la República del día 4 de Diciembre de 2018, al Proyecto de ley número 61 de 2017 Senado “Ana Cecilia Niño” por el cual se prohíbe el uso de asbesto en el territorio nacional y se establecen garantías de protección a la salud de los colombianos”.

Cordialmente,

**NADIA GEORGETTE BLEL SCAFF**  
Senadora Ponente

El presente Texto Definitivo fue aprobado con modificaciones en sesión Plenaria del Senado de la República el día 4 de diciembre de 2018, de conformidad con el articulado para segundo debate.

**GREGORIO ELJACH PACHECO**  
Secretario General

\* \* \*

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN  
SESIÓN PLENARIA EL DÍA 4 DE DICIEMBRE  
DE 2018 AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 90  
DE 2017 SENADO**

*por medio de la cual se adoptan medidas para la gestión y transparencia del aseguramiento en salud en Colombia.*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Del objeto y alcance.* La presente ley adopta medidas a fin de mejorar la transparencia, vigilancia, control y aplicación del uso de los recursos financieros del Sistema General de Seguridad Social en Salud. Mejorar la eficiencia de operación y transparencia a través de la unificación de los sistemas de información de gestión financiera y asistencial, la publicación de información esencial para el control social y rendición de cuentas de los agentes del sector; así como introducir decisiones de operación de la prestación de servicios y mecanismos de asignación de recursos para el aseguramiento por desempeño, con el fin de promover la alineación entre agentes del sector, que logre resultados encaminados hacia el mejoramiento de la salud y de la experiencia de la población colombiana en los servicios de salud.

Artículo 2°. *El Sistema Integrado de Control, Inspección y Vigilancia para el Sector Salud.* Créase el Sistema Integrado de Control, Inspección y Vigilancia para el Sector Salud, a partir de

la acción especializada y coordinada entre las Superintendencias Financiera, Superintendencia de Sociedades, la Superintendencia de Industria y Comercio y la Superintendencia Nacional de Salud.

La Superintendencia Financiera ejercerá la vigilancia, control e inspección sobre las entidades promotoras de salud u otras aseguradoras en salud, en lo que corresponde al régimen de solvencia y/o condiciones financieras que deben cumplir las EPS y las entidades administradoras de planes de beneficios.

La Superintendencia de Sociedades ejercerá la inspección, vigilancia y control sobre las sociedades del sector salud y empresas unipersonales que operen en el sector, a efecto de verificar el cumplimiento de las normas de derecho de sociedades y demás asignadas a este ente de control.

La Superintendencia de Industria y Comercio ejercerá la vigilancia, control e inspección sobre la promoción de la competencia en el sector salud, mediante la imposición de multas cuando se infrinjan las disposiciones de prácticas comerciales restrictivas a la competencia y competencia desleal, fusiones y obtención de control de empresas en el mercado de la salud y el abuso de posición de dominante, entre otras.

Artículo 3°. *Del Sistema Integral de Información Financiera y Asistencial.* Para efectos de la inspección, vigilancia y control, el Ministerio de Salud y Protección Social definirá los contenidos técnicos de conectividad, lineamientos y estándares técnicos de interoperabilidad de los sistemas de información de cada uno de los actores del sistema, con el fin de alcanzar las condiciones necesarias para implementar el Sistema Integrado de Información Financiera y Asistencial.

La Superintendencia de Salud administrará la información necesaria para efectos de inspección, vigilancia y control.

Artículo 4°. *Registro de Contratación de Servicios y Tecnologías de Salud.* El Ministerio de Salud y Protección Social creará un portal de registro electrónico, en el cual se deberá reportar los intercambios comerciales de prestación de servicios en salud y tecnologías en salud que defina el Ministerio de Salud y Protección Social; excluyendo aquellas en las cuales no medie contrato, como las atenciones de urgencias y similares. El Gobierno nacional definirá los estándares de la información requerida y su periodicidad de reporte, que deberán incluir: la modalidad de contratación, información financiera, gastos en salud, número y tipo de prestaciones de servicios y tecnologías en salud contratadas. La operación del sistema de información de registro de contratación estará a cargo del Ministerio de Salud y Protección Social o quien este defina.

El sistema de información integrado de información financiera y asistencial tendrá por objeto agilizar la transmisión y evaluación de la información financiera, de manera que se acelere el

flujo de recursos y la transparencia que soportan las transacciones entre los agentes del sector salud. El diseño e implementación del sistema estará a cargo del Ministerio de Salud y Protección, quien tendrá la concurrencia del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, en el proceso de garantía de conexión de todos los agentes del sector, según sus competencias.

La Superintendencia Nacional Salud ejercerá la vigilancia, control e inspección sobre las entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de salud y los actores del sistema de salud, en lo que se refiere al uso adecuado de los recursos y el flujo de los mismos; así como a la protección del usuario, de la gestión y atención en salud.

Artículo 5°. (*Artículo nuevo*) *Valores máximos de recobros.* No se podrán hacer reconocimientos y pagos para los servicios y tecnologías no cubiertos en el Plan de Beneficios de Salud con cargo a los recursos apropiados por la administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Adres), superiores a los valores y techos máximos que para el efecto establezca el Ministerio de Salud y Protección Social a partir de una metodología que tenga en cuenta los valores recobrados o cobrados, al menos en los 3 últimos años de los que se disponga información. La Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Adres) reportará y enviará al Ministerio de Salud y Protección Social las bases de datos estandarizados de conformidad con el mecanismo, periodicidad, variables, oportunidad, detalle y calidad que dicho ministerio defina, a través del portal de registro electrónico y del Sistema Integral de Información contenidos en la presente ley.

Artículo 6°. *Prácticas riesgosas financieras y de atención en salud en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.* En concordancia con el Sistema Preventivo de Prácticas Riesgosas del artículo 12 de la Ley 1474 de 2011 y sin perjuicio de la aplicación de las sanciones previstas en la ley, se consideran como prácticas riesgosas –sin ser las únicas– las siguientes:

- 7.1 Los pagos, compensaciones de cuentas, desembolsos, descuentos o devoluciones con base en notas crédito simulados o sin debido sustento real o fáctico.
- 7.2 Los acuerdos expresos o tácitos para la entrega directa o indirecta de beneficios como: pagos o subsidios a cualquier actor del Sistema General de Seguridad Social de Salud con el propósito de inducir o incentivar la compra o uso de un determinado producto o servicio, o de obtener exclusividad entre un proveedor y un prestador de servicios o de una aseguradora en salud.
- 7.3 El pago de acreencias a los socios o entidades que tengan participación en la entidad aseguradora en salud, sin haber solventado en primera instancia las obligaciones con sus acreedores externos.

Artículo 7°. *Reorganización y racionalización de las redes prestadoras de servicios de salud.* Los Departamentos, en coordinación con los Municipios de su jurisdicción, reorganizarán la oferta de prestación de servicios de salud teniendo en cuenta los prestadores privados y mixtos, mediante los mecanismos de fusión o liquidación de las Empresas Sociales del Estado del respectivo Departamento, Distrito y Municipio. Promoviendo la racionalización de servicios y el control de la oferta de los mismos en su territorio, y atendiendo los principios de transparencia, coordinación, concurrencia, complementariedad, eficiencia, responsabilidad, austeridad y asociación.

El resultado de los citados procesos será la conformación de Empresas Sociales del Estado con Unidades Prestadoras de Servicios de Salud, del orden departamental, distrital o municipal, responsables de la prestación de los servicios de salud en los diferentes niveles de complejidad, incluidos sus procesos internos. Lo anterior sin afectar la prestación del servicio de salud a los usuarios.

El Gobierno nacional, en un plazo de seis (6) meses a partir de la expedición de la presente ley, reglamentará la organización y la operación de la red prestadora de servicios de salud.

Artículo 8°. *Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero.* Las Empresas Sociales del Estado categorizadas en riesgo medio o alto, deberán adoptar un Programa de Saneamiento Fiscal y Financiero, conforme a la metodología definida por los Ministerios de Salud y Protección Social, y de Hacienda y Crédito Público; quien reglamentará las condiciones de adopción y ejecución correspondientes.

Las Empresas Sociales del Estado cuyos Programas de Saneamiento Fiscal y Financiero se encuentren en proceso de viabilidad o debidamente viabilizados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, no serán objeto de categorización de riesgo hasta tanto el programa no se encuentre culminado.

Parágrafo 1°. A las Empresas Sociales del Estado que hayan sido remitidas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público a la Superintendencia Nacional de Salud, antes de la entrada en vigencia de la presente ley, se les aplicará la metodología de categorización del riesgo y, en consecuencia, presentarán el programa de saneamiento fiscal y financiero ante el Ministerio de Hacienda.

Parágrafo 2°. Las fundaciones de que trata el artículo 68 de la Ley 1438 de 2011, que sean caracterizadas en riesgo fiscal y financiero medio o alto por el Ministerio de Salud y Protección Social, podrán acogerse a las condiciones establecidas en el presente artículo y acceder a los recursos del programa de saneamiento fiscal y financiero de que trata la Ley 1608 de 2013 y demás normas concordantes.

Parágrafo 3°. El incumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo genera responsabilidad disciplinaria y fiscal para los representantes legales y revisores fiscales, de las entidades territoriales y de las Empresas Sociales del Estado, según corresponda.

Las entidades territoriales, en un término de tres (3) años contados a partir de la expedición de la presente ley, deberán cumplir con lo establecido en este artículo en el marco del Programa de Reorganización, Rediseño y Modernización de las Redes de Prestación de Servicios de Salud, según reglamentación que implemente el Gobierno nacional, conforme a los recursos dispuestos para la financiación de los programas de saneamiento fiscal y financiero de las ESE.

Artículo 9°. *Aplicación de las medidas del Plan de Saneamiento Fiscal y Financiero.* A partir de la fecha de presentación de los programas de saneamiento fiscal y financieros que adopten las ESE categorizadas en riesgo medio o alto, y hasta que se emita el pronunciamiento del Ministerio de Hacienda, no podrá iniciarse ningún proceso ejecutivo contra la ESE y se suspenderán los que se encuentren en curso. Durante la evaluación del programa, se suspende el término de prescripción y no opera la caducidad de las acciones respecto de los créditos contra la ESE.

Como consecuencia de la viabilidad del programa, se levantarán las medidas cautelares vigentes y se terminarán los procesos ejecutivos en curso.

Serán nulas de pleno derecho las actuaciones judiciales con inobservancia de la presente medida.

Lo anterior no tendrá aplicación cuando se presente concepto de no viabilidad por parte del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

Artículo 10. *Apoyo a cumplimiento de acuerdos de reestructuración de deuda mediante el Fonsaet.* Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 7° de la Ley 1608 de 2013, el cual quedará así:

Artículo 50. *Fondo de Salvamento y Garantías para el Sector Salud (Fonsaet).*

Parágrafo 2°. Tendrán prelación para acceder a los recursos de que trata el presente artículo, las Empresas Sociales del Estado que hayan iniciado la promoción del acuerdo de reestructuración de deuda del Plan de Saneamiento Fiscal y Financiero, con el fin de garantizar exclusivamente el pago de sus acreedores.

Artículo 11. *Saneamiento de Pasivos.* En la fecha de corte que determine el Gobierno nacional, se realizará un proceso de aclaración de los pasivos entre todos los responsables de pago del Sistema de Seguridad Social en Salud, las IPS y demás proveedores de tecnologías en Salud.

Para este fin se tendrá en cuenta como mínimo lo siguiente:

1. Criterios de auditorías estandarizados.

2. Cruces de información que podrán ser apoyados por el Ministerio de Salud y Protección Social y/o la Superintendencia Nacional de Salud.
3. Con el resultado del procedimiento de auditoría, aclaración y conciliación de cuentas, se elaborará un inventario de deudas y responsables del pago. Las cuentas que no puedan ser conciliadas se resolverán por la Superintendencia Nacional de Salud, en ejercicio de su función jurisdiccional, y/o las cámaras de comercio, dentro de los términos que defina el reglamento.
4. Las deudas a cargo de la ADRES y las entidades territoriales, serán saneadas por el Estado según sus competencias. Para este fin, se podrán establecer mecanismos financieros que otorguen liquidez al sector y permitan garantizar el pago.
5. Los responsables de pago de deudas privadas, deberán acelerar procesos de capitalización y podrán acceder, con las respectivas garantías, a créditos estructurados con la banca de segundo piso, que respaldarán y/o asumirán los propietarios de las EPS.
6. Concluido el proceso de aclaración y determinada la forma de pago de las acreencias, de manera inmediata se deberán realizar los ajustes contables que correspondan, según lo definido en el artículo 9° de la Ley 1797 de 2016 y demás normas aplicables.

Artículo 12. *Giro Directo*. Durante el período de saneamiento, los recursos corrientes de la UPC y los recursos que se dispongan por la Nación o entidades territoriales, serán girados al prestador de Servicios de Salud o proveedores de tecnologías en salud. De igual forma se procederá con las posibles líneas de créditos que se estructuren por la banca de segundo piso.

La UPC que se reconozca con posterioridad a la fecha de corte para el saneamiento, se destinará para pagar las obligaciones corrientes. Durante el período de saneamiento, las utilidades que se pudieran generar en las EPS, deberán capitalizarse para disminuir los pasivos hasta que culmine el pago de las deudas determinadas según este artículo.

Artículo 13. *Incentivos a la gestión y resultados en salud*. La Superintendencia Financiera y la Superintendencia Nacional de Salud, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, diseñarán e implementarán los mecanismos que permitan que los aseguradores e instituciones prestadoras de servicios de salud obtengan incentivos monetarios y de reconocimiento social y empresarial por el logro de resultados en: salud, pronto pago, reducción de la tendencia de eventos de alto costo, entre otros. El Ministerio de Salud y Protección Social definirá los resultados e indicadores de salud trazadora, de resultados en salud, financiera y de tendencias de costos.

Los incentivos podrán ser diseñados considerando: la flexibilización o endurecimiento de las condiciones financieras y requerimientos patrimoniales, o asignación de recursos adicionales a la UPC susceptibles de ser parte de la utilidad, entre otros.

Artículo 14. *Vigencia*. La presente ley rige desde el momento de su promulgación y deroga las demás normas que le sean contrarias, especialmente los artículos 81 y 82 de la Ley 1438 de 2011.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, me permito presentar el texto definitivo aprobado en sesión Plenaria del Senado de la República del día 4 de diciembre de 2018, al Proyecto de ley número 90 de 2017 Senado, *por medio de la cual se adoptan medidas para la gestión y transparencia del aseguramiento en salud en Colombia*.

Cordialmente,

ÁLVARO URIBE VÉLEZ  
Senador Ponente

EDUARDO ENRIQUE PULGAR DAZA  
Senador Ponente

LAURA ESTER FORTICH S.  
Senadora Ponente

CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE  
Senador Ponente

El presente Texto Definitivo, fue aprobado con modificaciones en sesión Plenaria del Senado de la República el día 4 de diciembre de 2018, de conformidad con el articulado para segundo debate.

**GREGORIO ELJACH PACHECO**  
Secretario General

\* \* \*

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO  
EN SESIÓN PLENARIA EL DÍA 04 DE  
DICIEMBRE DE 2018 AL PROYECTO DE  
LEY NÚMERO 127 DE 2017 SENADO**

*por medio de la cual se crea la política para prevenir la pérdida y el desperdicio de alimentos y se dictan otras disposiciones.*

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

Artículo 1°. *Objeto*. El objeto de la presente ley es crear la Política contra la Pérdida y el Desperdicio de Alimentos, estableciendo medidas para reducir estos fenómenos, contribuyendo al desarrollo sostenible desde la inclusión social, la sostenibilidad ambiental y el desarrollo económico, promoviendo una vida digna para todos los habitantes.

La reducción de pérdidas y desperdicios de alimentos implica sensibilizar, formar, movilizar y responsabilizar a los productores, procesadores,

distribuidores de productos alimenticios, consumidores y asociaciones a nivel local, departamental y nacional para realizar un manejo adecuado de los alimentos priorizando como destino final el consumo humano.

Artículo 2°. *Ámbito de aplicación.* Las disposiciones que conforman la presente ley serán aplicables a todos los actores de la cadena de suministro de alimentos, relacionadas directa o indirectamente con el sector de alimentos, identificados como personas naturales o jurídicas, privadas o públicas, nacionales o extranjeras con actividad en Colombia.

Artículo 3°. *Priorización de acciones para reducir pérdidas y desperdicios de alimentos para consumo humano.* Las acciones tendientes a reducir las pérdidas o desperdicios de alimentos para consumo humano se llevarán a cabo en el siguiente orden de prioridad:

- a) Reducción;
- b) Consumo humano;
- c) Procesos de aprovechamiento de residuos orgánicos y/o energías renovables;
- d) Alimentación animal;

Artículo 4°. *Priorización de acciones para reducir pérdidas y desperdicios de alimentos para consumo animal.* Las acciones tendientes a reducir las pérdidas o desperdicios de alimentos para consumo animal se llevarán a cabo en el siguiente orden de prioridad:

- a) Reducción;
- b) Alimentación animal;
- c) Destrucción.

## CAPÍTULO II

### Política Contra la Pérdida y el Desperdicio de Alimentos

Artículo 5°. *Política contra la pérdida y desperdicio de alimentos.* Créese la Política Contra la Pérdida y el Desperdicio de Alimentos, la cual estará a cargo de la Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CISAN), y cuyo objetivo principal será la configuración de medidas comprensivas e integrales que permitan evitar los fenómenos de pérdida cuantitativa y cualitativa de alimentos destinados al consumo humano, así como el desperdicio de estos a lo largo de la cadena de suministro en el territorio nacional.

La Política contra el Desperdicio de Alimentos se orientará a promover condiciones que permitan evitar las pérdidas y el desperdicio de alimentos destinados al consumo humano y animal, estos últimos en su calidad de seres sintientes.

Parágrafo. El Gobierno nacional, a través de la Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CISAN), contará con seis (6) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para el diseño, formulación e implementación de la Política contra el Desperdicio de Alimentos

formulando incentivos a los destinatarios de las medidas.

Artículo 6°. *Objetivos de la política contra la pérdida y el desperdicio de alimentos.* La Política contra la pérdida y el desperdicio de Alimentos tendrá los siguientes objetivos específicos:

1. Contribuir al derecho humano a la seguridad alimentaria y nutricional de la población colombiana.
2. Aportar, desde su competencia, a la materialización del Objetivo número 1, 2 y 12 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
3. Impulsar medidas que prevengan las pérdidas y desperdicios de alimentos.
4. En el marco de la misma, realizar estudios y emitir recomendaciones que permitan mejorar la planificación de la producción de los alimentos adaptada a las dinámicas de Mercado.
5. Promover prácticas de producción y procesamiento de alimentos y elaborar estrategias y programas destinados a la promoción de sistemas alimentarios socialmente adecuados y ambientalmente sostenibles, que abarquen a su vez, la configuración de las dietas y el consumo.
6. Impulsar estrategias destinadas a garantizar la eficiencia de la cadena de suministro de alimentos.
7. Garantizar que todos los actores intervinientes en la cadena de suministro de alimentos, con especial énfasis en los campesinos, las mujeres y los pequeños productores, sean beneficiarios de la política pública de reducción de pérdidas y desperdicios de alimentos.
8. Realizar campañas educativas anuales, de comunicación y publicidad que orienten a la ciudadanía acerca de la importancia de adoptar medidas contra la pérdida y el desperdicio de los alimentos. Todo lo anterior a través de programas y alocuciones por medios de comunicación escrita, visual y radiofónica de carácter local, regional y nacional.
9. Articular y desarrollar las medidas contempladas en la presente ley, con las que a futuro se implementen en el marco de la Política contra el Desperdicio de Alimentos.
10. Formular propuestas y comentarios relacionados con el fondo para la distribución de alimentos a las personas pobres y la libre donación de alimentos, bienes y servicios, así como proyectos innovadores destinados a limitar los residuos.
11. Formular propuestas para el desarrollo de iniciativas de información y sensibilización para la donación y la recuperación de excedentes de alimentos, así como para

la promoción y el conocimiento de las herramientas en relación con las donaciones.

1. En el marco de la misma, realizar actividades de vigilancia de los excedentes y residuos de alimentos.
2. Promover de proyectos y estudios innovadores destinados a limitar el uso de los residuos de alimentos y de los excedentes de alimentos, con especial referencia a su lugar de destino para los más desfavorecidos.
3. Formular propuestas para promover el trabajo en red y la agregación de las iniciativas promovidas por entidades públicas y privadas que distribuyen alimentos a los más necesitados sobre una base territorial.
4. Contribuir a generar condiciones de seguridad nutricional y de alimentación adecuada que contribuyan a la nutrición de los animales, reconocidos como seres sintientes, de manera tal que se favorezca su desarrollo, mantenimiento, reproducción, productividad y/o adecuación a un mejor estado de salud.
5. Gestionar ante los entes correspondientes, un marco normativo tributario eficaz, que estimule a las empresas agropecuarias, industriales, comercializadoras y sector consumo a no destruir alimentos y sancione a aquellas que lo sigan haciendo por fuera de los parámetros de la presente ley y sus desarrollos.

Parágrafo 1°. La Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CISAN), se encargará de implementar la Política Contra la Pérdida y el Desperdicio de Alimentos. Para la implementación de la Política y el desarrollo de los objetivos que se contemplan en la presente ley, deberá invitar a sus sesiones de trabajo a las personas naturales o jurídicas, públicas y privadas, instituciones académicas, asociaciones campesinas y/o gremios económicos que considere necesarios para el desarrollo integral y apropiado de los mismos.

### CAPÍTULO III

#### Medidas contra la Pérdida y el Desperdicio de Alimentos

Artículo 7°. *Medidas contra la ineficiencia en la cadena de suministro de alimentos.* El Gobierno nacional contará con un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para diseñar e implementar una política pública integral que permita disminuir las pérdidas y desperdicios de alimentos en la cadena de suministro de alimentos y que coadyuve las disposiciones contempladas en la presente ley.

Artículo 8°. *Medidas para prevenir la pérdida y el desperdicio de alimentos destinados al consumo humano.* Las personas naturales o jurídicas privadas, públicas, nacionales o extranjeras, que se dediquen a la producción agropecuaria, industrial, y comercialización de alimentos aptos

para el consumo humano, bien sea al por mayor o al detal, alimentos frescos y/o procesados, estarán obligadas a no destruir, desnaturalizar o afectar la aptitud para el consumo humano de los alimentos que se encuentren en sus inventarios o bajo su administración. Para ello deberán:

1. Realizar las acciones necesarias para prevenir las pérdidas, reducir y prevenir los desperdicios generados en el proceso de producción, poscosecha, distribución, manipulación, almacenaje, comercialización y consumo.
2. En el caso que en el proceso de producción, poscosecha, distribución, manipulación, almacenaje y comercialización hayan quedado alimentos aptos para el consumo humano que no se comercializaron, frescos o preparados, se podrá entregar a título gratuito preferentemente cinco (5) días antes de la fecha de vencimiento a organizaciones sin ánimo de lucro legalmente constituidas, en cuyo objeto social y en sus estatutos, señalen de manera expresa la función de recolectar alimentos para ser distribuidos de manera gratuita con destino al cubrimiento de las necesidades de la población en general, buscando de esta manera defender, proteger y promocionar los derechos humanos y que cuenten con la logística requerida para la consecución, recepción, almacenamiento, separación, clasificación, conservación y distribución de los alimentos recibidos en donación, lo cual deberá ser certificado por la autoridad competente. En todo caso, se priorizará a las entidades sin ánimo de lucro que desarrollen el objeto social de referencia en escenarios y ambientes educativos.

En ningún caso podrán ser objeto de donación, alimentos procesados y/o preparados vencidos, sin embargo en el caso que se presenten alimentos aptos para el consumo humano con fecha de vencimiento errada o alimentos con fecha de vencimiento borrada, deberán contar con la ficha técnica de respaldo o concepto de estabilidad por parte del área de calidad o quien haga sus veces confirmando el lote, descripción de producto y fecha de vencimiento o caducidad, a fin de proteger la salud de los beneficiarios.

Parágrafo 1°. La entrega de los alimentos de que trata el presente artículo genera la aplicación de los beneficios reconocidos en el estatuto tributario para las donaciones.

Parágrafo 2°. Después de agotadas las acciones del numeral 8.1 y 8.2 de manera subsidiaria, los alimentos se podrán destinar para procesos distintos al consumo humano, de lo cual se dejará constancia por el revisor fiscal o contador público según sea el caso, siempre y cuando no supere el tres por ciento (3%) del total de alimentos para consumo humano que se encuentre en la suma del inventario inicial más las compras”.

Parágrafo 3°. Se excluyen de las obligaciones definidas en el presente artículo a los campesinos que destinen excedentes de alimentos producidos por ellos, para atender la alimentación de sus propios animales, o para reincorporarlos como nutrientes de los suelos de su propia parcela.

Artículo 9°. *Personas beneficiarias.* Las personas beneficiarias de los alimentos entregados a las Organizaciones sin ánimo de lucro legalmente constituidas serán prioritariamente sin discriminar su prevalencia, los menores de edad, las mujeres gestantes y lactantes, la tercera edad, población en situación de discapacidad, pobreza y pobreza extrema, las organizaciones no gubernamentales que tienen como objeto programas de nutrición y alimentación de la población, los jardines infantiles, las madres comunitarias, y en general todo ser humano que por sus condiciones de vida padezca de los sufrimientos de la desnutrición y del hambre.

Parágrafo 1°. En todo caso, se deberá priorizar la entrega de alimentos en las regiones que se encuentren en crisis humanitarias por desnutrición, se reporten casos de mortalidad de menores de edad por desnutrición y/o por causas asociadas, se presente escasez de alimentos y se vean afectados principalmente los menores de edad, siempre y cuando se cuente con la logística requerida.

Artículo 10. *Medidas para la aplicación de la política contra la pérdida y desperdicio de alimentos destinados al consumo animal.* Quienes se dediquen a la producción y comercialización de alimentos aptos para el consumo animal deberán adelantar las siguientes acciones:

11.1 Realizar las acciones necesarias para prevenir y reducir las pérdidas y desperdicios generados en el proceso de producción, distribución, manipulación, almacenaje, comercialización y consumo.

11.2 Si al cabo de los procesos referidos en el numeral anterior quedasen alimentos aptos para el consumo animal que no se lograron comercializar, estos **se podrán entregar** a título gratuito preferentemente cinco (5) días antes de la fecha de vencimiento a los cosos municipales, centros de zoonosis u organizaciones sin ánimo de lucro, legalmente constituidas cuyo objeto social en sus estatutos contemple la provisión de alimentos y/o refugio a título gratuito a animales en estado de abandono.

Parágrafo 1°. La entrega de los alimentos de que trata el presente artículo genera la aplicación de los beneficios reconocidos en el estatuto tributario para las donaciones.

Parágrafo 2°. Después de agotadas las acciones del numeral 11.1 y 11.2 de manera subsidiaria, los alimentos se podrán destinar para procesos distintos al consumo animal, de lo cual se dejará constancia por el revisor fiscal o contador público según sea el caso, siempre y cuando no supere el tres por ciento (3%) del total de alimentos para consumo animal

que se encuentre en la suma del inventario inicial más las compras.

Artículo 11. *Disposición de alimentos para consumo humano o animal producto de mercancías aprehendidas, decomisadas o abandonadas a favor de la Nación.* La mercancía aprehendida, decomisada o abandonada a favor de la Nación de la que se pueda disponer de conformidad con el artículo 526 del Estatuto Aduanero o la norma que aplique, y sea apta para consumo humano o animal se entregará en los términos de los artículos 8, 9 y 11 de la presente ley siempre que se encuentre en condiciones de seguridad y salubridad a través de los controles fitosanitarios que adelanten las autoridades competentes de conformidad con la reglamentación vigente.

Artículo 12. *Formación en la etapa de producción.* El Gobierno nacional, a través del Ministerio de Agricultura, impulsará, promoverá e implementará buenas prácticas agrícolas tendientes a reducir las pérdidas y desperdicios de alimentos.

Artículo 13. *Semana de la reducción de pérdidas o desperdicios de alimentos.* Se celebrará la Semana de la Reducción de Pérdidas o Desperdicios de Alimentos, en contra de la pérdida y desperdicio de alimentos, con el fin de sensibilizar y formar a la población colombiana sobre el impacto de este problema, así como de las posibles soluciones para fomentar su práctica social.

Se autoriza al Gobierno nacional, acorde a sus funciones, a destinar las partidas presupuestales necesarias con el fin de cumplir con los objetivos de esta ley.

Parágrafo. Las instituciones educativas de preescolar, básica y media podrán integrar esta temática en el marco de la promoción de estilos de vida saludable durante el año académico.

#### CAPÍTULO IV

##### Sistema de medición y control de pérdidas y desperdicio de alimentos

Artículo 14. *Sistema de medición.* El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane) será la entidad encargada de realizar los cálculos de las pérdidas y desperdicios de alimentos en Colombia, con datos nacionales, regionales, departamentales y municipales. También teniendo en cuenta los sectores económicos agrícola, industrial, de servicios y consumo.

Esta medición se realizará anualmente conforme a las entregas o reportes de datos mencionados en el artículo anterior, la cual se tendrá en las unidades de peso medida acogidas por el país (kg) y precio de producción (\$).

Artículo 15. *Deber de reporte de datos y estadísticas.* El Gobierno nacional deberá publicar un reporte anual de las pérdidas o desperdicios de alimentos generados, de acuerdo con las unidades de medida acogidas en Colombia, esto es, peso (kg) y precio de producción (pesos).

Artículo 16. *Publicación.* La Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CISAN) publicará los resultados compilados del Sistema de Medición y Reporte de Datos contemplados en la presente ley.

CAPÍTULO V

**Sanciones, vigencia y derogatoria**

Artículo 17. *Sanciones.* El incumplimiento de las medidas en contra de la pérdida y desperdicio de alimentos será objeto de multas y sanciones administrativas por parte de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) de conformidad con la reglamentación del Estatuto Tributario y en lo no previsto por este, el procedimiento administrativo sancionatorio de la Ley 1437 de 2011 o la ley que la sustituya o modifique.

Artículo 18. *Limitación de la responsabilidad.* Las instituciones receptoras de los alimentos serán responsables del recibo, el almacenamiento y la calidad de los alimentos que entregan a la población beneficiaria para ello, cumplirán las condiciones que la normatividad rija en material de almacenamiento, manipulación, conservación y distribución de productos aptos para consumo humano.

Artículo 19. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de la fecha de publicación.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, me permito presentar el texto definitivo aprobado en Sesión Plenaria del Senado de la República de los días 9 de octubre y 4 de diciembre de 2018, al Proyecto de ley número 127 de 2017 Senado, *por medio de la cual se crea la política para prevenir la pérdida y el desperdicio de alimentos y se dictan otras disposiciones.*

Cordialmente,

**EDUARDO ENRIQUE PULGAR DAZA**  
Senador Ponente

**HONORIO HENRIQUEZ PINEDO**  
Senador Ponente

El presente Texto Definitivo fue aprobado con modificaciones en sesión Plenaria del Senado de la República los días 9 de octubre y 4 de diciembre de 2018, de conformidad con el articulado para segundo debate.

**GREGORIO ELJACH PACHECO**  
Secretario General

**CONTENIDO**

Gaceta número 1122 - Miércoles, 12 de diciembre de 2018  
SENADO DE LA REPÚBLICA

**PROYECTOS DE LEY** **Págs.**

Proyecto de ley número 219 de 2018 Senado, por medio de la cual se dictan normas para el ejercicio de la profesión de administración, se expide el Código de Ética, se deroga la Ley 60 de 1981 y su Decreto reglamentario 2718 de 1984, y se dictan otras disposiciones..... 1

Proyecto de ley número 220 de 2018 Senado, por el cual se regula el pago de horas laborales y se permite la cotización al Sistema de Seguridad Social Integral por horas para teletrabajadores.. 17

**PONENCIAS**

Informe de ponencia para segundo debate, texto propuesto y texto definitivo aprobado en primer debate al Proyecto de ley 27 de 2018 Senado, por medio de la cual se aprueba el “Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares” adoptado por la 67 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en Ginebra-Suiza, el 23 de junio de 1981..... 23

**TEXTOS DE PLENARIA**

Texto definitivo aprobado en sesión plenaria el día 4 de diciembre de 2018 al Proyecto de ley número 61 de 2017 Senado “Ana Cecilia Niño”, por el cual se prohíbe el uso de asbesto en el territorio nacional y se establecen garantías de protección a la salud de los colombianos..... 27

Texto definitivo aprobado en sesión plenaria el día 4 de diciembre de 2018 al Proyecto de ley número 90 de 2017 Senado, por medio de la cual se adoptan medidas para la gestión y transparencia del aseguramiento en salud en Colombia. .... 29

Texto definitivo aprobado en sesión plenaria el día 04 de diciembre de 2018 al proyecto de ley número 127 de 2017 senado, por medio de la cual se crea la política para prevenir la pérdida y el desperdicio de alimentos y se dictan otras disposiciones. .... 32