



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXVIII - N° 1157

Bogotá, D. C., viernes, 29 de noviembre de 2019

EDICIÓN DE 28 PÁGINAS

DIRECTORES:

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

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

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 212 DE 2019 SENADO

por medio de la cual se reduce la jornada ordinaria de trabajo, se reglamenta el trabajo a tiempo parcial y se dictan otras disposiciones.

Honorable Senador

FABIÁN GERARDO CASTILLO SUÁREZ

Presidente Comisión Séptima

Senado de la República

Ciudad.

Respetado señor Presidente:

En cumplimiento de la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República, y con fundamento en los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5ª de 1992, me permito rendir ponencia para primer debate al **Proyecto de ley número 212 de 2019 Senado**, *por medio de la cual se reduce la jornada ordinaria de trabajo, se reglamenta el trabajo a tiempo parcial y se dictan otras disposiciones.*

La presente ponencia se desarrollará en los siguientes términos:

1. Antecedentes en el trámite legislativo del proyecto.
2. Objeto del proyecto de ley.
3. Derecho comparado.
4. Justificación de la iniciativa.
5. Proposición.
6. Texto propuesto para primer debate.

Cordialmente,

5. Proposición.

6. Texto propuesto para primer debate.

Cordialmente,

H.S. HONORIO HENRIQUEZ PINEDO
PONENTE ÚNICO

1. Antecedentes en el trámite legislativo del proyecto.

El presente proyecto de ley fue radicado por los honorables Senadores Carlos Felipe Mejía Mejía, Jon Harold Suárez Vargas, Ciro Alejandro Ramírez Cortés, Fernando Nicolás Araújo Rumié, Alejandro Gómez Escobar, Ruby Elena Chagüi Spath, María del Rosario Guerra de la Espriella, Amanda Rocío González Rodríguez, Carlos Manuel Meisel Vergara, Honorio Miguel Enríquez Pinedo, Nicolás Pérez Vásquez y Paloma Susana Valencia Laserna, el pasado 1º de octubre de 2019.

Fue repartido a la Comisión Séptima del Senado de la República, el pasado 11 de octubre de 2019, en donde honrosamente fui designado ponente único.

2. Objeto del proyecto de ley.

El **Proyecto de ley número 212 de 2019 Senado**, *por medio de la cual se reduce la jornada ordinaria de trabajo, se reglamenta el trabajo a tiempo parcial y se dictan otras disposiciones*, tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de forma gradual, de manera que a partir de la entrada en vigencia de la ley, el empleador implemente una jornada laboral semanal de hasta

47 horas. A partir del segundo año de la entrada en vigencia de la ley, de hasta 46 horas y a partir del tercer año, la jornada laboral será de hasta 45 horas a la semana, lo anterior, sin perjuicio de que el empleador se acoja a la jornada laboral de 45 horas a la semana de manera inmediata, sin lugar a reducción del salario que a la entrada en vigencia de la ley, esté disfrutando el trabajador, misma suerte que corren las prestaciones sociales y aportes y cotizaciones a la seguridad social.

Igualmente pretende que se permita la contratación laboral a tiempo parcial para jóvenes de 18 a 28 años de edad, que estén estudiando y para las mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años, haciendo los aportes a la seguridad social y el pago de prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, sin afectar de manera alguna el salario mínimo establecido por el Gobierno nacional, el cual se debe pagar de manera proporcional al tiempo laborado por horas, días o semanas; al igual que las prestaciones sociales, aportes y cotizaciones a la seguridad social.

3. Derecho comparado.

En Colombia legalmente se deben trabajar 48 horas semanales (8 diarias), en comparación a las 35 que se laboran en Europa. En promedio un trabajador colombiano trabaja cerca de 2.496 horas, mientras que, en los países miembros de la OCDE, como Alemania, Holanda, Noruega, Dinamarca y Francia los promedios de horas laboradas son 1.371, 1.419, 1.424, 1.457 y 1.473 horas anuales, respectivamente.

Por otra parte, cerca del 30% de los trabajadores trabaja más de 48 horas semanales, cuando la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es de 40 horas a la semana. Un estudio elaborado por la OECD en 2016 concluyó que el nivel de productividad cae si las personas trabajan más de 48 horas a la semana.

En América del Norte se trabajan en promedio 40 horas a la semana, en América del Sur 45.9, en Centro América 47, en Europa 37.5 y en los Países Asiáticos 58.1

Tabla 1. Promedio de horas laboradas a la semana por países

PAÍS	JORNADA LABORAL (HORAS A LA SEMANA)	PROMEDIO
AMÉRICA DEL NORTE		
Estados Unidos	40	40.0
Canadá	40	
AMÉRICA DEL SUR		
Ecuador	40	45.9
Brasil	44	
Chile	45	
Argentina	48	
Paraguay	48	

PAÍS	JORNADA LABORAL (HORAS A LA SEMANA)	PROMEDIO
Colombia	48	
Perú	48	
CENTRO AMÉRICA		
El Salvador	44	47.0
México	48	
Costa Rica	48	
Nicaragua	48	
EUROPA		
Francia	35	37.5
Alemania	35	
Suiza	35	
España	40	
Italia	40	
Londres	40	
PAÍSES ASIÁTICOS		
Japón	40	58.1
China	40	
Corea del Sur	52	
Singapur	61	
Malasia	62	
Nepal	68	
Tailandia	84	

Fuente: OCDE

3.1. Caso de Estados Unidos:

En un contexto de alta tasa de paro, se aprobó en 1933 en el marco del *New Deal*, la *President's Reemployment Agreement (PRA)* con el objetivo de incentivar las empresas privadas a reducir la jornada a 35 horas, para así aumentar la proporción salario/hora y reconocer el derecho legal a la negociación colectiva. El trabajo de Taylor (2009) *Work-sharing During the Great Depression* explora los resultados de esta política de reparto del trabajo: según el autor fue una medida “fuertemente exitosa” con respecto al objetivo a corto plazo de aumento del empleo, esta política añadió 2,47 millones de trabajadores al sector privado en cuatro meses.

3.2. Caso francés:

El Gobierno de Jospin redujo la jornada de 39 a 35 horas entre 1998 y 2002 con el lema “trabajar menos para trabajar más personas, y vivir mejor”. La reducción de jornada no incluía bajas salariales, aunque se compensó a las empresas con reducciones en cotizaciones si creaban empleo en proporción. No obstante, un primer informe de INSEE (2005) evaluó efectos positivos en creación de empleo y aumento de productividad y un Informe de la Comisión de Investigación de la Asamblea Nacional Francesa (2014) corroboró los resultados: entre 1999 y 2000 (cuando se aplicó la medida a grandes empresas y al sector público) se crearon 350.000 empleos directos, gracias a esta medida disminuyó el trabajo a tiempo parcial, creció el PIB más que en otros períodos de bonanza.

3.3. Estado de Utah (EE.UU.):

Entre 2008-2009 se promulgó la iniciativa “*Working4Utah*”, una semana laboral de 4 días para el sector público sin reducción de horas (de 5 días a 8h a 4 días con 10h) con el objetivo de reducir costos, emisiones de carbono, a la vez que ahorran energía. El experimento tomó un total de 18.000 empleados públicos de un total de 25.000 empleados. Una investigación en 2010 determinó que el 78,5% de las y los trabajadores estaba de acuerdo con que la experiencia había sido positiva, el 63% aseguraba que había aumentado su productividad y al final del experimento el 82% de los empleados afirmó querer seguir con la jornada de 4 días. La reducción de absentismo laboral y horas extras permitió un ahorro de 4,1 millones de dólares.

4. Justificación de la iniciativa.

La productividad empresarial está relacionada con las actividades que se deben ejecutar, el clima laboral, la calidad de los recursos necesarios para efectuar el trabajo, la motivación y los resultados obtenidos. Existen factores asociados a la productividad empresarial dentro de los cuales se encuentra la motivación, un empleado motivado puede llegar a ser más productivo y no puede existir productividad sin motivación. (EAE, 2016). Trabajar jornadas largas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores cometan errores, además causa fatiga física y mental que podría dar lugar a que los trabajadores padezcan problemas de salud. (OIT, 2016). Por tal razón se propone incentivar la productividad a través de la reducción de la jornada laboral, así mismo flexibilizar la contratación laboral, fomentando la formalidad y haciendo más flexibles y asequibles los aportes al Sistema de la Seguridad Social.

La presente iniciativa tiene por objeto reducir la jornada laboral, que actualmente encuentra su regulación en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que la establece en 48 horas a la semana, la propuesta guarda expresa consonancia con los mandatos de la Constitución Política de Colombia en su artículo 53 de ahí que garantiza los derechos de los trabajadores, el principio de progresividad, condición más beneficiosa para el trabajador y favorabilidad.

La productividad empresarial está relacionada con las actividades que se deben ejecutar, el clima laboral, la calidad de los recursos necesarios para efectuar el trabajo, la motivación y los resultados obtenidos. Existen factores asociados a la productividad empresarial dentro de los cuales se encuentra la motivación, un empleado motivado puede llegar a ser más productivo y

no puede existir productividad sin motivación. (EAE, 2016). Trabajar jornadas largas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores cometan errores, además causa fatiga física y mental que podría dar lugar a que los trabajadores padezcan problemas de salud. (OIT, 2016). Por tal razón se propone incentivar la productividad a través de la reducción de la jornada laboral, así mismo flexibilizar la contratación laboral, para darle mayor dinamismo al mercado laboral, fomentando la formalidad y haciendo más flexibles y asequibles los aportes al Sistema de la Seguridad Social.

4.1. Productividad y jornada laboral.

La Encuesta de Uso del Tiempo del DANE muestra que los colombianos trabajan en promedio 8 horas y 25 minutos al día, sin embargo, la productividad laboral no ha tenido aumentos considerables en los últimos años, en 2016 fue de 0.6%, en 2017 0.44% y para 2018 fue de 1.67%. Por otra parte, el promedio de horas trabajadas a la semana es de 45.1, los hombres trabajan en promedio 47.8 horas y las mujeres 42.3 horas, como se muestra en la tabla 2; dado este promedio de horas laboradas semanalmente se propone en la presente iniciativa una disminución de la jornada laboral a 45 horas semanales.

Tabla 2. Promedio de horas trabajadas por actividad económica

Actividad económica	Asalariados		
	Hombres	Mujeres	Promedio
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	48.0	39.0	43.5
Explotación de minas y canteras	51.0	44.0	47.5
Industrias manufactureras	48.0	45.0	46.5
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	46.0	42.0	44.0
Construcción	47.0	43.0	45.0
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida	50.0	45.0	47.5
Información y comunicaciones	45.0	43.0	44.0
Actividades financieras y de seguros	44.0	42.0	43.0
Actividades inmobiliarias	56.0	43.0	49.5
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades de servicios administrativos y de apoyo	48.0	43.0	45.5
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; educación; actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	46.0	39.0	42.5

Actividad económica	Asalariados		
	Hombres	Mujeres	Promedio
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	45.0	40.0	42.5
PROMEDIO	47.8	42.3	45.1

Fuente: DANE – Matriz de trabajo

Como se mencionó anteriormente la productividad del capital humano en Colombia es baja. Según datos del DNP, la productividad laboral medida como el PIB por trabajador, crece a una tasa anual de 1.8% entre 2002 y 2017. Por otra parte, la productividad no es homogénea entre ramas de actividad, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Productividad por actividad económica

Rama de actividad	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0.4	0.4	0.4	0.41	0.43	0.43	0.42	0.4
Explotación de minas y canteras	6.55	6.37	7.36	7.98	8.53	8.69	9.56	8.63
Industrias manufactureras	1.12	1.08	1.08	1.11	1.07	1.05	1.07	1.05
Suministro de electricidad, gas y agua	8.28	7.57	7.67	7.64	6.9	7.23	7.52	7.33
Construcción	1.3	1.2	1.16	1.23	1.25	1.28	1.27	1.34
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	0.5	0.5	0.5	0.49	0.49	0.49	0.49	0.5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.95	0.98	0.99	0.99	0.97	0.99	1	0.98
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	2.85	2.79	2.72	2.59	2.54	2.47	2.41	2.43
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	0.89	0.9	0.88	0.86	0.85	0.87	0.88	0.89

Fuente: Cálculos del DNP a partir de las cuentas nacionales del DANE

América Latina está notablemente rezagada en cuanto a la productividad laboral de las principales economías del mundo y a la de otros países emergentes. De los países latinoamericanos, Colombia solamente supera a Perú, Guatemala y Bolívar, quienes ocupan las tres últimas posiciones. (CPC, 2017).

Existen factores internos y externos asociados a la productividad empresarial, dentro de los primeros están todos aquellos elementos que se generan en el interior de la empresa o que dependen de esta y que tienen una influencia directa en los niveles de productividad de sus trabajadores. Los más significativos son:

- **Calidad de los recursos.** No solo es importante que los recursos sean los más adecuados, sino también que tengan la calidad necesaria para la ejecución de las tareas y que su disponibilidad sea inmediata.
- **Adaptabilidad de la empresa al sector.** Las empresas que no se adaptan a los cambios de cada mercado y a la aparición de nuevos competidores son las que más les costará aumentar su productividad y su rendimiento.

- **Nivel de capital.** Son los recursos o los activos de una empresa que garantizan la puesta en marcha de planes de crecimiento.
- **Empleo de equipos y tecnologías.** Las empresas, además, deben estar al tanto de los cambios y las innovaciones en materia tecnológica, sobre todo si se trata proporcionar los mejores recursos.
- **La motivación.** Los equipos de trabajo más motivados son por lo general los más productivos. No puede existir productividad sin motivación.

Dentro de factores externos están los que no dependen directamente de las empresas, sino que están relacionados con el campo exterior en el que estas se desenvuelven. Entre ellos podemos mencionar los siguientes:

- **Los cambios en la industria.** Es decir, todas aquellas relaciones, dinámicas, vínculos y negociaciones que ocurren en el entorno en el cual se desenvuelven las empresas, y que es necesario asimilar.
- **Calidad de las materias primas.** Los materiales necesarios para la fabricación y el diseño de productos, inciden directamente

en los resultados obtenidos. Mano de obra, materiales, están estrechamente ligados.

- **El entorno macroeconómico.** Todo lo que circunda a la actividad comercial es importante. Aunque en un principio parezca lejano, factores como los precios en bolsa, los niveles de inversión y la situación de la economía en general pueden condicionar para bien o para mal la hoja de ruta de cualquier empresa.

Con la presente iniciativa, se busca aumentar la productividad de las empresas motivando a los trabajadores a bien invertir su tiempo, de manera que las mismas funciones que tienen asignadas, sean realizadas en menor tiempo, para de esta manera disfrutar más tiempo con sus familias, acceder a capacitación, educación o recreación, fomentando de esta manera el salario emocional. De acuerdo con el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, la posibilidad de que un trabajador tenga esa reducción de horas laborales es que primero haya más oportunidades de trabajo y segundo acompañar la vida personal, familiar y de atención en actividades personales del trabajador. El trabajador no es solo trabajador, también es un ser humano que tiene distintas actividades que vale la pena estimular para que pueda tener un rol social suficientemente deseable.

4.2. Salario emocional

Una aproximación al concepto de salario emocional contemplaría “todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica dar “la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten orgullosas de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables” (Temple, 2007).

Las empresas deben centrar sus esfuerzos en 5 aspectos:

- Factores de desarrollo profesional y relacional.** Si son satisfactorios se presenta el crecimiento profesional y el bienestar laboral.
- Factores de compensación psicológica.** Dentro de estos factores se encuentran el sentido de utilidad, autonomía y de reconocimiento del ser humano, así como identificación con la empresa con la que colabora.
- Factores de conciliación familiar y personal.** Básicamente dan tranquilidad

y sensación de orden en la vida de las personas.

- Factores de retribución variable y fija.** Contribuyen en el incremento de la satisfacción y ayudan a construir relaciones más duraderas; se encuentran satisfactores como participación en acciones, utilidades o bonificaciones por cumplimiento de metas establecidas conjuntamente.
- Factores de valor añadido.** Se constituyen en extras a favor del empleado y por tanto de la empresa. Se encuentran beneficios como la ubicación geográfica, bajo nivel de “burocracia”, perseguir grandes sueños; mejoran la calidad de vida y el desempeño laboral.

Existen una serie de beneficios que ayudan a incrementar el nivel de productividad y competitividad de la empresa. Básicamente se traducen en una palabra: “motivación”, y son:

- **Reconocimiento personal y laboral:** Demostrar aprecio por los empleados que realizan una buena labor, evitando que se vayan porque no se les reconoce su trabajo.
- **Incentivar a las personas:** Permitir y alentar a los trabajadores a que aporten a la empresa sus talentos y evitar la postura de esperar las indicaciones sobre lo que deben hacer.
- **Cultura y valoración del compromiso mutuo:** Socializar y lograr coherencia de los valores proclamados en la organización, como ejemplo puede tratarse del valor del respeto.
- **Planificación del trabajo:** Socializar entre los participantes del equipo, las actividades a realizar con el debido tiempo, a fin de brindar estabilidad y organización.

Los resultados de estos beneficios entregados a los empleados pueden evidenciarse en la siguiente declaración por parte de Microsoft: “*La gente que se siente apreciada posee una actitud positiva, mayor confianza en sí misma y habilidad por contribuir y colaborar. Los que poseen la suficiente autoestima, son potencialmente los mejores empleados. Si logramos satisfacer de este modo a nuestros empleados, crearemos un entorno vital, agradable, motivador y energético para triunfar y destacar en el mercado. Si incorporamos el reconocimiento como base de nuestra cultura de empresa, nos aseguraremos un clima laboral positivo y productivo (Abad, 2008).*”

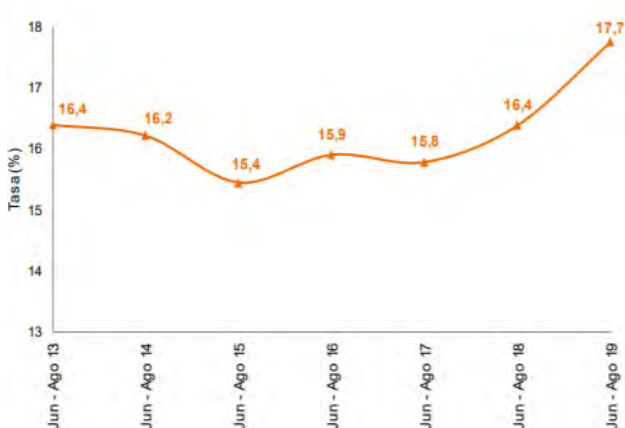
De otro lado, regular la contratación a tiempo parcial como modalidad válida de contratación laboral y regular los aportes a la seguridad social cuando se trate de contratación a tiempo parcial,

es una iniciativa totalmente novedosa, a la fecha no existe un artículo específico del Código Sustantivo del Trabajo ni ley que lo permita, toda vez que el artículo 45 de la citada norma, solo establece como modalidades de contratación, dependiendo de la duración del contrato de trabajo: a término, indefinido, a término fijo inferior o superior a un año, por la duración de la obra o labor o para ejecutar un trabajo ocasional o transitorio que no puede durar más de un mes, y debe ser para la ejecución de labores diferentes al objeto social o actividades comerciales comunes del empleador.

Por su parte el artículo 37 del Código Sustantivo del Trabajo, clasifica la contratación dependiendo de su forma, en verbal o escrita quedando entonces obligado el empleador al ya referido artículo 161, respecto de la duración del contrato de trabajo, por lo que queda sin piso jurídico una contratación de tiempo inferior al allí establecido.

Respecto del desempleo en los jóvenes se ha incrementado notoriamente, según el DANE, durante el trimestre móvil junio-agosto 2019, la tasa global de participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue 55,8% lo cual significó una disminución de 1,7 puntos porcentuales (p.p), respecto al mismo periodo del año anterior (57,5%). Para los hombres esta tasa se ubicó en 63,4% disminuyendo 2,2 p.p frente al trimestre móvil junio-agosto 2018 (65,6%), mientras que para las mujeres la TGP fue 48,2%. La tasa de desempleo de la población joven se ubicó en 17,7%, presentando un aumento de 1,3 puntos porcentuales frente al mismo periodo de 2018 (16,4%). Para los hombres la tasa de desempleo fue 13,9% y para las mujeres fue 22,8%. En el trimestre móvil junio-agosto 2018 estas tasas se ubicaron en 12,7% y 21,4% respectivamente.

Grafico 1. Tasa de desempleo de la población joven (14 a 28 años) Total nacional Trimestre móvil junio-agosto (2013- 2019)



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH)

Factores como la rigidez en la contratación y la falta de opciones para el empleador en las modalidades de contratación laboral en atención a la duración del contrato, redundan en dichas cifras y colocan en una situación de desventaja a la población joven, respecto de los mayores de 28 años, así como a los adultos mayores quienes ven menguada su posibilidad de continuar haciendo cotizaciones al sistema por la falta de posibilidades o flexibilidad en la forma de su contratación laboral, de ahí surge entonces, como solución a esa problemática, esta iniciativa.

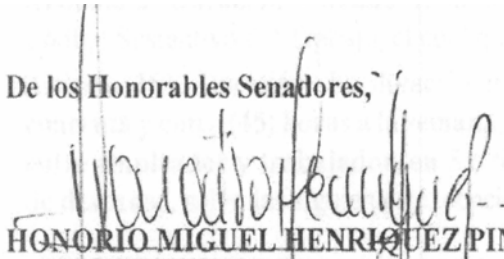
De tal manera que, a los grupos poblacionales jóvenes entre 18 y 28 años que estén cursando estudios, o cuando se trate de mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años. Se les pueda contratar por horas, días o semanas, y para efectos de contrarrestar la informalidad laboral que afecta a estos grupos poblaciones y evitar un abuso del derecho, la iniciativa legislativa plantea que este contrato deberá constar siempre por escrito, de lo contrario se presumirá la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido.

En lo que se refiere a las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social y pago de prestaciones sociales, derivadas de los contratos de trabajo de que trata el artículo 6° del proyecto de ley, se hará en proporción al tiempo laborado. En todo caso, el porcentaje correspondiente para aportes, cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, y el pago de prestaciones sociales, no podrá ser inferior a la proporción del valor de la hora del salario mínimo legal mensual vigente, con esto se garantizando los principios mínimos establecidos en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

5. PROPOSICIÓN

Por las razones expuestas, en consideración al artículo 153 de la Ley 5ª de 1992, solicito a los honorables Senadores, de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República, aprobar en primer debate el **Proyecto de Ley 212 de 2019 Senado**, por medio de la cual se reduce la jornada ordinaria de trabajo, se reglamenta el trabajo a tiempo parcial y se dictan otras disposiciones.

De los honorables Senadores,

De los Honorables Senadores,

HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO
 PONENTE ÚNICO

6. TEXTO PROPUESTO PARA EL PROYECTO DE LEY 212 DE 2019 SENADO

por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, permitir la contratación laboral a tiempo parcial para jóvenes de 18 a 28 años de edad, mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años, permitir los aportes a la seguridad social y el pago de prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, en virtud de estos contratos.

Artículo 2°. *Duración máxima de la jornada laboral.* Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de **cuarenta y cinco (45) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso**, salvo las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
- c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

- d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y **cinco (45) horas** se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá **distribuirse** de manera variable durante la respectiva semana, teniendo máximo **hasta nueve (9) horas** diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de **cuarenta y cinco (45) horas** semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.

Parágrafo 1°. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Artículo 3°. *Implementación gradual.* La disminución de la jornada laboral ordinaria y de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador implementará una jornada laboral semanal de hasta 47 horas. A partir del segundo año de la entrada en vigencia de la presente ley, será de hasta 46 horas y a partir del tercer año, la jornada laboral será de hasta 45 horas a la semana, conforme a lo establecido en el artículo 2° de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de 45 horas a la semana.

Artículo 4°. *Derechos adquiridos de los trabajadores.* El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no reduce la remuneración ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

Artículo 5°. *Exoneración.* La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo 3° de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

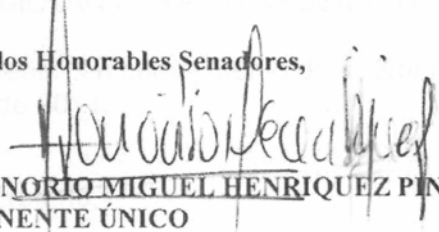
Artículo 6°. *Contrato a tiempo parcial.* Podrá celebrarse contrato de trabajo por horas, días o

semanas, cuando se trate de jóvenes entre 18 y 28 años que estén cursando estudios, o cuando se trate de mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años. Este contrato deberá constar por escrito, de lo contrario se presumirá la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido.

Las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social y pago de prestaciones sociales, derivadas de los contratos de trabajo de que trata este artículo, se harán en proporción al tiempo laborado. En todo caso, el porcentaje correspondiente para aportes, cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, y el pago de prestaciones sociales, no podrá ser inferior a la proporción del valor de la hora del salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo 7°. *Reglamentación.* El Ministerio de Salud reglamentará, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley lo pertinente al recaudo, pago de cuotas moderadoras, copagos, incapacidades y beneficios en salud, de las personas que no coticen en un mes los 30 días completos, para que dichos beneficios sean proporcionales al monto de sus cotizaciones y determinará, conforme al total del ingreso base de cotización mensual (IBC) de cada trabajador, el régimen de salud al que este quedará adscrito. De igual manera y en el mismo plazo de tiempo, el Ministerio de Trabajo reglamentará lo pertinente al régimen de riesgos laborales.

Artículo 8°. *Vigencia.* La presente ley empezará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el parágrafo del artículo 3° de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

De los Honorables Senadores,

HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO
 PONENTE ÚNICO

LA COMISIÓN SÉPTIMA
 CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL
 HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., a los seis (6) del mes de noviembre del año dos mil diecinueve (2019). En la presente fecha se autoriza la publicación en ***Gaceta del Congreso*** de la República, Informe de ponencia para primer debate, pliego de modificaciones y texto propuesto para primer debate.

NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY:
 Número 212/2019 Senado.

TÍTULO DEL PROYECTO: “*por medio de la cual se reduce la jornada ordinaria de trabajo, se reglamenta el trabajo a tiempo parcial y se dictan otras disposiciones*”

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,


JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA
 SECRETARIO COMISIÓN SÉPTIMA

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 188 DE 2019 SENADO

por medio del cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST con el fin de darle protección a la mujer embarazada trabajadora.

Bogotá, D. C., 5 de noviembre de 2019

Senador

FABIÁN GERARDO CASTILLO SUÁREZ

Presidente Comisión Séptima

Senado de la República

Ciudad

En cumplimiento del encargo realizado por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República, presento informe de ponencia para primer debate del **Proyecto de Ley 188 de 2019 Senado**, por medio del cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST con el fin de darle protección a la mujer embarazada trabajadora.

La presente ponencia consta de los siguientes ítems:

1. TRÁMITE
2. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY
3. CONCEPTOS
4. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY
 - 4.1. Antecedentes
 - 4.2. Antecedentes normativos
 - 4.3. Consideraciones
5. PLIEGO DE MODIFICACIONES
6. PROPOSICIÓN
7. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

1. TRÁMITE

El proyecto de ley objeto de estudio es de autoría de los honorables Senadores Dídir Lobo Chinchilla y Fabián Gerardo Catillo Suárez, fue radicado ante la Secretaría General del Senado de la República el pasado 10 de septiembre de 2019, publicado en la *Gaceta del Congreso* número 882 de 2019 y repartido a la Comisión Séptima del Senado de la República, por ser materia de su competencia.

El 19 de septiembre de 2019 fue notificada la decisión de la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República, de designar al Senador Carlos Fernando Motoa Solarte como ponente único para primer debate del **Proyecto de ley número 188 de 2019 Senado, por medio del cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST con el fin de darle protección a la mujer embarazada trabajadora.**

2. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El Proyecto de ley número 188 de 2019 propone la modificación al numeral 2 del artículo 139 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social y la introducción del artículo 140A en el mismo estatuto, con la finalidad de ampliar de 3 a 6 meses la estabilidad laboral reforzada de las mujeres lactantes e incluir el fuero de paternidad para el trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o lactancia y no tenga un empleo formal, hasta los 6 meses posteriores al parto.

El Proyecto de ley número 188 de 2019, está compuesto por 3 artículos así:

Nº artículo	Contenido del artículo
1	<i>Ampliación del periodo de presunción de despido por motivo de embarazo o lactancia.</i> Modifíquese el numeral 2 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los seis (6) meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
2	Protección integral del que está por nacer. El Código Sustantivo del Trabajo tendrá un nuevo artículo 240A, el cual quedará así: Artículo 240A. Fuero de paternidad. El fuero de paternidad es una institución que busca garantizar el desarrollo armónico e integral de los niños, desde que son concebidos hasta los primeros meses de vida. Para tal efecto, se establecen las siguientes medidas: 1. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal.

Nº artículo	Contenido del artículo
	sEsta prohibición e activará con la notificación formal al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo formal, la notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes. 2. La medida de prohibición de despido cobijará al padre trabajador durante el embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente y dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. 3. Para poder despedir a un trabajador cobijado con el fuero de paternidad, el empleador requerirá la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autorización solo podrá concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. 4. Los trabajadores de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidos sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.
3	Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

3. CONCEPTOS

Con el propósito de establecer una posición más clara e institucionalizada frente al proyecto de ley, se solicitó concepto al Ministerio del Trabajo, quien a la fecha no ha dado respuesta.

4. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY

4.1. Antecedentes

Los artículos 239 numeral 1 y 249 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social fueron demandados ante la Corte Constitucional, Corporación Judicial que mediante Sentencia C-005 del 18 de enero de 2017 con ponencia del Magistrado Luis Ernesto Vargas Silva, decidió declararlas exequibles de manera condicionada, en el entendido de que la prohibición de despido y la exigencia de

permiso para llevarlo a cabo, “*se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la)*”.

En su decisión, la Corte censuró el hecho de que habiendo dos situaciones análogas o jurídicamente comparables como lo son la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia y el trabajador cuya pareja se encuentre en estado de embarazo o lactancia, no haya dado un trato igual.

De lo anterior, concluyó que el legislador incurrió en una omisión legislativa relativa en relación con las precitadas normas del Código Sustantivo del Trabajo y la Seguridad Social, indicando que “*no se puede perder de vista que las demandas por alcanzar mayores grados de armonización de trabajo y vida familiar no se pueden limitar hoy a promover una mayor participación femenina en el campo laboral, así como a precaver y a sancionar actos de discriminación basados en el sexo. Las reivindicaciones hoy en día deben abarcar también al padre trabajador, como titular de derechos específicos en el campo laboral, a vivir más intensamente el cuidado de sus familias, permitiéndole que pueda conciliar efectivamente sus responsabilidades laborales y familiares*”.

Un primer intento por incorporar el fuero de paternidad en la legislación nacional se dio en el año 2013 mediante el **Proyecto de ley número 238 Senado**, por la cual se establece el fuero de paternidad, se amplía el período de presunción de despido por motivo de embarazo o lactancia, y se dictan otras disposiciones, de autoría del Senador Félix José Valera Ibáñez, el cual fue publicado en la **Gaceta del Congreso** número 213 del 18 de abril de 2013. La iniciativa, que fue conocida como “Ley José”, fue aprobada en primer debate de las Comisiones Séptimas de Senado y Cámara de Representantes, pero fue archivada por vencimiento de términos antes de ser debatida en plenaria del Senado.

El 10 de abril del presente año, el honorable Senador Didier Lobo Chinchilla presentó el **Proyecto de ley número 258**, por la cual se establece el fuero de paternidad, se amplía el período de presunción de despido por motivo de embarazo o lactancia, y se dictan otras disposiciones, el cual fue retirado por el autor y presentado nuevamente el pasado 10 de septiembre por los honorables Senadores Didier Lobo Chinchilla y Fabián Gerardo Catillo Suárez, con un articulado idéntico al presentado en el año 2013.

4.2. Antecedentes normativos

De conformidad con lo manifestado en la exposición de motivos, la presente iniciativa

se sustenta en la intención de fortalecer las prerrogativas a favor de los niños, en particular, en lo que tiene que ver con el derecho fundamental al mínimo vital.

Al respecto, es necesario destacar la protección especial que la Constitución Nacional brinda a los niños, al disponer en el artículo 44 que los derechos de los niños prevalecen sobre los de los demás y que la familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos.

Dentro de ese marco de protección a los menores, la familia, como garante de los derechos de los menores y núcleo esencial de la sociedad, y la mujer al ser madre y creadora de vida, son igualmente amparadas por la Constitución en los artículos 42 y 43, respectivamente. Así mismo, el artículo 53 de la Constitución Política instituyó como principios mínimos fundamentales de la legislación laboral la protección especial a la mujer, a la maternidad y a la estabilidad en el empleo.

De otra parte, en el bloque de constitucionalidad hay instrumentos que otorgan a la infancia y la maternidad protección especial. La Declaración Universal de Derechos Humanos dispone en el artículo 25 que “*la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales*” y el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, establece en el artículo 10.2 del que “*se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.*”

En la normatividad interna, los Decretos 1632 de 1938 y 2350 de 1938 establecieron la prohibición de despedir a la mujer embarazada y la sanción al empleador que lo haga, la obligación de solicitar concepto previo del inspector de trabajo para despedir a la mujer gestante y, en caso de no obtener concepto favorable, la presunción de que el despido se dio por causa del embarazo, entre otros temas relacionados con la lactancia materna y el descanso de lactancia.

Posteriormente, el Decreto 2663 de 1950 codificó estas disposiciones en un solo cuerpo normativo, las cuales fueron reproducidas en el Código Sustantivo del Trabajo, en cuyo Capítulo V del Título VIII de la Parte I se encuentran contenidas las normas que establecen la licencia de maternidad, el descanso remunerado durante la lactancia y en caso de aborto, la prohibición de despido, entre otros aspectos relacionados con la protección a la maternidad.

La Ley 73 de 1966, incorporada al Código Sustantivo del Trabajo mediante Decreto 13

de 1967, estableció la nulidad del despido que el empleador efectúe durante la licencia de maternidad sin el cumplimiento de los requisitos legales, en tanto la Ley 50 de 1990 aumentó el periodo de licencia de maternidad a 12 semanas, extendió las protecciones para la madre y el padre adoptantes que no tuvieran esposa o compañera permanente y amplió el número de semanas de indemnización de despido por embarazo.

La Ley 1468 de 2011 reformó las normas del Código Sustantivo del Trabajo en relación con el despido de la mujer embarazada, al añadir el derecho a disfrutar del pago de la licencia de maternidad si la mujer no la ha disfrutado, con ciertas extensiones en casos de hijos prematuros (caso en el cual tiene derecho al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término) o partos múltiples (evento en el que podrá exigir la extensión de la licencia por dos semanas adicionales).

La Ley 1822 de 2017 extendió la licencia de maternidad a 18 semanas. Igualmente, precisó algunas nociones en relación con el derecho a disfrutar del pago de la licencia de maternidad, pero mantuvo en esencia la regulación prevista anteriormente.

4.3. Consideraciones

Actualmente cursa en el Congreso de la República, el **Proyecto de ley número 062 de 2018**, por medio de la cual se establecen lineamientos para la estabilidad laboral de mujeres embarazadas y se dictan otras disposiciones, el cual propone la modificación del Código Sustantivo del Trabajo con el fin de mejorar las condiciones laborales de la madre y del recién nacido, aumentado los términos de duración de la licencia de maternidad en caso de enfermedad del recién nacido y reglamentando el fuero laboral. Entre las medidas que adopta, la iniciativa presentada planteaba la modificación de los artículos 239 y 240 a fin de modificar el fuero de maternidad 3 a 12 meses, de manera que durante dicho periodo el despido se presumirá efectuado por motivo de embarazo o lactancia.

Con ponencia coordinada por el suscrito Senador, se propuso ante la Comisión Séptima un ajuste al referido proyecto de ley con el fin de que el fuero de maternidad en el periodo de lactancia fuera ampliado a los mismos 6 meses que plantea el presente proyecto. Lo anterior, con fundamento en la jurisprudencia vigente que establece que hasta los 6 meses posteriores al parto existe protección a la estabilidad en el empleo, diferenciando en dicho lapso dos periodos: el primero, hasta los tres meses posteriores al parto, cuando opera la presunción de que trata el artículo 239 del C.S.T.; y el segundo, durante el segundo

trimestre posterior al parto, cuando la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido recae en la trabajadora. Así, la propuesta tenía por finalidad permitir una protección total a la mujer lactante brindándole las garantías que otorga la presunción del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo durante los 6 meses en los que la jurisprudencia ya ha definido que opera la protección a la trabajadora lactante.

La propuesta de modificación al Proyecto de ley número 062 se puso a consideración de la Comisión Séptima del Senado en donde, tras una ardua discusión en torno a diversos aspectos referentes a la conveniencia de la medida para la generación de empleo en la población femenina y posibles costos adicionales para el empleador o la E.P.S., finalmente la Comisión aprobó en primer debate equiparar en tiempo el fuero de maternidad con la licencia de maternidad, es decir, ampliar a 18 semanas la prohibición para despedir a la mujer lactante.

En consecuencia, teniendo en cuenta que la mencionada iniciativa legislativa fue recientemente discutida y se encuentra aún en curso, considero que no es pertinente tramitar una nueva propuesta con idéntico propósito, por lo que sugiero la eliminación del artículo 1° del presente proyecto de ley.

En cuanto al artículo 2° de la iniciativa, por la cual se introduce en la legislación el fuero de paternidad, es preciso resaltar las bondades de la medida, que no solo tendrá un efecto en las garantías laborales de igualdad entre hombres y mujeres, sino que brindará seguridad económica a la familia, garantizando un ingreso durante el embarazo y los primeros meses de vida del menor, de tal manera que protege su mínimo vital y da tranquilidad a su entorno, promoviendo un ambiente saludable para los primeros meses de vida del recién nacido.

Según las Guías Alimentarias elaboradas por el Organización Mundial para la Salud (OMS) y Unicef “*La alimentación del lactante y del niño pequeño es fundamental para mejorar la supervivencia infantil y fomentar un crecimiento y desarrollo saludables. Los primeros dos años de la vida del niño son especialmente importantes, puesto que la nutrición óptima durante este periodo reduce la morbilidad y la mortalidad, así como el riesgo de enfermedades crónicas, y mejora el desarrollo general*”¹.

De igual manera, dentro de las Guías Alimentarias elaboradas por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar en conjunto

¹ <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/infant-and-young-child-feeding> - artículo web. 16 de febrero de 2018.

con la Organización Mundial de la Salud, se recomienda la lactancia materna de manera exclusiva durante los primeros seis meses².

Así las cosas, otorgar la seguridad en el único ingreso económico del cual dependen los padres durante el embarazo y por los primeros seis meses de vida del neotato, es rodear a la familia de una garantía que, sin generar costos adicionales, brindará la tranquilidad de contar con el mínimo necesario para sus necesidades más elementales, lo cual incluye estar incluidos en el plan de beneficios de salud.

Como se mencionó, la medida no genera costos al empleador ni al sistema de salud, pues se trata de una garantía para el trabajador que no podrá ser despedido durante el embarazo de su pareja

y los seis meses posteriores al parto y no de una prestación que deba ser pagada en su favor.

No obstante lo expuesto, es preciso armonizar el texto propuesto con el contenido del Proyecto de ley número 62 Senado mencionado líneas arriba, a fin de dar congruencia a la normativa aprobada por esta célula legislativa y, en ese sentido, instaurar el fuero de paternidad por el mismo término que se otorga la protección de estabilidad a la madre lactante, esto es, 18 semanas, como fue aprobado en el citado proyecto de ley.

5. PLIEGO DE MODIFICACIONES

La modificación que se propone para primer debate es la de eliminar el artículo primero y modificar el artículo segundo, así:

Texto original	Texto propuesto	Razón de la modificación
por medio del cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST con el fin de darle protección a la mujer embarazada trabajadora	por medio de la cual se modifica el artículo 240 del C.S.T. con el fin de establecer el fuero de paternidad	
Artículo 1°. <i>Ampliación del periodo de presunción de despido por motivo de embarazo o lactancia.</i> Modifíquese el numeral 2 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los seis (6) meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.	ELIMINADO	La ampliación del periodo de la presunción de despido fue propuesta en el Proyecto de ley número 62 de 2018 Senado. No obstante, la discusión que se dio en la Comisión Séptima del Senado llevó a que solo se aprobara una ampliación del fuero de estabilidad para la mujer lactante de 12 a 18 semanas.
Artículo 2°. <i>Protección integral del que está por nacer.</i> El Código Sustantivo del Trabajo tendrá un nuevo artículo 240A, el cual quedará así: Artículo 240A. Fuero de paternidad. El fuero de paternidad es una institución que busca garantizar el desarrollo armónico e integral de los niños, desde que son concebidos hasta los primeros meses de vida. Para tal efecto, se establecen las siguientes medidas: 1. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación formal al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo formal, la notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados	Artículo 1°. <i>Protección integral del que está por nacer.</i> El Código Sustantivo del Trabajo tendrá un nuevo artículo 240A, el cual quedará así: Artículo 240A. Fuero de paternidad. El fuero de paternidad es una institución que busca garantizar el desarrollo armónico e integral de los niños, desde que son concebidos hasta los primeros meses de vida. Para tal efecto, se establecen las siguientes medidas: 1. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación formal al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo formal. <u>La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito.</u> En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o	El proyecto debe ir en consonancia con el Proyecto de ley número 62 Senado en el que se propone ampliar la prohibición del despido de la mujer lactante de 12 a 18 semanas posteriores al parto. Redacción.

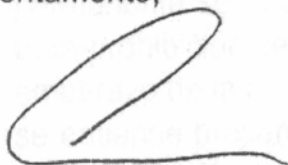
Texto original	Texto propuesto	Razón de la modificación
<p>médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.</p> <p>2. La medida de prohibición de despido cobijará al padre trabajador durante el embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente y dentro de los seis (6) meses posteriores al parto.</p> <p>3. Para poder despedir a un trabajador cobijado con el fuero de paternidad, el empleador requerirá la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.</p> <p>Esta autorización sólo podrá concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.</p> <p>4. Los trabajadores de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidos sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.</p>	<p>los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.</p> <p>2. La medida de prohibición de despido cobijará al padre trabajador durante el embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente y dentro de <u>las dieciocho (18) semanas</u> posteriores al parto.</p> <p>3. Para poder despedir a un trabajador cobijado con el fuero de paternidad, el empleador requerirá la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.</p> <p>Esta autorización sólo podrá concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.</p> <p>4. Los trabajadores de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidos sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.</p>	
<p>Artículo 3°. <i>Vigencia y derogatorias.</i> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 2°. <i>Vigencia y derogatorias.</i> La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	

6. PROPOSICIÓN

En virtud de las consideraciones anteriormente expuestas, solicito a la honorable Comisión Séptima del Senado de la República debatir y aprobar el texto del Proyecto de ley número 188 de 2019 publicado en la *Gaceta del Congreso* número 882 de 2019 “*por medio del cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST con el fin de darle protección a la mujer embarazada trabajadora*” y dar primer debate al texto sugerido por el suscrito ponente.

Atentamente,

Atentamente,



CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE
SENADOR DE LA REPÚBLICA

7. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

El texto propuesto en la ponencia contiene algunos ajustes al texto original publicado en la *Gaceta del Congreso* número 882 de 2019.

PROYECTO DE LEY NÚMERO 188 DE 2019 SENADO

por medio de la cual se modifica el artículo 240 del C.S.T., con el fin de establecer el fuero de paternidad.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Protección integral del que está por nacer.* El Código Sustantivo del Trabajo tendrá un nuevo artículo 240A, el cual quedará así:

Artículo 240A. Fuero de paternidad. El fuero de paternidad es una institución que busca garantizar el desarrollo armónico e integral de los niños, desde que son concebidos hasta los primeros

meses de vida. Para tal efecto, se establecen las siguientes medidas:

1. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación formal al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo formal.

La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

2. La medida de prohibición de despido cobijará al padre trabajador durante el embarazo de su cónyuge, pareja o compañera permanente y dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.
3. Para poder despedir a un trabajador cobijado con el fuero de paternidad, el empleador requerirá la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

Esta autorización sólo podrá concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír al trabajador y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

4. Los trabajadores de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidos sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

Artículo 2°. *Vigencia y derogatorias.* La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá, D. C., a los cinco (5) del mes de noviembre del año dos mil diecinueve (2019).

En la presente fecha se autoriza **la publicación en la Gaceta del Congreso de la República**, Informe de ponencia para primer debate, Pliego de modificaciones y Texto propuesto para primer debate.

NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY:
Número 188/2019 Senado.

TÍTULO DEL PROYECTO: *por medio del cual se modifican los artículos 230 y 240 del CST, con el fin de darle protección a la mujer embarazada trabajadora.*

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5° del artículo 2° de la Ley 1431 de 2011.

El secretario,



JESÚS MARÍA ESPAÑA VERGARA
SECRETARIO COMISIÓN SÉPTIMA

* * *

**INFORME DE PONENCIA PARA
SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE
LEY NÚMERO 95 DE 2019 SENADO**

por medio de la cual se declara al Concurso Nacional de Bandas de Música del municipio de Paipa, Boyacá, como patrimonio Folclórico, Cultural Inmaterial de la Nación y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., noviembre 18 de 2019

Doctor:

LIDIO GARCÍA TURBAY

Presidente

Senado de la República

Referencia: Informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de ley número 95 de 2019 Senado, por medio de la cual se declara al Concurso Nacional de Bandas de Música del municipio de Paipa, Boyacá, como patrimonio Folclórico, Cultural Inmaterial de la Nación y se dictan otras disposiciones.

Respetado Presidente:

En cumplimiento a la designación que la Presidencia de la Comisión Sexta Constitucional Permanente del Senado de la República me hiciera, y de conformidad con lo establecido en los artículos 174 y siguientes de la Ley 5ª de 1992, someto a consideración de los honorables

Senadores de sesión la plenaria, el presente informe de ponencia para segundo debate al proyecto de ley de referencia, en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

La iniciativa fue presentada por la honorable Senadora Paola Andrea Holguín Moreno y el honorable Representante a la Cámara por el departamento de Antioquia Juan Fernando Espinal Ramírez, el día 5 de agosto de 2019 y publicado en la *Gaceta del Congreso* número 735/19, el día 9 de agosto de 2019, después de haberse archivado en la legislatura 2017-2018, como consecuencia de vencimiento del término legal, previsto en la Ley 5ª de 1992, y cuyo autor original fue el Ex Senador León Rigoberto Barón Neira.

La ponencia en primer debate fue aprobada por unanimidad en la Comisión Sexta Constitucional Permanente de esta Corporación, en sesión del día 6 de noviembre de 2019, sin objeción alguna.

2. DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO

Esta iniciativa consta de doce artículos. En la primera parte del articulado se declara patrimonio Folclórico, Cultural Inmaterial de la Nación al Concurso Nacional de Bandas de Música del municipio de Paipa; se reconoce a la Corporación Concurso Nacional de Bandas de Paipa “Corbandas”, como gestor y promotor del concurso. En la segunda parte del articulado, se establecen una serie de compromisos por parte del Ministerio de Cultura en coordinación con los entes departamentales y municipales para garantizar su promoción y preservación. Finalmente, se autoriza al Gobierno nacional la incorporación de las partidas presupuestales que requiera la ejecución de la presente ley, así como la construcción y diseño de la concha acústica Valentín García.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

El patrimonio cultural es entendido como una herencia cultural legada y recibida por una parte de la sociedad, con el propósito de ser conservada y transmitida a las siguientes generaciones¹. Al respecto, se ha entendido que su definición hace referencia no solo a la existencia de atributos tangibles de expresión cultural, tales como monumentos y colecciones conocido como patrimonio cultural material, sino que comprende además, las tradiciones o expresiones vivas heredadas de nuestros antepasados que incluyen

entre otras, las tradiciones orales, artes del espectáculo, rituales y actos festivos².

A este cúmulo de experiencias, tradiciones, usos y conocimientos con vocación de transmitirse de generación en generación se le denomina Patrimonio Cultural Inmaterial.

La protección del patrimonio cultural inmaterial es de gran importancia para los Estados, ya que la comprensión de nuevas tradiciones por parte de las comunidades contribuye al diálogo entre culturas y promueve el respeto hacia otros modos de vida. De igual forma, representa una gran oportunidad para el desarrollo de turismo cultural en el país³ y es fuente de enriquecimiento para la diversidad y creatividad humana.

La Convención para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial tiene dentro de sus finalidades: la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial, el respeto del patrimonio cultural inmaterial de las comunidades, grupos e individuos, así como la sensibilización en el plano local, nacional e internacional y la cooperación y asistencia internacional⁴, ahora, en el artículo 2º de la referida Convención resaltar que el (...) “*patrimonio cultural inmaterial, que se transmite de generación en generación, es recreado constantemente por las comunidades, y grupos de su entorno, su interacción y naturaleza y su historia, infundiendo un sentimiento de identidad y continuidades y contribuyendo así a promover el respeto por la diversidad cultural y la creatividad humana*” (...)

En el año 2003 fue aprobada la Convención para la Salvaguardia de Patrimonio Cultural Inmaterial por la Unesco y, posteriormente, ratificada por Colombia mediante la Ley 1037 de 2006. En ella se reconoce el deber de los Estados de llevar a cabo acciones multidimensionales tendientes a identificar, inventariar, conservar y patrocinar diversas expresiones o manifestaciones culturales de diversa índole que reflejan sus rasgos, características y los de los individuos que las integran.

De igual forma, la Constitución Política consagra de manera reiterada el deber de protección de las manifestaciones culturales y artísticas y el derecho de las comunidades a participar en estas. El artículo 2º de la Constitución Política consagra como uno de los fines esenciales

² Patrimonio Cultural Inmaterial”, Organización de las Naciones Unidas, acceso mes de octubre del año 2019, url. <https://ich.unesco.org/es/que-es-el-patrimonio-inmaterial-00003>.

³ Organización Mundial del Turismo (2013), *Turismo y patrimonio cultural inmaterial*, OMT, Madrid.

⁴ Convención para la Salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial, firmada 3 de noviembre de 2003

¹ Chanfons Olmos (1988). Fundamentos teóricos de la restauración. México D.F.: Universidad Autónoma de México (UNAM), 105.

del Estado “facilitar la participación de todos en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación”; el artículo 7° “reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana”; el artículo 8° eleva a obligación del Estado y de toda persona “proteger las riquezas culturales y naturales de la Nación”; el artículo 44 define la cultura como un “derecho fundamental” de los niños; el artículo 67 dispone que el derecho a la educación busca afianzar los valores culturales; el artículo 70 estipula que “*la cultura, en sus diversas manifestaciones, es el fundamento de la nacionalidad*”; el artículo 71 señala el deber de “*fomento a las ciencias y, en general, a la cultura*”; el artículo 72 reconoce que “*el patrimonio cultural de la Nación está bajo la protección del Estado*”; y, el artículo 95-8 señala como uno de los deberes de la persona y el ciudadano “*proteger los recursos culturales y naturales*”; entre otras disposiciones.

Ahora bien, como se mencionó anteriormente la Ley 1037 de 2006 adoptó la Convención para la Salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial. Posteriormente la Ley 1185 de 2008 realizó una serie de modificaciones a la Ley General de Cultura- Ley 397 de 1997, entre las que se destaca la inclusión de las manifestaciones inmateriales como parte del patrimonio cultural de la Nación⁵ y la definición de un régimen especial de salvaguardia, protección, divulgación y estímulo para los bienes del patrimonio cultural de la Nación.

La Ley 1185 de 2008 planteó una clara diferenciación entre el bien de interés cultural y el patrimonio cultural inmaterial. En ese sentido, establece que “*...se consideran como bienes de interés cultural de los ámbitos nacional, departamental, distrital, municipal, o de los territorios indígenas o de las comunidades negras de que trata la Ley 70 de 1993 y, en consecuencia, quedan sujetos al respectivo régimen, los bienes materiales declarados como monumentos, áreas de conservación histórica, arqueológica o arquitectónica, conjuntos históricos, u otras denominaciones que, con anterioridad a la promulgación de esta ley, hayan sido objeto de tal declaratoria por las autoridades competentes, o hayan sido incorporados a los planes de ordenamiento territorial (...)*”⁶.

Por otra parte, en la misma ley se define el patrimonio cultural inmaterial en el artículo 8° como “*(...) las manifestaciones, prácticas, usos, representaciones, expresiones, conocimientos, técnicas y espacios culturales, que las comunidades y los grupos reconocen como parte integrante de*

su patrimonio cultural (...)”. Estableciendo una clara diferencia entre el bien de interés cultural y el patrimonio cultural inmaterial.

4. CONTEXTO HISTÓRICO DEL CONCURSO NACIONAL DE BANDAS DE MÚSICA DE PAIPA

El Concurso Nacional de Bandas de Música de Paipa es un acontecimiento artístico, festivo y lúdico que data desde el año 1975, materializado por iniciativa de un grupo de familias boyacenses quienes gestionaron la creación de la Corporación Concurso Nacional de Bandas de Música de Paipa (Corbandas), entidad que se ha encargado de la organización y dirección del CNBMP.

En la actualidad, 44 años después el esfuerzo de la comunidad boyacense ha permitido consolidar este evento como el más importante de la cultura bandística nacional⁷. El Concurso convoca alrededor de 30 bandas provenientes de diferentes regiones de Colombia y cuenta en la actualidad con 6 categorías diferentes: infantiles, juveniles, básicas, fiesteras, especiales y profesionales universitarias⁸. De igual forma, estimula la interpretación de una variedad de repertorios de distintos aires y ritmos que abarcan desde música colombiana, música popular, sinfónica, entre otros⁹.

Dada su importancia artística y su valor cultural, mediante Resolución número 3047 del 2 de octubre de 2013, del Ministerio de Cultura, el Encuentro Nacional de Bandas de Música de Paipa fue incluido en la lista representativa de patrimonio cultural inmaterial del ámbito nacional y aprobado su Plan Especial de Salvaguardia (PES).

De igual forma, es preciso tener en cuenta que para ser incluido en la lista representativa del patrimonio cultural, inmaterial (LRPCI) existen una serie de requisitos contemplados en el Decreto 2941 de 2009, tales como la pertinencia, representatividad, *relevancia, naturaleza e identidad colectiva, vigencia y equidad, bajo los siguientes términos*

Al respecto, el Encuentro Nacional de Bandas Musicales encontró que:

1. *El ENBMP es una manifestación que puede reconocerse como un acto festivo de carácter periódico, con reglas definidas, generador de identidad*”.

⁷ Resolución 3047 de 2013.

⁸ “Concurso Nacional de Música de Paipa”, CORBANDAS, acceso el mes de octubre de 2019, url <http://www.corbandas.com/blog>

⁹ Ibídem.

⁵ Ley 1185 de 2008, artículo 1°.

⁶ Ibídem.

2. *El ENBMP es un referente cultural en el ámbito musical reconocido como el más importante en el ámbito nacional.*
3. *El ENBMP es una manifestación de naturaleza colectiva, cuyo legado se transmite y se recrea de generación en generación, y da lugar a un proceso vigente de reconocimiento colectivo que favorece la valoración.*
4. *El ENBMP con cuatro décadas de ininterrumpida organización, es una manifestación cultural actual de reconocida importancia en el ámbito nacional, que anualmente congrega a miles de personas alrededor de la música para bandas, y que atrae una multitudinaria asistencia de visitantes de todo el país.*
5. *El ENBMP y sus actividades de eliminatoria se realizan principalmente en dos escenarios al aire libre, a los que accede todo el público que desea disfrutar las interpretaciones de las bandas¹⁰.*

5. RIESGOS Y AMENAZAS DEL ENCUENTRO NACIONAL DE BANDAS MUSICALES DE PAIPA

A través del proceso de investigación y gestión adelantado por el Ministerio de Cultura para adelantar la elaboración del Plan Especial de Salvaguardia del CNBMP se identificaron varios riesgos y amenazas, que a continuación se describen¹¹:

I. FACTOR: Corbandas como ente gestor y organizador

Riesgos: No hay mecanismos claros de articulación con los actores institucionales y nacionales. No hay un modelo de gestión internacional que permita la proyección del CNBMP en términos de sus aportes a la cultura bandística mundial. La falta de un sistema de evaluación de cada concurso deja las propuestas de mejora en manos de iniciativas individuales y desligadas de procesos que permitan la retroalimentación con los actores de la manifestación.

Amenazas: La reducida participación de distintos actores en la Junta Directiva de Corbandas podría hacer que la toma de decisiones se realice sin tener en cuenta la diversidad de aspectos que afectan a la manifestación. La inexistencia de procesos de intercambio e interacción con otros concursos y festivales de bandas resultaría en el aislamiento del CNBMP de las dinámicas regionales y nacionales de realización de estos eventos. Las investigaciones en el campo de la

cultura dancística no cubren todos sus aspectos y potencialidades, lo que puede producir vacíos en la formulación de nuevas ideas y prospectos para la permanencia.

II. FACTOR: PRÁCTICAS BANDÍSTICAS

Riesgos: Desaparición progresiva de las prácticas tradicionales y, con ello, de los espacios de integración comunitaria. Desaparición de La Alborada. Debilitamiento de La Verbena, la Retrata y el Desfile.

Amenazas: La pérdida de los espacios tradicionales de interacción entre las bandas y la población puede causar el debilitamiento de la base popular sobre la cual se construyó el CNBMP, y el hecho de que ha ambientado en el goce y distribuye informal de la música.

III. FACTOR: Rol de músicos

Riesgos: Desinterés por las prácticas musicales bandísticas informales en espacios distintos al auditorio. Progreso distanciamiento de los músicos respecto al público en las Alboradas, Verbenas y Retratas. Tendencia de las bandas a interpretar repertorio de música sinfónica internacional, dejando de lado las composiciones de música colombiana.

Amenazas: La tendencia de la comunidad musical a representarse en escenarios formales con repertorios internacionales puede conducir a la pérdida del elemento social que hace del ENBMP parte del patrimonio inmaterial de la Nación.

VI. FACTOR: COBERTURA Y REPRESENTATIVIDAD

Riesgos: Algunas de las categorías privilegian la formación de músicos profesionales, al tiempo que relegan a un segundo plano de los músicos con formación informal. Los repertorios sinfónicos y los arreglos vanguardistas del repertorio colombiano no despiertan el interés de la mayoría del público local.

VII. FACTOR: PROCESOS FORMATIVOS LOCALES

Riesgos: La cantidad de músicos formados supera el número de cupos en las bandas que los pueden acoger. La población local desconoce la historia de la manifestación y su importancia para el país.

Amenazas: La formación centrada en la profesionalización inhibe el disfrute del conocimiento para el simple disfrute personal del músico.

VIII. FACTOR: DIVULGACIÓN

Riesgos: El archivo no se encuentra digitalizado y está organizado sin las técnicas apropiadas de gestión documental. Las redes sociales son solo

¹⁰ Resolución número 3047 de 2013, artículo 4°.

¹¹ *Ibidem*.

informativas y no promueven el diálogo entre las organizaciones del CNBMP, sus participantes y el público. No existe una estrategia de proyección internacional del CNBMP ni de su archivo que permita canjes y préstamos con otras colecciones dentro y fuera del país.

Amenazas: El archivo existente es de difícil acceso y es administrado por personas sin conocimientos técnicos especializados en el tema, lo que puede ocasionar la pérdida de documentos valiosos e irremplazables. Las investigaciones sobre la historia y la memoria del ENBMP no son recogidas ni puestas a disposición del público interesado en conocer la manifestación.

IX. FACTOR: INFRAESTRUCTURA

Riesgos: No existe un plan de mantenimiento y actualización técnica de los escenarios que prevea las demandas de un concurso que cuenta con mayor afluencia de público en cada versión.

Amenazas: Los dos escenarios (Concha Acústica y Auditorio de la Secretaría de Cultura), en donde se llevan a cabo las prestaciones más concurridas podrían ser insuficientes para atender las necesidades futuras del CNBMP.

6. IMPORTANCIA DE LA DECLARATORIA PARA EL MUNICIPIO DE PAIPA

Paipa es llamada la capital turística de Boyacá, posee innumerables atractivos turísticos en sus aguas termales, una diversa oferta gastronómica y una de las mejores infraestructuras hoteleras de la región¹². La celebración del Encuentro Musical de Bandas año tras año, beneficia a toda la infraestructura económica de la región, especialmente a Paipa y sus municipios vecinos.

Alrededor de 85.000 personas asisten a este evento todos los años, provenientes de niveles locales y regionales. Ello implica que la infraestructura hotelera, y demás establecimientos comerciales se ven ampliamente beneficiados, ya que por estos días deben atender a la inmensa cantidad de turistas¹³. Es tal el impacto económico que tiene en la región que artesanos, comerciantes, viajan al municipio de Paipa por estos días para enriquecer su economía familiar¹⁴.

Además, es preciso mencionar que el desarrollo del Concurso le permite a niños y jóvenes generar

proyectos de vida alrededor de la música. Se incentiva la creación de nuevas bandas musicales, la formación de nuevos músicos, y se estimula la interpretación de diferentes ritmos.

Por ello, la declaración del Concurso Nacional de Bandas como patrimonio cultural inmaterial tiene como principal objetivo visibilizar una manifestación que por sus características históricas y culturales es orgullo de todos los boyacenses, teniendo presente a su vez, los beneficios económicos y sociales que el desarrollo de esta manifestación tiene en el desarrollo local.

7. VIABILIDAD CONSTITUCIONAL

Sobre la viabilidad constitucional del presente proyecto de ley, es preciso tener en cuenta que el Congreso tiene plena atribución para seleccionar y declarar, en forma autónoma, cualquier expresión cultural como parte del patrimonio inmaterial de la Nación¹⁵ y cuenta con amplia libertad configurativa para determinar medidas de salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial¹⁶.

De igual forma, se advierte que la autorización que el proyecto confiere al Gobierno nacional para incorporar partidas presupuestales para la ejecución de las obras públicas consagradas en el proyecto, y demás obligaciones que derivan del proyecto de ley, no constituyen una orden para ser incorporadas al presupuesto, sino que apenas son una autorización para este efecto como lo ha venido sosteniendo la Corte Constitucional de manera reiterada en sus pronunciamientos¹⁷. Por último, es importante destacar que la Resolución 3047 de 2013, identifica las necesidades y riesgos de esta manifestación cultural.

PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, presentamos ponencia favorable para segundo debate y, en consecuencia, solicitamos muy atentamente a los honorables Senadores de la República dar aprobación al **Proyecto de ley número 95 de 2019 Senado**, por medio de la cual se declara al Concurso Nacional de Bandas de Música del municipio de Paipa, Boyacá, como Patrimonio Folclórico, Cultural Inmaterial de

¹⁵ “En atención al reconocimiento de la citada diversidad y en aras de promover e impulsar el acceso a las tradiciones culturales y artísticas que identifican a los distintos sectores de la población, la Constitución Política en los artículos 70, 71 y 150 le asigna al legislador la atribución de señalar qué actividades son consideradas como expresión artística y cuáles de ellas —en concreto— merecen un reconocimiento especial del Estado”. (Sentencia C-1192 de 2005).

¹⁶ Sentencia C-111 de 2017.

¹⁷ Sentencia C-197/01, Sentencia C-1197/08.

¹² Revista *Semana* “¿Cómo se convirtió Paipa en la capital turística boyacense?”, 08/06/2018, url <https://www.semana.com/contenidos-editoriales/boyaca-todo-nace-aqui/articulo/como-se-convirtio-paipa-en-la-capital-turistica-boyacense/578312>

¹³ *Ibíd.*

¹⁴ *Ibíd.*

la Nación y se dictan otras disposiciones, de conformidad con el texto aprobado en primer debate por la honorable Comisión Sexta del Senado de la República.

De los honorables Senadores,



SOLEDAD TAMAYO TAMAYO
Senadora de la República

8. TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 95 DE 2019 SENADO

por medio de la cual se declara al Concurso Nacional de Bandas de Música del municipio de Paipa, Boyacá, como Patrimonio Folclórico, Cultural Inmaterial de la Nación y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* Declárese al Concurso Nacional de Bandas de Música celebrado en el municipio de Paipa, Boyacá, como Patrimonio Folclórico, Cultural Inmaterial de la Nación.

Artículo 2°. *Reconocimiento.* Reconózcase a la Corporación Concurso Nacional de Bandas de Música de Paipa, “Corbandas”, como gestores y promotores de la celebración del concurso Nacional de Bandas en el municipio de Paipa, Boyacá.

Artículo 3°. *Estímulos.* Reconózcase a los creadores, organizadores, promotores y artistas, que participen y sobresalgan en la organización y puesta en escena del Concurso Nacional de Bandas de Música del municipio de Paipa, Boyacá, los estímulos señalados en el artículo 18 de la Ley 397 de 1997.

Artículo 4°. *Del Ministerio de Cultura.* La Nación, a través del Ministerio de Cultura, contribuirá al fomento, promoción, conservación, protección, divulgación, desarrollo y financiamiento del Concurso Nacional de Bandas de Música del municipio de Paipa, Boyacá.

Artículo 5°. *Promoción.* El Gobierno nacional a través del Ministerio de Cultura, en coordinación con las autoridades departamentales y municipales implementarán estrategias con el fin de promover la participación en el Concurso Nacional de Bandas del municipio de Paipa de niños, niñas, adolescentes, adultos y grupos de bandas musicales.

Artículo 6°. *Bandas musicales.* El Gobierno nacional a través del Ministerio de Cultura y los entes departamentales y municipales propenderán por la creación de bandas musicales, con la finalidad de garantizar mayor participación en el Concurso Nacional de Bandas de Música de Paipa, a fin de preservar la tradición de esta expresión cultural.

Artículo 7°. *Formación artística.* El Gobierno nacional a través del Ministerio de Cultura, en coordinación con la Gobernación de Boyacá y la Alcaldía de Paipa, promoverán el desarrollo de talleres artísticos en el municipio de Paipa dirigidos a la población; infantil, juvenil, adultos y grupos musicales, con el propósito de transmitir el conocimiento de generación en generación.

Artículo 8°. *Proyección internacional.* El Ministerio de Cultura y el Viceministerio de Turismo, elaborarán estrategias para la promoción y difusión del Concurso Nacional de Bandas Musicales a nivel internacional.

Artículo 9°. *Financiación.* Los recursos asignados por mandato de la presente ley tendrán una apropiación distinta a lo establecido en los proyectos del Plan Especial de Salvaguardia (PES).

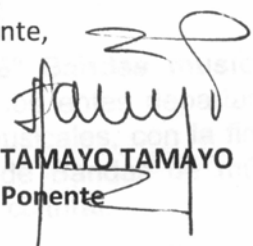
Artículo 10. *Autorización.* Autorícese al Gobierno nacional, incorporar dentro del presupuesto General de la Nación las partidas presupuestales requeridas para la ejecución de la presente ley, así como la construcción y rediseño de la Concha Acústica Valentín García, que incluya construcción de la cubierta del escenario, ampliación de zonas de acceso principal, zona de servicios, ampliación y mejoramiento zonas de tarima y área de prensa.

Artículo 11. Acójase todo lo dispuesto en la Resolución 3047 de octubre 2 de 2013, emanada del Ministerio de Cultura que incluye, la manifestación “Encuentro Nacional de Bandas Musicales de Paipa, “en la lista representativa de patrimonio cultural inmaterial del ámbito nacional y se aprueba el Plan Especial de Salvaguardia”.

Artículo 12. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las que le sean contrarias.

Cordialmente,

Cordialmente,



SOLEDAD TAMAYO TAMAYO
Senadora Ponente

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE POR LA COMISIÓN SEXTA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA, EN SESIÓN REALIZADA EL DÍA 6 DE NOVIEMBRE DE 2019, DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 95 DE 2019 SENADO

por medio de la cual se declara al Concurso Nacional de Bandas de Música del municipio de Paipa, Boyacá, como Patrimonio Folclórico, Cultural Inmaterial de la Nación y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* Declárese al Concurso Nacional de Bandas de Música, celebrado en el municipio de Paipa, Boyacá, como Patrimonio Folclórico, Cultural Inmaterial de la Nación.

Artículo 2°. *Reconocimiento.* Reconózcase a la Corporación Concurso Nacional de Bandas de Música de Paipa, “Corbandas”, como gestores y promotores de la celebración del Concurso Nacional de Bandas en el municipio de Paipa, Boyacá.

Artículo 3°. *Estímulos.* Reconózcase a los creadores, organizadores, promotores y artistas, que participen y sobresalgan en la organización y puesta en escena del Concurso Nacional de Bandas de Música del municipio de Paipa, Boyacá, los estímulos señalados en el artículo 18 de la Ley 397 de 1997.

Artículo 4°. *Del Ministerio de Cultura.* La Nación, a través del Ministerio de Cultura, contribuirá al fomento, promoción, conservación, protección, divulgación, desarrollo y financiamiento del Concurso Nacional de Bandas de Música del municipio de Paipa, Boyacá.

Artículo 5°. *Promoción.* El Gobierno nacional a través del Ministerio de Cultura, en coordinación con las autoridades departamentales y municipales implementarán estrategias con el fin de promover la participación en el Concurso Nacional de Bandas del municipio de Paipa de niños, niñas, adolescentes, adultos y grupos de bandas musicales.

Artículo 6°. *Bandas musicales.* El Gobierno nacional a través del Ministerio de Cultura y los entes departamentales y municipales propenderán por la creación de bandas musicales, con la finalidad de garantizar mayor participación en el Concurso Nacional de Bandas de Música de Paipa, a fin de preservar la tradición de esta expresión cultural.

Artículo 7°. *Formación artística.* El Gobierno nacional a través del Ministerio de Cultura, en coordinación con la Gobernación de Boyacá y la Alcaldía de Paipa, promoverán el desarrollo

de talleres artísticos en el municipio de Paipa dirigidos a la población; infantil, juvenil, adultos y grupos musicales, con el propósito de transmitir el conocimiento de generación en

generación.

Artículo 8°. *Proyección internacional.* El Ministerio de Cultura y el Viceministerio de Turismo, elaborarán estrategias para la promoción y difusión del Concurso Nacional de Bandas Musicales, a nivel internacional.

Artículo 9°. *Financiación.* Los recursos asignados por mandato de la presente ley tendrán una apropiación distinta a lo establecido en los proyectos del Plan Especial de Salvaguardia (PES).

Artículo 10. *Autorización.* Autorícese al Gobierno nacional, incorporar dentro del Presupuesto General de la Nación las partidas presupuestales requeridas para la ejecución de la presente ley, así como la construcción y rediseño de la Concha Acústica Valentín García, que incluya construcción de la cubierta del escenario, ampliación de zonas de acceso principal, zona de servicios, ampliación y mejoramiento, zonas de tarima y área de prensa.

Artículo 11. Acójase todo lo dispuesto en la Resolución 3047 de octubre 2 de 2013, emanada del Ministerio de Cultura que incluye, la manifestación “Encuentro Nacional de Bandas Musicales de Paipa, “en la lista representativa de Patrimonio Cultural Inmaterial de ámbito nacional y se aprueba el Plan Especial de Salvaguardia”.

Artículo 12. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las que le sean contrarias.

* * *

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 172 DE 2018 SENADO

por medio de la cual se establece el área de innovación y emprendimiento en educación media.

1. Objeto

Este proyecto de ley tiene como objetivo crear el área de innovación y emprendimiento, estableciendo que su estudio sea de obligatorio cumplimiento en las instituciones de educación, oficiales o privadas durante la educación media. El área de innovación y emprendimiento será incorporada como obligatoria y fundamental del conocimiento y de la formación, en el artículo 31 de la Ley 115 de 1994.

2. Justificación

La Unesco plantea que la educación “es uno de los derechos fundamentales de los seres

humanos, siendo el aprendizaje una de las dimensiones fundamentales de su ejercicio pleno. En este sentido, el papel de los docentes tiene una especial relevancia para contribuir a que las escuelas y aulas se conviertan en espacios dinámicos, creativos, facilitadores de los aprendizajes, promotores de valores de convivencia y ciudadanía. Deben ser espacios que innoven y ofrezcan respuestas pertinentes a las necesidades educativas de estudiantes, familias y comunidades”¹.

De igual forma, afirma que “la innovación educativa es un acto deliberado y planificado de solución de problemas, que apunta a lograr mayor calidad en los aprendizajes de los estudiantes, superando el paradigma tradicional. Implica trascender el conocimiento academicista y pasar del aprendizaje pasivo del estudiante a una concepción donde el aprendizaje es interacción y se construye entre todos”².

Es importante que las instituciones educativas fomenten la innovación y emprendimiento como motor del desarrollo social y económico de los países.

“La urgencia de adecuar la educación a los cambios que vive la sociedad en el conocimiento, la tecnología, la información, los nuevos lenguajes, la comunicación y la investigación, llevó a incorporar a la innovación como aspecto central del nuevo escenario social. Ello ha incidido para que la innovación se convierta en una preocupación de la educación en la segunda mitad del siglo XX, siendo transferida desde el mundo de la administración y de la empresa. En consecuencia, se ha llegado a considerarla necesaria para lograr la modernización de una escuela que requiere adecuarse a los nuevos tiempos (...) La educación es central a la formación de una cultura de innovación, donde lo importante es hacer que esta actividad se convierta en una cultura y no solo una moda. Ello significa tener una actitud crítica que debe ser trabajada desde unos principios en los cuales se enmarca la innovación, con el fin de evitar caer en la trampa del cambio por el cambio y el rechazo al pasado sin su conocimiento”³.

A través de la educación para la innovación y el emprendimiento, se espera propiciar que los colegios se encuentren con otra serie de actores involucrados en pro de tener un punto de convergencia alrededor de temas comunes de Colombia y el mundo, reflejando cómo

los desarrollos respaldados en innovación y emprendimiento propician cambios en la sociedad, la competitividad y la cultura. De igual forma, “la explotación del conocimiento de un país es la capacidad de utilizar el conocimiento con fines comerciales y sociales que generen valor. Es la forma más visible de la innovación. Las organizaciones adquieren conocimiento, crean nuevas ideas y las convierten en producto”⁴.

El fomento de una cultura de innovación y emprendimiento debe tener inicio desde edades tempranas. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), refleja que se debe fortalecer el papel de las instituciones educativas en pro de aumentar la investigación en Colombia:

- Fortalecer la contribución de las instituciones de educación colombianas al sistema de innovación, requiere que reciban apoyo en su transición de un enfoque primordial en la enseñanza hacia el de convertirse en instituciones de educación basadas en mayor medida en la investigación.
- Las políticas deben alimentar la creación de vínculos duraderos entre las instituciones educativas y la industria, por ejemplo a través de plataformas de información y la priorización de proyectos de colaboración, así como mediante la financiación de “centros de competencia”, más a largo plazo, que reúnan a la industria y al mundo universitario para trabajar en áreas de importancia mutua. El Gobierno también debe examinar los obstáculos reglamentarios y otro tipo de impedimentos a la colaboración con la industria y la creación de *spin-offs*, a fin de abordarlos mediante la acción política.
- El sector de institutos de investigación pública se debe modernizar. Gran parte se caracteriza por un enfoque estrecho en las partes interesadas y no se encuentra en las condiciones adecuadas para ejecutar la tarea de facilitar la diversificación hacia nuevas actividades económicas. La reforma y la consolidación pueden facilitar una reorientación hacia las tecnologías, en lugar de las ramas de la industria, así como la diversificación de la gama de partes interesadas y financiación⁵.

¹ <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002470/247005s.pdf>

² *Ibíd.*

³ *Ibíd.*

⁴ Mahroum, S. & Al-Saleh, Y. (2013). Towards a functional framework for measuring national innovation efficacy. *Technovation*, 33(10-11), 320- 332. <http://doi.org/10.1016/j.technovation.2013.03.013>

⁵ <https://www.oecd.org/sti/inno/colombia-innovation-review-assessment-and-recommendations-spanish.pdf>

Casos de éxito como el de Singapur, que cuenta con un sistema educativo que desde la escuela primaria está orientado a desarrollar aptitudes, carácter y valores en los estudiantes y a motivarlos para la investigación, la creatividad, innovación y emprendimiento. El ejemplo de este país evidencia la necesidad de incluir otros núcleos de conocimiento y potenciarlos. Singapur ha incluido en sus mallas educativas un énfasis en la identificación de formas de fomentar la creatividad y el espíritu empresarial, fuera de las ramas comunes. En razón a esto, es uno de los países que genera más emprendimientos con el factor innovación y también es uno de los países con mayor desarrollo económico y competitivo⁶.

Frente a la necesidad de incorporar núcleos de conocimiento enfocados en innovación y emprendimiento a los sistemas educativos y desempeño económico, la OCDE dice que *“la innovación ofrece posibilidades para ingresar nuevas actividades como parte de un proceso acumulativo de diversificación económica. Las nuevas actividades, impregnadas cada vez con más habilidades, capital y conocimiento, contribuirán al incremento de la productividad al aumentar la eficiencia de las actividades existentes. La diversificación impulsada por la innovación que persiga una producción de mayor valor agregado puede sostener el crecimiento del empleo en una economía con un alto peso de las materias primas y una tendencia hacia la apreciación de la moneda. Se sustentará la generación de ingresos y empleo en una población urbana en constante crecimiento”*⁷.

En contraste con lo anterior, el contexto de Innovación en Colombia (el cual está asociado al emprendimiento), en el Índice Mundial de Innovación que mide y evalúa a 126 países. Nuestro país sacó un puntaje de 33,78, ubicándose en el puesto 63 del ranking⁸. En el primer lugar está Suiza, seguida de Países Bajos, Suecia, Reino Unido, Singapur, Estados Unidos, Finlandia, Dinamarca, Alemania e Irlanda. El estudio también determinó que Colombia fue uno de los países que superó el índice respecto a su nivel de desarrollo. En el contexto latinoamericano, Colombia ocupa el quinto lugar del ranking; Chile es el país número 1 de América Latina.

Imagen 1. Capital Humano e Investigación en Colombia

Human capital & research.....		26.7	78
2.1	Education.....	37.1	94
2.1.1	Expenditure on education, % GDP.....	4.5	67
2.1.2	Government funding/pupil, secondary, % GDP/cap.....	15.8	72
2.1.3	School life expectancy, years.....	14.6	59
2.1.4	PISA scales in reading, maths & science.....	410.1	59 ○
2.1.5	Pupil-teacher ratio, secondary.....	26.0	94 ○◇
2.2	Tertiary education.....	31.9	64
2.2.1	Tertiary enrolment, % gross.....	58.7	42
2.2.2	Graduates in science & engineering, %.....	23.6	36
2.2.3	Tertiary inbound mobility, %.....	0.2	101 ○◇
2.3	Research & development (R&D).....	11.2	56
2.3.1	Researchers, FTE/mn pop. ⁹	132.0	83 ○
2.3.2	Gross expenditure on R&D, % GDP.....	0.3	82
2.3.3	Global R&D companies, top 3, mn US\$.....	0.0	40 ○◇
2.3.4	QS university ranking, average score top 3 ¹⁰	37.2	34

Fuente: Índice Mundial de Innovación 2018.

En términos de capital humano e investigación, Colombia está ubicada en el puesto 78 entre 126 países, por ello, es indispensable fomentar la cultura de investigación y emprendimiento a través de la innovación, como proceso de transformación social, económico y educativo. Así mismo, motivar, desde la academia temprana, competencias que incentiven la cultura industrial, donde los estudiantes se motiven, desde el colegio, a estudiar y experimentar procesos de innovación y emprendimiento.

Dentro de los retos que tiene la educación está la inversión en actividades de investigación y desarrollo, así como la vinculación de profesionales para llevarla a cabo en estos campos⁹. Por ello, la cultura del emprendimiento tiene un rol esencial como proceso de aprendizaje, para que los futuros emprendedores (estudiantes de colegio), generen la cultura de invertir en procesos de innovación, en pro del desarrollo educativo, social y económico del país.

Por otro lado, según el Global Entrepreneurship Monitor 2017 (GEM), las personas no están teniendo incentivos para realizar un emprendimiento, la motivación para emprender en el 2012 estaba en el 78% de la población, mientras que a 2017 cayó al 53%¹⁰. Por ello, es indispensable fomentar y realizar un acompañamiento a los colombianos que decidan realizar algún emprendimiento, y la academia articulada con el Estado y el sector productivo pueden ser un motor de éxito en ese camino.

El mismo informe del Global Entrepreneurship Monitor explica que las instituciones encargadas

⁶ <https://www.weforum.org/agenda/2015/04/is-education-the-secret-to-singapores-success>

⁷ <https://www.oecd.org/sti/inno/colombia-innovation-review-assessment-and-recommendations-spanish.pdf>

⁸ http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2018.pdf

⁹ <https://www.innpulsacolombia.com/es/entrada/colombia-avanza-dos-puestos-en-el-indice-global-de-innovacion-y-es-reconocida-por-primera>

¹⁰ <https://www.dinero.com/emprendimiento/articulo/global-entrepreneurship-monitor-2017-resultados-para-colombia/243663>

de fomentar la actividad empresarial deben desarrollar acciones que permitan fortalecer las competencias requeridas para hacer de este sueño una realidad¹¹. Por lo anterior, el fomento puede venir desde la academia, donde haya un fortalecimiento de habilidades blandas y duras para realizar el emprendimiento y propiciar por unas cadenas de valor mucho más competitivas e innovadoras.

Así mismo la educación para el fomento del emprendimiento e innovación tiene una vocación de cerrar brechas de género, la disparidad de género en los empresarios nacientes y nuevos en la Tasa de Actividad Empresarial Temprana (TEA), presenta una tendencia decreciente, de 1,8 hombres por cada mujer en 2013 a 1,2 en 2016. Mientras que la disparidad de género de los empresarios establecidos se mantiene constante alrededor de 2, es decir, que por cada mujer empresaria hay dos hombres. En consecuencia, el valor educativo en estas áreas está orientado a que las mujeres se empoderen en los procesos de creación empresa con enfoque de innovación.

Otra de las cuestiones que pretende envolver la cátedra, son los factores psicológicos, como lo mencionan Shaver y Scott (1991):

“El estudio de la creación de una nueva empresa comenzó con algunas suposiciones razonables de las características de los emprendedores. A través de los años, esas características de la personalidad, fueron descartadas o se encontró que se habían medido ineffectivamente. El resultado ha sido una tendencia a concentrarse sobre casi nada, excepto el individuo. Las circunstancias económicas son importantes, las redes sociales son importantes, lo equipos emprendedores son importantes, el marketing es importante, las finanzas son importantes, hasta el apoyo del estado es importante, pero ninguna de esas, individualmente, creará una nueva empresa. La persona, el proceso y la decisión: por eso se necesita una persona, en cuya mente todas las posibilidades pueden estar juntas, quien cree que la innovación es posible, y quien tiene la motivación para persistir hasta que el trabajo está hecho¹²”.

Fortalecer la psicología de los estudiantes es vital para la realización de un emprendimiento, ya que en el estudio del GEM, evidencia que en las personas existe una gran motivación para crear empresa, pero el miedo los vence a la hora de ejecutar la idea por miedo al fracaso. En consecuencia, es necesario trabajar en la parte

mental de los futuros emprendedores, dándoles herramientas que fomenten la innovación en los procesos creativos, pero que esa innovación provenga de un proceso investigativo, que mejore el margen de certidumbre en los procesos de emprendimiento, que permitan mejorar esa parte psicológica que los cohibe emprender. Por ello, hay que abarcar desde las circunstancias psicológicas hasta la manera en como se pueden encadenar los emprendimientos realizados por los estudiantes, y eso se da con el acompañamiento correcto, donde pueden surgir emprendimientos exitosos e innovadores.

Así mismo, la cátedra apunta a tener un enfoque territorial frente a vocación productiva de las diferentes regiones del país, que permita explorar las posibilidades de desarrollo con las que cuenta los entes territoriales, y descubrir las nuevas realidades con las que viven los ciudadanos de los diferentes municipios y como pueden explotarlos y generar desarrollo para el mismo.

En la actualidad, el SENA cuenta con un modelo de emprendimiento impartido a través de sus 131 unidades de emprendimiento, 33 líderes regionales, 514 gestores de emprendimiento, 74 asesores MIPES, infraestructura y tecnología, y alianzas y convenios en todas las regiones del país. Dentro de su esquema de operación, cuenta con 116 unidades de emprendimiento tradicional ubicadas en los centros de formación SENA en donde se han definido rutas de atención diferenciales para personas con condición de vulnerabilidad. Posee, además, 15 unidades de emprendimiento de base tecnológica ubicadas en los nodos de Tecnoparque¹³. Este ejemplo, se podría replicar a las instituciones de educación media, con el acompañamiento de la institución, que ya tiene un gran conocimiento en el área del emprendimiento, es en este punto donde se hace un énfasis en la necesidad de articular al Estado, a la academia y al sector productivo para generar un mayor éxito en la vocación y orientación de la cátedra.

Una incubadora de casos exitosos de emprendimiento orientado en innovación en jóvenes es el caso de la ANDI del Futuro (ADF), es un proyecto especial del gremio empresarial más importante de Colombia; dónde se agrupan las empresas líderes de la Nación, las cuales son responsables de alrededor de un tercio del PIB Colombiano: La ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia). La ANDI del futuro es el grupo de jóvenes emprendedores, empresarios y líderes apoyados por la Asociación Nacional de

¹¹ *Ibíd.*

¹² Shaver, K., y Scott, L. (1991). *Person, Process, Choice: The psychology of new venture creation*. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 23-41.

¹³ <http://www.fondoemprender.com/Lists/Emprendete/DispForm.aspx?id=1&source=/SitePages/Emprendete.aspx>

Empresarios de Colombia ANDI, para el desarrollo de emprendimiento juvenil que contribuye con el desarrollo económico y social del país¹⁴. Este caso es el referente del encadenamiento de los sectores productivos y jóvenes emprendedores y es inspirador para los futuros emprendedores.

Ahora bien, la iniciativa no puede limitarse a la inclusión de un área académica en el nivel de educación media de las instituciones públicas y privadas. Su objeto, debe comprender medidas que les permitan a los jóvenes bachilleres materializar los conocimientos adquiridos en su programa académico para iniciar su carrera empresarial mediante un emprendimiento sólido en términos conceptuales y de proyección financiera.

En Colombia las buenas ideas no se hacen realidad. La ausencia de facilidades financieras, la burocracia y la complejidad administrativa, la falta de educación empresarial, la absurda carga tributaria y la situación del país, son los temores más comunes en los jóvenes, y en general, en las personas que están dispuestas a emprender su idea de negocio.

A continuación algunos datos obtenidos de una encuesta realizada por ASEC (Asociación de Emprendedores Colombianos) en el año 2.017 y el reporte global de emprendimiento que realizó la Universidad de Múnich y el instituto de investigación de mercado global GFK:

- Las serias trabas administrativas y burocráticas previstas en nuestro sistema legal son una verdadera pesadilla para los emprendedores. Un poco más del 50% consideran que la regulación es difícil de seguir y de cumplir, y únicamente, un 30% de las “empresas” que surgen lo hacen de manera formal, es decir, hay un 70% que no se constituyen como sociedades y no se vinculan formalmente a la vida jurídica.
- El 70% advierte que la carga tributaria es inmanejable. Las medidas adoptadas por el Gobierno nacional y el Congreso de la Republica han sido insuficientes; algunas exenciones previstas en lo que fue la Ley 1429 y la hoy vigente Ley Projovent (Ley 1780 de 2.016) no solucionan la pesada carga tributaria a la que deben enfrentarse quienes anhelan ingresar en la carrera empresarial.
- El 56% de los consultados creen que las instituciones de educación superior no se brinda la suficiente formación en emprendimiento. La ausencia de pedagogía empresarial impide que los emprendedores cuenten con los conocimientos básicos

y mínimos para iniciar el desarrollo de su idea de negocio, por ello, el temor al fracaso y la ignorancia en los términos más básicos, son factores determinantes en el futuro de las nacientes empresas.

- Entre un 73% y un 80% de los emprendedores, consideraron que los apoyos en materia de financiación no son suficientes y que no existe un capital semilla idóneo para proyectos de medio y alto riesgo. El 17% se financia con recursos propios, el 13% por deudas adquiridas (no con entidades financieras), el 7% con capital semilla, el 3% con ángeles inversionistas, un lamentable 3% con recursos estatales y 0.5 con capital de riesgo.
- La Cámara de Comercio de Bogotá, estima que después del primer año, solo un 55% de los emprendimientos sobreviven y solo el 23% logra pasar el umbral de los 3 años.

Esta triste realidad nos obliga a que en el marco de la reproducción legislativa, y también reglamentaria, se generen disposiciones tendientes a incentivar y fortalecer las buenas ideas, esto es, fomentar las creaciones o emprendimientos sostenibles y sustentables que le aporten al sector económico nuevos esquemas de servicios e innovación en los bienes objeto de consumo.

Parte de las buenas prácticas que estamos obligados a adoptar, habida cuenta del ingreso del país a la OCDE y teniendo en cuenta los desafíos que existen en materia de creación, innovación e inversión, exigen precisamente la creación de políticas y normas que impulsan la innovación empresarial con el propósito de lograr un desarrollo de mercado estructurado y competitivo; exigencias de connotación internacional que permiten evaluar el futuro económico de una Nación.

Hoy, en nuestro país el gran reto político en términos económicos y de mercado, consiste en la implementación de la denominada económica naranja, importante esquema de evolución económica basada en la generación de riqueza mediante el desarrollo del talento, la conectividad y la herencia cultural de las regiones.

Una nota periodista pone en evidencia la magnitud de esta política: “Un informe citado en la Conferencia de Naciones Unidas para el Comercio y el Desarrollo (Unctad), entre 2002 y 2011, las exportaciones de bienes y servicios creativos crecieron el 134 %, “produciendo en el mundo cerca de 4.293.000 millones de dólares anuales, y en el caso de América Latina y el Caribe genera alrededor de 175.000 millones de dólares de ese total”.

¹⁴ <https://www.conexionverde.com/la-andi-del-futuro-emprendimiento-juvenil-para-el-desarrollo-de-un-pais/>

El talento y la riqueza cultural que Colombia tiene en sus regiones se ajustan perfectamente a la naturaleza y al sentido de esta política económica. El talento y la cultura regional adquieren relevancia económica en la medida en que las normas dispongan herramientas administrativas y jurídicas para su reconocimiento, por ello, está iniciativa legislativa además de ofrecer un programa académico necesario, impulsa la iniciativa y el emprendimiento.

La inclusión del artículo quinto (5°) en el proyecto de Ley, es la materialización del objeto normativo que se persigue, enfocada como es apenas natural hacia los grandes propósitos de la economía naranja en términos de creación y emprendimiento cultural con enfoque regional. La implementación y el desarrollo del área de innovación y emprendimiento, se traduce en una oportunidad para que las buenas ideas de quienes asistieron al programa académico, trasciendan a su etapa de florecimiento acompañadas por un importante soporte financiero en cabeza del Estado.

Para ello, se creará un sistema de colaboración coordinada entre el Ministerio de Educación Nacional (orden nacional) y las entidades territoriales (Alcaldías Distritales y Municipales) para que estas últimas, a través de su Secretaría de Educación o de Gobierno escojan los proyectos que llegaren a gestarse en el marco del desarrollo del área de innovación y emprendimiento.

Seleccionados los proyectos por la Secretaría Distrital o Municipal, se remitirán al Ministerio de Educación Nacional, a fin de validar los requisitos de admisión para enviarlos finalmente al SENA, entidad encargada de realizar la evaluación definitiva en términos de viabilidad conceptual, técnica, jurídica y financiera para su selección.

La regulación que profiriere el Gobierno nacional será fundamental. Esta Ley exige que la potestad reglamentaria fije los términos de reparto de los proyectos desde los entes territoriales hacia las entidades del orden nacional; los criterios de evaluación y selección de los proyectos y la línea o el plan de financiamiento para su desarrollo y ejecución.

Es así como se materializan los conocimientos que los estudiantes adquieran en el marco del área de innovación y emprendimiento. La necesaria instrucción pedagógica en materia empresarial, les permitirá a los jóvenes desde muy temprana edad verse como grandes empresarios pero conscientes de los riesgos que ello implica.

3. Normatividad respecto de emprendimiento

Se hace pertinente indicar que en nuestro ordenamiento jurídico encontramos diversas

disposiciones legales que hacen referencia al emprendimiento y en especial a la creación de nuevas empresas, pero ninguna hace su vinculación directa con la innovación y la educación como lo está planteando el presente proyecto de Ley. Dentro de dichas disposiciones encontramos:

Constitución Política de Colombia

- **LEY 344 DE 1996**

Normas correspondientes a la creación de empresas.

- **LEY 550 DE 1999**

Establece un régimen que promueva y facilite la reactivación empresarial.

- **DECRETO 934 DE 2003**

Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo Emprender (FE). El artículo 40 de la Ley 789 de 2002 creó el Fondo Emprender (FE), como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, el cual será administrado por esa entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales en los términos allí dispuestos.

- **LEY 905 DE 2004**

Sobre promoción del desarrollo del micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones.

- **LEY 1014 DE 2006**

Por la cual se dictan normas para el fomento a la cultura de emprendimiento empresarial en Colombia.

4. Fundamentos jurídicos

Este proyecto de ley se ajusta a lo dispuesto en las siguientes normas del ordenamiento jurídico:

Artículo 2° de la Constitución Política:

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

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

Artículo 5° de la Ley 115 de 1994 “por la cual se expide la Ley General de Educación”:

“Artículo 5°. Fines de la educación. De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, la educación se desarrollará atendiendo a los siguientes fines:

1. El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.
2. La formación en el respeto a la vida y a los demás derechos humanos, a la paz, a los principios democráticos, de convivencia, pluralismo, justicia, solidaridad y equidad, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad.
3. La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación.
4. La formación en el respeto a la autoridad legítima y a la Ley, a la cultura nacional, a la historia colombiana y a los símbolos patrios.
5. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, históricos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.
6. El estudio y la comprensión crítica de la cultura nacional y de la diversidad étnica y cultural del país, como fundamento de la unidad nacional y de su identidad.
7. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fomento de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones.
8. La creación y fomento de una conciencia de la soberanía nacional y para la práctica de la solidaridad y la integración con el mundo, en especial con Latinoamérica y el Caribe.
9. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento cultural y de la calidad de la vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país.
10. La adquisición de una conciencia para la conservación, protección y mejoramiento del medio ambiente, de la calidad de la

vida, del uso racional de los recursos naturales, de la prevención de desastres, dentro de una cultura ecológica y del riesgo y la defensa del patrimonio cultural de la Nación.

11. *La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.*
12. *La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre, y*
13. *La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.”*

5. Proposición

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, presentamos ponencia favorable al **Proyecto de ley número 172 de 2018 Senado**, por medio de la cual se establece el área de innovación y emprendimiento en educación media, sin pliego de modificaciones y proponemos a la Plenaria del honorable Senado de la República darle debate a la iniciativa.

De los honorables Congresistas,

De los honorables Congresistas,



RUBY HELENA CHAGÜI SPATH
Senadora de la República
Partido Centro Democrático

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 172 DE 2018 SENADO

por medio de la cual se establece el área de innovación y emprendimiento en educación media.

El Congreso de la República

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* La presente ley crea el área de innovación y emprendimiento, y establece que su estudio es de obligatorio cumplimiento en las instituciones de educación oficiales y privadas, en los niveles de educación media.

Artículo 2°. Área de innovación y emprendimiento. El área de innovación y

emprendimiento será incorporada como área obligatoria y fundamental del conocimiento y de la formación, con enfoque territorial y sus objetivos serán reglamentados por el Gobierno nacional.

Artículo 3°. El artículo 31 de la Ley 115 de 1994, quedará así:

Artículo 31. Áreas fundamentales de la educación media académica. Para el logro de los objetivos de la educación media académica serán obligatorias y fundamentales las mismas áreas de la educación básica en un nivel más avanzado, además de las ciencias económicas, políticas, la filosofía y el área de innovación y emprendimiento.

Parágrafo. Aunque todas las áreas de la educación media académica son obligatorias y fundamentales, las instituciones educativas organizarán la programación de tal manera que los estudiantes puedan intensificar, entre otros, en ciencias naturales, ciencias sociales, humanidades, arte o lenguas extranjeras, de acuerdo con su vocación e intereses, como orientación a la carrera que vayan a escoger en la educación superior.

Artículo 4°. Adiciónese un párrafo transitorio al artículo 78 de la Ley 115 de 1994 - Regulación del currículo, el cual quedará así:

Parágrafo transitorio 3°. En un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, el Ministerio de Educación Nacional revisará y ajustará los lineamientos curriculares y establecerá los indicadores de logros, para cada grado de los niveles educativos de la educación formal, correspondientes a la implementación del área de innovación y emprendimiento como asignatura independiente.

Artículo 5°. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional celebrará los convenios pertinentes con la coordinación nacional de emprendimiento del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para la implementación del área a la que hace referencia la presente ley.

La coordinación nacional de emprendimiento del SENA será la entidad encargada de seleccionar los proyectos a ejecutar según criterios públicos que determinará la misma entidad.

Parágrafo. Los entes territoriales, por medio de la Secretaria de Educación o quien cumpla sus funciones, enviará al Ministerio de Educación Nacional los proyectos de innovación y emprendimiento desarrollados en las instituciones educativas y que cumplan los parámetros dictados por el Gobierno nacional.

Parágrafo transitorio. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, en un término no mayor a un año a partir de entrada en vigencia la presente ley, regulará los parámetros referidos en el párrafo anterior para evaluar

los proyectos de innovación y emprendimiento que ameriten ser enviados a esta entidad, para su realización.

Artículo 6°. *Vigencia y derogatorias.* La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga aquellas que le sean contrarias.



RUBY HELENA CHAGUI SPATH
Senadora de la República
Partido Centro Democrático

TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE POR LA COMISIÓN SEXTA DEL SENADO DE LA REPÚBLICA, EN SESIÓN REALIZADA EL DÍA 5 DE DICIEMBRE DE 2018, DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 172 DE 2018 SENADO

por medio de la cual se establece el área de innovación y emprendimiento en educación media.

El Congreso de la República

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto.* La presente ley crea el área de innovación y emprendimiento, y establece que su estudio es de obligatorio cumplimiento en las instituciones de educación oficiales y privadas, en los niveles de educación media.

Artículo 2°. Área de innovación y emprendimiento. El área de innovación y emprendimiento será incorporada como área obligatoria y fundamental del conocimiento y de la formación, con enfoque territorial y sus objetivos serán reglamentados por el Gobierno nacional.

Artículo 3°. El artículo 31 de la Ley 115 de 1994, quedará así:

Artículo 31. Áreas fundamentales de la educación media académica. Para el logro de los objetivos de la educación media académica serán obligatorias y fundamentales las mismas áreas de la educación básica en un nivel más avanzado, además de las ciencias económicas, políticas, la filosofía y el área de innovación y emprendimiento.

Parágrafo. Aunque todas las áreas de la educación media académica son obligatorias y fundamentales, las instituciones educativas organizarán la programación de tal manera que los estudiantes puedan intensificar, entre otros, en ciencias naturales, ciencias sociales, humanidades, arte o lenguas extranjeras, de acuerdo con su

vocación e intereses, como orientación a la carrera que vayan a escoger en la educación superior.

Artículo 4°. Adiciónese un párrafo transitorio al artículo 78 de la Ley 115 de 1994 - Regulación del currículo, el cual quedará así:

Parágrafo transitorio 3°. En un plazo máximo de seis (6) meses, a partir de la vigencia de la presente ley, el Ministerio de Educación Nacional revisará y ajustará los lineamientos curriculares y establecerá los indicadores de logros, para cada grado de los niveles educativos de la educación formal, correspondientes a la implementación del área de innovación y emprendimiento como asignatura independiente.

Artículo 5°. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional celebrará los convenios pertinentes con la coordinación nacional de emprendimiento del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), para la implementación del área a la que hace referencia la presente ley.

La coordinación nacional de emprendimiento del SENA será la entidad encargada de seleccionar los proyectos a ejecutar según criterios públicos que determinará la misma entidad.

Parágrafo. Los entes territoriales, por medio de la Secretaría de Educación o quien cumpla sus funciones, enviará al Ministerio de Educación Nacional los proyectos de innovación y emprendimiento desarrollados en las instituciones educativas y que cumplan los parámetros dictados por el Gobierno nacional.

Parágrafo transitorio. El Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, en un término no mayor a un año a partir de entrada

en vigencia la presente ley, regulará los parámetros referidos en el párrafo anterior para evaluar los proyectos de innovación y emprendimiento que ameriten ser enviados a esta entidad, para su realización.

Artículo 6°. *Vigencia y derogatorias.* La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga aquellas que le sean contrarias.

CONTENIDO

Gaceta número 1157 - Viernes, 29 de noviembre de 2019

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

	Págs.
Informe de ponencia para primer debate y texto propuesto del Proyecto de ley número 212 de 2019 Senado, por medio de la cual se reduce la jornada ordinaria de trabajo, se reglamenta el trabajo a tiempo parcial y se dictan otras disposiciones.	1
Informe de ponencia para primer debate, pliego de modificaciones y texto propuesto del Proyecto de ley número 188 de 2019 Senado, por medio del cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST con el fin de darle protección a la mujer embarazada trabajadora.	8
Informe de ponencia para segundo debate, texto propuesto y texto aprobado en primer debate por la Comisión Sexta al Proyecto de ley número 95 de 2019 Senado, por medio de la cual se declara al Concurso Nacional de Bandas de Música del municipio de Paipa, Boyacá, como patrimonio Folclórico, Cultural Inmaterial de la Nación y se dictan otras disposiciones.	14
Informe de ponencia para segundo debate, texto propuesto y texto aprobado en primer debate por la Comisión Sexta al Proyecto de ley número 172 de 2018 Senado, por medio de la cual se establece el área de innovación y emprendimiento en educación media.	20