



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXIX - N° 1388

Bogotá, D. C., jueves, 26 de noviembre de 2020

EDICIÓN DE 23 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

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 357 DE 2020 SENADO

por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011.

PROYECTO DE LEY ____ DE 2020

"Por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011"

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DECRETA

ARTÍCULO 1º. Adiciónese los siguientes incisos al artículo 3º de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 3º DEFINICIONES.

(...)

- **Igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo.** Acceso equitativo, justo y equilibrado de los trabajadores y trabajadoras en el acceso al trabajo, a posibilidades de formación y promoción profesional, distribución de cargas de trabajo y a remuneración justa y equitativa.
- **Evaluación Objetiva.** Examen sistemático de los factores de valoración salarial que reflejen de forma detallada y objetiva las características principales de cada empleo o puesto de trabajo, a partir de los cuales los empleadores fijan la remuneración de su planta de trabajadores y trabajadoras.
- **Calificaciones.** Son las habilidades necesarias para desarrollar la labor, tiene que ver con habilidades básicas, de comunicación e interpersonales.
- **Esfuerzo.** Es el esfuerzo físico, mental y psicológico que realiza una persona para el desarrollo de sus responsabilidades laborales
- **Responsabilidades.** Tipo de responsabilidades laborales sobre otras personas, de confidencialidad, sobre recursos financieros, u otro tipo de recursos o valores empresariales. En ninguna circunstancia un trabajador o trabajadora que tenga similares responsabilidades laborales por personas, equipamiento y dinero que otro, podrá devengar menor salario.
- **Condiciones laborales.** Todas las condiciones locativas, y medidas de prevención de riesgos tanto físicos y químicos (ruido, polvo, temperatura, peligro de salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas, agresiones del cliente, entre otras) y aquellos riesgos que generan trastornos músculo-esqueléticos, y en general las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas

informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor, las cuales deberán ser las mismas e iguales para todos los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen dentro de una misma actividad laboral.

ARTÍCULO 2º. Modifíquese el artículo 4º de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:

Artículo 4º. Factores de valoración salarial objetivos. Cada empleador establecerá dentro de su Reglamento Interno de Trabajo factores de valoración salarial objetivos, que le permitan fijar el salario y demás complementos de su planta de trabajadores y trabajadoras, para lo cual deberán observar los siguientes parámetros, entre otros:

a) Calificaciones; b) Esfuerzos; c) Responsabilidades; d) Condiciones en las que se realiza el trabajo.


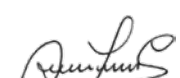


PARÁGRAFO 1º. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán estos subfactores de valoración salarial y demás criterios de aplicación.

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

PARÁGRAFO 3º. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse.

ARTÍCULO 3º. Modifíquese el artículo 5º de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:

Artículo 5º. Registro. Con el fin de garantizar la igualdad salarial o de remuneración, las empresas del sector privado que tengan una planta de trabajadores de más de 250 personas y todas las empresas del sector público, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando la clase o tipo y la forma contractual. Este registro debe incluir el perfil del trabajador o trabajadora, mediante el cual se pueda evidencia que cumple la caracterización del cargo que se encuentra ocupando. Dicho registro tendrá que estructurarse según los factores de valoración que se designen en el Reglamento Interno de Trabajo.

<p>PARÁGRAFO 1º En todo caso, las empresas del sector público y privado deberán contar con mecanismos internos para atender las quejas en materia de equidad salarial. El Ministerio de Trabajo en un plazo máximo de seis meses después de la sanción de la presente ley, establecerá, la reglamentación correspondiente.</p> <p>PARÁGRAFO 2º En el caso de las empresas del sector privado este Registro será confidencial y solo podrá ser consultado a petición del Ministerio del Trabajo o por autoridad judicial. La empresa tendrá cinco (5) días hábiles para la entrega de dicho Registro al Ministerio del Trabajo y el tiempo que lo requiera la autoridad judicial.</p> <p>PARÁGRAFO 3º Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades.</p> <p>ARTÍCULO 4º. Modifíquese el artículo 6º de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:</p> <p>Artículo 6º. Inspección, vigilancia y control. El Ministerio del Trabajo ejercerá inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley, en especial lo previsto en los artículos 5º y 7º, imponiendo las sanciones correspondientes.</p> <p>PARÁGRAFO. Los recursos por sanciones impuestas por incumplimiento en los artículos 5º y 7º tendrán una destinación específica para financiar el fortalecimiento de programas relacionados con derechos de las mujeres en el mercado laboral.</p> <p>ARTÍCULO 5. Modifíquese el numeral 1 y 3 del artículo 7 de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así:</p> <p>Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.</p> <p>1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia comparables, debe corresponder salario igual, comprendiendo en esto, todos los elementos a que se refiere el artículo 127, conforme con factores de valoración objetivos del trabajo.</p>	<p>3. Todo trato diferenciado en materia de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre que existen factores objetivos de diferenciación regulados por el reglamento interno de trabajo, preexistentes y jurídicamente justificables. Las medidas protectoras para la seguridad y la salud de las mujeres en el empleo no serán fundamento objetivo para la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres.</p> <p>ARTÍCULO 6. Vigencia. Esta Ley rige a partir del momento de su promulgación y deroga toda norma que le sea contraria.</p> <p>De los Honorables Congresistas,</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  CARLOS EDUARDO GUEVARA V. Senador de la República Partido Político MIRA </div> <div style="text-align: center;">  AYDEÉ LIZARAZO GUBILLOS Senadora de la República Partido Político MIRA </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;">  ANA MARÍA GUBILEO Senadora de la República Partido Político MIRA </div> <div style="text-align: center;">  IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ Representante a la Cámara Partido Político MIRA </div> </div>
--	--

<p style="text-align: center;">EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</p> <p>1. INTRODUCCIÓN</p> <p>La presente iniciativa legislativa se presenta ante al Honorable Congreso de la República para modificar varios artículos de la Ley 1496 de 2011, establecer medidas para garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres en Colombia de manera efectiva. Lo anterior se debe a que la Ley 1496 de 2011 no se ha podido implementar de manera integral porque en el texto vigente se establece factores que no corresponden a elementos propios del salario, por lo que se hace necesario modificar los factores salariales establecidos para que sean objetivos y no restrictivos en aras de la equidad y la libertad de empresa.</p> <p>Como antecedente de la presente iniciativa, encontramos un proyecto de ley presentado por el Ministerio de Trabajo en el año 2014 como parte de los compromisos internacionales y Convenios OIT firmados por Colombia, y fue publicado en la Gaceta del Congreso número 782 de 2014, el cual alcanzó a llegar a tercer debate, cuya ponencia acordada se encuentra publicada en la Gaceta 410 de 2016, pero que se archivó por falta de trámite y tiempo. Con este contexto, queremos retomar varias propuestas presentadas y acogidas por los Congresistas de entonces y nuevamente poner a consideración del Congreso de la República el presente articulado.</p> <p>2. OBJETIVO DEL PROYECTO</p> <p>El presente proyecto de ley tienen como objetivo modificar la Ley 1496 de 2011 "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones", para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores colombianos, eliminar cualquier práctica que pueda considerarse discriminatoria por razones de sexo, entre otras razones, y establecer mecanismos idóneos para promover la equidad salarial y laboral entre hombres y mujeres.</p> <p>3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO</p>	<p>En Colombia desafortunadamente la brecha salarial entre hombres y mujeres persiste y es uno de los obstáculos que encuentran las mujeres en el mercado laboral, un desincentivo para la capacitación y adquisición de más y mejores habilidades, lo que ha llevado a las mujeres, en el peor de los casos al desempleo, informalidad, y pobreza.</p> <p>Según el DANE en su boletín estadístico de octubre de 2019, "en los últimos 10 años, la tasa de participación laboral tanto de las mujeres como de los hombres se incrementó. Entre las primeras, la tasa aumentó de 46% en 2008 a 54% en 2018, y entre los hombres de 71% a 75%. Sin embargo, la brecha de participación en diez años se redujo únicamente en cuatro puntos porcentuales, de 25 puntos porcentuales en 2008 a 21 puntos en 2018".</p> <p>Igualmente, según el mismo Boletín, "13 de cada 100 mujeres que están en condiciones de trabajar y están buscando un empleo, no lo logran, cinco puntos porcentuales mayor que los hombres (8 de cada 100)". Lo cual agudiza el panorama de desigualdad laboral entre hombres y mujeres y tiene como consecuencia la persistencia de la pobreza entre las mujeres; "Por cada 100 hombres en condición de pobreza hay 118 mujeres pobres".</p> <p>Frente a la brecha salarial, el DANE asegura que en el país, una mujer recibe 88 pesos por cada 100 que recibe un hombre por realizar el mismo trabajo, es decir la diferencia o brecha salarial entre hombres y mujeres fue de 12% en 2018.</p> <p><small>¹ Fuente: DANE, 2019. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf</small></p>
--	---



Fuente: DANE, 2019.

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-Estadistico-ONU-Mujeres-DANE.pdf>

En este sentido, según datos aportados por el Gobierno Nacional en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 17,6% a nivel nacional; "Si bien esta brecha está por debajo de los países de la OCDE, se calcula que, al controlar por edad, educación, ocupación y sector económico, esta brecha aumenta por encima del promedio, indicando la incidencia de otros factores como probabilidad de interrupción de la carrera, discriminación, o de la cultura de altas horas de trabajo que impiden que las mujeres accedan a posiciones altamente remuneradas" (Pág. 1019).

Según el Foro Económico Mundial en el Informe Global de Brecha de Género, el país se ubica en la posición 122, entre 153 naciones, a la hora de evaluar la igualdad salarial para trabajos similares entre hombres y mujeres. Además, en el ítem de participación económica se encuentra en la posición 42, cuando en 2018 estaba en la 39.

Recomendación de la OIT.

Según la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en la revisión del Convenio sobre igualdad de

remuneración, 1951 (núm. 100) - Colombia (Ratificación : 1963)², se identificaron ciertos puntos que debe trabajar el Estado Colombiano, dentro de los cuales se encuentra la reglamentación y aplicación de la Ley 1496 de 2011 para su efectiva aplicación en el ámbito nacional y en cumplimiento al Convenio firmado:

"La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para que el principio establecido en el Convenio de igual remuneración por trabajo de igual valor sea plenamente reflejado en la legislación y lo invita a tenerlo en cuenta en el marco de la elaboración del futuro reglamento de aplicación de la ley núm. 1496. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre todo progreso a este respecto. Asimismo, al tiempo que toma nota de que de conformidad con el artículo 4 de la ley, el Ministerio de Trabajo y la Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales deberán determinar por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración salarial sobre los que deben basarse los empleadores para la determinación de las remuneraciones, la Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre la implementación de dicho artículo y sobre el modo en que esta disposición promueve la evaluación objetiva del empleo, tal como está prevista en el artículo 3 del Convenio". (Observación (CEACR) - Adopción: 2012, Publicación: 102ª reunión CIT (2013))

En 2017, la misma Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, instó al Gobierno Nacional a cumplir con el Convenio: "La Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias con miras a asegurar que el proyecto de ley de modificación de la ley núm. 1496 prevea un mecanismo adecuado de evaluación objetiva de los empleos que tenga en cuenta los criterios enunciados, tal como está previsto en el artículo 3 del Convenio, a fin de garantizar que el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de valor igual se vea reflejado al establecer o revisar las clasificaciones de los empleos y al fijar los salarios. La Comisión pide al Gobierno que envíe información sobre toda evolución a este respecto, incluyendo sobre las discusiones llevadas a cabo sobre esta cuestión en el seno de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales". (Solicitud directa (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106ª reunión CIT (2017))

² Fuente:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13101:0:NO::P13101_COMMENT_ID:2273470

Lo anterior, da un marco que justifica la necesidad de tramitar y aprobar la presente iniciativa legislativa.

4. EXPLICACIÓN ARTICULADO

Es un proyecto de Ley de 4 artículos incluyendo la vigencia.

Artículo 1º. En el primer artículo se establecen algunas definiciones.

Artículo 2º En segundo artículo se modifica el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, y reformula los factores de valoración salarial objetivos dentro de los cuales se establece:

- a) Calificaciones: relacionadas con las habilidades necesarias para desarrollar la labor, tiene que ver con habilidades básicas, de comunicación e interpersonales.
- b) Esfuerzos: relacionadas con el esfuerzo físico, mental o emocional que deben realizar los trabajadores, según el tipo de trabajo y seguramente el tipo de riesgo laboral
- c) Responsabilidades: si el trabajo tiene que ver con responsabilidades sobre otras personas, de confidencialidad, sobre recursos financieros, u otro tipo de recursos o valores empresariales.
- d) Condiciones en las que se realiza el trabajo: tiene que ver sobre las condiciones físicas y psicológicas o de presión bajo las cuales se desarrolla la labor.

En el artículo segundo además se establece que el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales desarrollarán estos factores de valoración salarial y demás criterios de aplicación y al año siguiente a la expedición de la norma se expedirá el decreto reglamentario.

En 2017 la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo observó: "sin embargo, que el Gobierno indica que entre los factores de valoración se prevé incluir, por ejemplo, el nivel educativo del trabajador o trabajadora o su experiencia laboral. A este respecto, la Comisión llama la atención del Gobierno sobre la aparente confusión entre la noción de evaluación del desempeño profesional que tiene el objetivo de evaluar el modo en que un trabajador en particular ha llevado a cabo sus tareas, con la evaluación objetiva de los empleos requerida por el Convenio. La evaluación objetiva de los empleos es el mecanismo mediante el cual

se compara el valor relativo de los empleos sobre la base del examen de las tareas específicas que se deben desarrollar en cada empleo. La Comisión subraya que la evaluación objetiva de los empleos debe permitir evaluar el puesto específico de trabajo y no el trabajador que lo ocupa. Si bien el Convenio no determina ningún método particular para efectuar tal evaluación, el artículo 3 presupone la utilización de técnicas adaptadas para una evaluación objetiva de los empleos, que permita comparar factores tales como las competencias necesarias que se requieren para realizar las tareas que exige el puesto, el esfuerzo y las responsabilidades, así como las condiciones en que el trabajo o empleo deberán ser realizados (véase Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales, párrafos 695 y 696). **Negrita fuera del texto.**

También el tema de factores salariales objetivos se puede ver en diferentes documentos o manuales sobre equidad salarial entre hombres y mujeres desarrollados por la OIT³.

Artículo 3º. Modifica el artículo 5º de la ley 1496 de 2011 sobre el registro que deben llevar las empresas del sector público y privado para garantizar mecanismos de seguimiento y garantía de la equidad salarial entre hombres y mujeres.

Con el fin de no generarle cargas excesivas a las micro, pequeñas y medianas empresas del sector privado, es necesario que se limite la obligatoriedad del registro. Este artículo pretende establecer un registro para las empresas con una planta de trabajadores de más de 250 personas y todas las empresas del sector público donde se llevará el perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando la clase o tipo y la forma contractual y según los factores de valoración que se designen en el Reglamento Interno de Trabajo.

Esto facilitará que otras disposiciones contenidas en la Ley 1496 de 2011 se cumplan.

³ OIT, 2011. Equal Pay for Work of Equal Value: How do We Get There?

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/meetingdocument/wcms_156288.pdf

OIT, 2008. Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide Geneva, International Labour Office. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

Artículo 4°. Modifica el artículo 6° de 1496 de 2011 sobre la inspección, vigilancia y control flexibilizando la forma como el Ministerio debe hacer la inspección, vigilancia y control sobre el registro, imposición de sanciones y demás disposiciones de la Ley.

Ley 1496 de 2011	Proyecto de Ley	Observaciones
<p>ARTÍCULO 4o. FACTORES DE VALORACIÓN SALARIAL. Factores de valoración salarial. Son criterios orientadores, obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración los siguientes:</p> <p>a) La naturaleza de la actividad a realizar;</p> <p>b) Acceso a los medios de formación profesional;</p> <p>c) Condiciones en la admisión en el empleo;</p> <p>d) Condiciones de trabajo;</p> <p>e) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y</p>	<p>ARTÍCULO 2°. Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:</p> <p>Artículo 4°. Factores de valoración salarial objetivos.</p> <p><u>Cada empleador establecerá dentro de su Reglamento Interno de Trabajo factores de valoración salarial objetivos, que le permitan fijar el salario y demás complementos de su planta de trabajadores y trabajadoras, para lo cual deberán observar los siguientes parámetros, entre otros:</u></p> <p>a) Calificaciones;</p> <p>b) Esfuerzos;</p> <p>c) Responsabilidades;</p> <p>d) Condiciones en las que se realiza el trabajo.</p>	<p>Se formulan los factores de valoración salarial objetivos a diferencia de lo que hoy se encuentra en la legislación vigente.</p>

ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación;		
f) Otros complementos salariales.		
<p>PARÁGRAFO 1o. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores de valoración.</p>	<p>PARÁGRAFO 1°. Para efectos de garantizar lo aquí dispuesto, el Ministerio del Trabajo y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán estos factores de valoración salarial y demás criterios de aplicación.</p>	
<p>PARÁGRAFO 2o. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.</p>	<p>PARÁGRAFO 2°. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.</p>	
<p>PARÁGRAFO 3o. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos</p>	<p>PARÁGRAFO 3°. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales</p>	

(500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).	<p>mensuales vigentes imputables a la empresa. <u>El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse.</u></p>	
<p>ARTÍCULO 5o. REGISTRO.</p> <p>Con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración, las empresas, tanto del sector público y privado, tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual.</p> <p>El incumplimiento a esta disposición generará multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales</p>	<p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el artículo 5° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma:</p> <p>Artículo 5°. Registro.</p> <p>Con el fin de garantizar la igualdad salarial o de remuneración, las empresas del sector privado <u>que tengan una planta de trabajadores de más de 250 personas y todas las empresas del sector público</u> tendrán la obligación de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando la clase o tipo y la forma contractual.</p> <p><u>Dicho registro tendrá que estructurarse según los factores de valoración que se designen en el Reglamento Interno de Trabajo.</u></p>	<p>Se limita la implementación del registro a las grandes empresas del sector privado, quitando posibles cargas de las micro, pequeña y medianas empresas.</p>

mensuales vigentes. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción por imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).	<p><u>PARÁGRAFO 1° En todo caso, las empresas del sector privado deberán contar con mecanismos internos para atender las quejas en materia de equidad salarial. El Ministerio de Trabajo orientará la creación de estos mecanismos.</u></p>	
	<p><u>PARÁGRAFO 2° En el caso de las empresas del sector privado este Registro será confidencial y solo podrá ser consultado a petición del Ministerio del Trabajo o por autoridad judicial. La empresa tendrá cinco (5) días hábiles para la entrega de dicho Registro al Ministerio del Trabajo y el tiempo que lo requiera la autoridad judicial.</u></p>	
	<p>PARÁGRAFO 3° Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser</p>	

<p>PARÁGRAFO. Al inicio de cada legislatura, el Gobierno Nacional, a través de la autoridad que delegue, presentará a las Comisiones Séptimas Constitucionales del Congreso de la República informe escrito sobre la situación comparativa de las condiciones de empleo, remuneración y formación de mujeres y hombres en el mercado laboral. El informe podrá ser complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades.</p>	<p>complementado con indicadores que tengan en cuenta la situación particular de las empresas o entidades.</p>		<p>implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración.</p> <p>Para los fines del cumplimiento de esta disposición, el funcionario encargado por el Ministerio para realizar la vigilancia y control, una vez verifique la transgresión de las disposiciones aquí contenidas, podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>en especial lo previsto en los artículos 5° y 7°, imponiendo las sanciones correspondientes.</p>	
<p>ARTÍCULO 6o. AUDITORÍAS. El Ministerio del Trabajo</p>	<p>ARTÍCULO 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1496 de 2011 de la siguiente forma: Artículo 6°. Inspección, vigilancia y control. El Ministerio del Trabajo ejercerá inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la presente ley,</p>	<p>Se simplifica para mejorar la capacidad del Ministerio en las competencias propias de inspección, vigilancia y control contenidas en la Ley.</p>	<p>PARÁGRAFO. En todo caso de tensión entre la igualdad de retribución y la libertad contractual de las partes, se preferirá la primera.</p> <p>ARTÍCULO 7o. El artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 143. A trabajo de igual</p>	<p>Artículo 5. Modifíquese el numeral 1 y 3 del artículo 7 de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así: Artículo 143. A trabajo de igual valor, salario igual.</p>	
<p>valor, salario igual.</p> <p>1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.</p> <p>2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.</p> <p>3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.</p>	<p>1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia <u>comparables</u>, debe corresponder salario igual, comprendiendo en <u>esto todos los elementos a que se refiere el artículo 127, conforme con factores de valoración objetivos del trabajo.</u></p> <p>3. <u>Todo trato diferenciado en materia de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre que existen factores objetivos de diferenciación regulados por el reglamento interno de trabajo, preexistentes y jurídicamente justificables. Las medidas protectoras para la seguridad y la salud de las mujeres en el empleo no serán fundamento objetivo para la diferencia de remuneración entre mujeres y hombres.</u></p>		<p>La Constitución de 1991 consagró en el artículo 13 el principio de la igualdad real y efectiva de todas las personas ante la ley: Dicha disposición establece:</p> <p><i>Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.</i></p> <p><i>El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.</i></p> <p><i>El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.</i> (Las subrayas no son del texto).</p> <p>De igual manera, el artículo 43 de la misma Carta establece derechos en cabeza de la mujer al establecer que:</p> <p>Artículo 43. <i>La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.</i> (Las subrayas no son del texto).</p> <p>Por otro lado, el artículo 53 de la Constitución dispone que:</p> <p>Artículo 53. <i>El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:</i></p> <p><i>Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer a la maternidad y al trabajador menor de edad.</i></p>		
<p>5. MARCO LEGAL Y CONSTITUCIONAL 4.1. Constitución Política de Colombia</p>					

<p><u>Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna (...).</u> (Las subrayas no son del texto).</p> <p>Y finalmente, el artículo 93 establece:</p> <p><i>Artículo 93. Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los Derechos Humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.</i></p> <p><i>Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por Colombia.</i></p> <p>Convenio 100 de la OIT, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y demás compromisos del Estado Colombiano.</p> <p>Uno de los objetivos del proyecto de ley es hacer efectivas las disposiciones constitucionales e internacionales que obligan al Estado Colombiano a generar las circunstancias que efectivamente garanticen la igualdad salarial y prohíban la discriminación laboral.</p> <p>El principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, consagrado en el Convenio 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, adoptado en 1951 y ratificado por el Estado Colombiano desde 1963, se desarrolla teniendo en cuenta que las desigualdades salariales en el trabajo pueden expresarse de múltiples formas.</p> <p>Diversos instrumentos internacionales han incorporado el principio de la igualdad de remuneración. La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 proclama que "toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual" (artículo 23, párrafo 2). El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966, habla de "un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual" (artículo 7, a, i)). La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, de 1979, habla del "derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo" (artículo 11, 1, d)).</p>	<p>La equidad salarial implica asegurarse de que: (1) los trabajos iguales o similares se remuneren igual; y (2) que los trabajos que no son iguales, pero que tienen igual valor, se remuneren igual. (OIT, 2013)⁴. En efecto, el <i>trabajo de igual valor</i> incluye pero va más allá de la igualdad de remuneración por un trabajo igual, el mismo o similar, y también engloba trabajos que son de una naturaleza absolutamente diferente, pero que, sin embargo, son de igual valor. Asimismo, la aplicación del principio del Convenio no se limita a comparaciones entre hombres y mujeres que trabajan en el mismo establecimiento o en la misma empresa. Permite que se realice una comparación mucho más amplia entre trabajos realizados por hombres y mujeres en diferentes lugares o empresas, o entre diferentes empleadores. (CIT, 2007)⁵</p> <p>Sobre la definición de <i>remuneración</i>, el artículo 1 del Convenio 100, señala como comprensiva de "el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último". Esta definición, expresada en los términos más amplios posibles, trata de asegurar que la igualdad no se limite al salario básico u ordinario ni pueda restringirse en modo alguno por disquisiciones semánticas (CIT, 1986)⁶.</p> <p>La OIT ha señalado que los factores de evaluación objetiva del empleo deben ser funcionales al concepto de valor igual, que se aplica cuando los trabajos que desempeñan mujeres y hombres 1) se llevan a cabo en condiciones diferentes, 2) requieren cualificaciones y capacidades diferentes, 3) requieren niveles de esfuerzo diferentes, 4) implican responsabilidades diferentes, 5) se llevan a cabo en lugares o empresas diferentes, o para empleadores diferentes (OIT, 2008)⁷.</p> <p>⁴CIT. (2013). Informe de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Normas y Recomendaciones. <i>102a reunión</i>. Ginebra. OIT. (2013). <i>Igualdad salarial. Guía introductoria</i>. Recuperado el 16 de 02 de 2016, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf</p> <p>⁵CIT. (2007). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones. <i>96a reunión</i>. Ginebra.</p> <p>⁶CIT. (1986). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 100) y a la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración. <i>72.a reunión</i>. Ginebra.</p> <p>⁷OIT. (2008). <i>Pomoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos</i>. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de</p>
<p>Ley 1257 de 2011.</p> <p>En 2008 se expidió la Ley 1257, mediante la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. En dicha ley específicamente en su artículo 2°, se define violencia contra la mujer como:</p> <p><i>(...) cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.</i></p> <p>Al mismo tiempo, esta ley en su artículo 12 establece algunas medidas en el ámbito laboral y dispone que el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio de Trabajo) tendrá la función, entre otras de <i>Promover[...] el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial.</i></p> <p>Por otro lado, la Corte Constitucional se ha pronunciado sobre esta materia en varias ocasiones, específicamente para el caso del amparo fundado en la presunta afectación del principio constitucional de a trabajo igual, salario igual. Así, la misma Corte encuentra que el análisis comprensivo del precedente respecto de este tema, fue adelantado en la Sentencia T-545A de 2007 en los siguientes términos:</p> <p><i>Esta Corporación ha sostenido que del carácter fundamental del derecho al trabajo y de la especial protección ordenada al Estado por este precepto constitucional, se desprende la exigencia legal y judicial del respeto por la dignidad y la justicia en la relación laboral. Estrechamente relacionado con lo anterior se encuentra la obligación a cargo del patrono de proporcionar una remuneración acorde con las condiciones reales del trabajo (artículo 53 C. P.), puesto que el salario es la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral [Sentencia T-644 de 1998].</i></p> <p><i>Al respecto, se ha afirmado que en materia salarial, si dos o más trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas</i></p> <p>http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf</p>	<p><i>responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno o varios de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo [Sentencia SU-519 de 1997].</i></p> <p><i>Por lo tanto no toda desigualdad o diferencia de trato en materia salarial constituye una vulneración de la Constitución, pues se sigue aquí la regla general la cual señala que un trato diferente sólo se convierte en discriminatorio (y en esa medida es constitucionalmente prohibido) cuando no obedece a causas objetivas y razonables, mientras que el trato desigual es conforme a la Carta cuando la razón de la diferencia se fundamenta en criterios válidos constitucionalmente. En consecuencia no toda diferencia salarial entre trabajadores que desempeñan el mismo cargo vulnera el principio a trabajo igual salario igual, comoquiera que es posible encontrar razones objetivas que autorizan el tratodiferente.</i></p> <p><i>Así mismo, en los casos de personas que desempeñan las mismas funciones y ocupan el mismo cargo esta Corporación ha sostenido que las diferencias salariales pueden fundarse en criterios objetivos de evaluación y desempeño (Sentencia T-1075 de 2000).</i></p> <p>6. IMPACTO FISCAL</p> <p>El presente Proyecto de Acuerdo no presenta impacto fiscal, ya que no se ordenan gastos, ni se establecen concesiones o beneficios tributarios según el artículo 7° de la Ley Orgánica 819 de 2003.</p> <p>7. CIRCUNSTANCIAS O EVENTOS QUE PODRÍAN GENERAR CONFLICTOS DE INTERÉS</p> <p>De acuerdo con el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, atentamente nos disponemos a señalar algunos criterios guías en los que se podría configurar conflictos de intereses, para que los congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran inmersos en alguna de estas causales, sin embargo, pueden existir otras causales en las que se pueda encontrar cada congresista, las cuales deberán ser determinadas para cada caso en particular por su titular, siendo estos criterios meramente informativos y que deben ser analizados teniendo en cuenta lo expresado en el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019.</p>

Entre las situaciones que señala el artículo 1o antes mencionado, se encuentran: a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado; b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión; y el c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil."

Por lo anterior, las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés, serían aquellos que tengan un beneficio particular, actual y directo en materias relacionadas.

Por todo lo expuesto, ponemos a consideración del Congreso de la República el presente proyecto de ley.

De los Honorables Congresistas,


CARLOS EDUARDO GUEVARA V.
 Senador de la República
 Partido Político MIRA


AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS
 Senadora de la República
 Partido Político MIRA


ANA PAOLA AGUDELO
 Senadora de la República
 Partido Político MIRA


IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
 Representante a la Cámara
 Partido Político MIRA

SECCIÓN DE LEYES

SENADO DE LA REPÚBLICA – SECRETARÍA GENERAL – TRAMITACIÓN LEYES

Bogotá D.C., 20 de noviembre de 2020

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de Ley No. 357/20 Senado "POR LA CUAL SE MODIFICAN LA LEY 1496 DE 2011", me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por los Honorables Senadores CARLOS EDUARDO GUEVARA VILLABON, AYDEÉ LIZARAZO CUBILLOS, ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA; y la Honorable Representante IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ. La materia de que trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión SÉPTIMA Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones Constitucionales y Legales.

GREGORIO ELJACH PACHECO
 Secretario General

PRESIDENCIA DEL H. SENADO DE LA REPÚBLICA – NOVIEMBRE 20 DE 2020

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

CÚMPLASE

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

ARTURO CHAR CHALJUB

SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

GREGORIO ELJACH PACHECO

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 363 DE 2020
 SENADO**

por medio de la cual se implementan medidas para promover, garantizar, desarrollar y consolidar la economía campesina y la agricultura familiar y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C., 24 de noviembre de 2020

Señores

MESA DIRECTIVA

Honorable Senado de la República


Ciudad

REF: PROYECTO DE LEY No. ____ DE 2020 SENADO, "Por medio de la cual se implementan medidas para promover, garantizar, desarrollar y consolidar la Economía Campesina y la Agricultura Familiar y se dictan otras disposiciones".

Cordial Saludo.

En nuestra condición de congresistas y en cumplimiento de los artículos 150 y 154 de la Constitución Política, así como de los artículos 139 y 140, de la Ley 5 de 1992, nos disponemos a radicar ante el honorable Senado de la República el presente Proyecto de Ley que tiene como objeto garantizar, promover, proteger, desarrollar y consolidar la Economía Campesina y la Agricultura Familiar, potenciando las capacidades productivas, asociativas y comerciales de quienes las desarrollan, asegurando con ello el mejoramiento de la calidad de vida, su dignificación y la realización integral de las apuestas económicas del campesinado.

De los Congresistas;


RICHARD AGUILAR VILLA
 Senador de la República
 Autor


FABER ALBERTO MUÑOZ CERÓN
 Representante a la Cámara departamento del Cauca
 Autor


LUCIANO GRISALES LONDOÑO
 Representante a la Cámara
 Departamento del Quindío
 Autor


SANDRA LILIANA ORTIZ NOVA
 Senadora de la República
 Autor


NILTON CÓRDOBA
 Representante a la Cámara
 Departamento del Chocó
 Autor


GUILLERMO GARCÍA REALPE
 Senador de la República
 Autor


RUBÉN DARÍO MOLANO PIÑEROS
 Representante a la Cámara
 Departamento de Cundinamarca
 Autor

TEXTO PROPUESTO

PROYECTO DE LEY NÚMERO ____ DE 2020 SENADO

<p style="text-align: center;"><i>“Por medio de la cual se implementan medidas para promover, garantizar, desarrollar y consolidar la Economía Campesina y la Agricultura Familiar y se dictan otras disposiciones”</i></p> <p style="text-align: center;">El Congreso de Colombia</p> <p style="text-align: center;">DECRETA</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I</p> <p style="text-align: center;">DEPOSICIONES GENERALES</p> <p>Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto garantizar, promover, proteger, desarrollar y consolidar la Economía Campesina y la Agricultura Familiar, potenciando las capacidades productivas, asociativas y comerciales de quienes las desarrollan, asegurando con ello el mejoramiento de la calidad de vida, su dignificación y la realización integral de las apuestas económicas del campesinado.</p> <p>Así mismo, contribuir al fortalecimiento del desarrollo rural integral mediante la provisión de bienes y servicios públicos, incentivos, acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones y al establecimiento de un sistema de información para la economía campesina y la agricultura familiar. Además de promover y proteger el manejo autónomo de las semillas, promover la constitución de circuitos cortos de comercialización, la incorporación de prácticas agroecológicas, la preservación de valores y saberes culturales, ecosistémicos e históricos de las comunidades rurales.</p> <p>Artículo 2. Definiciones. Para los efectos de interpretar y aplicar la presente ley, se entenderá por:</p> <p>Economía Campesina: sistema económico desarrollado por campesinos (as), cuyo principal objetivo es el de producir lo necesario para su subsistencia y la de su familia, lo que no descarta que generen excedentes, fruto de su trabajo y el de su núcleo familiar, para ofrecerlos al mercado.</p> <p>Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria: sistema de producción y organización gestionado y operado por mujeres, hombres, familias, y comunidades campesinas, indígenas, negras, afrodescendientes, raizales y palanqueras que conviven en los territorios rurales del país. En este sistema se desarrollan principalmente actividades de producción, transformación</p>	<p>y comercialización de bienes y servicios agrícolas, pecuarios, pesqueros, acuícolas y silvícolas, que suelen complementarse con actividades no agropecuarias. Esta diversificación de actividades y medios de vida se realiza predominantemente mediante la gestión y el trabajo familiar, asociativo o comunitario, aunque también puede emplearse mano de obra contratada. El territorio y los actores que gestionan este sistema están estrechamente vinculados y evolucionan conjuntamente, combinando funciones económicas, sociales, ecológicas, políticas y culturales. Téngase en cuenta que se trata del mismo concepto que trae el artículo 4 de la Ley 2046 de 2020.</p> <p>Sistema agroalimentario: es la forma en como se organiza el conjunto de actividades agroalimentarias territorialmente constituidas, que se articulan desde el inicio de la producción de alimentos y otros productos asociados a la Economía Campesina y a la Agricultura Familiar hasta su comercialización y consumo final en diferentes escalas espaciales.</p> <p>Sistema de Abastecimiento y Comercialización: refiere al universo de actores, instituciones y procesos relacionados con la colocación de los productos agrícolas, forestales, pesqueros artesanales, pastoriles, pecuarios, silvícolas o artesanales propios de la Economía Campesina y de la Agricultura Familiar a disposición del consumidor. Incluye también canales de comercialización diferentes a los convencionales, soportados en elementos propios de la economía solidaria, los cuales favorecen la relación y el reconocimiento entre el agricultor y el consumidor a través de circuitos cortos y locales de comercialización.</p> <p>Semillas Propias: son variedades de semillas que han sido cultivadas, desarrolladas y conservadas mediante prácticas ancestrales y tradicionales de selección genética e innovación, por comunidades rurales empleando los elementos de la biodiversidad y el conocimiento asociado. Constituyen el primer eslabón de la soberanía alimentaria de las comunidades rurales y un componente fundamental para la conservación de la diversidad agroalimentaria, la mitigación de los efectos del cambio climático y la conservación de territorios libres de transgénicos. Estas variedades, independientemente de su origen, se encuentran adaptadas a las prácticas agrícolas y a los ecosistemas locales.</p> <p>Artículo 3. Ámbito de aplicación. La presente ley rige para todos los actores, sujetos y procesos relacionados con la promoción, desarrollo y consolidación de la economía campesina y la agricultura familiar en el territorio colombiano.</p>
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II</p> <p style="text-align: center;">PLANIFICACIÓN Y ORDENAMIENTO SOCIAL Y PRODUCTIVO DEL SUELO Y EL AGUA PARA LA ECONOMÍA CAMPESINA Y LA AGRICULTURA FAMILIAR</p> <p>Artículo 4. Planes de Ordenamiento Territorial. Los Planes de Desarrollo de las Zonas de Reserva Campesina y los documentos de planeación que hagan sus veces para otras territorialidades campesinas deberán ser vinculados en el proceso de formulación, seguimiento y evaluación del componente rural de los Planes de Ordenamiento Territorial, Planes Básicos de Ordenamiento Territorial y los Esquemas de Ordenamiento Territorial, de conformidad con el artículo 4°, del Decreto Nacional 879 de 1998 y al parágrafo del artículo 24, de la Ley 388 de 1997.</p> <p>Artículo 5. Aprovechamiento de agua para la Economía Campesina y la Agricultura Familiar. El Estado propenderá por la provisión de agua para los diversos fines de la Economía Campesina y de la Agricultura Familiar, mediante una política activa de captación, preservación, almacenamiento y distribución sin detrimento de la función ecológica del agua y de sus nichos.</p> <p>La gestión, control y manejo del agua, las cuencas, microcuencas y áreas de captación permanecerán en el ámbito público, social y comunitario, en forma equitativa y participativa. Será obligación de todas las instituciones públicas locales, departamentales y nacionales garantizar esta condición.</p> <p>Parágrafo. El aprovisionamiento del agua para el uso de la Economía Campesina y la Agricultura Familiar tendrá prevalencia sobre otras actividades económicas como medida de protección de la seguridad y soberanía alimentaria.</p> <p>Artículo 6. Distritos de riego de pequeños agricultores. La Agencia de Desarrollo Rural (ADR), dentro de sus líneas de financiación deberá incluir los estudios y diseños de los pequeños distritos de riego. Así mismo, deberá adelantar un programa para promover la asociatividad entre los pequeños agricultores con el fin de que logren beneficiarse de los distritos de riego.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III</p> <p style="text-align: center;">SERVICIOS Y BIENES PÚBLICOS PARA LA ECONOMÍA CAMPESINA Y LA AGRICULTURA FAMILIAR</p>	<p>Artículo 7. Generación, innovación y Transferencia de Tecnología. La formulación del Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación (Pectia) tendrá como fundamento operativo la cooperación de las diversas fuentes de conocimiento bajo un modelo de concertación que incluya dinámicas y escenarios de co-producción y co-construcción del conocimiento, de modo que los procesos de diagnóstico, generación, implementación, difusión y creación de innovaciones para el sector agropecuario deberán contar con la participación activa del campesinado, incluyendo un enfoque territorial y agroecológico.</p> <p>Todos los planes, programas, proyectos e iniciativas de investigación, desarrollo tecnológico e innovación agropecuaria que se elaboren en el marco del Pectia deberán incluir usos, prácticas y conocimientos desarrollados y construidos por el campesinado y la Economía Campesina y Agricultura Familiar.</p> <p>Artículo 8. Mesa Nacional de Concertación del Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación Pectia. Créase la Mesa Nacional de Concertación del Plan Estratégico de Ciencia, Tecnología e Innovación (Pectia) con el fin de concertar entre actores del sector agropecuario los modelos de investigación, innovación, generación y transferencia de tecnología acordes a las diversas realidades territoriales y poblacionales del sector.</p> <p>La Mesa estará conformada por:</p> <ul style="list-style-type: none"> Un (1) delegado del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. Un (1) delegado del Ministerio de Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible. Un (1) delegado de Ministerio de Ciencias Tecnología e Innovación. Un (1) delegado de la Agencia de Desarrollo Rural. Un (1) delegado de las Universidades Públicas. Un (1) delegado de las Universidades Privadas. Un (1) delegado del Sena. Un (1) delegado del ICA. Un (1) delegado de Agrosavia. Un (1) delegado de la Federación Nacional de Departamentos. Un (1) delegado de la Federación Colombiana de Municipios. Dos (2) delegadas de organizaciones de Mujeres Rurales. Dos (2) delegados de la Organizaciones Campesinas.

<p>Dos (2) delegados de organizaciones Indígenas. Dos (2) delegados de organizaciones Afrodescendientes.</p> <p>Artículo 9. Distritos de adecuación de tierras. El campesinado y los sujetos de acceso a tierra y formalización a título gratuito serán beneficiarios de los distritos de adecuación de tierras y quedarán exentos del pago de la tasa del servicio público de Adecuación de Tierras creada por el artículo 257, de la Ley 1955 de 2019.</p> <p>Artículo 10. Infraestructura. El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en cabeza de la Agencia de Desarrollo Rural, fomentará la construcción de infraestructura adecuada, así como la implementación de las tecnologías y equipamientos necesarios para el desarrollo del conjunto del ciclo agroalimentario de la Economía Campesina y la Agricultura Familiar.</p> <p>El tipo de infraestructura y equipamientos requeridos se definirán en los Planes de Desarrollo Sostenible de las Zonas de Reserva Campesina o del documento equivalente de planeación para otros territorios campesinos, en coordinación con los concejos municipales de desarrollo rural. Lo anterior deberá contar con la participación de las organizaciones campesinas locales, de agricultura familiar local y con las juntas de acción comunal.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV AGREGACIÓN DE VALOR RELACIONADAS CON LA ECONOMÍA CAMPESINA Y LA AGRICULTURA FAMILIAR</p> <p>Artículo 11 Agregación de valor. El Ministerio de Salud y Protección Social junto con el Invima y las instituciones encargadas de la prestación del servicio público de extensión agropecuaria adelantarán un plan nacional para el incentivo e implementación de procesos de agregación de valor al sistema agroalimentario de producción de la Economía Campesina y la Agricultura Familiar, de conformidad a los procesos establecidos en la Ley 1876 de 2017, incluyendo la asistencia técnica a las familias, comunidades y organizaciones en lo referente a transformación, codificación, registro sanitario, etiquetado nutricional y prevención de pérdida y desperdicio de alimentos.</p> <p>Parágrafo. Las personas jurídicas o naturales que participen en programas y proyectos de Economía Campesina y Agricultura Familiar que sean promovidos por el Gobierno nacional o</p>	<p>los entes territoriales, estarán exentas de pagar los costos de las licencias, los trámites y los permisos que deban ser diligenciados en el marco de estos programas y proyectos productivos.</p> <p>Artículo 12. Creación de la marca. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo impulsará la creación de un signo distintivo social como marca de certificación que identifique y genere un posicionamiento y articulación de los productos agropecuarios, silvícolas, acuícolas, de la pesca artesanal y artesanales, de la Economía Campesina y de la Agricultura Familiar, con los sistemas de abastecimiento y comercialización públicos y privados.</p> <p>El Gobierno nacional mediante la Superintendencia de Industria y Comercio regulará y vigilará las buenas prácticas comerciales ejecutadas por supermercados, tiendas y proveedores mayoristas en materia de etiquetado y difusión de productos propios de la Economía Campesina y de la Agricultura Familiar, fomentando la apertura de un espacio de su oferta a productos provenientes de este sistema socioeconómico.</p> <p>Artículo 13. Estímulo al consumo. El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural junto con los Ministerios de Educación Nacional, de Salud y Protección Social, de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, al igual que con la Comisión Intersectorial de Seguridad Alimentaria y Nutricional, diseñarán e implementarán una campaña a nivel nacional para incentivar el consumo de productos propios de la Economía Campesina y la Agricultura Familiar.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO V ECONOMÍA DEL CUIDADO</p> <p>Artículo 14. Plan de Acción para la Economía del Cuidado. El Gobierno nacional desarrollará mecanismos para facilitar el reconocimiento del trabajo de cuidado que tradicionalmente es asignado a las mujeres, promoviendo su redistribución y proporcionando los bienes públicos necesarios para reducir la carga de trabajo asignada arbitrariamente en el campo. Para ello, el Gobierno adelantará un plan de acción para la Economía del Cuidado que busque la reglamentación e implementación de la Ley 731 de 2002, y la implementación de la Política Pública de Mujer Rural, integrando las políticas, planes, proyectos, lineamientos y estrategias de la Dirección de la Mujer Rural a nivel nacional con las departamentales y municipales.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VI</p>
<p style="text-align: center;">EQUIDAD FINANCIERA PARA EL CAMPO</p> <p>Artículo 15. Adiciónese un numeral nuevo al artículo 13, de la Ley 101 de 1993, del siguiente tenor:</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>Artículo 13. OPERACIONES A CARGO DEL FONDO PARA EL FINANCIAMIENTO DEL SECTOR AGROPECUARIO.</i> (...) 13. Financiación de procesos de reconversión productiva agroecológica.</p> <p>Artículo 16. Incentivos y estímulos para la equidad financiera en el campo. Los sujetos beneficiarios de esta ley, que se encuentren registrados en el Sistema Público de Información Alimentaria de pequeños productores locales y de productores de la Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria y sus organizaciones, de que trata el artículo 11, de la Ley 2046 de 2020, recibirán, como mínimo, los siguientes incentivos y estímulos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. <i>Línea Especial de Crédito:</i> Créase a través de Finagro una línea Especial de Crédito, con una tasa de interés preferencial inferior a la tasa más baja del mercado, para financiar proyectos, adquisición de tecnología y equipos para los fines de la Economía Campesina y la Agricultura Familiar. Se brindará un periodo de gracia, que reglamentará el Gobierno nacional, con el fin de agendar el pago una vez haya disponibilidad de recursos obtenidos por la cosecha. b. El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural diseñará mecanismos especiales de garantía sobre la producción de los proyectos productivos asociados al desarrollo de la Economía Campesina y la Agricultura Familiar. c. <i>Fondo de Fomento para la Economía Solidaria.</i> El Gobierno nacional establecerá un fondo especial destinado a la inversión social que tendrá por objeto la consolidación y fortalecimiento de las múltiples formas asociativas en el marco de la economía social y solidaria. <p>Parágrafo. Los recursos destinados a la financiación de proyectos que desarrollen la Economía Campesina y la Agricultura Familiar, por parte de Finagro, podrán no ser reembolsables siempre y cuando la destinación que se les dé corresponda a lo establecido en el plan del proyecto aprobado por Finagro y cumpla con los indicadores de gestión formulados por dicha entidad.</p>	<p>Artículo 17. Estudio de Barreras de acceso al crédito. El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, en un lapso no superior a un (1) año, contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, presentará ante las Comisiones Terceras, Constitucionales Permanentes de Senado y Cámara de Representantes, un estudio sobre las barreras de acceso al crédito que sufren los destinatarios de esta ley, y a partir del mismo, establecerá junto con la Superintendencia Financiera medidas de regulación tendientes a la superación de las barreras evidenciadas.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO VII SISTEMA DE PRODUCCIÓN, CONSERVACIÓN Y DEFENSA DEL PATRIMONIO GENÉTICO DE SEMILLAS PROPIAS</p> <p>Artículo 18. Sistema de producción, conservación y defensa del patrimonio genético de semillas propias. El Gobierno nacional creará el Sistema de Producción, Conservación y Defensa del Patrimonio Genético de Semillas Propias con miras a salvaguardar, promover y potenciar los conocimientos y formas tradicionales, culturales y ancestrales de producción, almacenamiento, uso y manejo de semillas.</p> <p>El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, la Corporación Colombiana de Investigación Agropecuaria (Agrosavia) y el ICA promoverán la implementación de bancos de germoplasma <i>in situ</i> y de semillas propias desde la unidad familiar, la vereda, las zonas de reserva campesina y otras territorialidades campesinas como estrategia de preservación del germoplasma.</p> <p>Artículo 19. Centro de investigación. El Gobierno nacional liderará la creación de un centro de investigación, custodia y domesticación de semillas propias que tendrá como finalidad la recuperación de semillas propias, promoviendo la diversidad biológica, la generación y la transferencia de tecnologías apropiadas para este efecto, con el objeto de mejorar la utilización sostenible de los recursos genéticos para la alimentación y la agricultura.</p> <p>Parágrafo primero. El Ministerio de Ciencia y Tecnología financiará proyectos de investigación que permitan evaluar los efectos e impactos ocasionados por los cultivos transgénicos en la diversidad genética y en la sostenibilidad social, económica y ambiental de los sistemas de producción familiar que los cultivan o los tienen como vecindad.</p>

Parágrafo segundo. No podrá prohibirse a los agricultores conservar, reproducir, utilizar, intercambiar o comercializar semillas propias.

**CAPÍTULO VIII
FINANCIACIÓN**

Artículo 20. Fuentes de financiación. La dinamización y consolidación de la Economía Campesina y de la Agricultura Familiar será financiada mediante recursos provenientes del Presupuesto General de la Nación y del Presupuesto General de Regalías de conformidad con las normas vigentes aplicables, así como de aquellos contemplados en el artículo 5°, de la Resolución 267 del 17 de junio de 2014, del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.

Los Ministerios de Agricultura y Desarrollo Rural, de Ambiente y Desarrollo Sostenible, de Comercio, y del Interior, al igual que la ADR, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y Agrosavia, en el marco de sus competencias, asignarán partidas presupuestales específicas para el apoyo de iniciativas de la Economía Campesina y de la Agricultura Familiar a corto, mediano y largo plazo.

**CAPÍTULO IX
LA ECONOMÍA CAMPESINA Y LA AGRICULTURA FAMILIAR DE LAS COMUNIDADES ÉTNICAS**

Artículo 21. El Gobierno nacional debe propender por la movilidad social ascendente de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, raizales y palanqueras, prestando especial atención al sistema agroalimentario y procesos productivos de la Economía Campesina y la Agricultura Familiar de esta población, para lo cual, a través del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural adelantará programas y campañas de incentivo de siembra en estas poblaciones, entregando semillas, abonos y demás insumos necesarios para activar el sector, debiendo brindar acompañamiento permanente y capacitaciones sobre la siembra, su mantenimiento, uso y consumo sostenible de la producción, reciclaje del agua y demás materiales orgánicos.

Estos programas y campañas deben adelantarse respetando la cosmovisión, usos, costumbres y saberes ancestrales, mediante la preservación de la base ecosistémica y teniendo en cuenta las particularidades de los territorios.

Artículo 22. Concertación con las comunidades étnicas. Los mecanismos, condiciones e instrumentos que promuevan el desarrollo y consolidación de la Economía Campesina y la Agricultura Familiar en comunidades étnicas, deberán ser consultados a estas comunidades previamente, a fin de respetar sus usos y costumbres, así como sus derechos colectivos, de conformidad con lo establecido en la ley.

Artículo 23. Vigencia y Derogatoria. Lo dispuesto en la presente ley regirá a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las normas que les sean contrarias.

De los congresistas;



RICHARD AGUILAR VILLA
Senador de la República
Autor



FABER ALBERTO MUÑOZ CERÓN
Representante a la Cámara departamento del Cauca
Autor



LUCIANO GRISALES LONDOÑO
Representante a la Cámara
Departamento del Quindío
Autor



SANDRA LILIANA ORTIZ NOVA
Senadora de la República
Autor



NILTON CÓRDOBA
Representante a la Cámara
Departamento del Chocó
Autor



GUILLERMO GARCÍA REALPE
Senador de la República
Autor



RUBÉN DARÍO MOLANO PIÑEROS
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca
Autor

TRÁMITE DEL PROYECTO

Origen: Congresual

Autores: H.S Richard Aguilar Villa, H.S Sandra Liliana Ortiz, H.S Guillermo García Realpe, H.R. Faber Alberto Muñoz Cerón,

H.R Nilton Córdoba, H. R Luciano Grisales Londoño y H.R. Rubén Darío Molano

ANTECEDENTES

Este proyecto de ley ya había sido radicado el 30 de agosto, de 2017, ante la Secretaría General de la honorable Cámara de Representantes, por los siguientes congresistas: H.S. Yamina del Carmen Pestana Rojas, H.S. Iván Cepeda Castro, H.S. Jorge Eliécer Prieto Riveros, H.S. Sofía Alejandra Gaviria Correa, H.R. Víctor Javier Correa Vélez, H.R. Nilton Córdoba Manyoma, H.R. Alfredo Guillermo Molina Triana, H.R. Angélica Lisbeth Lozano Correa, H.R. Alirio Uribe Muñoz, H.R. Carlos German Navas Talero, H.R. Germán Alcides Blanco Álvarez, H.R. Jhon Eduardo Molina Figueredo, H.R. Alfredo Rafael Deluque Zuleta y H.S. Roberto Ortiz Uruña.

En ese momento fue publicado en la Gaceta del Congreso, No. 753/17 e identificado como: Proyecto de Ley N° 126, de 2017, Cámara, "Por medio de la cual se implementan medidas para promover, proteger, desarrollar y consolidar la economía campesina y la agricultura familiar y se dictan otras disposiciones". En atención al tema tratado, le correspondió a la Comisión Quinta, Constitucional Permanente, conocer del mismo, y se designó como ponente al Representante, Franklin del Cristo Lozano de la Ossa.

Desafortunadamente, la iniciativa no logró ser aprobada en primer debate, razón por la cual fue archivada a la luz del artículo 190, de la Ley 5ª, de 1992, y del artículo 162, de la Constitución Política.

Hoy, después de varias reuniones con la FAO (por sus siglas en inglés, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación) y como miembros del Frente Parlamentario contra el Hambre de América Latina y Caribe -liderado por esta organización-, conscientes de la importancia que tiene para el desarrollo rural apostarle a la Economía Campesina y a la Agricultura Familiar, decidimos retomar el texto del proyecto de ley junto con su exposición de motivos y presentarla nuevamente ante el Congreso de la República para su discusión, votación y aprobación, teniendo como base el mismo texto inicialmente radicado con algunas modificaciones que se hicieron con el fin de enriquecerlo y actualizarlo.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. LA ECONOMÍA CAMPESINA

A pesar de la dificultad propia de construir una definición de Economía Campesina¹ pueden identificarse durante la segunda mitad del siglo XX varias definiciones que buscan precisar una serie de rasgos distintivos (o tipos ideales), que permiten entenderla como un modo de producción diferente de la economía empresarial, debiendo tener en cuenta otras categorías de análisis para llegar a su definición como lo son: el origen de la fuerza de trabajo, la tecnología empleada, el tipo de vinculación al mercado y, en algunos casos, las relaciones territoriales y culturales propias del sujeto asociado a ella, a saber, el campesinado.

Es así como la Economía Campesina se define como un sistema económico desarrollado por campesinos (as), cuyo principal objetivo es el de producir lo necesario para su subsistencia y la de su familia, lo que no descarta que genere excedentes, fruto de su trabajo y el de su núcleo familiar, para ofrecerlos al mercado. Enunciación de la cual se destacan dos clases: la primera, la *economía campesina funcional*, desarrollada por campesinos que derivan su ingreso de la operación de Unidades Agrícolas Familiares (UAF), que, según la definición de la Ley No. 160 (1994), tiene como objetivo la reproducción material y social del campesino y de su núcleo familiar, en la que generalmente el campesino no vende su fuerza de trabajo al mercado o lo hace ocasionalmente y demanda permanentemente u ocasionalmente insumos agrícolas y de crédito. Y la segunda es la *economía campesina de subsistencia* que se caracteriza porque los campesinos derivan sus ingresos de la venta de su fuerza de trabajo, adicionalmente explotan una pequeña parcela para autoconsumo y demandan ocasionalmente insumos agrícolas y crédito.

Por otro lado, la Revista *Cepal* definió a la Economía Campesina como “...aquel sector de la actividad agropecuaria nacional donde el proceso productivo es desarrollado por unidades de tipo familiar con el objeto de asegurar, ciclo a ciclo, la reproducción de sus condiciones de vida y de trabajo o, si se prefiere, la reproducción de los productores y de la propia unidad de producción” (Schejtman, 1980. pp. 123). A lo anterior se suma la alta intensidad en el uso de mano de obra, así como su carácter parcialmente mercantil, refiriéndose a formas de intercambio no monetarias.

¹ Dificultad explicada “[...] [por] los modos diversos de relacionarse con la también eco diversa naturaleza, que se expresa en multiplicidad de patrones tecnológicos, productivos, societarios y simbólicos. [Y por] las modalidades oblicuas e inestables con que los campesinos se insertan en el sistema mayor, de las que resulta un polimorfismo socioeconómico extremo que va del trabajador asalariado al autoconsumo, pasando por la agricultura comercial asociativa” (Bartra, 1982).

Debe tenerse en cuenta que la expresión reproducción de sus condiciones de vida refiere aquí a la generación de los medios de sostenimiento de todos los miembros de la familia que incluye un fondo cuyo propósito es reponer los medios de producción empleados, contar con un recurso para la atención de eventualidades, así como con la capacidad adquisitiva para acceder a productos y servicios que no pueden ser asegurados por la explotación familiar del predio y el autoconsumo.

A lo dicho hasta el momento puede sumársele un argumento más contemporáneo y propio de los contextos latinoamericanos, siendo este, el papel que juegan las Economías Campesinas y la Agricultura Familiar en la garantía de la seguridad y soberanía alimentaria, así como en la construcción de autonomías nacionales referidas al conjunto del proceso agroalimentario. Este cambio es en el que los esquemas agrupados llegan a crear una viabilidad en la Economía Campesina intentando reforzar las falencias o problemas que se generan a nivel individual como lo es el acceso al mercado, la competencia en precios y el traslado del producto.

La Economía Campesina en relación con la Agricultura Familiar no sólo se refiere a un modo de producción, sino que también hace parte de un sistema de objetos y signos propios del campesinado y de sus múltiples expresiones locales y regionales, los cuales configuran formas de organizar, explicar y describir el mundo, así como el conjunto de sus acontecimientos y procesos (Santacoloma, 2015).

El Instituto Colombiano de Antropología e Historia elaboró el documento Elementos para la conceptualización del campesino en Colombia (Icanh, 2017), cuya tesis que inaugura este documento es la idea de que el (...) campesinado se constituye históricamente, y que su génesis y transformación están relacionadas con el proceso de acumulación de capital de cada periodo histórico y con las distintas formas de vida campesina asociada a ellos. A este enunciado le siguen cuatro (4) dimensiones entre las que cabe resaltar la dimensión económico-productiva del campesinado, la cual emerge de una relación de trabajo especial con la tierra como recolectores, cultivadores y criadores, de tal suerte que, la relación de la vida campesina con su cualidad como productores de alimentos, valores de uso y materias primas, es central. La relación de trabajo con la naturaleza, implicando manejos de la biodiversidad para la producción de alimentos y desempeño de servicios, constituye esta dimensión del campesinado, así como las formas diversas de tenencia de la tierra y su actividad económica multiactiva y altamente diversificada, en correspondencia con los contextos locales y regionales (Icanh, 2017, pp. 5).

2. LA AGRICULTURA FAMILIAR

En la última década se ha venido desarrollado una oleada de cambios relacionados al desarrollo rural en todo el mundo (Milone et al., 2015), la cual se ha enfocado en intereses globales con miras a la búsqueda de la sostenibilidad ambiental, la seguridad y soberanía alimentaria, la agricultura sostenible y una inminente preocupación por lograr superar la pobreza y desigualdad rural existente. Todos estos son, a su vez, intereses plasmados en la Agenda 2030 de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El surgimiento de la categoría Agricultura Familiar ha llegado a ser parte de estos nuevos cambios y transformaciones para lograr la movilización de las organizaciones rurales alrededor del mundo en búsqueda del reconocimiento y aporte del campesinado a los propósitos globales ya antes mencionados. Como resultado, se ha logrado visibilizar a cerca de 500 millones de personas en el mundo, que producen alrededor del 80% de los alimentos (Graeb et al., 2016).

Se estima que cerca del 70% de los alimentos en el mundo son producidos por las familias vinculadas a la Agricultura Familiar, y de los 3.000 millones de habitantes rurales en los países en desarrollo, 2.500 millones pertenecen a núcleos familiares dedicados a la agricultura, generando consigo contribuir y estabilizar la población en zonas rurales, a preservar los valores culturales y regionales de sus antepasados y generar renta y consumo (FAO, 2014²; FAO, 2014³).

Como bien lo menciona la FAO, la importancia que tiene la Agricultura Familiar en América Latina y el Caribe llega a ser un aspecto preponderante para las economías debido a que las explotaciones agrícolas familiares representan el 81,3% del total de fincas de la región; y provee, a nivel país, entre el 27% y el 67% del total de la producción alimentaria; llega a ocupar entre el 12% y el 67% de la superficie agropecuaria, emplea el 57% del total de mano de obra demandada por el sector agropecuario nacional, y aproximadamente el 70% de la producción nacional de alimentos con una participación del 41% en el valor de la producción sectorial (FAO, 2014³; FAO, 2016)

De manera adicional, es necesario conocer el cambio que ha tenido la agricultura campesina, familiar y comunitaria colombiana. Como bien lo muestra el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural (2018, pp. 121 - 122), 3,1 millones de personas pertenecen a la agricultura campesina, lo que representa el 61,2% de las personas de las Unidades Productivas (UP) y el 74,1% de las personas de las Unidades Productivas Agropecuarias (UPA).

De acuerdo con el informe del Dane (2016) sobre el Tercer Censo Nacional Agropecuario de 2014, se censaron más de 113 millones de hectáreas, las cuales se encuentran representadas en más de 4 millones de predios rurales, de los cuales el 76,7 % de las viviendas rurales están ocupadas y en su mayoría ubicadas en Unidades Productoras Agropecuarias (UPA). Señala el censo hay 2,7 millones de productores, de los cuales 73,3% son productores residentes. Los departamentos con más habitantes en sus áreas rurales son Boyacá, Cundinamarca y Nariño, los cuales tienen 35,3% de la población; sin embargo, las condiciones de vida no son las mejores, ya que 16% de las viviendas no cuentan con servicios públicos y 17,8% estaban desocupadas según los datos.

3. EL DESARROLLO RURAL Y LA SEGURIDAD ALIMENTARIA DESDE UNA PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL, LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

En el marco de la transformación constitucional e institucional que significó la Constitución de 1991, se expide la Ley 160 (1994), por la cual se crea el Sistema Nacional de Reforma Agraria y Desarrollo Rural Campesino. En ella se establece un subsidio para la adquisición de tierras, se reforma el Instituto Colombiano de Reforma Agraria y se dictan otras disposiciones, en cuyo artículo 1° se establece “[...] es deber del Estado promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra de los trabajadores agrarios (...)” y a otros servicios públicos rurales, con el fin de mejorar el ingreso y la calidad de vida de la población campesina. En este mismo artículo se precisa como objeto de la ley lograr la justicia social, la democracia participativa y el bienestar de la población campesina; de igual manera, eliminar y prevenir la inequitativa concentración de la propiedad rústica o su fraccionamiento antieconómico y dotar de tierras a los hombres y mujeres campesinas, así como elevar el nivel de vida de esta población.

Teniendo en cuenta el referido artículo 1° de la Ley 160 (1994), puede afirmarse de la misma que es una expresión o desarrollo de los artículos superiores 64, 65 y 66, cuyo alcance fue señalado en la Sentencia C-021 de 1994, así:

“(...) particularmente, los artículos 64, 65 y 66 de la Carta Política tienen el carácter de ordenamientos programáticos, que constituyen el fundamento de la acción del Estado para crear las condiciones necesarias que permitan el acceso de los trabajadores agrarios a la propiedad de la tierra, y a los servicios de educación, salud, vivienda, seguridad social, recreación y crédito, e igualmente dar prioridad, apoyo y especial protección al desarrollo de las obras de infraestructura física en el campo (...)”

El contenido normativo en cuestión entraña el diseño de una estrategia global del desarrollo rural que el constituyente configuró como un cometido estatal destinado a lograr el crecimiento del sector campesino y, consecuentemente, un mejoramiento sustancial de la calidad de vida de la población rural. Y es que es necesario mencionar que el desarrollo de este crea una alternativa eficiente para generar empleo, disminuir los costos de transacción y amortiguar los efectos provocados por la volatilidad de precios.

De este orden programático es necesario resaltar el artículo 65 de la Carta Política, que se transcribe a continuación:

Artículo 65. La producción de alimentos gozará de la especial protección del Estado. Para tal efecto, se otorgará prioridad al desarrollo integral de las actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras, forestales y agroindustriales, así como también a la construcción de obras de infraestructura física y adecuación de tierras. De igual manera, el Estado promoverá la investigación y la transferencia de tecnología para la producción de alimentos y materias primas de origen agropecuario, con el propósito de incrementar la productividad (C.P. 1991).

La Corte Constitucional al referirse a este artículo superior ha definido mediante Sentencia C-644 (2012) que la especial protección del Estado a la producción de alimentos implica asumir la seguridad alimentaria como principio y, por esa vía, exigir al Estado la protección e impulso de la producción de alimentos. De manera adicional, la sentencia previamente citada y soportándose en otros desarrollos jurisprudenciales (Sentencias C-506, 1992; C-864, 2006), indica que tal orientación debe llevar a la consolidación del mercado interno, pues vulnera el deber de seguridad alimentaria reconocido en el artículo 65 del texto superior, cuando se desconoce el grado de garantía que debe tener toda población, de disponer y tener acceso oportuno y permanente a los alimentos que cubran sus requerimientos nutricionales, tratando de reducir la dependencia externa tomando en consideración la conservación y el equilibrio del ecosistema para el beneficio de las generaciones. La población es la sociedad colombiana y, por tal circunstancia, en la producción de alimentos debe primar el mercado interno, entendiendo este como la capacidad de cumplir sus objetivos sociales y al mismo tiempo ser sostenibles dentro del mercado.

Vale la pena retomar otro elemento contemplado en dicha sentencia C-644 (2012), siendo este, la definición de campo, entendido por el alto tribunal como la realidad geográfica, regional humana, cultural y económica, que por lo mismo está llamada a recibir una especial

protección del Estado, por los valores que en sí mismo representa. Ahora bien, ¿cuáles son estos valores? La sentencia no da margen de interpretación y es clara, es decir, que tales valores están asociados a la finalidad del campo, siendo esta la actividad agropecuaria ejercida por la población campesina que tiene en el campo su espacio natural.

A la necesidad de la protección de la producción de alimentos por parte del campesinado, actividad que debe ser protegida y consolidada por el Estado en tanto es su deber constitucional, puede sumársele el argumento de la eficiencia económica de esta población bajo la premisa de que “los pequeños/as productores/as son un motor de la economía que genera empleo e ingresos en el área rural y constituyen un factor clave para la seguridad alimentaria en la región y es un sector ineludible para avanzar en la superación de la pobreza y la desigualdad” (Bernal, 2013, p.6), o como lo menciona la FAO (2012) el crecimiento agrícola, es un factor efectivo tanto para el desarrollo económico como para la reducción de la pobreza, mediante el incremento de la productividad al interior de las pequeñas unidades de producción.

4. LA REALIDAD RURAL COLOMBIANA

Como bien lo muestra el Informe de Desarrollo Humano 2016 realizado por el PNUD, “el mundo puede dividirse en dos categorías: aquellos países que cuentan con más población urbana que rural y aquellos que no. Colombia se encuentra aún entre los primeros, debido a que solo un poco más del 30% de su población reside lejos de las grandes ciudades, en el campo, y es dependiente en su mayoría de economías relacionadas con el sector primario. Los municipios rurales, además, ocupan la vasta mayoría de la superficie del país” (PNUD, 2016). Asimismo, es necesario mencionar que la Agricultura Familiar desempeña un papel crucial en el abastecimiento de alimentos básicos en la mayoría de los países (FAO, 2014³).

A pesar de los mandatos constitucionales reseñados en el acápite anterior, la realidad del sector agropecuario y, en particular, de las Economías Campesinas y de la Agricultura Familiar no se corresponde, en modo alguno, con los mismos:

De acuerdo a la Encuesta Nacional Agropecuaria 2019 realizada por el Dane (2020³) el total del uso del suelo fue de 50,1 millones de hectáreas. Según su uso, el 77,9% (39 millones de hectáreas) está destinado a usos pecuarios; seguido de los bosques con 10,3% (5,1 millones de hectáreas); el uso agrícola con 9,2% (4,6 millones de hectáreas) y otros usos con una participación del 2,6% (1,2 millones de hectáreas). De estos se destaca que, el área destinada a

cultivos permanentes es de 3 millones de hectáreas en el uso agrícola, el área en pastos y forrajes con 22,9 millones de hectáreas en el uso pecuario y el área en bosques naturales con 4,6 millones de hectáreas.

La categoría pastos o rastrojos está relacionada con la ganadería, la cual, en su mayoría, se desarrolla de manera extensiva. Aunque para el 2019, según cifras del Dane (2020³), se había dado una disminución en las hectáreas “improductivas”, esta era mínima y no se había logrado un avance significativo en la optimización de estas hectáreas. Preocupa entonces que la mayoría de la tierra apta para el cultivo de alimentos y, por tanto, para la garantía de la seguridad y soberanía alimentaria siga siendo improductiva.

Así mismo, de los 8,6 millones de hectáreas reservadas a uso exclusivamente agrícola, el 38,36% (3,2 millones de hectáreas) están asociadas a cultivos agroindustriales, el 24,27% (2 millones de hectáreas) a la producción de papa y plátano y el 7,22% (621 mil hectáreas) a plantaciones forestales, es decir, el 69,85% de esta área, más de la mitad, no se la puede asociar con las Economías Campesinas o a la Agricultura Familiar, a pesar de que las mismas siguen produciendo cerca del 70% de los alimentos que se consumen en la canasta básica familiar (Dane, 2016). Es necesario recalcar que la Encuesta Nacional Agropecuaria de 2019 indicó que la producción total registrada fue de 63,2 millones de toneladas, de las cuales 66,7% (42,2 millones de toneladas) correspondieron al grupo de agroindustriales; 10,6% (6,7 millones de toneladas) a frutales; 10,1% a tubérculos y plátano; 7,0% (4,4 millones de toneladas) a cereales; 4,8% (3 millones de toneladas) a hortalizas, verduras y legumbres; y 0,7% (448 mil toneladas) a árboles frutales dispersos (Dane, 2020³).

A lo largo de los últimos años se ha dado un aumento de las hectáreas focalizadas al sector de agricultura, demostrándose así que este sector puede llegar a tener un impacto positivo en la economía, como se puede observar en las cifras del Dane (2020³), las cuales revelan que en el primer trimestre de 2020, el Producto Interno Bruto (PIB) del sector agropecuario se ubicó seis puntos porcentuales por encima del mismo trimestre del año pasado (0,9%), además de ser la variación más alta de los últimos 15 años para un primer trimestre; los cultivos con mayor incidencia fueron: plátano (35%), maíz (29,4%), arroz (20,9%), huevo (13,4%) y papa (11,2%). Ahora bien, el crecimiento de cultivos (sin café) y ganadería tienen un peso muy alto en la economía, 61% y 24% respectivamente, mostrando consigo la dinámica que ha tenido el sector, garantizando un abastecimiento adecuado durante la pandemia generada por el coronavirus Covid-19.

5. OBSTÁCULOS PARA EL DESARROLLO RURAL EN COLOMBIA

El sector rural, en específico la Agricultura Familiar y la Economía Campesina, no ha llegado a considerarse un sector estratégico del país. Por lo cual, uno de los retos es mantener la liquidez en el campo a través de las líneas especiales de crédito, el apoyo a la siembra y la extensión agropecuaria (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2018).

A este panorama se suma la tendencia creciente de importación de los bienes de consumo. Según cifras del Dane (2018³; 2019³), el país importó en 2018, 12 mil millones de dólares CIF (representa el 23,6% del total de participación) en bienes de consumo; y en 2019, 12,5 mil millones de dólares CIF (23,8% del total de participación). Este comportamiento se debió principalmente al aumento de las importaciones de cereales y preparados de cereales (12,5%), legumbres, hortalizas, plantas, raíces y tubérculos (10,42%) (Dane, 2019³).

Los cereales están posicionados dentro de los 10 capítulos del arancel de aduanas con mayores compras externas. En 2019, este capítulo registró importaciones por más de 1,8 millones de dólares y aumentó 12,5% comparado con 2018. En cuanto a volumen de carga, este producto movilizó más de 8,4 millones de toneladas en 2019, lo que equivalió a un aumento del 10,2% con respecto a 2018, y representó el 22% del total de carga importada a Colombia. Desde 2013, año en que se implementó el Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos, la compra de cereales a este país aumentó a cerca de 1,1 miles de millones de dólares CIF, inversión que bien podría ser redirigida al fortalecimiento de los pequeños productores nacionales (Dane, 2018³; Dane, 2019³).

Por otro lado, no son pocos los documentos que dan cuenta de la precariedad a la que han sido sometidas las comunidades y poblaciones del campo colombiano y sus sistemas de producción, incluyendo en las variables de análisis y descripción los efectos de un conflicto social y armado prolongado, el cual, en su mayoría, ha tenido lugar en los territorios rurales.

A pesar de la importancia que tiene el campesinado en el territorio nacional, este sector ha tenido distintos factores de orden estructural que han marcado su suerte, especialmente la concentración de la tierra, la violencia y el desplazamiento, generando un impacto negativo y obstaculizando el desarrollo de la población campesina.

Sin duda, el desplazamiento forzado y el despojo de tierras han dificultado el desarrollo de la Colombia rural. Entre 1985 y 2012, las tierras despojadas o forzadas a dejar en abandono por

<p>causa del desplazamiento ascendieron a 6,5 millones de hectáreas (cifra equivalente al 15% de la superficie agropecuaria del país) (Unhcr, 2012). De acuerdo con Restrepo (2014), los estudios de la Unidad de Restitución de Tierras indican que hubo abandonos forzados o despojos de tierras en 1.080 municipios, con una desigual densidad, de los cuales 78 municipios presentan una alta densidad siendo los más afectados con 150.806 casos y entre 1.000 a 8.000 predios abandonados y posiblemente despojados. Un total de 81 municipios presentan densidad media, registran 56.219 casos y entre 500 y 1.000 predios abandonados y posiblemente despojados. Otros 256 municipios presentan densidad baja con 58.502 casos y entre 100 y 500 predios abandonados y posiblemente despojados, y 665 municipios presentan 18.642 casos con menos de 100 predios abandonados y posiblemente despojados.</p> <p>El Centro Nacional de Memoria Histórica (CNMH) relata los momentos de despojo de los campesinos; en su informe <i>Una nación desplazada</i>, calcula que entre 2005 y 2014, el número de personas desplazadas alcanzó los 2'996.196, casi los mismos habitantes de una ciudad como Medellín" (CNMH, 2020). "El investigador Alejandro Reyes recalca en su informe de Tierras, que el principal impacto del conflicto armado sobre la tenencia de la tierra "es la sustitución del control estatal por los grupos armados irregulares", quienes desplazaron al menos a la mitad del campesinado de las regiones bajo su dominio, en muchos casos para entregarles esas tierras a terceros, y además subordinaron los derechos de propiedad a la tributación. Hoy, que los acuerdos de paz con las Farc están impulsando una reforma rural integral, como política de distribución de tierras en el país, es necesario recapitular esa historia que el CNMH lleva reconstruyendo durante una década" (CNMH, 2020).</p> <p>El índice Gini, que mide el grado de concentración de la tierra, muestra un valor de 0,89 para Colombia en el 2018 (Semana Rural, 2019), siendo 1,0 el valor de mayor inequidad en su distribución; este valor convierte a Colombia en el país con la mayor concentración en la tenencia de tierra en América Latina. Según el informe Radiografía de la Desigualdad de Oxfam (2018), en Colombia el 1 % de las fincas de mayor tamaño tienen en su poder el 81 % de la tierra colombiana, el 0,1 % de las fincas que superan las 2.000 hectáreas ocupan el 60 % de la tierra, el 42,7 % de los propietarios de los predios más grandes dicen no conocer el origen legal de sus terrenos y más del 67 % de la tierra productiva está concentrada en el 0.4 % de las explotaciones.</p> <p>Por su parte, Gaviria Mesa (Et al., 2018) menciona: "La causa fundamental de la violencia en Colombia ha sido la inequitativa repartición de la tierra, que en el escenario mundial es una de las más desiguales. En ese punto, las políticas del Estado colombiano se han movido en dos direcciones: o han sido equivocadas o fueron concebidas de manera dolosa para beneficiar a</p>	<p>una minoría, en desmedro del conglomerado campesino. Aquella torpeza, o esta insania, ha tenido una clara expresión violenta que tal vez con un desarrollo público a largo plazo pueda ser detenida, a partir de los Acuerdos de la Habana".</p> <p>Otra de las dificultades a las que se enfrentan los campesinos es el alto índice de pobreza: para 2019, el Dane (2020⁵) registró una población total de 48,2 millones de personas, de los cuales se estima que 5,2 millones habitan en los centros poblados y rurales dispersos en situación de pobreza y 2,1 millones viven en pobreza extrema. Este escenario de pobreza rural afecta de manera especial a dos grupos de agricultores, los sin tierra y aquellos poseedores de predios menores a 3 hectáreas; estos grupos conforman la clase jornalera rural, con condiciones laborales precarias (Jiménez. A., 2012).</p> <p>Adicionalmente, la falta de agua potable, así como la falta de agua para sus cosechas, es otro de los problemas que afecta a los campesinos, debido a esto, se han visto obligados a presenciar la pérdida de sus cosechas, sumándosele a ello el riesgo que corren al consumir agua no apta para consumo humano.</p> <p>En el caso de Antioquia, "en solo una de cada cuatro viviendas campesinas del departamento no hay que hervir el agua para consumirla. El resto —unas 411.240, según el Departamento de Planeación de Antioquia, el 74,16 % del total en áreas rurales— no disfruta de acueductos que potabilicen el líquido" (Jiménez. J., 2019). Es evidente que los campesinos en Colombia sufren por el agua y no solo a causa de los fenómenos naturales, sino por los escasos recursos y los precarios acueductos que se tienen en algunas zonas; incluso, hay poblaciones que no cuentan acueducto cercano como las comunidades indígenas, cuyos miembros deben recorrer largas distancias para conseguir el preciado líquido, bebederos que en muchas ocasiones comparten con los animales que habitan el área.</p> <p>Boyacá y Sucre son de los departamentos más afectados por la falta del recurso hídrico. En carrotaques les es suministrado el líquido a sus habitantes, aunque no es suficiente para cubrir sus necesidades. Autoridades hacen llamado para racionalizar el uso del agua (Semana Sostenible, 2020). Estos dos departamentos son solo un ejemplo de lo que sucedió en febrero de 2020, donde muchos campesinos perdieron sus cosechas por falta de agua para sus cultivos.</p> <p>6. LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE EN LA ECONOMÍA CAMPESINA Y LA AGRICULTURA FAMILIAR</p>
<p>La Agricultura Familiar abarca numerosos grupos sociales que incluyen a familias de pequeños agricultores, silvicultores, pescadores, pastores, pueblos indígenas y comunidades locales (FAO, 2019); estos grupos son los principales productores de alimentos y hoy en día cumplen un papel de vital importancia para la soberanía alimentaria y el desarrollo sostenible.</p> <p>En 2015, Colombia como país miembro de la ONU firmó los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030. El presente proyecto de ley, sin duda, permite al país avanzar específicamente en la consecución de tres de ellos, que se describen a continuación:</p> <p>6.1 Hambre Cero</p> <p>Este objetivo busca poner fin al hambre garantizando la seguridad alimentaria y permitiendo la mejora de la nutrición mediante la agricultura sostenible.</p> <p>Dentro de las principales metas de este objetivo se encuentra el acceso universal a alimentos seguros y nutricionales, duplicar la productividad y los ingresos de pequeños productores de alimentos, prevenir restricciones al comercio agrícola, prevenir distorsiones del mercado y subsidios a la exportación, entre otros.</p> <p>El cumplimiento de este objetivo es vital para eliminar la desnutrición infantil que según el estudio del estado mundial de la infancia 2019 mostro que la tasa de mortalidad de menores de cinco años durante 1990 cobró la vida de 35 niños y niñas por cada 1.000 nacidos vivos, posteriormente para el 2000 fueron 25 niños y niñas, y para el 2018 tomado como último año de análisis cobró la vida de 14 niños y niñas menores de cinco años por cada 1.000 nacidos vivos para un promedio de 52.220 muertes entre niños y niñas para el 2018, logrando una reducción de la tasa anual de mortalidad del primer y último año de estudio (2000-2018) del 3,1%. (UNICEF, 2019, p. 194-198).</p> <p>6.2 Reducción de las desigualdades</p> <p>Este objetivo busca reducir la desigualdad de ingresos, promover la inclusión social, económica y política universales, resultando de gran interés para Colombia toda vez que hoy por hoy se consolida como uno de los países más desiguales del mundo, siendo la segunda economía con mayor desigualdad en distribución del ingreso en la región (Cepal, 2019)</p> <p>Tal desigualdad se incrementa en las zonas rurales, donde se concentra la pobreza. Además, la falta de bienes públicos dificulta la garantía de derechos, lo cual hace que sea indispensable</p>	<p>pensar en las comunidades rurales de las regiones más apartadas para que estas puedan salir adelante e ir cerrando las brechas económicas entre quien habitan las zonas rurales y urbanas.</p> <p>6.3 Producción y consumo responsable</p> <p>Con este objetivo se quiere garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles y para lograrlo se busca que las comunidades tengan acceso a los alimentos y que estos sean producidos y comercializados de manera responsable.</p> <p>Como meta de este objetivo se tiene la implementación del Marco de Consumo y Producción Sostenible que busca que las ciudades se articulen con las zonas productoras de alimento, dándole un reconocimiento especial al pequeño productor y a sus comunidades como principales productores de alimentos.</p> <p>Es por esto que fortalecer la Agricultura Familiar permite que Colombia avance en la reducción del hambre y se consolide como un referente internacional en materia de producción agrícola y erradicación de la desnutrición.</p> <p>7. CONCLUSIONES</p> <p>El campesino es un sujeto de derechos y lastimosamente las políticas agrarias que han sido implementadas en el país, hasta el momento no han llevado a un desarrollo organizacional y bien estructurado de esta forma solidaria de organización, que tiene como único fin satisfacer las necesidades de sus miembros y fundarse en un proceso productivo de cooperación autónoma, siendo necesario un reconocimiento político, social, cultural y económico.</p> <p>En consecuencia, con el mandato constitucional y con el propósito de adelantar iniciativas legislativas que hagan posible un mínimo de justicia económica para el campesinado, es que tiene lugar este proyecto de ley, el cual tiene por objeto promover, proteger, desarrollar y consolidar la economía campesina y la agricultura familiar, potenciando las capacidades productivas, asociativas y comerciales de quienes la desarrollan, asegurando con ello el mejoramiento de la calidad de vida, su dignificación y la realización integral de las apuestas económicas del campesinado.</p> <p>Así mismo, contribuir al fortalecimiento del Desarrollo Rural Integral mediante la provisión de bienes y servicios públicos, incentivos y el establecimiento de un sistema de información para la Economía Campesina y la Agricultura Familiar. Además de promover y proteger el manejo</p>

autónomo de las semillas, la constitución de circuitos cortos de comercialización, la incorporación de prácticas agroecológicas, la preservación de valores y saberes culturales, ecosistémicos e históricos de las comunidades rurales.

Bibliografía

Bartra, A. (1982). El comportamiento económico de la producción campesina, Universidad Autónoma Chapingo, México. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1060816&pid=S0187-5795200900020001400002&lng=es

Bernal, A. (2013). Análisis comparativo de frontera de eficiencia de la agricultura de pequeña, mediana y gran escala en Colombia. Pontificia Universidad Javeriana, Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas. Disponible en: <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/12085/BernalRuizAndresOswaldo2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CEPAL. (2019). *Panorama social de América Latina, Santiago, Naciones Unidas*. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44969-panorama-social-america-latina-2019>

CMNH. (2020). *¿De quién es la tierra en Colombia?* Disponible en: <http://www.centrodehistoria.gov.co/micrositios/balances-iej/tierras.html>

Constitución Política (1991). Congreso de la Republica de Colombia, Bogotá D.C., Colombia, (Art. 65). Disponible en: <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>

DANE (2020^a). Encuesta Nacional Agropecuaria, 30 junio de 2020. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/agropecuaria/enda/ena/2019/boletn_ena_2019.pdf

DANE (2020^b). Producto Interno Bruto primer trimestre de 2020, 15 de mayo. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/pib/bol_PIB_Itrim20_produccion_y_gasto.pdf

DANE (2020^c). *Pobreza monetaria en Colombia Año 2019*. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/pobreza/2019/Boletin-pobreza-monetaria_2019.pdf

DANE (2019^a). Importaciones, según clasificación CUODE. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/comercio-internacional/importaciones>

DANE (2019^b). Importaciones mensuales según capítulos del arancel. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/comercio-internacional/importaciones>

DANE (2018^a). Importaciones, según clasificación CUODE. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/comercio-internacional/importaciones>

DANE (2018^b). Importaciones mensuales según capítulos del arancel. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/comercio-internacional/importaciones>

DANE (2016). *Tercer Censo Nacional Agropecuario 2014*. Mayo de 2016. Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/CensoAgropecuaria/avanceCNA/CNA_agosto_2015_new_present.pdf

DANE (2006). *Censo Nacional 2005*. Mayo 22 de 2005 - mayo 22 de 2006. Disponible en: <https://www.dane.gov.co/files/censos/libroCenso2005nacional.pdf>

Food and Agriculture Organization. (FAO, 2019). *Decenio de las naciones unidas para la agricultura familiar 2019-2028. Plan de acción mundial*. Disponible en: <http://www.fao.org/publications/card/es/c/CA4672ES/>

Food and Agriculture Organization. (FAO, 2016). *Hacia un futuro con seguridad hídrica y alimentaria*. Disponible en: <http://www.fao.org/documents/card/es/c/eb978434-dac0-4cd0-bcb3-f1f6f01773f9/>

Food and Agriculture Organization. (FAO, 2014^a). *Agricultura familiar en América Latina y el Caribe; recomendaciones de política*. Santiago, Chile. Disponible en: http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/AGRO_Noticias/docs/RecomendacionesPolAgrifAMILAC.pdf

Food and Agriculture Organization. (FAO, 2014^b). *Estado de la inseguridad alimentaria en el 2014*. Disponible en: <http://www.fao.org/publications/sofi/es/>

Food and Agriculture Organization (2012). La contribución del crecimiento agrícola a la reducción de la pobreza, el hambre y la malnutrición. El estado de la inseguridad alimentaria en el mundo. Disponible en: <http://www.fao.org/3/i3027s/i3027s04.pdf>

Gaviria, J. I., Granda, M. L., López, J. D., & Vargas, R. (2018, febrero). Desigualdad rural y conflicto interno armado en Colombia: un círculo vicioso. ISSN 0718-5049. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50492018000200209

Graeb, B., Chappell, M., Wittman, H., Ledermann, S., Bezner Kerr, R., Gemmill-Herren, B., (2016). *The state of family farming in the world*. World. Vol. 87. DOI: 10.1016. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X15001217>

Instituto Colombiano de Antropología e historia. (ICAH, 2017). Elementos para la conceptualización de lo “campesino” en Colombia. Insumo para la inclusión del campesinado en el Censo DANE 2017. Disponible en: <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/11/Concepto-t%C3%A9cnico-del-Instituto-Colombiano-de-Antropolog%C3%ADa-e-Historia-ICANH.pdf>

Instituto Colombiano de Antropología e historia. (ICAH, 2017). Elementos para la conceptualización de lo “campesino” en Colombia. Insumo para la inclusión del campesinado en el Censo DANE 2017, pp. 5. Disponible en: <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/11/Concepto-t%C3%A9cnico-del-Instituto-Colombiano-de-Antropolog%C3%ADa-e-Historia-ICANH.pdf>

Jiménez, A. R. (2012). Política agraria y postración del campesinado en Colombia. Bogotá: ECOE Ediciones. Primera Edición. Disponible en: https://books.google.com.co/books?id=xNc3DgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbp_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Jiménez, J. (2019). “74,1 % de la Antioquia campesina no tiene agua potable: ¿qué ocurre?”. www.elcolombiano.com. 6 agosto de 2019. Disponible en: <https://www.elcolombiano.com/antioquia/cobertura-de-agua-potable-y-acueducto-en-zonas-rurales-de-antioquia-PF11361790>

Ley No. 160 (1994). Congreso de la Republica de Colombia, Diario Oficial No. 41.479, Bogotá D.C., Colombia, 05 de agosto de 1994. Disponible en: <https://www.minagricultura.gov.co/Normatividad/Leves/Lev%20160%20de%201994.pdf>

Milone, P., Ventura, F., Ye, J., (2015), *Constructing a new framework for rural development*. Vol. 22: Re-search in rural sociology and development. Emerald Group Publishing Limited, Bingley, UK. pp. 1-16. Disponible en:

https://books.google.com.co/books?id=xLarBwAAQBAJ&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2018). *Lineamientos estratégicos de política pública - Agricultura Campesina, Familiar y Comunitaria ACFC*, pp. 121 – 122, Disponible en: <https://www.minagricultura.gov.co/Documents/lineamientos-acfc.pdf>

Ministerio de Salud (2016). *Desnutrición infantil en Colombia: Marco de referencia*. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/AS/papeles-salud-n3.pdf>

Oxfam Internacional. (2018). *Radiografía de la desigualdad*. Disponible en: <https://www.oxfam.org/es/informes/radiografia-de-la-desigualdad>

Programa de las Naciones Unidas para Colombia (PNUD, 2016). Informe sobre Desarrollo Humano 2016. Disponible en: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/hdr/2016-human-development-report.html>

Restrepo, J. C. y Bernal, A. (2014). *La cuestión agraria; tierra y posconflicto en Colombia*. Bogotá, Colombia: Editorial Debate.

Semana Sostenible (2020). “55 municipios registran desabastecimiento de agua potable por sequía”, Medio ambiente, Semana. 12 de febrero de 2020. Disponible en: <https://sostenibilidad.semana.com/medio-ambiente/articulo/55-municipios-registran-desabastecimiento-de-agua-potable-por-sequia/48572>

Semana Rural (2019). ¿Cómo garantizar el acceso a la tierra en el campo colombiano? Disponible en: <https://semanarural.com/web/articulo/expertos-debatiran-en-la-cumbre-colombia-rural-sobre-el-precario-acceso-a-la-tierra-en-colombia/1170>

Santacoloma, L. (2015). Importancia de la economía campesina en los contextos contemporáneos: una mirada al caso colombiano. Unilibre Cali, Vol. 11, Ed. 2. Julio de 2015. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n2/v11n2a04.pdf>

Sentencia C-644 (2012). Corte Constitucional, Bogotá D.C., Colombia, Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-644-12.htm>

Sentencia C-864 (2006). Corte Constitucional, Bogotá D.C., Colombia, Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-864-06.htm>

Sentencia C-021 (1994). Corte Constitucional, Bogotá D.C., Colombia, Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-021-94.htm>

Sentencia C-506 (1992). Corte Constitucional, Bogotá D.C., Colombia, Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-506-92.htm>

Schejtman, A. (1980). Economía Campesina: Lógica Interna, Articulación Y Persistencia, en El Trimestre Económico, Revista de la Cepal "Comisión Económica Para América Latina N°11", Santiago De Chile, agosto de 1980, pp. 123. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11934/011121140_es.pdf

UNHCR (2012). Operación Colombia: Las tierras de la población desplazada, Acción Social y Ministerio de Agricultura, 1 de enero de 2012. Disponible en: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/RefugiadosAmericas/Colombia/2012/Situacion_Colombia_Tierras_-_2012.pdf

Unicef (2019). Estado Mundial de la infancia 2019: Niños, alimentos y nutrición. Crecer bien en un mundo en transformación. p. 194 – 198. Disponible en: <https://www.unicef.org/media/62486/file/Estado-mundial-de-la-infancia-2019.pdf>

RELACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

En cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 3, de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, que modifica el artículo 291, de la Ley 5 de 1992, disposición por medio de la cual se les imparte a los autores y ponentes la obligación de presentar en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del presente proyecto, de acuerdo al artículo 286; manifiesto que, esta iniciativa legislativa no genera conflictos de interés a los congresistas que participen en su discusión y votación, por ser un proyecto que no resulta en un beneficio particular, actual y directo en su favor, de conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la referida Ley 2003.

Ese beneficio particular se presenta cuando el congresista tiene un privilegio del cual no gozan el resto de los ciudadanos, es decir, no hay conflicto de interés cuando se trata del interés general, común a todos, es decir, si el interés se confunde con el que les asiste a todas las personas o a la comunidad en general, en igualdad de condiciones, no existe conflicto, pues en tal caso estaría actuando en interés de la colectividad y no en el suyo propio, en palabras del Consejo de Estado. El beneficio es actual cuando efectivamente se configura en las

circunstancias presentes y es directo cuando se produce de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. En este caso, se trata de una norma de carácter general, que busca garantizar, promover, proteger, desarrollar y consolidar la Economía Campesina y la Agricultura Familiar en todo el territorio familiar.

Sobre el respecto, el Consejo de Estado en sentencia proferida el 10 de noviembre de 2009, hace las siguientes precisiones al referirse a los elementos que deben concurrir para que se configure la violación al régimen de conflicto de intereses como causal de pérdida de investidura:

"No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador, particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concorra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna"(SUBRAYADO FUERA DE TEXTO).

De los congresistas;



RICHARD AGUILAR VILLA
Senador de la República
Autor



FABER ALBERTO MUÑOZ CERÓN
Representante a la Cámara departamento del Cauca
Autor

² Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo. Sentencia de 10 de noviembre de 2009, radicado No. FI. 01180-00. Concejera Ponente: Martha Teresa Briceno de Valencia.



LUCIANO GRISALES LONDOÑO
Representante a la Cámara
Departamento del Quindío
Autor



SANDRA LILIANA ORTIZ NOVA
Senadora de la República
Autor



NILTON CÓRDOBA
Representante a la Cámara
Departamento del Chocó
Autor



GUILLERMO GARCÍA REALPE
Senador de la República
Autor



RUBÉN DARIÓ MOLANO PIÑEROS
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca
Autor

SECCIÓN DE LEYES
SENADO DE LA REPÚBLICA – SECRETARÍA GENERAL – TRAMITACIÓN LEYES

Bogotá D.C., 24 de noviembre de 2020

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de Ley No. 363/20 Senado "POR MEDIO DE LA CUAL SE IMPLEMENTAN MEDIDAS PARA PROMOVER, GARANTIZAR, DESARROLLAR Y CONSOLIDAR LA ECONOMÍA CAMPESINA Y LA AGRICULTURA FAMILIAR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por los Honorables Senadores RICHARD AGUILAR VILLA, SANDRA LILIANA ORTÍZ NOVA, GUILLERMO GARCÍA REALPE; y los Honorables Representantes FABER ALBERTO MUÑOZ CERÓN, LUCIANO GRISALES LONDOÑO, NILTON CÓRDOBA, RUBÉN DARIÓ MOLANO PIÑEROS. La materia de que trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión QUINTA Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones Constitucionales y Legales.

GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario General

PRESIDENCIA DEL H. SENADO DE LA REPÚBLICA – NOVIEMBRE 24 DE 2020

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

CÚMPLASE

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

ARTURO CHAR CHALJUB

SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

GREGORIO ELJACH PACHECO

PROYECTO DE LEY NÚMERO 364 DE 2020
SENADO

por la cual se crea la categoría de profesionales de policía de la Policía Nacional, se establece el régimen especial de carrera, se dictan normas relacionadas con el bienestar del personal y otras disposiciones.

PROYECTO DE LEY N° _____

"POR LA CUAL SE CREA LA CATEGORÍA DE PROFESIONALES DE POLICÍA DE LA POLICÍA NACIONAL, SE ESTABLECE EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CARRERA, SE DICTAN NORMAS RELACIONADAS CON EL BIENESTAR DEL PERSONAL Y OTRAS DISPOSICIONES".

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

DECRETA:

TÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO.

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. OBJETO. Crear la categoría de Profesionales de Policía dentro de la jerarquía de la Policía Nacional, establecer el régimen especial de carrera y las normas relacionadas con el bienestar del personal de la Policía Nacional.

Igualmente, determinar las normas especiales aplicables a los procesos de selección e incorporación de aspirantes y formación de estudiantes.

ARTÍCULO 2. FINALIDAD. Establecer los criterios aplicables para el ingreso, permanencia, distinción y retiro del personal de Profesionales de Policía, teniendo en cuenta que dicha categoría constituye el soporte organizacional del servicio que se presta en materia de seguridad y convivencia ciudadana.

Así como dictar disposiciones relacionadas con la educación policial y el bienestar del personal, para el fortalecimiento del servicio de policía en la ejecución de la misión constitucional.

ARTÍCULO 3. CATEGORÍA DE PROFESIONALES DE POLICÍA. Créase la categoría de Profesionales de Policía de la Policía Nacional, la cual estará conformada por el personal que, habiendo cursado y aprobado el programa académico de formación policial en la respectiva Escuela, cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos y sea nombrado como Profesional de Policía.

<p>La categoría de Profesionales de Policía, constituirá el soporte del servicio que presta el personal uniformado de la Policía Nacional.</p> <p>PARÁGRAFO. Los Patrulleros que voluntariamente se cambien a esta categoría, ostentarán el grado de Profesional de Policía y harán parte de la misma.</p> <p>ARTÍCULO 4. PROFESIÓN DE POLICÍA PARA PROFESIONALES DE POLICÍA. Es la actividad policial que ejerce el Profesional de Policía en servicio activo.</p> <p>En el ejercicio de la profesión, es requisito indispensable acreditar la idoneidad profesional necesaria para el cumplimiento de la misión constitucional y funciones legales asignadas a la Policía Nacional.</p> <p>La Dirección Nacional de Escuelas de la Policía Nacional o quien haga sus veces, acreditará la idoneidad profesional.</p> <p>PARÁGRAFO. El Profesional de Policía en situación de retiro, podrá acreditar su formación como profesional a través del correspondiente título académico.</p> <p>ARTÍCULO 5. SERVICIO DE POLICÍA. Es el servicio público de carácter permanente que se presta en todo el territorio nacional, única y exclusivamente por el personal uniformado en servicio activo de la Policía Nacional, para el cumplimiento del mandato constitucional y legal.</p> <p>ARTÍCULO 6. ESCALAFÓN. La lista del personal de Profesionales de Policía en servicio activo de la Policía Nacional, contendrá la identificación personal dispuesta en orden de antigüedad y distinción según corresponda y hará parte del escalafón policial. Dicha lista se tendrá en cuenta para la asignación de cargos en la Policía Nacional.</p> <p>ARTÍCULO 7. DETERMINACIÓN DE LA PLANTA. El Gobierno de acuerdo con las necesidades presentadas por el Director General de la Policía Nacional, fijará anualmente la planta de Profesionales de Policía de la Policía Nacional, estableciendo el número de uniformados que la conforman.</p> <p>En casos especiales y previa solicitud del Director General de la Policía Nacional, el Gobierno podrá modificar la planta fijada para el año respectivo.</p> <p style="text-align: center;">TÍTULO II. PROCESO DE SELECCIÓN</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO ÚNICO. PROCESO DE INSCRIPCIÓN Y SELECCIÓN DE LOS ASPIRANTES</p> <p>ARTÍCULO 8. INSCRIPCIÓN. Podrán inscribirse para iniciar el proceso de selección los aspirantes que cumplan como mínimo los siguientes requisitos:</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ser colombiano de nacimiento. 2. Tener una edad mínima de 18 años y no mayor a 30 años al momento de la inscripción. 3. No estar incurso en indagaciones o investigaciones en materia penal, disciplinaria o fiscal. 4. No haber sido condenado penalmente. 5. No tener antecedentes disciplinarios o fiscales vigentes. 6. Suscribir el compromiso para el porte y uso de las armas necesarias para el cumplimiento de la misión constitucional y la función legal asignada a la Policía Nacional. 7. Acreditar el título de bachiller, técnico, tecnólogo o profesional de acuerdo a la convocatoria. 8. Los demás que se establezcan en cada convocatoria por el Director General de la Policía Nacional. <p>ARTÍCULO 9. SELECCIÓN DE ASPIRANTES. De conformidad con las vacantes existentes, se podrán seleccionar los aspirantes para adelantar el proceso de formación como estudiantes a Profesional de Policía, de quienes cumplan los requisitos de inscripción definidos en el artículo anterior y los demás señalados en el Protocolo de Selección del Talento Humano que presente el Director General de la Policía Nacional, para aprobación del Ministro de Defensa Nacional.</p> <p style="text-align: center;">TÍTULO III. DE LA EDUCACIÓN POLICIAL</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I. EDUCACIÓN</p> <p>ARTÍCULO 10. EDUCACIÓN POLICIAL. Es el proceso integral, dinámico y permanente de formar, capacitar y entrenar profesionalmente al talento humano de la institución policial, que permite la enseñanza de los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, orientado al desarrollo de competencias policiales basadas en la adquisición y potenciación de conocimientos, de principios éticos y de capacidades de liderazgo, mediación policial, servicio comunitario y demás aptitudes necesarias para el cumplimiento de la misión constitucional y la función legal asignada a la Policía Nacional.</p> <p>PARÁGRAFO. El Sistema Educativo Policial será definido por el Director Nacional de Escuelas y lo presentará para aprobación del Director General de la Policía Nacional.</p> <p>ARTÍCULO 11. PROGRAMAS ACADÉMICOS. Hace referencia a la oferta educativa de la</p>
<p>Dirección Nacional de Escuelas, encaminada a la adquisición de conocimientos y habilidades en diversas áreas del saber, a través de la formación, la capacitación, el entrenamiento y reentrenamiento del personal uniformado de la Policía Nacional, los cuales resultan indispensables para la prestación del servicio de policía.</p> <p>PARÁGRAFO 1°. El Director Nacional de Escuelas presentará para aprobación del Consejo Superior de Educación Policial, los programas académicos diseñados para formar a los estudiantes.</p> <p>PARÁGRAFO 2°. La Dirección Nacional de Escuelas, establecerá y aplicará los criterios para homologar o convalidar títulos afines a la profesión de policía, que se adelanten en el país o en el exterior, siempre y cuando los mismos sean reconocidos por el Sistema Educativo Colombiano.</p> <p>ARTÍCULO 12. FORMACIÓN POLICIAL. Es la enseñanza integral orientada al desarrollo de competencias en el ámbito personal, social, cultural y profesional de los estudiantes a cargo de la Dirección Nacional de Escuelas.</p> <p>En la formación no habrá lugar a homologación de asignaturas, créditos, cursos, ni convalidación de títulos académicos afines a la profesión de policía.</p> <p>ARTÍCULO 13. PERÍODO DE FORMACIÓN POLICIAL. Los estudiantes deberán cumplir con un período de formación policial en la respectiva escuela mínimo de un (01) año académico, el cual se desarrollará exclusivamente en la modalidad presencial.</p> <p>ARTÍCULO 14. CAPACITACIÓN. Es la enseñanza de contenidos específicos, que permiten potencializar los conocimientos y las capacidades necesarias para el óptimo desempeño profesional en el servicio de policía.</p> <p>ARTÍCULO 15. ENTRENAMIENTO. Es la instrucción orientada a la adquisición de habilidades, destrezas, competencias, aptitudes y condiciones psicofísicas para fortalecer las capacidades del personal uniformado de la Policía Nacional.</p> <p>ARTÍCULO 16. REENTRENAMIENTO. Es la instrucción dirigida al personal uniformado de la Policía Nacional, la cual busca mantenerlo en óptimas condiciones para la prestación del servicio.</p> <p>La Dirección Nacional de Escuelas en coordinación con las unidades de policía, implementarán anualmente los programas de reentrenamiento.</p> <p>ARTÍCULO 17. REGLAMENTACIÓN DEL ENTRENAMIENTO Y REENTRENAMIENTO. El Director General de la Policía Nacional, reglamentará lo concerniente a la ponderación del entrenamiento y reentrenamiento en la evaluación del desempeño policial.</p> <p>Respecto del personal declarado no apto para el servicio, con concepto de reubicación laboral por parte de las Autoridades Médico Laborales Militares y de Policía, el entrenamiento y reentrenamiento estará orientado a las labores que por su condición le sean asignadas para desempeñar al interior de la institución policial.</p>	<p>ARTÍCULO 18. CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN EL EXTRANJERO. El personal uniformado de la Policía Nacional, podrá recibir capacitación o entrenamiento en Instituciones de Educación en el extranjero, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por el Director General de la Policía Nacional.</p> <p>ARTÍCULO 19. FORMACIÓN, CAPACITACIÓN O ENTRENAMIENTO DE EXTRANJEROS. Los nacionales de otros países que sean designados para adelantar los programas académicos de formación, capacitación o entrenamiento, podrán ingresar a los mismos, previo el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Protocolo de Selección del Talento Humano de la Policía Nacional.</p> <p>El personal que sea admitido, tendrá la condición de estudiante para efectos estrictamente académicos y se le conferirá el grado honorario, título o certificación correspondiente, siempre y cuando cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO II. DE LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL DE ESTUDIANTES</p> <p>ARTÍCULO 20. ESTUDIANTES. Tendrán la calidad de estudiantes, quienes superen el proceso de selección, se matriculen, sean nombrados mediante acto administrativo por el Director Nacional de Escuelas o por quien este delegue, e ingresen al programa académico de formación que la institución policial establezca.</p> <p>Los estudiantes en proceso de formación no harán parte de la jerarquía policial.</p> <p>Igualmente, ostentarán la calidad de estudiantes únicamente para efectos académicos, quienes se encuentren adelantando programas de capacitación y entrenamiento.</p> <p>PARÁGRAFO. El Director General de la Policía Nacional, establecerá las disposiciones referentes a las condiciones de ingreso, el plan de estudios correspondiente y las causales de retiro de los estudiantes.</p> <p>ARTÍCULO 21. UNIFORMES. Los estudiantes en proceso de formación, excepto los extranjeros, tendrán derecho a recibir por una sola vez con cargo al presupuesto nacional, los uniformes, insignias y distintivos.</p> <p>ARTÍCULO 22. BONIFICACIÓN MENSUAL. Los estudiantes en proceso de formación, tendrán derecho al pago de una bonificación mensual en la cuantía que determine el Gobierno.</p> <p>PARÁGRAFO. En el mes de diciembre, tendrán derecho a una bonificación adicional de navidad, equivalente al valor de la bonificación mensual que determine el Gobierno.</p> <p>ARTÍCULO 23. PARTIDA DE ALIMENTACIÓN. Los estudiantes en proceso de formación, tendrán derecho a una partida diaria de alimentación que será fijada por el Gobierno.</p>

<p>ARTÍCULO 24. COMISIÓN ESPECIAL. Los estudiantes en proceso de formación, podrán ser destinados en comisión especial por el Director General de la Policía Nacional o el Director Nacional de Escuelas, para cumplir determinadas actividades relacionadas con su formación.</p> <p>PARÁGRAFO. La comisión especial podrá ser individual o colectiva, conferida al interior del país o al exterior, sin que la misma supere el período restante para la culminación del proceso de formación.</p> <p>Las comisiones al exterior serán dispuestas por el Director General de la Policía Nacional y las demás por el Director Nacional de Escuelas.</p> <p>ARTÍCULO 25. PASAJES Y BONIFICACIÓN POR COMISIÓN. Los estudiantes en proceso de formación que sean destinados en comisión especial, tendrán derecho a pasajes y a la bonificación diaria. Cuando la comisión sea al exterior, igualmente tendrán derecho a los pasajes y a la bonificación diaria en dólares estadounidenses de acuerdo con las disposiciones vigentes.</p> <p>El Director General de la Policía Nacional fijará en las comisiones colectivas, una partida global para los gastos de la respectiva comisión con cargo al presupuesto de la Policía Nacional.</p> <p>ARTÍCULO 26. SERVICIOS MÉDICO ASISTENCIALES. Los estudiantes en proceso de formación, tendrán derecho a que el Gobierno suministre dentro del país los servicios médico asistenciales, a través del Subsistema de Salud de la Policía Nacional.</p> <p>ARTÍCULO 27. INDEMNIZACIÓN POR DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD PSICOFÍSICA. El estudiante para Profesional de Policía que sea retirado por disminución de la capacidad psicofísica, adquirida en actos relacionados con el servicio, tendrá derecho a que se le pague por una sola vez, conforme a las normas del Reglamento de Incapacidades, Invalideces e Indemnizaciones de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, una indemnización teniendo en cuenta el cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual de un Profesional de Policía.</p> <p>ARTÍCULO 28. PENSIÓN DE INVALIDEZ. Cuando al estudiante para Profesional de Policía mediante Acta de Junta Médico-Laboral o Tribunal Médico-Laboral de Revisión Militar y de Policía, le haya sido determinada una disminución de la capacidad laboral igual o superior al setenta y cinco por ciento (75%), ocurrida durante el servicio, por causa y razón del mismo, tendrá derecho, mientras subsista la incapacidad, a una pensión mensual, liquidada teniendo en cuenta la asignación básica mensual de un Profesional de Policía, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> El setenta y cinco por ciento (75%), cuando la disminución de la capacidad laboral sea igual o superior al setenta y cinco por ciento (75%) e inferior al ochenta y cinco por ciento (85%). El ochenta y cinco por ciento (85%), cuando la disminución de la capacidad laboral sea igual o superior al ochenta y cinco por ciento (85%) e inferior al noventa y cinco por ciento (95%). 	<p>c) El noventa y cinco por ciento (95%), cuando la disminución de la capacidad laboral sea igual o superior al noventa y cinco por ciento (95%).</p> <p>PARÁGRAFO 1°. En ningún caso la pensión a la que hace referencia el presente artículo, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>PARÁGRAFO 2°. Cuando el pensionado por invalidez requiera el auxilio de otra persona para realizar las funciones elementales de su vida, condición ésta que será determinada por los Organismos Médico-Laborales Militares y de Policía del Ministerio de Defensa Nacional, el monto de la mesada pensional se aumentará en un veinticinco por ciento (25%).</p> <p>Para efectos de la sustitución de esta pensión, se descontará este porcentaje adicional.</p> <p>ARTÍCULO 29. MESADA ADICIONAL. El personal de estudiantes a los que hace referencia el artículo anterior, tendrá derecho a recibir anualmente de la entidad que corresponda, una mesada adicional de mitad de año equivalente a la totalidad de la pensión mensual, que se cancelará dentro de la primera quincena del mes de Julio de cada año.</p> <p>ARTÍCULO 30. MESADA PENSIONAL DE NAVIDAD. El personal de estudiantes para Profesional de Policía pensionado por invalidez, tendrá derecho a que por la entidad que corresponda se le pague una mesada de navidad equivalente al valor de la pensión que haya devengado al 30 de noviembre del respectivo año, la cual debe pagarse en la primera quincena del mes de diciembre.</p> <p>ARTÍCULO 31. INFORME ADMINISTRATIVO POR MUERTE O LESIÓN. En los casos de muerte o lesión del personal de estudiantes para Profesional de Policía, el Director de la Escuela de Formación, calificará las circunstancias de modo, tiempo y lugar, en las que se produjo, de conformidad con las disposiciones vigentes sobre la materia y en cumplimiento del siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> La calificación se adelantará dentro de los quince (15) días siguientes contados a partir del momento en que tenga conocimiento de la muerte o lesión, decisión que se notificará a los beneficiarios o titulares y contra la cual, procederá la reclamación ante el Director Nacional de Escuelas por parte del interesado, dentro de los siguientes términos: <ol style="list-style-type: none"> Quince (15) días contados a partir del día siguiente a la notificación, para el caso de la calificación por muerte de un estudiante. Tres (3) días contados a partir del día siguiente a la notificación, para el caso de la calificación por lesión de un estudiante.
<ol style="list-style-type: none"> Para resolver dicha reclamación, el Director Nacional de Escuelas contará con un término de diez (10) días. Si no se efectúa la reclamación, el expediente será remitido igualmente al Director Nacional de Escuelas, quien quedará facultado para modificar en un término de cinco (05) días la calificación del Informe Administrativo por muerte o lesión, cuando ésta sea contraria a las pruebas allegadas. Si la muerte del estudiante, fue calificada en servicio, por causa y razón del mismo, el Director Nacional de Escuelas remitirá el informe administrativo con todos los antecedentes a la Secretaría General de la Policía Nacional, para que adelante los trámites administrativos necesarios para el reconocimiento y pago de los derechos prestacionales a los que haya lugar. Para el caso de las lesiones una vez en firme la decisión, el Director Nacional de Escuelas, la remitirá a los Organismos Médico-Laborales, Militares y de Policía para lo de su competencia, de conformidad con las normas del Reglamento de Incapacidades, Invalideces e Indemnizaciones de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional que se encuentre vigente. <p>PARÁGRAFO 1°. Cuando la lesión pase inadvertida por el comandante o jefe respectivo, el lesionado deberá informarla por escrito dentro de los tres (03) días siguientes a su ocurrencia.</p> <p>PARÁGRAFO 2°. El personal de estudiantes para Profesional de Policía tendrá derecho al pago de indemnización, solo en el evento que las lesiones sean calificadas en servicio, por causa y razón del mismo, debiendo efectuarse la valoración y definición correspondiente de acuerdo con el Reglamento de Incapacidades, Invalideces e Indemnizaciones de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional que se encuentre vigente.</p> <p>Para efectos de la liquidación de la indemnización, se tendrá en cuenta la asignación básica mensual de un Profesional de Policía.</p> <p>ARTÍCULO 32. COMPENSACIÓN POR MUERTE. A la muerte de un estudiante para Profesional de Policía, calificada en servicio, por causa y razón del mismo, sus beneficiarios tendrán derecho al pago por una sola vez de una compensación, equivalente a veinticuatro (24) meses de asignación básica mensual de un Profesional de Policía.</p> <p>ARTÍCULO 33. GASTOS DE INHUMACIÓN. Los gastos de inhumación de los estudiantes en proceso de formación, que fallezcan en dicha condición, serán cubiertos por la Policía Nacional hasta en cuantía de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p> <p>Si el fallecimiento del estudiante se produce estando en comisión especial en el</p>	<p>exterior, la Policía Nacional cubrirá los gastos de inhumación en dólares estadounidenses, en cuantía que determine el Director General de la Policía Nacional. Si hubiere lugar al traslado del cadáver al país, la Policía Nacional pagará los gastos respectivos.</p> <p>ARTÍCULO 34. BONIFICACIÓN SEGURO DE VIDA. El personal de estudiantes en proceso de formación para Profesional de Policía, tendrá derecho al pago de una bonificación para gastos de seguro de vida, en la cuantía que determine el Gobierno.</p> <p>ARTÍCULO 35. BENEFICIARIOS Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE BENEFICIARIO. El orden de beneficiarios para efectos del reconocimiento y pago de la compensación por causa de muerte, del seguro de vida, de la sustitución de pensión de invalidez de los estudiantes en proceso de formación para Profesional de Policía y la pérdida de la condición de beneficiario, se regirán conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes para el régimen especial sobre la materia.</p> <p>ARTÍCULO 36. CONTROVERSIA EN LA RECLAMACIÓN. Si se presentare controversia respecto de los reclamantes de una prestación por causa de muerte, el pago de la cuota en litigio se suspenderá hasta tanto se decida judicialmente a qué persona corresponde el derecho.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO III. DEL RETIRO DE ESTUDIANTES</p> <p>ARTÍCULO 37. RETIRO. Es la situación administrativa por la cual el personal de estudiantes es retirado del proceso de formación de la respectiva Escuela, de conformidad con lo establecido en el Manual Académico de la Policía Nacional.</p> <p>El retiro del personal de estudiantes se efectuará mediante acto administrativo expedido por el Director Nacional de Escuelas, facultad que podrá ser delegada en los directores de las escuelas de formación.</p> <p style="text-align: center;">TÍTULO IV. NOMBRAMIENTO, INGRESO AL ESCALAFÓN, JERARQUÍA, DISTINCIÓN Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL DE PROFESIONALES DE POLICÍA</p>

CAPÍTULO I.

REQUISITOS GENERALES DEL NOMBRAMIENTO E INGRESO AL ESCALAFÓN

ARTÍCULO 38. REQUISITOS. Será nombrado como Profesional de Policía, previa disponibilidad de vacantes en la planta de personal, el estudiante que cumpla los siguientes requisitos:

1. Haber superado el período de formación.
2. Haber obtenido el título académico respectivo, expedido por la Dirección Nacional de Escuelas.
3. Acreditar la calificación de su capacidad psicofísica como apto para el servicio policial, emitida por los Organismos Médico-Laborales Militares y de Policía.
4. No tener antecedentes penales, disciplinarios o fiscales.
5. Suscribir el compromiso de prestar el servicio de policía en los lugares que la institución policial designe.
6. Suscribir nuevamente el compromiso para el porte y uso de las armas necesarias para el cumplimiento de la misión constitucional y la función legal asignada a la Policía Nacional.
7. Contar con el concepto favorable del Comité Académico de la respectiva Escuela de Formación.

ARTÍCULO 39. NOMBRAMIENTO E INGRESO AL ESCALAFÓN. El nombramiento e ingreso al escalafón como Profesional de Policía, se dispondrá por el Presidente de la República, facultad que podrá ser delegada en el Ministro de Defensa Nacional o el Director General de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO. El Director Nacional de Escuelas, presentará la propuesta del personal para ser nombrado y escalafonado como Profesional de Policía.

CAPÍTULO II.

CATEGORÍA, JERARQUÍA, ANTIGÜEDAD, DISTINCIÓN Y EVALUACIÓN

ARTÍCULO 40. CATEGORÍA. La presente carrera tendrá únicamente la categoría de Profesionales de Policía de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 41. JERARQUÍA. Conforme a lo establecido en la presente Ley la categoría de Profesionales de Policía, integrará junto con las de Agentes, Suboficiales, Nivel Ejecutivo y Oficiales, la jerarquía policial.

La jerarquía policial se tendrá en cuenta para efectos administrativos, operacionales, de mando, régimen disciplinario, justicia penal militar y para todos los derechos, obligaciones y deberes consagrados en la Ley.

PARÁGRAFO 3º. El Profesional de Policía que se encuentre privado de la libertad como consecuencia de un proceso penal o con pliego de cargos ejecutoriado por conductas constitutivas de faltas gravísimas en materia disciplinaria, si resultare absuelto, tendrá derecho al reconocimiento de las distinciones correspondientes con efectos retroactivos, previa clasificación y cumplimiento de los demás requisitos.

PARÁGRAFO 4º. El otorgamiento de las distinciones para el grado de Profesional de Policía, será dispuesto mediante resolución expedida por el Director General de la Policía Nacional, previo concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación respectiva.

ARTÍCULO 44. EVALUACIÓN DE LA TRAYECTORIA PROFESIONAL. Es la valoración integral de carácter discrecional de la trayectoria profesional del Profesional de Policía, la cual estará a cargo de la correspondiente junta.

ARTÍCULO 45. JUNTA DE EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN PARA PROFESIONALES DE POLICÍA. Es el órgano colegiado encargado de llevar a cabo la evaluación y clasificación de la trayectoria profesional de los Profesionales de Policía.

El Director General de la Policía Nacional, determinará la conformación, funciones y sesiones de la Junta de Evaluación y Clasificación para Profesionales de Policía.

PARÁGRAFO. Las decisiones adoptadas por la Junta de Evaluación y Clasificación se tomarán por unanimidad y serán consignadas en actas de trámite.

CAPÍTULO III.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

ARTÍCULO 46. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. Son las circunstancias en que puede encontrarse el Profesional de Policía en servicio activo, así:

1. Destinación.
2. Traslado.
3. Encargo.
4. Franquicia.
5. Comisión.
6. Licencia.
7. Excusa del servicio por incapacidad médica.
8. Permiso.
9. Vacaciones.
10. Suspensión disciplinaria.

ARTÍCULO 47. DESTINACIÓN. Es el acto por medio del cual el Director General de la

PARÁGRAFO. Para establecer la jerarquía policial, adiciónese al artículo 5º del Decreto Ley 1791 de 2000, modificado por el artículo 2º de la Ley 1792 de 2016 el siguiente numeral:

5. Profesionales de Policía

- a) Profesional de Policía

ARTÍCULO 42. ANTIGÜEDAD. Es el orden de ubicación de cada Profesional de Policía en el escalafón, determinado en el acto administrativo que señala su nombramiento como profesional de policía y su distinción según corresponda.

ARTÍCULO 43. DISTINCIONES PARA EL GRADO DE PROFESIONAL DE POLICÍA. Son los reconocimientos que se otorgan al Profesional de Policía por su trayectoria profesional, previo el lleno de los siguientes requisitos:

1. Contar con un tiempo de servicio de cinco (5) años para cada distinción.
2. No encontrarse privado de la libertad como consecuencia de un proceso penal.
3. No tener pliego de cargos ejecutoriado por conductas constitutivas de faltas gravísimas en materia disciplinaria.
4. No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos tres (3) años.
5. Contar con el concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación para Profesionales de Policía.

PARÁGRAFO 1º. En el marco de lo establecido en el presente artículo, el personal de Profesionales de Policía tendrá derecho en el orden que se describe, a las siguientes distinciones:

- a. Profesional de Policía Insigne.
- b. Profesional de Policía Experto.
- c. Profesional de Policía Especial.
- d. Profesional de Policía Distinguido.
- e. Profesional de Policía Superior.
- f. Profesional de Policía Excepcional.

La imposición de las distinciones se hará en ceremonia policial, de acuerdo a la reglamentación que para el efecto expida el Director General de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 2º. El personal de Patrulleros que se cambie voluntariamente a la categoría de Profesionales de Policía, tendrá derecho a que se le reconozca su tiempo de servicio en el grado, para efectos de concedérsele la distinción correspondiente en la nueva categoría, siempre y cuando cumpla con la totalidad de los requisitos exigidos.

Policía Nacional, asigna al Profesional de Policía a una dependencia policial una vez ingresa al escalafón.

ARTÍCULO 48. TRASLADO. Es el acto de autoridad competente, por el cual se cambia al Profesional de Policía de unidad o dependencia policial, con el fin de desempeñar las funciones inherentes a la actividad de policía en el lugar designado por la Institución.

Los traslados podrán ser por necesidades del servicio o por solicitud del interesado y efectuarse de una unidad policial a otra o al interior de la misma.

PARÁGRAFO. Contra el acto administrativo que ordena el traslado no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 49. ENCARGO. Es la situación administrativa mediante la cual el Profesional de Policía, ejerce total o parcialmente las funciones de un cargo diferente para el cual ha sido nombrado, por ausencia temporal o definitiva del titular y por un término no mayor a ciento veinte (120) días.

ARTÍCULO 50. FRANQUICIA. Es el descanso que se le concede al Profesional de Policía que presta determinados servicios.

El Director General de la Policía Nacional, establecerá los lineamientos para su otorgamiento y duración, conforme a la disponibilidad de personal y las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 51. COMISIÓN. Es la situación administrativa por medio de la cual la autoridad competente, designa al Profesional de Policía a dependencia policial, militar, pública o privada, para cumplir misiones especiales del servicio.

También tendrá el carácter de comisión, la designación temporal del Profesional de Policía para cumplir funciones propias de su cargo en lugares diferentes a su sede habitual.

ARTÍCULO 52. CLASIFICACIÓN DE LAS COMISIONES. De conformidad con los términos descritos en el artículo anterior, las comisiones se clasificarán de la siguiente manera, de acuerdo con la misión a cumplir por el Profesional de Policía:

1. **COMISIONES TRANSITORIAS:** Las que tienen una duración hasta de noventa (90) días
2. **COMISIONES PERMANENTES:** Las que exceden de noventa (90) días.
3. **COMISIONES INDIVIDUALES:** Las que se autorizan a una sola persona.
4. **COMISIONES COLECTIVAS:** Las que se autorizan a más de una persona.
5. **COMISIONES DENTRO DEL PAÍS:** Las que se conceden para ser cumplidas en el territorio colombiano. Se clasifican así:

- a) **En la administración pública:** para apoyar o ejercer cargos en entidades públicas, de manera temporal o permanente.
- b) **De estudios:** para recibir capacitación o entrenamiento en asuntos

<p>de interés de la Policía Nacional.</p> <p>c) Del servicio: para ejercer funciones en lugar diferente a la sede habitual de trabajo o para atender asuntos de interés de la Policía Nacional.</p> <p>d) Deportivas: para representar a la institución policial en eventos deportivos.</p> <p>e) En otras entidades: para cumplir funciones propias del servicio de policía, en entidades cuya naturaleza no sea pública.</p> <p>6. COMISIONES AL EXTERIOR: Las que se conceden para ser cumplidas fuera del territorio colombiano. Se clasifican así:</p> <p>a) Administrativas: para cumplir funciones en organismos internacionales o en agregadurías de Policía.</p> <p>b) De tratamiento médico: conforme a las disposiciones vigentes en la materia.</p> <p>c) De cooperación internacional: para desarrollar procesos técnicos de colaboración internacional y apoyar a organismos multilaterales.</p> <p>d) De estudios: para recibir capacitación o entrenamiento en asuntos de interés de la Policía Nacional.</p> <p>7. COMISIONES ESPECIALES: Serán comisiones especiales del servicio, las que no se encuentran enumeradas en la clasificación precedente.</p> <p>ARTÍCULO 53. LICENCIA. Es la cesación transitoria en el desempeño del cargo y funciones del Profesional de Policía, a solicitud propia y concedida por autoridad competente. La misma puede ser remunerada, sin derecho a sueldo, de maternidad, por adopción, aborto, por paternidad, por luto y especial.</p> <p>ARTÍCULO 54. LICENCIA REMUNERADA. Es la concedida por el Director General de la Policía Nacional hasta por dos (2) años con derecho a sueldo y prestaciones, previa solicitud del Profesional de Policía para realizar cursos en el país o en el exterior o para asistir a eventos que, en todo caso, resulten de interés para la Policía Nacional; lo anterior siempre y cuando los costos de la totalidad del curso o evento sean sufragados por entidades nacionales o extranjeras o por el interesado.</p> <p>PARÁGRAFO 1°. El personal al que se le otorgue licencia remunerada, deberá suscribir una póliza de cumplimiento por el valor total de los haberes cancelados por la Policía Nacional durante su vigencia, así como para garantizar la permanencia por el doble del tiempo de la licencia autorizada.</p> <p>PARÁGRAFO 2°. Los sueldos y prestaciones se pagarán como si se encontrase prestando sus servicios en la Dirección General de la Policía Nacional.</p> <p>PARÁGRAFO 3°. La licencia remunerada no da derecho al pago de pasajes ni viáticos para el Profesional de Policía ni de su familia.</p>	<p>ARTÍCULO 55. LICENCIA SIN DERECHO A SUELDO. El Director General de la Policía Nacional podrá conceder licencias no remuneradas al Profesional de Policía que, agotadas sus vacaciones, así lo solicite y acredite justa causa, hasta por noventa (90) días en el año, continuos o discontinuos; la intermitencia no dará lugar al inicio de un nuevo período.</p> <p>Esta licencia podrá prorrogarse hasta por treinta (30) días más y en este caso, el tiempo de la prórroga no se computará para efectos de la actividad policial, ni para el reconocimiento de prestaciones sociales.</p> <p>ARTÍCULO 56. LICENCIA DE MATERNIDAD O POR ADOPCIÓN. Es la cesación remunerada durante dieciocho (18) semanas en el ejercicio del cargo y función de la Profesional de Policía, por el nacimiento de su hijo o la entrega formal por adopción, de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes sobre la materia.</p> <p>ARTÍCULO 57. LICENCIA POR ABORTO. Cuando en el período de gestación sobrevenga el aborto, la licencia será de dos (2) a cuatro (4) semanas, según concepto médico de conformidad con las normas del Subsistema de Salud de la Policía Nacional.</p> <p>ARTÍCULO 58. LICENCIA POR PATERNIDAD. Es la cesación remunerada en el ejercicio del cargo y función, concedida por el término de ocho (08) días al Profesional de Policía, en los casos de nacimiento de su hijo o la entrega formal por adopción. En ambos casos, deberá certificar tal circunstancia.</p> <p>ARTÍCULO 59. LICENCIA POR LUTO. El Profesional de Policía, tendrá derecho a una licencia por luto de cinco (05) días, cuando ocurra el fallecimiento del cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil.</p> <p>ARTÍCULO 60. LICENCIA ESPECIAL. El Director General de la Policía Nacional podrá conceder licencia sin derecho a sueldo ni prestaciones sociales, al Profesional de Policía cuyo cónyuge o compañero (a) permanente, sea destinado en comisión al exterior y ostente la calidad de servidor público, hasta por un término igual al de la duración de la comisión. Este tiempo no se computará para efectos de la actividad policial ni para el reconocimiento de prestaciones sociales.</p> <p>ARTÍCULO 61. EXCUSA DEL SERVICIO POR INCAPACIDAD MÉDICA. Es la condición de inhabilidad física o mental del Profesional de Policía para desempeñar su cargo y funciones en forma total o parcial, prescrita por el médico u odontólogo y avalada bajo los parámetros establecidos por la Dirección de Sanidad de la Policía Nacional.</p> <p>ARTÍCULO 62. PERMISO. Es la ausencia temporal en el ejercicio de funciones del Profesional de Policía, con derecho a sueldo, siempre y cuando medie justa causa, lo anterior, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Director General de la Policía Nacional.</p> <p>ARTÍCULO 63. VACACIONES. El Profesional de Policía tendrá derecho a treinta (30) días calendario de descanso remunerado, por cada año de servicio continuo.</p> <p>ARTÍCULO 64. SUSPENSIÓN DISCIPLINARIA. Es la cesación temporal en el ejercicio de</p>
<p>las funciones y atribuciones del Profesional de Policía, producto de una decisión de autoridad disciplinaria.</p> <p>ARTÍCULO 65. INFORME SALIDA DEL PAÍS. El Profesional de Policía que se encuentre en servicio activo y requiera salir del país, informará previamente al Director General de la Policía Nacional el lugar de destino y la actividad a desarrollar.</p> <p>El personal de Profesionales de Policía que se encuentre en comisión en el exterior y desee efectuar un desplazamiento a un territorio distinto al país a donde fue destinado, deberá informar dicha situación y el motivo del mismo al Director General de la Policía Nacional.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV.</p> <p style="text-align: center;">DE LA SUSPENSIÓN, RESTABLECIMIENTO Y SEPARACIÓN EN MATERIA PENAL DEL PROFESIONAL DE POLICÍA</p> <p>ARTÍCULO 66. SUSPENSIÓN EN EL EJERCICIO DE FUNCIONES Y ATRIBUCIONES. Cuando en contra de un Profesional de Policía se dicte medida de aseguramiento privativa de la libertad, el Director General de la Policía Nacional dispondrá su suspensión en el ejercicio de funciones y atribuciones. Contra la resolución que disponga la suspensión no procederá recurso alguno.</p> <p>Durante el tiempo de la suspensión, el Profesional de Policía recibirá las primas y subsidios, y el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su asignación básica mensual; el porcentaje restante, será retenido por la Tesorería General de la Policía Nacional hasta que se emita decisión que ponga fin al proceso penal.</p> <p>PARÁGRAFO. Cuando la sentencia definitiva fuere condenatoria, las sumas retenidas pasarán a formar parte de los recursos propios de la entidad encargada del reconocimiento y pago de las pensiones o asignaciones de retiro del personal de la Policía Nacional.</p> <p>ARTÍCULO 67. RESTABLECIMIENTO EN EL EJERCICIO DE FUNCIONES Y ATRIBUCIONES. Con fundamento en la decisión expedida por autoridad judicial competente que otorgue la libertad al Profesional de Policía, el Director General de la Policía Nacional dispondrá su restablecimiento en el ejercicio de funciones y atribuciones; dicha determinación, surtirá efectos administrativos a partir del momento en que el uniformado se presente en la dependencia de talento humano a que haya lugar.</p> <p>A partir de la fecha del restablecimiento en el ejercicio de funciones y atribuciones, el uniformado devengará la totalidad de sus haberes.</p> <p>ARTÍCULO 68. SEPARACIÓN TEMPORAL. El Profesional de Policía que sea condenado por delitos culposos mediante sentencia ejecutoriada, a la pena principal de prisión o arresto por la justicia ordinaria o penal militar y policial, será separado en forma</p>	<p>temporal del servicio activo por un término igual al de la pena impuesta, a partir de la fecha de ejecutoria y sin perjuicio de las penas accesorias.</p> <p>El acto administrativo de ejecución será expedido por el Director General de la Policía Nacional.</p> <p>PARÁGRAFO 1°. Igualmente será separado en forma temporal el personal al que se le hubiere impuesto como pena accesoria la interdicción de derechos y funciones públicas, por la comisión de delitos culposos y por el tiempo que determine la sentencia.</p> <p>PARÁGRAFO 2°. El tiempo de la separación temporal no se considerará como de servicio para efecto alguno y por tanto, el Profesional de Policía no tendrá derecho a devengar sueldos, primas, ni prestaciones sociales.</p> <p>ARTÍCULO 69. DEVOLUCIÓN DE HABERES. El Profesional de Policía suspendido en el ejercicio de funciones y atribuciones que mediante sentencia judicial ejecutoriada sea absuelto, favorecido con cesación de procedimiento o preclusión de la investigación, tendrá derecho a que se le reintegre mediante acto administrativo suscrito por el Director General de la Policía Nacional, el porcentaje de la asignación básica retenida y se le reconozca dicho período como tiempo de servicio, para todos los efectos.</p> <p>PARÁGRAFO 1°. En los casos en que opere el principio de oportunidad o se decrete la prescripción, no procederá el reintegro de los haberes retenidos ni el reconocimiento del tiempo de suspensión como de servicio y dichas sumas, pasarán a formar parte de los recursos propios de la entidad encargada del reconocimiento y pago de las pensiones o asignaciones de retiro del personal uniformado de la Policía Nacional.</p> <p>PARÁGRAFO 2°. Cuando el tiempo de la suspensión en el ejercicio de funciones y atribuciones, sea superior al de la condena de prisión o arresto impuesta por la autoridad judicial, el uniformado tendrá derecho a que se le devuelva el excedente de los haberes retenidos y se le reconozca dicho período, como tiempo de servicio.</p> <p>ARTÍCULO 70. EMPLEO DEL PROFESIONAL DE POLICÍA SUSPENDIDO. El Profesional de Policía que sea suspendido en el ejercicio de funciones y atribuciones, podrá ser empleado en labores auxiliares de carácter técnico o administrativo dentro de la institución policial, previa solicitud de parte y autorización concedida por juez competente, siempre que éstas no impliquen el manejo de armas, bienes o dineros.</p> <p>PARÁGRAFO. El período durante el cual el Profesional de Policía cumpla las labores determinadas en el inciso precedente, no se considerará como tiempo de servicio, ni dará lugar a la evaluación del desempeño.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO V.</p> <p style="text-align: center;">FORMA DE DISPONER SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL DE PROFESIONALES DE POLICÍA</p>

ARTÍCULO 71. AUTORIDADES COMPETENTES Y CLASIFICACIÓN DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS. Las situaciones administrativas del personal de Profesionales de Policía, se dispondrán por las autoridades y mediante los actos administrativos descritos en cada caso así:

1. Por Resolución Ministerial:

- a. Comisiones al exterior, por un término mayor a noventa (90) días.
- b. Comisiones en el exterior, a lugares diferentes a su país sede.
- c. Comisiones en la administración pública o entidades privadas.
- d. Comisiones especiales al exterior mayores a noventa (90) días

2. Por Resolución del Director General de la Policía Nacional.

- a. Comisiones al exterior, hasta por noventa (90) días.
- b. Comisiones especiales al exterior, hasta por noventa (90) días.
- c. Comisiones especiales al interior.
- d. Licencias remuneradas y sin derecho a sueldo.
- e. Licencias especiales.

3. Por Orden Administrativa de Personal de la Dirección General de la Policía Nacional.

- a. Destinaciones.
- b. Traslados de una unidad policial a otra.
- c. Comisiones en el país, superiores a quince (15) días.

4. Por Orden del Día de las Direcciones, Regiones, Metropolitanas, Departamentos, Oficinas Asesoras y Escuelas de Policía.

- a. Comisiones en el país, hasta por quince (15) días.
- b. Licencias de maternidad o por adopción.
- c. Licencia por aborto.
- d. Licencias por paternidad
- e. Licencias por luto.

- f. Encargos.
- g. Permisos.
- h. Vacaciones.
- i. Traslados al interior de la unidad policial.
- j. Franquicia
- k. Las demás situaciones especiales relacionadas con el servicio.

PARÁGRAFO 1°. El Director General de la Policía Nacional, podrá delegar en el Comandante de Región de Policía, la facultad de trasladar dentro de la jurisdicción de la Región, a los Profesionales de Policía que así lo soliciten, siempre y cuando dependan administrativa y operativamente de los comandos de Metropolitanas o Departamento de Policía que la integran.

PARÁGRAFO 2°. Cuando se presenten modificaciones en la estructura orgánica interna de la Policía Nacional, el Director General de la Policía Nacional dispondrá la autoridad competente para expedir las órdenes del día.

ARTÍCULO 72. OBLIGATORIEDAD DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO. El Profesional de Policía que sea destinado en comisión de estudio o le sea autorizada licencia remunerada, deberá prestar sus servicios en la institución policial, por un tiempo mínimo equivalente al doble del que hubiere permanecido en la correspondiente situación administrativa.

PARÁGRAFO 1°. El Profesional de Policía que sea seleccionado por la Policía Nacional para adelantar los cursos en materia aeronáutica en las fases teórica y práctica y haya aprobado el mismo, está obligado a prestar sus servicios dentro de la especialidad por un tiempo equivalente al triple de la duración del curso realizado.

En el evento de no aprobar el curso, el Profesional de Policía está obligado a prestar sus servicios en la institución policial por un tiempo equivalente a la duración del curso realizado.

PARÁGRAFO 2°. Se exceptúa de lo dispuesto en este artículo, al Profesional de Policía que sea retirado por cualquier otra causal diferente al retiro por solicitud propia.

ARTÍCULO 73. PÓLIZA DE CUMPLIMIENTO. El Profesional de Policía que se encuentre en comisión de estudios o licencia remunerada y que exceda los noventa (90) días, deberá constituir una póliza de cumplimiento de la obligación de permanencia en el servicio en favor de la Policía Nacional, expedida por una compañía de seguros legalmente establecida en el país y que cubra el cien por ciento (100%) del valor de los gastos generados por estas.

La póliza deberá ser constituida por el Profesional de Policía una vez se expida el acto administrativo que confiere la respectiva situación administrativa, la cual será aprobada por la Policía Nacional y se hará efectiva por esta en caso de incumplimiento.

ARTÍCULO 74. AUXILIARES DE LAS AGREGADURÍAS. Los Profesionales de Policía a partir de los veinte (20) años de servicio, podrán ser destinados en comisión al exterior, para desempeñar el cargo y funciones como auxiliares de las agregadurías policiales.

TÍTULO V.

DEL RETIRO

**CAPÍTULO ÚNICO.
DEFINICIÓN Y CAUSALES**

ARTÍCULO 75. RETIRO. Es la situación por la cual el Profesional de Policía, sin perder el grado, cesa en la obligación de prestar el servicio de policía.

El retiro del Profesional de Policía, será dispuesto por acto administrativo suscrito por el Director General de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 76. CAUSALES DE RETIRO. El retiro de los Profesionales de Policía se clasificará según su forma y causales como se indica a continuación:

1. Retiro temporal con pase a la reserva
 - a. Por solicitud propia.
 - b. Por llamamiento a calificar servicios.
 - c. Por disminución de la capacidad psicofísica para la actividad policial.
2. Retiro absoluto
 - a. Por incapacidad absoluta o permanente.
 - b. Por destitución.
 - c. Por voluntad del Director General de la Policía Nacional.
 - d. Por no superar la escala de medición de la norma de Evaluación del Desempeño.
 - e. Por desaparecimiento.
 - f. Por muerte.
 - g. Por separación absoluta.
 - h. Por decisión judicial o administrativa.
 - i. Por inhabilidad sobreviniente.

El retiro del Profesional de Policía por la causal descrita en el literal c del numeral 2, se someterá al concepto previo de la Junta de Evaluación y Clasificación para Profesionales de Policía.

ARTÍCULO 77. RETIRO POR SOLICITUD PROPIA. El Profesional de Policía podrá solicitar su retiro del servicio activo de la Policía Nacional en cualquier tiempo.

El Director General de la Policía Nacional, podrá acceder o no a la solicitud de retiro teniendo en consideración las razones de seguridad y necesidades especiales del servicio.

ARTÍCULO 78. RETIRO POR LLAMAMIENTO A CALIFICAR SERVICIOS. El Profesional de Policía, podrá ser retirado por esta causal única y exclusivamente cuando cumpla los requisitos para hacerse acreedor a una asignación de retiro. El Director General de la Policía Nacional dispondrá el retiro por esta causal.

ARTÍCULO 79. RETIRO POR DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD PSICOFÍSICA PARA LA ACTIVIDAD POLICIAL. El Profesional de Policía declarado no apto por la Junta Médico Laboral o Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía, de conformidad con las disposiciones vigentes sobre la materia y aplicables al personal uniformado de la Policía Nacional, será retirado por esta causal.

PARÁGRAFO. Se podrá mantener en servicio activo al Profesional de Policía que haya sido declarado no apto con reubicación laboral y sus capacidades puedan ser aprovechadas en actividades administrativas, docentes, de instrucción o aquellas destinadas a fortalecer las relaciones entre el ciudadano y la institución policial.

ARTÍCULO 80. RETIRO POR INCAPACIDAD ABSOLUTA O PERMANENTE. El Profesional de Policía será retirado por esta causal, de conformidad con las disposiciones vigentes en materia de incapacidad absoluta o permanente, aplicables al personal uniformado de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 81. RETIRO POR DESTITUCIÓN. El Profesional de Policía que sea sancionado disciplinariamente con fallo de destitución ejecutoriado, será retirado del servicio activo de la Policía Nacional.

Cuando el fallo definitivo de destitución sea suscrito por la respectiva autoridad nominadora, no se requerirá de la expedición de otro acto administrativo para disponer el retiro por esta causal.

ARTÍCULO 82. RETIRO POR VOLUNTAD DEL DIRECTOR GENERAL DE LA POLICÍA NACIONAL. Por razones del servicio y en forma discrecional, el Director General de la Policía Nacional, podrá disponer el retiro de los Profesionales de Policía con cualquier tiempo de servicio, previa recomendación de la Junta de Evaluación y Clasificación para Profesionales de Policía.

PARÁGRAFO 1°. La facultad para disponer el retiro de los Profesionales de Policía a que se refiere el presente artículo, podrá ser delegada en los Directores de las Direcciones, Comandantes de Policía Metropolitana, Departamentos de Policía y Directores de las Escuelas de Formación para el personal de Profesionales de Policía bajo su mando, observando el procedimiento que sobre el particular se señale en cuanto a la composición y recomendaciones, respecto de la Junta de Evaluación y Clasificación para Profesionales de Policía que se establezca en cada una de las

unidades en virtud de la delegación.

PARÁGRAFO 2º. Los funcionarios competentes serán responsables por la decisión que adopten de conformidad con la Constitución y la Ley.

ARTÍCULO 83. RETIRO POR NO SUPERAR LA ESCALA DE MEDICIÓN DE LA NORMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. El Profesional de Policía será retirado cuando no supere la escala de medición, de conformidad con lo dispuesto en la norma para la evaluación del desempeño del personal uniformado de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 84. RETIRO POR DESAPARECIMIENTO. Al Profesional de Policía en servicio activo que desapareciere sin que se vuelva a tener noticia de él durante treinta (30) días, una vez vencido dicho término, se le declarará provisionalmente desaparecido mediante acto administrativo expedido por parte del Director General de la Policía Nacional, previa verificación para determinar las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

Una vez transcurridos dos (02) años desde la fecha en que se haya declarado provisionalmente desaparecido al Profesional de Policía, aquel será retirado por desaparecimiento.

ARTÍCULO 85. RETIRO POR MUERTE. El Profesional de Policía será retirado por muerte, una vez se acredite este hecho con el registro civil de defunción.

ARTÍCULO 86. SEPARACIÓN ABSOLUTA. El personal de Profesionales de Policía que sea condenado por la justicia ordinaria o penal militar y policial mediante sentencia ejecutoriada, a la pena principal de prisión o arresto por la comisión de delitos dolosos, será separado en forma absoluta del servicio activo de la Policía Nacional, mediante acto administrativo suscrito por el Director General de la Policía Nacional y no podrá volver a pertenecer a la misma.

PARÁGRAFO 1º. Se exceptúa de lo dispuesto en el inciso anterior, al personal cuya pena sea impuesta por la Justicia Penal Militar y Policial, y se trate de delitos contra el servicio o en aquellos en que la pena no sea superior a dos (2) años de prisión; en consecuencia, procederá la separación temporal.

PARÁGRAFO 2º. Las sumas retenidas al uniformado durante el período de suspensión en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, pasarán a formar parte de los recursos propios de la entidad encargada del reconocimiento y pago de las pensiones o asignaciones de retiro del personal de la Policía Nacional; y las sumas liquidadas con posterioridad a la fecha de ejecutoria de la respectiva providencia, serán retornadas al Presupuesto General de la Nación. En lo que refiere al tiempo de la suspensión, este no se tendrá en cuenta para efectos laborales.

ARTÍCULO 87. RETIRO POR DECISIÓN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA. Cuando mediante decisión de autoridad judicial, se imponga la pérdida del empleo o cargo público, o la inhabilidad por autoridad administrativa para ejercer y desempeñar cargos públicos, el Profesional de Policía será retirado del servicio activo de la Policía Nacional.

De igual forma procederá el retiro por esta causal, cuando el Profesional de Policía sea acoja al principio de oportunidad dentro del proceso penal y éste sea concedido por la autoridad judicial competente.

ARTÍCULO 88. RETIRO POR INHABILIDAD SOBREVINIENTE. El Profesional de Policía, que haya sido sancionado disciplinariamente tres (03) o más veces en los últimos cinco (05) años, por faltas gravísimas o graves, o leves dolosas o por las tres, las cuales se encuentren ejecutoriadas, será retirado del servicio activo y no podrá volver a pertenecer a la Policía Nacional.

TÍTULO VI.

DE LA REINCORPORACIÓN Y EL LLAMAMIENTO

CAPÍTULO ÚNICO.

REINCORPORACIÓN, LLAMAMIENTO ESPECIAL AL SERVICIO Y RESERVAS

ARTÍCULO 89. REINCORPORACIÓN AL SERVICIO ACTIVO. El Profesional de Policía retirado a solicitud propia o por llamamiento a calificar servicios, podrá ser reincorporado por convocatoria que efectúe el Director General de la Policía Nacional, previo concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación para Profesionales de Policía.

ARTÍCULO 90. LLAMAMIENTO ESPECIAL AL SERVICIO. El Gobierno en cualquier tiempo podrá llamar en forma especial al servicio, al personal de Profesionales de Policía que haya sido retirado con pase a la reserva, de conformidad con lo establecido en la Ley 1861 de 2017 y normas que la reglamenten, modifiquen, adicionen o deroguen.

ARTÍCULO 91. CONSERVACIÓN DE LA ANTIGÜEDAD. El personal de Profesionales de Policía que sea reincorporado o llamado en forma especial al servicio en virtud de lo dispuesto en los artículos anteriores, ingresará con la misma antigüedad que tenía al momento del retiro.

ARTÍCULO 92. REINTEGRO AL SERVICIO ACTIVO POR DECISIÓN JUDICIAL. Cuando la autoridad judicial competente disponga a través de sentencia ejecutoriada, el reintegro a la institución del Profesional de Policía retirado, este ingresará a la misma categoría y distinción que ostentaba al momento del retiro.

ARTÍCULO 93. RESERVA ACTIVA. El Profesional de Policía que integra la reserva policial, podrá hacer parte de la Reserva Activa de la Policía Nacional, junto con los agentes, suboficiales, nivel ejecutivo y oficiales que hayan sido retirados por solicitud propia, llamamiento a calificar servicios o disminución de la capacidad psicofísica.

PARÁGRAFO. Para hacer parte de la reserva activa, se deberán superar los requisitos establecidos en el artículo 33 de la Ley 1979 de 2019 o demás normas que la modifiquen adicionen o deroguen.

TÍTULO VII.

DISPOSICIONES VARIAS

CAPÍTULO ÚNICO.

NORMAS TRANSITORIAS

ARTÍCULO 94 TRANSITORIO. CAMBIO VOLUNTARIO DE PATRULLEROS A LA CATEGORÍA DE PROFESIONALES DE POLICÍA. Podrán cambiarse a la categoría de Profesionales de Policía de acuerdo con su antigüedad y las vacantes existentes, los Patrulleros en servicio activo que reúnan los siguientes requisitos:

1. Presentar solicitud escrita al Director General de la Policía Nacional.
2. No tener antecedentes penales o fiscales.
3. No encontrarse privado de la libertad como consecuencia de un proceso penal.
4. No tener pliego de cargos ejecutoriado por conductas constitutivas de faltas gravísimas en materia disciplinaria.
5. No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos cinco (5) años.
6. Haber sido nombrado e ingresado al escalafón del Nivel Ejecutivo en el grado de Patrullero con posterioridad al 31 de diciembre de 2004.
7. Tener concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación para Profesionales de Policía.

PARÁGRAFO TRANSITORIO 1º. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el Director General de la Policía Nacional tendrá un (1) año para efectuar la convocatoria y el cambio a la categoría de Profesionales de Policía, del personal de Patrulleros en servicio activo que así lo soliciten.

El Patrullero que en vigencia de la convocatoria se encuentre privado de la libertad como consecuencia de un proceso penal o con pliego de cargos ejecutoriado por conductas constitutivas de faltas gravísimas en materia disciplinaria, si resultare absuelto, podrá solicitar el cambio voluntario a esta categoría, dentro de los seis (6) meses siguientes a la ejecutoria de la decisión.

PARÁGRAFO TRANSITORIO 2º. El cambio voluntario del personal de Patrulleros a la

categoría de Profesionales de Policía, se hará conservando la antigüedad que ostentaba en el respectivo grado.

TÍTULO VIII.

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I.

DE LA SUSPENSIÓN E INCORPORACIÓN

ARTÍCULO 95. SUSPENSIÓN DE INCORPORACIÓN. A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, suspéndase el proceso de selección e incorporación de aspirantes a Patrullero del Nivel Ejecutivo de la Policía Nacional.

CAPÍTULO II.

UNIFORMES

ARTÍCULO 96. USO DEL UNIFORME. Los Profesionales de Policía en servicio activo y los estudiantes en proceso de formación para Profesionales de Policía, usarán uniformes de conformidad con las normas vigentes.

PARÁGRAFO 1º. El Ministro de Defensa Nacional queda facultado para autorizar el uso del uniforme al Profesional de Policía de la reserva policial que desempeñe cargos en la Administración Pública, cuando tal uso se considere necesario o conveniente para el apropiado desempeño de sus funciones.

PARÁGRAFO 2º. El uso del uniforme obliga a la observancia de las normas reglamentarias sobre su porte y somete a quien lo utilice a las correspondientes acciones correctivas o disciplinarias. El Profesional de Policía de la reserva policial que vista el uniforme con la debida autorización, tiene derecho a los honores para su grado, pero no podrá ejercer el mando dentro de la institución policial.

ARTÍCULO 97. PROHIBICIÓN USO DEL UNIFORME. El Profesional de Policía separado en forma absoluta o destituido de la Policía Nacional, perderá el derecho a usar el uniforme, las condecoraciones y los distintivos que le hubieren sido conferidos.

ARTÍCULO 98. PROHIBICIÓN USO DEL UNIFORME FUERA DEL PAÍS. El Profesional de Policía que viaje al exterior en vacaciones, licencia o asuntos particulares no podrá utilizar el uniforme policial mientras permanezca en territorio extranjero, a menos que cuente con autorización expresa del Ministro de Defensa Nacional.

**CAPÍTULO III.
RÉGIMEN ESPECIAL**

ARTÍCULO 99. RÉGIMEN ESPECIAL. En el marco del mandato constitucional, entiéndase como el conjunto de normas de contenido legal y reglamentario que buscan salvaguardar las condiciones especiales en materia de carrera, salarial, prestacional, pensional, de asignación de retiro y disciplinaria, propias de los integrantes de la Fuerza Pública, aplicables a los uniformados en servicio activo de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 100. SUJECIÓN. El personal de Patrulleros que voluntariamente se haya cambiado a la categoría de Profesionales de Policía, se sujetará en su integridad al régimen especial de carrera establecido en la presente Ley, así como a las demás disposiciones que en materia salarial, prestacional, pensional y de asignación de retiro se expidan para la nueva categoría.

**CAPÍTULO IV.
DE LA APLICACIÓN DE OTRAS NORMAS**

ARTÍCULO 101. APLICACIÓN DE OTRAS DISPOSICIONES. Al personal de Profesionales de Policía le serán aplicables las disposiciones legales y reglamentarias en materia penal militar o policial, disciplinaria, de evaluación del desempeño, evaluación de la capacidad psicofísica, del sistema de salud, entre otras, cuyos destinatarios sean los uniformados de la fuerza pública y particularmente de la Policía Nacional.

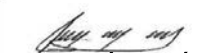
Además, le serán aplicables las disposiciones que hagan referencia al personal uniformado de la Fuerza Pública o de la Policía Nacional.

En lo no dispuesto en la presente Ley, cuando las normas hagan referencia al personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales, Agentes y estudiantes de las escuelas de formación, deberá incluirse al personal de estudiantes para Profesional de Policía y Profesionales de Policía.


ARTÍCULO 102. DESTINATARIOS PARA EFECTOS SALARIALES, PRESTACIONALES, PENSIONALES Y DE ASIGNACIÓN DE RETIRO. Los Profesionales de Policía como integrantes de la Fuerza Pública, serán destinatarios de las Leyes 4a de 1992, 923 de 2004 y demás normas que las modifiquen, adicionen o deroguen.

El Gobierno reglamentará lo concerniente en materia salarial, prestacional, pensional y de asignación de retiro para el personal de Profesionales de Policía.


ARTÍCULO 103. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su promulgación.


JUAN DIEGO GÓMEZ JIMÉNEZ
Senador de la República


GERMÁN ALCIDES BLANCO A.
Representante a la Cámara


JOSÉ LUIS PÉREZ OYUELA
Senador de la República


CARLOS ARDILA ESPINOZA
Representante a la Cámara


BERNER ZAMBRANO ERASO
Senador de la República


PAOLA HOLGUÍN
Senadora de la República


ERNESTO MACÍAS TOVAR
Senador de la República

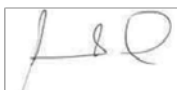

JAIME ENRIQUE DURÁN B.
Senador de la República





JOHN HAROLD SUÁREZ VARGAS
Senador de la República

MAURICIO PARODI DIAZ
Representante a la Cámara



JAIME ARMANDO YEPES M.
Representante a la Cámara



GUSTAVO LONDOÑO GARCÍA
Representante a la Cámara


JOSÉ VICENTE CARREÑO CASTRO
Representante a la Cámara


LUIS EDUARDO DÍAZGRANADOS
Senador de la República

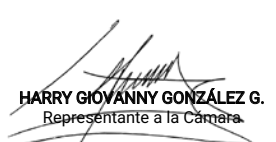

JUAN DAVID VÉLEZ
Representante a la Cámara

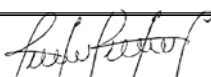

JOSÉ JAIME USATEGUI P.
Representante a la Cámara


RICARDO ALFONSO FERRO LOZANO
Representante a la Cámara


ATILANO ALONSO GIRALDO A.
Representante a la Cámara


JAIME FELIPE EZADA POLANCO
Representante a la Cámara


HARRY GIOVANNY GONZÁLEZ G.
Representante a la Cámara



NEVARDO ENEIRO RINCÓN V.
Representante a la Cámara


ANATOLIO HERNÁNDEZ LOZANO
Representante a la Cámara



JUAN MANUEL DAZA IGUARÁN
Representante a la Cámara


ASTRID SÁNCHEZ MONTES
Representante a la Cámara


HÉCTOR JAVIER VERGARA SIERRA
Representante a la Cámara


CHRISTIAN M. GARCÉS ALJURE
Representante a la Cámara


MARÍA FERNANDA CABAL M.
Senadora de la República


JONATÁN TAMAYO PÉREZ
Senador de la República


LIDIO ARTURO GARCÍA TURBAY
Senador de la República

SECCIÓN DE LEYES
SENADO DE LA REPÚBLICA – SECRETARÍA GENERAL – TRAMITACIÓN
LEYES

Bogotá D.C., 25 de noviembre de 2020

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de Ley No. 364/20 Senado "POR LA CUAL SE CREA LA CATEGORÍA DE PROFESIONALES DE POLICÍA DE LA POLICÍA NACIONAL, SE ESTABLECE EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CARRERA, SE DICTAN NORMAS RELACIONADAS CON EL BIENESTAR DEL PERSONAL Y OTRAS DISPOSICIONES", me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por los Honorables Senadores JUAN DIEGO GÓMEZ JIMÉNEZ, JOSÉ LUIS PÉREZ OYUELA, BERNER ZAMBRANO ERASO, PAOLA HOLGUIN MORENO, ERNESTO MACÍAS TOVAR, JAIME DURÁN BARRERA, JOHM HAROLD SUÁREZ, LUIS EDUARDO DIAZGRANADOS, MARÍA FERNANDA CABAL, JONATAN TAMAYO PÉREZ, LIDIO ARTURO GARCÍA; y los Honorables Representantes GERMÁN ALCIDES BLANCO, CARLOS ARDILA ESPINOZA, MAURICIO MARODI DÍAZ, JAIME ARMANDO YEPES, GUSTAVO LONDOÑO, VICENTE CARREÑO, JUAN DAVID VELEZ, JAIME USCÁTEGUI, RICARDO FERRO, ATILANO GIRALDO, JAIME LOZADA POLANCO, HARRY GONZÁLEZ, NEVARDO RINCÓN, ANATOLIO HERNÁNDEZ, JUAN MANUEL DAZA, ASTRID SÁNCHEZ, HECTOR VERGARA, CHRISTIAN GARCÉS. La materia de que trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión SEGUNDA Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones Constitucionales y Legales.

GREGORIO ELJACH PACHECO
Secretario General

PRESIDENCIA DEL H. SENADO DE LA REPÚBLICA – NOVIEMBRE 25 DE 2020

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

CÚMPLASE

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

ARTURO CHAR CHALJUB

SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

GREGORIO ELJACH PACHECO

CONTENIDO

Gaceta número 1388 - jueves, 26 de noviembre de 2020

SENADO DE LA REPÚBLICA

Págs.

PROYECTOS DE LEY

Proyecto de ley número 357 de 2020 Senado, por la cual se modifican la Ley 1496 de 2011 1

Proyecto de ley número 363 de 2020 Senado, por medio de la cual se implementan medidas para promover, garantizar, desarrollar y consolidar la economía campesina y la agricultura familiar y se dictan otras disposiciones..... 7

Proyecto de ley número 364 de 2020 Senado, por la cual se crea la categoría de profesionales de policía de la Policía Nacional, se establece el régimen especial de carrera, se dictan normas relacionadas con el bienestar del personal y otras disposiciones 15