



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXI - N° 1126

Bogotá, D. C., jueves, 22 de septiembre de 2022

EDICIÓN DE 10 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
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 194 DE 2022 SENADO

por la cual se formulan lineamientos para la política pública, social a favor de las tiendas y panaderías de barrio o vecinales del país y se dictan otras disposiciones.

PROYECTO DE LEY NO. _____ DE 2022 SENADO/CÁMARA

"POR LA CUAL SE FORMULAN LINEAMIENTOS PARA LA POLÍTICA PÚBLICA SOCIAL A FAVOR DE LAS TIENDAS Y PANADERÍAS DE BARRIO O VECINALES DEL PAÍS, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES."

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

ARTÍCULO 1° Objeto. Establecer lineamientos de política pública social para el fortalecimiento, formalización y generación de empleo a través de las tiendas y panaderías de barrio o vecinales del país, como aliados estratégicos y parte de la cadena de suministro de los productos de primera necesidad para el país.

ARTÍCULO 2° Definición. Para efectos de la presente Ley se entiende tienda o panadería de barrio como aquel establecimiento de comercio, legalmente constituido, que se dedica al expendio de productos alimenticios y de primera necesidad, ubicado en las zonas barriales y rurales, cuyos activos del establecimiento no superen las un mil (1.000) UVT. Quedan excluidos de esta condición los establecimientos, que aun cuando comercialicen los productos indicados en la definición, expendan bebidas embriagantes, o derivados del tabaco, en cualquier cantidad.

ARTÍCULO 3° Lineamientos. Son lineamientos de la política pública nacional de las tiendas y panaderías de barrio o vecinales del país, entre otros, los siguientes:

- Reconocer a las tiendas y panaderías de barrio o vecinales como parte de la cadena de comercialización y suministro de productos alimentarios y de aseo de la canasta básica y de primera necesidad de los hogares colombianos.
- Incluir a las tiendas y panaderías de barrio o vecinales del país en los programas de promoción y acompañamiento a microempresas.
- Generar los mecanismos suficientes para fortalecer los sistemas de información y consolidación de censo nacional para que los entes territoriales puedan realizar programas de focalización en beneficio de esta población.
- Mejorar la capacidad de las tiendas y panaderías, así como de los hogares colombianos, para acceder al mercado de alimentos y generación de ingresos.
- Establecer mecanismos para promover la asociatividad a pequeña escala.
- Promover programas educativos para el fortalecimiento de esta población, a nivel nacional a través del SENA, o quien haga sus veces.
- Evaluar la pertinencia del reconocimiento de las competencias y aprendizajes obtenidos con la experiencia laboral la incorporación al Sistema Nacional Cualificaciones.
- Junto con el Ministerio de Educación Nacional, se establecerán los criterios para facilitar que los estudiantes de educación superior puedan realizar las prácticas laborales y profesionales en apoyo a las tiendas y panaderías de barrio y vecinales del país. Lo anterior en observancia al principio de autonomía de que gozan las Instituciones de Educación Superior.
- Crear la Ruta para la formalización de las tiendas de barrio y vecinales del país mediante la cual se avanzará en los esfuerzos por unificar y reducir los trámites correspondientes.

- Crear una línea de crédito para tiendas y panaderías de barrio y vecinales con plazos especiales a cargo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, Bancolombia y el Fondo Nacional de Garantías. Se considerará el acceso preferente a mujeres cabeza de hogar, adultos mayores, personas con discapacidad, así como a quien demuestre por medio de los criterios que establezca el Gobierno Nacional, que tiene a su cargo personas con discapacidad. Se incluirá a las tiendas y panaderías de barrio y vecinales en los beneficios de la Ley 2157 de 2021.
- Articular las acciones territoriales y nacionales en favor de las tiendas y panaderías de barrio y vecinales del país, bajo los parámetros del orden nacional establecidos en torno a la Seguridad Alimentaria y Nutricional y planes de abastecimiento.
- Promocionar programas de formalización laboral y de ahorro para la vejez a través de BEPS o cotización a pensión, para fortalecer y mitigar condiciones de pobreza de la población independiente, al ser adultos mayores.

Parágrafo. La política pública nacional de tiendas y panaderías de barrio y vecinales del país estará a cargo del Ministerio de Comercio Industria y Turismo en articulación con las Cámaras de Comercio del país.

ARTÍCULO 4° Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional promoverá la generación de programas de formación empresarial y el acceso a los mismos, por parte del personal que trabaja en tiendas y panaderías de barrio. Asimismo, desarrollará acciones para facilitar la certificación y evaluación de sus competencias laborales.

Se creará una línea de formación especial para mejorar las capacidades y uso de las tecnologías de la información, ventas e-commerce, negocios tecnológicos, domicilios y relacionados.

Parágrafo. El Gobierno Nacional coordinará acciones con el sector público y privado en departamentos y municipios, para garantizar el acceso de esta población a diferentes programas de formación pertinentes, relacionados con cadenas de abastecimiento local y regional, logística, ventas, educación económica y financiera, contabilidad, marketing, salubridad, entre otros.

ARTÍCULO 5° Incorporación en los planes nacionales de seguridad alimentaria, nutricional y de abastecimiento. Incorporar las tiendas y panaderías de barrio y vecinales como actores estratégicos en los planes sectoriales, nacionales y territoriales que se creen para garantizar la seguridad alimentaria, nutricional y de abastecimiento en el país. De esta manera, se deberá incluir lineamientos a su favor en el Plan Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, así como en la Política de seguridad alimentaria y nutricional y en la Política Pública de Abastecimiento, o lo que lo sustituya y que formule el Gobierno Nacional, en desarrollo de sus funciones Constitucionales y legales.

Parágrafo. En desarrollo de estos planes, las alcaldías y gobernaciones crearán programas para el fortalecimiento empresarial de las tiendas de barrio y vecinales del país y la incorporación especial a los programas sociales y de bienestar de las mujeres y adultos mayores a cargo de estos micronegocios.

ARTÍCULO 6° Acompañamiento y Seguimiento a la Implementación de la Política Pública. Con el propósito de realizar una efectiva implementación de la Política Pública, el Gobierno Nacional con las entidades territoriales, realizarán amplia difusión de la misma y de sus

beneficios, brindarán acompañamiento en los procesos de postulación, inscripción y seguimiento de los beneficiarios de las medidas dispuestas en la presente ley.

ARTÍCULO 7º. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE incluirá dentro de la Encuesta Nacional de Micronegocios, un módulo especial para la captura y seguimiento de información estadística sobre tiendas y panaderías de barrio y vecinales, en los términos de la presente Ley.

ARTÍCULO 8º Subsidios y contribuciones para los servicios públicos domiciliarios. Conforme al criterio de solidaridad y redistribución dispuesto en el artículo 87.3 de la Ley 142 de 1994 y con lo dispuesto en el Decreto 302 de 2000 o el que lo sustituya y demás Decretos reglamentarios, las tiendas y panaderías de barrio y vecinales de que trata esta ley, quedarán como suscriptores de la categoría "tienda y panadería vecinal" cuya contribución será igual a cero para efectos del pago de los servicios públicos domiciliarios. Las empresas de servicios públicos deberán darle aplicación a esta norma de manera obligatoria, cuya aplicación se hará a partir de la vigencia de esta ley.

El Gobierno Nacional dentro de los seis meses siguientes a la expedición de la presente Ley, reglamentará el tránsito a dicha categoría del servicio comercial especial denominada "tienda y panadería vecinal" a favor de las tiendas, panaderías de barrio y vecinales del país en los términos de la presente Ley.

Esta subcategoría especial no incluye tiendas de cadena, grandes superficies ni franquicias.

ARTÍCULO 9º Declárase el día nacional de la tienda y panadería de barrio o vecinal el segundo sábado del mes de agosto.

ARTÍCULO 10º Vigencia. Esta Ley rige a partir del momento de su promulgación.

De los honorables congresistas,


ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA
 Senadora de la República
 Partido Político MIRA


MANUEL VIRGÚEZ PIRAQUIVE
 Senador de la República
 Partido Político MIRA


CARLOS EDUARDO GUEVARA
 Senador de la República
 Partido Político MIRA


IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
 Representante a la Cámara por Bogotá
 Partido Político MIRA

PROYECTO DE LEY NO. _____ DE 2022 SENADO/CÁMARA

"POR LA CUAL SE FORMULAN LINEAMIENTOS PARA LA POLÍTICA PÚBLICA SOCIAL A FAVOR DE LAS TIENDAS Y PANADERÍAS DE BARRIO O VECINALES DEL PAÍS, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVO DEL PROYECTO

La presente iniciativa tiene como objetivo reconocer la actividad económica y social de más de 500 mil tiendas y panaderías de barrio o vecinales del país como parte de la economía popular colombiana, su aporte al PIB nacional y su aporte a la reactivación económica después de la pandemia Covid-2019.

Adicionalmente se reconoce el aporte de los tenderos y tiendas de barrio o vecinales del país a la Seguridad Alimentaria y Nutricional y de Abastecimiento del país ya que son los principales suministradores de los alimentos y productos de primera necesidad de los hogares colombianos.

Finalmente pretende formular algunos lineamientos para la política pública nacional a su favor, crear algunos beneficios a su favor en materia de formación, apoyo financiero, en materia de servicios públicos, entre otros, y establecer el día nacional del tendero de barrio o vecinal.

II. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Se estima que en Colombia existen unas 500 mil tiendas, y que estas representan más de la mitad del total de las ventas de productos alimenticios. Estas tiendas de barrio no solo aportan a la economía de miles de familias, generan empleo, abastecen de productos básicos a los habitantes de los barrios, sino que también pueden aportar a la identidad cultural de los territorios, por la cercanía, tradición, venta de productos típicos, entre otros.

No existen datos precisos sobre el número de tiendas barriales o vecinales, número de trabajadores, ingresos promedio mensuales o anuales porque los estudios estadísticos que tiene el DANE o Fenalco, agrupa a todos los tipos de micronegocios o microestablecimientos que ofrecen servicios automotrices y de transporte, servicios de telefonía o internet, alojamiento, entre otros, como se muestra en la siguiente imagen de la última Encuesta Micronegocios 2022 del DANE.

Gráfico 6. Variación bienal de la cantidad de micronegocios según actividad económica (Porcentaje) Total Nacional I Trimestre (2022º/2020)



Fuente: DANE, EMICRON.

(1) Incluye: recolección, tratamiento y disposición de desechos, recuperación de materiales.

(2) Incluye: Actividades financieras y de seguros, inmobiliarias, profesionales, servicios administrativos, información y comunicaciones.

Fuente: DANE 2020, Boletín Técnico Encuesta de Micronegocios (EMICRON)

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/micro/bol-micronegocios-12022.pdf>

Explica el DANE (2020), la Encuesta de Micronegocios proporciona información estadística de los propietarios(as) de micronegocios (trabajadores(as) por cuenta propia o patronos (as) empleadores(as)) con 9 o menos personas ocupadas dedicados a: la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; explotación de minas y canteras; industrias manufactureras; construcción; comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; transporte y almacenamiento; alojamiento y servicios de comida; actividades inmobiliarias y demás servicios. Los propietarios(as) son identificados previamente en los capítulos de ocupados y micronegocios de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

A pesar del panorama poco estudiado de los tenderos y tiendas de barrio y vecinales, el proyecto es importante porque estamos hablando de una realidad evidente de las miles de tiendas a nivel nacional que surten con los productos alimenticios y de aseo de la canasta básica a los hogares colombianos.

Según Fenalttiendas de la Federación Nacional de Comerciantes Empresarios, Fenalco, existen aproximadamente 500.000 tiendas de barrio a nivel nacional, con 14.4 millones de metros cuadrados de exhibición y que generan más de 1.7 millones de empleos. No obstante, según la información de Confecámaras, en la actualidad hay 112.265 tiendas de barrio y supermercados registrados bajo el código CIU 4711, es decir, solo el 22% son formales.

Del gran universo de las 500.000 tiendas de barrio, el 60% suministran productos de la canasta básica, 60% están legalmente constituidas, 52% es decir, más de la mitad son administradas por mujeres que en su mayoría son madres cabeza de familia y su edad promedio está por los

42 años.

El 57% de estos establecimientos atienden a consumidores que se ubican en los estratos 1, 2 y 3, que por lo general privilegian la cercanía y la compra en pequeñas cantidades. Además, el 20% de las tiendas tienen más de 20 años de antigüedad, de 5 a 10 años el 16%, de 2 a 5 años el 26% y el 38% menos de 2 años.

Lo anterior quiere decir que muchos de estos establecimientos no han sido registrados bajo la totalidad de las normativas, y este se convierte en otro de los impedimentos para lograr la digitalización de los comercios.

De acuerdo con Fenalttiendas, las tiendas de barrio hacen parte del pequeño comercio en el que se cuentan 719.000 establecimientos que incluyen papelerías, carnicerías, salsamentarías, charcuterías, panaderías, misceláneas y droguerías, entre otros clasificados en 54 categorías¹.

Adicionalmente, una de las características fundamentales de las tiendas y panaderías de barrio y vecinales, según Conalttiendas es: cercanía a zonas residenciales, horarios flexibles, fian, venta al menudeo, de calidad, amistad con los tenderos o panaderos, precios muy competitivos para las familias colombianas, entre otros.

Es por esto que el presente proyecto de ley reconocer la labor y acercar los programas académicos de formación técnica para la capacitación en áreas como las finanzas, el mercadeo, la producción, asociatividad y formalización.

También se debe tener en cuenta beneficios especiales sobre los lugares donde se encuentran las tiendas y panaderías debido a que usualmente la mayoría de ellos trabajan en el mismo lugar en el que residen y abren la tienda todos los días, lo cual no permite la existencia de otros espacios de esparcimiento o de realización de otro tipo de actividades.

Según un estudio elaborado por Correa Bernal y otros, las largas jornadas de trabajo de las tiendas de barrio y el poco margen de ganancia, hace que no reciban capacitación y entren en un círculo de pobreza donde no hay conocimiento de los procesos tecnológicos, financieros, de ahorro, manipulación de alimentos, entre otros y por ende, no avanzan o crecen las respectivas iniciativas².

RECOMENDACIONES DE LA FAO EN SU ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO DE TIENDAS DE ALIMENTOS EN ÁREAS URBANAS DE BAJOS RECURSOS EN LATINOAMÉRICA.

La Organización De Las Naciones Unidas Para La Agricultura y La Alimentación -FAO- realizó un estudio en 2010³ sobre la importancia de las tiendas de barrio y vecinales en latinoamérica, y estableció que son el centro fundamental de la provisión de alimentos en las zonas urbanas, no solo como establecimientos de comercio en pequeña escala, sino por razones culturales

¹ <https://www.portafolio.co/economia/tiendas-de-barrio-enfrentan-impuestos-inseguridad-y-competencia-509381>

² Correa Bernal, D.; Martínez Castaño, F. Ag.; Nieto Ramírez, M. y Samiento Triviño, G. S. (2018). La calidad de vida laboral de los tenderos. Revista Plútos, 8(2), 48-59.

³ FAO (2010). ANÁLISIS SOCIOECONÓMICO DE TIENDAS DE ALIMENTOS EN ÁREAS URBANAS DE BAJOS RECURSOS EN LATINOAMÉRICA. Documento de trabajo <https://www.fao.org/3/as334s/as334s.pdf>

propuestas de países latinoamericanos como Colombia.

Dentro de las recomendaciones finales se encuentran las siguientes:

1) Promover la asociación, pero a pequeña escala. Este es un proceso que debe construirse desde las comunidades y que se promueve la formación de grupos de empresarios relativamente pequeños y con objetivos modestos. Algunos organismos multilaterales como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) han canalizado recursos en esa dirección.

2) Ofrecer capacitación. Dice el informe: "El Estado, a nivel nacional y municipal, debe promover una educación financiera básica durante la secundaria, para que una porción amplia de la población cuente con las herramientas para gestionar y liderar empresas."

3) Mejorar la oferta de alimentos saludables. Dice el Informe: *Es necesario facilitar el aprovisionamiento de frutas y verduras de manera que los productos saludables se vendan tan ampliamente como los industrialmente procesados lo cual requiere cambios tanto en el funcionamiento a gran escala de las cadenas de producción y comercialización de alimentos, como en el grado de participación de las organizaciones de tenderos.* Allí el Estado debe crear mercados transparentes, con reglas de juego claras y equitativas es por ello que se requiere de la asociatividad para mejorar el poder de negociación, el transporte y acopio de productos, y mecanismos de crédito y acceso a capital.

4) Usar tecnología simple y ampliamente disponible: Sugiere la FAO: "Las cooperativas o pequeñas asociaciones de tenderos podrían crear sistemas de información de precios muy sencillos mediante el uso de la creciente funcionalidad (y decreciente precio) de los celulares, lo cual alteraría el gran desequilibrio en el acceso a la información que existe en el mercado".

5) Ofrecer valor agregado para la diferenciación. "Las tiendas venden fundamentalmente lo mismo, y a los mismos precios. La ventaja competitiva de una tienda está dada casi que exclusivamente por su cercanía al cliente." Por esto es necesario capacitación para que los tenderos y panaderos del país puedan pensar en aportar un valor agregado o innovar en su negocio a través de productos autóctonos, uso de productos típicos o "de la abuela", etc. según la tradición y gustos de cada territorio.

AVANCES EN BOGOTÁ

En Bogotá, existe el DECRETO 064 DE 2011 "Por el cual se formula la política Distrital de Productividad, Competitividad y Desarrollo Socioeconómico de Bogotá D.C." en el cual el artículo 64 establece:

Artículo 64. Objetivos. Hacer efectivo el derecho a la seguridad alimentaria y nutricional, a través del fortalecimiento de la soberanía alimentaria y nutricional, la alimentación sana y la articulación de las políticas, de empleo y generación de ingresos con la garantía de acceso a los alimentos a un precio justo. De esta forma se alcanzará la seguridad alimentaria y el abastecimiento alimentario, con amplio acceso e inclusión de los sectores menos favorecidos a los alimentos, el desarrollo de complementos nutricionales y nutrirredes, la ampliación de las agropredes, y la cooperación efectiva entre productores, comerciantes tenderos y consumidores. Los consumidores estarán informados respecto a contenidos nutricionales y elementos que afectan la calidad de los alimentos tales como residuos peligrosos o presencia de transgénicos.

Adicionalmente, según la Organización De Las Naciones Unidas Para La Agricultura Y La Alimentación -FAO⁴, las tiendas de barrio de Bogotá juegan un papel clave en la distribución de alimentos en las zonas de más bajos recursos y por ello es necesario adoptar ciertas medidas que reconozcan sus características, necesidades, requerimientos y potencialidades de crecimiento.

Dice el Informe: "las tiendas logran ofrecer una canasta básica que incluye productos alimenticios y no alimenticios muy variados. La venta de alimentos no perecederos es prácticamente universal, pero una fracción considerable de las tiendas vende también productos frescos como frutas y verduras."

En este ámbito en 2016 se creó el programa "Tienda para todos" mediante el cual se han beneficiado cerca de 5.000 tenderos de Bogotá, que busca mejorar las condiciones de quienes tienen tiendas en la ciudad mediante capacitación en temas de eficiencia, bienestar y TICS, entre el 2016 y el 2020.

EXPLICACIÓN ARTICULADO

El artículo primero y segundo establece el objetivo del proyecto de ley y su alcance y la definición.

El artículo tercero y cuarto, establece los lineamientos básicos de la política pública nacional de las tiendas y panaderías de barrio o vecinales del país como su reconocimiento como microempresas, acompañamiento, impulso para la asociatividad, mecanismos para mejorar su inserción en el mercado, modernización tecnológica, formación, líneas de crédito, rutas de formalización, bienestar, afiliación a la seguridad social, entre otros.

El artículo quinto indica la incorporación de las tiendas y panaderías de barrio dentro de las estrategias correspondientes a los diferentes planes y estrategias en materia de seguridad alimentaria, nutricional y de abastecimiento, o lo que haga sus veces, en cumplimiento a los acuerdos internacionales sobre lucha contra el hambre y logro de ODS. Adicionalmente se articula a las alcaldías y gobernaciones para que se creen programas especiales a favor de los tenderos y panaderos de barrio con énfasis especial, en las mujeres y adultos mayores.

El artículo sexto y séptimo tiene que ver con la creación de principios para el acompañamiento y seguimiento a la Implementación de la Política Pública y para que dentro de las estadísticas a cargo del DANE, no solo se le reconozca como un establecimiento diferente dentro de los micronegocios del país, sino que se pueda hacer un seguimiento de su evolución y características socioeconómicas.

El artículo octavo crea una categoría especial en materia de servicio públicos para las tiendas y panaderías de barrio conforme al criterio de solidaridad y redistribución dispuesto en el artículo 87.3 de la Ley 142 de 1994 y con lo dispuesto en el Decreto 229 de 2002 o el que lo sustituya y demás Decretos reglamentarios. Esta subcategoría especial no incluye tiendas de cadena, grandes superficies ni franquicias.

⁴ Ibid.

El artículo noveno declara el día nacional de la tienda y panadería de barrio o vecinal el segundo sábado del mes de agosto.

III. MARCO LEGAL Y CONSTITUCIONAL

Colombia ha adaptado su marco normativo para el caso particular de seguridad alimentaria y nutricional.

El proyecto contribuiría en el alcance de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en el objetivo 2 "HAMBRE CERO.** Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible".

Sin embargo, queda mucho por hacer para alcanzar este ODS especialmente después del a Pandemia COVID 19 y la crisis social y económica provocada por los extensos paros sociales de 2021. Según la encuesta Pulzo social (DANE), antes de la pandemia el 90.9 % de los hogares consumía tres comidas al día. Para el 2020, el porcentaje se redujo, afectando a 1.6 millones de hogares. Por otro lado, la cifra de hogares que consume solo una comida al día, ascendió a 137.000.

Según Niñez ya, la situación de inseguridad alimentaria pone en riesgo al 54% de los hogares, pues al año 2015 se registra niños, niñas y adolescentes con un 10.8% desnutrición crónica, 1.6 % de desnutrición aguda y un 6.4 % con sobrepeso. Adicionalmente, se evidencia como la desnutrición crónica casi triplica el promedio nacional en las niñas y niños indígenas con un 29.6 %

MARCO CONSTITUCIONAL.

Establece el derecho a la alimentación equilibrada como un derecho fundamental de los niños y en cuanto a la oferta y la producción agrícola se establecen los deberes del Estado en esta materia.

POLÍTICA PÚBLICA DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL - CONPES 113
"Seguridad alimentaria y nutricional es la disponibilidad suficiente y estable de alimentos, el acceso y el consumo oportuno y permanente de los mismos en cantidad, calidad e inocuidad por parte de todas las personas, bajo condiciones que permitan su adecuada utilización biológica, para llevar una vida saludable y activa"

PLAN NACIONAL DE SEGURIDAD ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL - PNSAN Es el conjunto de objetivos, metas, estrategias y acciones que desde el Estado y la sociedad civil tiene como objeto proteger a la población del hambre y alimentación inadecuada, asegurar el acceso a los alimentos y coordinar intervenciones intersectoriales

LEY 905 DE 2004. Reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012 "Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y se dictan otras disposiciones". Establece lo siguiente a favor de las microempresas:

3. **Microempresa:**

a) **Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores o,**

b) **Activos totales excluida la vivienda por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes o,**

Artículo 17. Del Fondo Colombiano de Modernización y Desarrollo Tecnológico de las micro, pequeñas y medianas empresas, Fomipyme. Créase el Fondo Colombiano de Modernización y Desarrollo Tecnológico de las micro, pequeñas y medianas empresas, Fomipyme, como una cuenta adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, manejada por encargo fiduciario, sin personería jurídica ni planta de personal propia, cuyo objeto es la financiación de proyectos, programas y actividades para el desarrollo tecnológico de las Mipymes y la aplicación de instrumentos no financieros dirigidos a su fomento y promoción.

Artículo 31. Programas educativos para Mipymes y de creación de empresas. El Sena, las universidades e institutos técnicos y tecnológicos, sin perjuicio de su régimen de autonomía, considerarán lo dispuesto en la presente ley a efecto de establecer diplomados, programas de educación no formal, programas de extensión y cátedras especiales para las Mipymes y a promover la iniciativa empresarial.

Parágrafo. Apoyo del SENA a programas de generación de empleo. Se fortalecerá el trabajo del SENA con el fin de crear fuentes de empleo a través de programas establecidos, por personal calificado, con los estudiantes que terminen su capacitación, tendientes a organizar y asesorar la creación de nuevas Pequeñas, Medianas y Microempresas acorde con estudios previos de factibilidad de mercados, contribuyendo al desarrollo y crecimiento de las Mipymes. Así mismo las acreditará ante las entidades bancarias y financieras competentes que otorgan microcrédito. Se aclara que esto se hará con recursos de la parafiscalidad.

IV. IMPACTO FISCAL

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 7º de la Ley Orgánica 819 de 2003.

V. CIRCUNSTANCIAS O EVENTOS QUE PODRÍAN GENERAR CONFLICTOS DE INTERÉS

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.

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 con la producción e investigación agrícola; pequeños productores que se puedan beneficiar de la política de compra de cosechas; asociaciones y federaciones de agricultores, sin perjuicio de otras circunstancias que considere cada congresista de acuerdo a su caso.

De los honorables congresistas,


ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA
 Senadora de la República
 Partido Político MIRA


MANUEL VIRGÚEZ PIRAQUIVE
 Senador de la República
 Partido Político MIRA


CARLOS EDUARDO GUEVARA
 Senador de la República
 Partido Político MIRA


IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
 Representante a la Cámara por Bogotá
 Partido Político MIRA

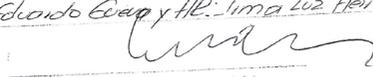
SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1992)

El día 21 del mes 09 del año 2022

se radió en su despacho el Proyecto de Ley N° 194 por el Legislativo N° 194 y cada uno de los requisitos de los artículos 139 y 140 de la Constitución

por: As. Paola Agudelo García, Manuel Virguez Piraquive, Carlos Eduardo Guevara y IR. Irma Luz Herrera R.


 SECRETARIO GENERAL

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

Bogotá D.C., 21 de septiembre de 2022

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de Ley No.194/22 Senado **"POR LA CUAL SE FORMULAN LINEAMIENTOS PARA LA POLÍTICA PÚBLICA, SOCIAL A FAVOR DE LAS TIENDAS Y PANADERÍAS DE BARRIO O VECINALES DEL PAÍS, 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 ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA, MANUEL VIRGUEZ PIRAQUIVE, CARLOS EDUARDO GUEVARA VILLABÓN; y la Honorable Representante IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ. La materia de qué trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión **TERCERA** 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 – SEPTIEMBRE 21 DE 2022

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el precitado Proyecto de Ley a la Comisión **TERCERA** 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

ROY LEONARDO BARRERAS MONTEALEGRE

SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

GREGORIO ELJACH PACHECO

OFICIO DE ADHESIÓN Y AUTORÍA

OFICIO DE ADHESIÓN Y AUTORÍA PROYECTO DE LEY NÚMERO 85 DE 2022 SENADO

por la cual se prohíben progresivamente las prácticas de entretenimiento cruel con animales y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C., 21 septiembre de 2022.

Doctor
GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL
Senado de la República
Ciudad.

Asunto: Solicitud de inclusión de autoría al Proyecto de Ley 85 de 2022 (Senado) "**POR LA CUAL SE PROHIBEN PROGRESIVAMENTE LAS PRÁCTICAS DE ENTRETENIMIENTO CRUEL CON ANIMALES Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES**"

Cordial Saludo,

De manera respetuosa, las abajo firmantes solicitamos la inclusión, como autora del proyecto en mención, a la Honorable Representante a la Cámara por el Partido Cambio Radical, Dra. Adriana Carolina Arbeláez Giraldo. Para el efecto, amablemente le solicito publicar dicho trámite de conformidad con el procedimiento interno dispuesto para ello.

Agradecemos su atención.

Cordialmente,


Andrea Padilla Villarraga
Senadora de la República
Autora
Partido Alianza Verde


Carolina Arbeláez Giraldo
Representante a la Cámara
Autora
Partido Cambio Radical

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 79 DE 2022 SENADO

por medio del cual se aprueba el “Convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería”, adoptado por la Sexagésima Tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 1977.

<p>Bogotá, D.C. 20 de septiembre de 2022</p> <p>Senadora GLORIA INES FLORES PRESIDENTA COMISIÓN SEGUNDA PERMANENTE CONSTITUCIONAL Senado de la República</p> <p>ASUNTO: Informe de Ponencia del Proyecto de Ley No. 79 de 2022 Senado. "Por medio del cual se aprueba el convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería", adoptado por la sexagésima tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 1977.</p> <p>Cordial saludo.</p> <p>En cumplimiento del encargo realizado por la Mesa Directiva de la Comisión Segunda del Senado, procedo a rendir Informe de Ponencia al Proyecto de Ley No. 79 de 2022 Senado. "Por medio del cual se aprueba el convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería", adoptado por la sexagésima tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 1977.</p> <p>I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO</p> <p>El "Convenio sobre el Personal de Enfermería, 1977 (número 149)" ha sido presentado con anterioridad a consideración del Congreso de la República, cuando fue adoptado en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo, en virtud de lo establecido en el literal b), numeral 5, del artículo 19 de la Constitución de la OIT, obligación de sumisión a las autoridades competentes. Desde ese momento, según se desprende de los archivos del Ministerio del Trabajo, ha sido presentado en los años 2.001, 2002 y 2014.</p> <p>En esta ocasión el Proyecto de ley 079 de 2022 Senado fue radicado el 29 de julio de 2022, por el Gobierno Nacional y en cumplimiento de los artículos 150 numeral 16 y 189 numeral 2º de la Constitución Política de Colombia, por la entonces Ministra de Relaciones Exteriores, Martha Lucía Ramírez, y el exministro del Trabajo, Ángel Custodio Cabrera Báez. El mismo fue radicado en la <i>Gaceta del Congreso</i> número 891 de 2022.</p> <p>II. OBJETO DEL PROYECTO</p> <p>La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó el Convenio número 149 sobre el personal de enfermería (1977), con el propósito de facilitar a los países una herramienta que les permita atender las múltiples preocupaciones de estos trabajadores de la salud, como: la remuneración; las horas de trabajo, el descanso y vacaciones; protección de la salud; seguridad</p>	<p>social; oportunidades de formación inicial y continuada; organización del trabajo; oportunidades de hacer carrera; participación del personal de enfermería en la determinación de sus condiciones de trabajo y de vida en su conjunto, necesidades que permanecen vigentes.</p> <p>Este Convenio de acuerdo con información de la OIT, entró en vigor el 11 de julio de 1979 y a la fecha ha sido ratificado por cuarenta y un (41) países, es decir, el 22% de los Miembros de la OIT, de los cuales seis (6) pertenecen a América Latina y el Caribe, que representa el 17% de los países de la Región, siendo el último en ratificarlo <i>El Salvador</i>, el 30 de enero de 2013². Está conformado por un preámbulo y 16 artículos. Dichas normas fueron elaboradas de manera colaborativa con la Organización Mundial de la Salud (OMS) con el fin de promover y garantizar su plena aplicación.</p> <p>II.1 Principales elementos del Convenio</p> <p>El Convenio comprende todas las categorías de personal que presta asistencia y servicios de enfermería, sea cual fuere el lugar donde ejercen sus funciones. Todo Estado que ratifique el Convenio se obliga a adoptar y poner en práctica una política de servicios y de personal de enfermería, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, y encaminada a asegurar la asistencia de enfermería necesaria para llevar a la población al nivel de salud más elevado posible. En particular, deberá tomar medidas para garantizar al personal de enfermería una educación y formación apropiadas, condiciones de empleo y trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.</p> <p>Deberá prever las exigencias básicas en materia de formación del personal de enfermería y la supervisión de esta formación. Igualmente, deberá precisar las condiciones de ejercicio de la profesión y adoptar medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal sobre las decisiones que les afectan.</p> <p>La determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y trabajadores interesados. La solución de los conflictos se tratará de lograr por medio de la negociación entre las partes, o por medio de un procedimiento que dé garantías de independencia y de imparcialidad, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario.</p> <p>El personal de enfermería deberá gozar de condiciones al menos equivalentes a las de los demás trabajadores del Estado correspondiente, en materia de horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales pagadas, licencia de educación, licencia de maternidad, licencia de enfermedad y seguridad social. Todo Estado que ratifique el Convenio deberá esforzarse en mejorar su legislación en materia de higiene y de seguridad en el trabajo, adaptándola a las</p> <p>¹ Informe VII (i) Empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, Conferencia Internacional del Trabajo reunión 61ª, 1976. ² Organización Internacional del Trabajo, Organización Internacional del Trabajo, Ratificación del C149 - Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149). http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/P?n=100013000:NO:1300:P1300_INSTRUMENT_ID:312294 (revisada el 14 de septiembre de 2022).</p>
---	--

características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que éste se realiza.

El Preámbulo del Convenio indica explícitamente que en muchos países escasea el personal de enfermería calificado, que el personal existente a veces se utiliza de una manera inadecuada, y que esto constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces. El artículo 2. 2) del Convenio reconoce la necesidad de afrontar el déficit persistente de personal de enfermería calificado mejorando su situación y sus condiciones de trabajo, e insta a los Estados Miembros a que adopten las medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería: a) una educación y una formación apropiadas al ejercicio de sus funciones, y b) condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.

Además, el Convenio recuerda que el personal de enfermería está amparado por distintos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, entre ellos, los instrumentos sobre la discriminación, sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, sobre la duración del trabajo, las vacaciones pagadas y la licencia pagada de estudios, sobre la seguridad social y los servicios sociales, y sobre la protección de la maternidad y la protección de la salud de los trabajadores. Sin embargo, considera que, teniendo en cuenta las condiciones particulares en que se desempeña la enfermería, es necesario completar las normas anteriormente mencionadas, con otras medidas específicas destinadas a garantizar las condiciones de trabajo y vida plenas del personal de enfermería.

Desde sus primeros años de existencia, la OIT ha hecho un llamado de alerta a la situación y las condiciones de trabajo que vive el personal de enfermería. Uno de los primeros escenarios en el que se abordó esta problemática fue en la Conferencia Internacional del Trabajo (1930), en la cual se adoptó la Recomendación sobre las horas de trabajo al personal de enfermería³. Posteriormente, la Conferencia adoptó la Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69), que incluye una sección sobre las condiciones de trabajo y la situación de los médicos y de los miembros de profesiones afines, como el personal de enfermería. En estos instrumentos, fue explícito que para garantizar la calidad adecuada de la atención médica es necesario garantizar una situación y unas condiciones de trabajo apropiadas al personal de enfermería, los médicos y otros trabajadores del sector de la salud⁴.

Posteriormente, en 1966, el Comité de Expertos en Enfermería debatió acerca de la escasez de todo tipo de personal de enfermería, de la existencia de métodos diferentes para garantizar su provisión adecuada y de la necesidad de establecer normas de formación, contratación y empleo. El Comité de Expertos en Enfermería también recaló que, además del reconocimiento de las calificaciones de enfermería, también influyen en la calidad del personal de enfermería factores como las condiciones de trabajo, la falta de oportunidades para la capacitación y para hacer carrera⁵.

³ IT (1976). Empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, Informe VII (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 61.ª reunión, Ginebra, pág. 1.

⁴ Recomendación núm. 69, parte IV, Condiciones de trabajo y situación de los médicos y de los miembros de profesiones afines, párrs. 56 a 65.

⁵ OMS (1966). Comité de Expertos en Enfermería: Informe de la Quinta Reunión, Serie de Informes Técnicos de la OMS, núm. 347, Ginebra, pág. 11

La relación existente entre las malas condiciones de empleo y trabajo del personal de enfermería y la necesidad de contar con un número suficiente de personal de enfermería calificado es más imperiosa que nunca. Según un estudio realizado por la OIT en 2022, en todo el mundo el personal de enfermería asciende a un total de 27,9 millones de personas, de las que 19,3 millones (69%) son enfermeras y enfermeros profesionales, 6 millones (22%) son auxiliares de enfermería y 2,6 millones (9%) no se clasifican en ninguno de los dos grupos mencionados. El personal de enfermería es el grupo ocupacional más numeroso del sector de la salud, ya que representa aproximadamente en torno al 59% de la fuerza de trabajo de dicho sector⁶. La enfermería también está muy feminizada, ya que las mujeres representan el 89% del personal de enfermería en todo el mundo⁷.

Las cuestiones principales que más preocupan al personal de enfermería en el mundo son: la remuneración; las horas de trabajo (que a menudo son largas y exigen el trabajo por turnos en horarios poco convenientes); los periodos de descanso y las vacaciones; la inadecuada protección de la seguridad y la salud en el trabajo; la insuficiente cobertura de la seguridad social; la falta de oportunidades de formación; las prácticas en materia de efectivos de personal en los servicios; la organización del trabajo; la falta de oportunidades para hacer carrera; la escasa participación del personal de enfermería en general en la determinación de sus condiciones; y la falta de alojamientos.

II.II Problemática laboral en enfermería en Colombia

En Colombia contamos con 66.095 profesionales de enfermería y 273.359 auxiliares de enfermería, según cifras del Observatorio y la Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud del Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS) para el año 2018⁸.

De acuerdo con el Registro Único Nacional de Talento Humano en Salud (ReTHUS) para el 2017 el país contaba con 12,7 profesionales de enfermería, 23,4 médicos y 51,5 auxiliares de enfermería por cada 10.000 habitantes. Estas cifras evidencian una tasa de médicos y enfermeras de 36,3 por 10.000 habitantes, que se concentran en los departamentos de Cundinamarca, Santander, Atlántico, Antioquia y Valle del Cauca, y la Ciudad de Bogotá, D.C., mientras que el 46,5% de los auxiliares de enfermería se concentra en los departamentos de Antioquia y Valle del Cauca y en la ciudad de Bogotá D.C.

Según el Sistema de Protección Social no se cuenta con cifras actualizadas de empleo y desempleo en enfermería, ni información sobre contratación temporal y la subcontratación, tan frecuente en la actualidad (por cooperativas de trabajo y empresas temporales). Según los registros de la Planilla Integrada de Aportes -PILA- para el año 2018 el salario, base de cotización, promedio para un médico general fue de \$5.052.786, el de un profesional de enfermería \$2.638.410 y el de un auxiliar de enfermería \$1.191.604.

Existen diferencias significativas en el ingreso promedio de las profesiones de la salud, que se han mantenido durante los últimos años. Para 2016, medicina fue la profesión con mayor IBC, \$4.474.258 en promedio, de hecho, se encuentra entre las profesiones mejor remuneradas en el país, lo cual contrasta con el ingreso promedio de profesiones como

⁶ *Ibid.*, pág. 41.

⁷ OMS, CIE y Nursing Now (2020). Situación de la enfermería en el mundo 2020, op. cit., pág. xiii.

⁸ Ministerio de Salud y Protección Social. Política Nacional de Talento Humano en Enfermería y plan estratégico 2020-2030. Resignificando la profesión de Enfermería en Colombia. Pág., 11.

bacteriología (\$2.229.036), odontología (\$1.820.635) y fisioterapia (\$1.515.644) con remuneraciones por debajo de la media nacional de todas las disciplinas. Enfermería, con un IBC promedio de \$2.375.655, se encuentra en un puesto intermedio entre todas las profesiones de las diferentes áreas del conocimiento. La creciente feminización de las ocupaciones y profesiones de la salud ha estado acompañada por un ingreso promedio menor de las mujeres frente a sus pares hombres. Por ejemplo, para los profesionales (sin incluir medicina), el IBC de las mujeres resulta 2% por debajo de la media nacional y un 13% menos que el observado para los hombres⁹.

Los problemas estructurales del personal de enfermería pueden sintetizarse en al menos cinco (5) deficiencias: 1) Baja remuneración y contratación por tercerización o por orden de prestación de servicios, tanto de profesionales como auxiliares de enfermería, para quienes en estas condiciones no cuentan con una seguridad social adecuada, que se agudiza por la falta de pago oportuno del salario de varios meses. 2) Escaso reconocimiento laboral y económico, al no tener en cuenta la formación avanzada de los profesionales de enfermería que cuentan con especializaciones, maestrías y doctorados. 3) Insuficiente disponibilidad de elementos de bioseguridad adecuados para cubrir la demanda en todas las instituciones prestadoras de servicios, de manera eficaz y pertinente. 4) Inexistencia de planes institucionales para brindar atención psicológica y apoyo terapéutico al talento humano que aborda la crisis sanitaria. 5) La ratio enfermera-paciente no está equiparada al no existir la suficiente cantidad de personal de enfermería, que pueda atender de forma más individualizada, segura y de calidad¹⁰.

Por otra parte, la profesión de enfermería suele estar infravalorada como consecuencia de los estereotipos negativos que existen en la sociedad sobre las funciones del personal de enfermería¹¹. Los déficits de trabajo decente figuran como otro de los principales factores que determinan la escasez persistente de personal de enfermería. En Colombia, la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) señalan que actualmente se observa una pérdida de motivación para estudiar enfermería debido al escaso reconocimiento económico y social de la profesión y las precarias condiciones de trabajo. Esto ha llevado a muchos trabajadores del personal de enfermería a migrar a otros países¹².

Por medio del Convenio número 149, se busca tratar los múltiples retos a los que se enfrenta el personal de enfermería para proteger a dicho personal. El Convenio fija requisitos mínimos en los que se tienen en cuenta las condiciones particulares en las que trabaja el personal de enfermería y solicita la adopción de una política nacional para garantizar: i) educación y formación apropiadas para el ejercicio de sus funciones; ii) condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión; iii) disposiciones legislativas sobre seguridad e higiene del trabajo adaptadas a las características particulares del trabajo del personal de enfermería; iii) la

⁹ Gobierno de Colombia. *Política Nacional de Talento Humano en Salud*. Dirección de Desarrollo del Talento Humano en Salud. Bogotá D. C., Julio 10 de 2018. Pág. 27-30.

¹⁰ Velázquez & Jiménez. *Enfermería en Colombia en tiempos de la pandemia por coronavirus*. Vol. 17 No.2 May-Ago 2020. Cúcuta, Colombia. Pág.2.

¹¹ OIT (1976). Empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, Informe VII (1), op. cit., págs. 6 y 7.

¹² OIT. Conferencia Internacional del Trabajo 110. Reunión. "Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas". 2022. Pág. 64.

participación activa del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal sobre las decisiones que le afectan y; iv) negociaciones con el personal de enfermería sobre sus condiciones de empleo y de trabajo y los mecanismos y procedimientos de solución de conflictos.

Sobre este último punto, relacionado con las libertades sindicales, el derecho de negociación colectiva, la conciliación y, en general, mecanismos alternativos de resolución de conflictos, la CUT y la CTC también han señalado que, es difícil que los trabajadores del sector de la salud se sindicalicen, "sobre todo debido a la externalización masiva de los servicios de enfermería y al recurso frecuente a contratos precarios, conocidos como «órdenes de prestación de servicios». Informan de que el 70 por ciento del personal de enfermería del país está contratado con este tipo de contrato que, según la legislación nacional del trabajo, se enmarca en una relación de derecho civil y no en una relación de trabajo. Estos contratos de derecho civil son de corta duración, entre tres y seis meses, lo que plantea la amenaza siempre presente de la no renovación. Observan que esta práctica disuade al personal de enfermería de afiliarse o de constituir sindicatos, lo que da lugar a una tasa de sindicación extremadamente baja, de solo el 3 por ciento en el sector de la enfermería"¹³.

Conforme a un artículo académico, actualmente el trabajo del profesional de enfermería se enmarca en el contexto económico, social y político vigente; en este último aspecto, hay que anotar que, "como consecuencia de la aplicación de la Ley 100/93, se observa un deterioro de las condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, en razón a que se pasó de los sistemas de contratación fijos a los flexibles y provisionales, lo cual ha representado pérdida de la estabilidad laboral, incertidumbre, precariedad y desatención de la seguridad e higiene del trabajo y la seguridad social en enfermería"¹⁴.

Esta situación se agravó con la pandemia generada por el COVID-19, en su momento en múltiples medios de comunicación se denunció el trato discriminatorio, inequitativo e inhumano que estaba viviendo el personal de enfermería en medio de la emergencia sanitaria, a nivel nacional. En 2020, la presidenta de la seccional Cundinamarca de la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia, aseguró que en el punto más álgido de la emergencia sanitaria, se realizó una reunión encabezada por el ex presidente de la República Iván Duque Márquez (2018-2022), y autoridades médicas, a la cual el gremio no fue citado, aun cuando el personal de enfermería fue el directamente expuesto por su contacto constante con pacientes. Este gremio fue quién abanderó la primera línea de cuidado de los pacientes y, por ende, quienes tenían mayor exposición y riesgo de contagio del Covid-19¹⁵.

Mientras se exaltaban las labores del personal de enfermería, el anterior gobierno desconoció las condiciones mínimas de bioseguridad, pagos y transporte para su realizar trabajo. En palabras de una representante de la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia: "El

¹³ *Ibid.*, pág. 447.

¹⁴ Merchán & Jurado. "Nuevas condiciones laborales para el profesional de enfermería". Departamento de Salud Pública, Universidad de Caldas. Programa de Enfermería, Universidad Católica de Manizales. Pág. 9.

¹⁵ RCN Radio. Enfermeras denuncia trato discriminatorio del Gobierno en medio de emergencia de salud. 28 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.rcnradio.com/bogota/enfermerasdenuncian-trato-discriminatorio-del-gobierno-en-medio-de-emergencia-de-salud> (Revisado el 13 de septiembre de 2022).

Gobierno Nacional no priorizó la vinculación del Estado colombiano con el Convenio 149 de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce la necesidad del mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería¹⁶. De tal forma que, con otras organizaciones de enfermería enviaron una carta al Gobierno Nacional remitida a los ministros de Salud y Trabajo, alertando sobre esta situación agudizada con la emergencia que afrontó el país por el coronavirus.

Ante esta realidad, las medidas propuestas por el Convenio constituyen un importante paso para generar grandes avances en el desarrollo de un personal de enfermería cualificado y mejores condiciones laborales.

III. CONTENIDO DEL CONVENIO

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1977 en su sexagésima tercera reunión;

Reconociendo el cometido esencial que, en colaboración con las demás categorías de personal de los servicios de salud, desempeña el personal de enfermería para la protección y mejoramiento de la salud y bienestar de la población;

Reconociendo que el sector público, como empleador de personal de enfermería, debería desempeñar un papel activo en el mejoramiento de las condiciones de empleo y de trabajo del personal de enfermería;

Observando que la situación actual del personal de enfermería en numerosos países del mundo, caracterizada por la escasez de personal calificado y una utilización a veces inadecuada del personal existente, constituye un obstáculo para el desarrollo de servicios de salud eficaces;

Recordando que el personal de enfermería está amparado por numerosos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que fijan normas de alcance general en materia de empleo y condiciones de trabajo, tales como los instrumentos sobre la discriminación, sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, sobre la duración del trabajo, las vacaciones pagadas y la licencia pagada de estudios, sobre la seguridad social y los servicios sociales, y sobre la protección de la maternidad y la protección de la salud de los trabajadores;

Considerando que, habida cuenta de las condiciones particulares en que se desempeña esta profesión, conviene completar las normas generales arriba mencionadas con otras especialmente aplicables al personal de enfermería y destinadas a garantizarle una condición que corresponda a su función en el campo de la salud y que reciba su aceptación;

¹⁶ Ibid.

Haciendo constar que las normas que figuran a continuación han sido elaboradas en colaboración con la Organización Mundial de la Salud y que esta colaboración se proseguirá a fin de promover y garantizar su aplicación;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de mil novecientos setenta y siete, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre el personal de enfermería, 1977:

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, la expresión *personal de enfermería* comprende todas las categorías de personal que prestan asistencia y servicios de enfermería.
2. Este Convenio se aplica a todo el personal de enfermería, sea cual fuere el lugar en que ejerza sus funciones.
3. La autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrá adoptar disposiciones especiales para el personal de enfermería que presta asistencia y servicios de enfermería a título benévolo; tales disposiciones no deberán ser inferiores a las contenidas en el párrafo 2, a), del artículo 2 y en los artículos 3, 4 y 7 del presente Convenio.

Artículo 2

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio deberá elaborar y poner en práctica, según métodos apropiados a las condiciones nacionales, una política de servicios y de personal de enfermería que, en el marco de una programación general de los servicios de salud, cuando ésta exista, y dentro de los recursos disponibles para el conjunto de estos servicios, tenga por objeto prestar tales servicios en la cantidad y calidad necesarias para asegurar a la población el mayor nivel posible de salud.
2. En particular, tomará las medidas necesarias para proporcionar al personal de enfermería:
 - (a) una educación y una formación apropiadas al ejercicio de sus funciones; y
 - (b) condiciones de empleo y de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces de atraer y retener al personal en la profesión.
3. La política mencionada en el párrafo 1 de este artículo deberá formularse en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando éstas existan.

4. Dicha política deberá coordinarse con las relativas a los otros aspectos de la salud y a otras categorías de personal de los servicios de salud, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

Artículo 3

1. Las exigencias básicas en materia de instrucción y de formación de personal de enfermería y la supervisión de esta instrucción y de esta formación deberán ser previstas por la legislación nacional, o por las autoridades o los organismos profesionales competentes, habilitados al efecto por la legislación nacional.
2. La instrucción y la formación del personal de enfermería deberán coordinarse con la instrucción y la formación proporcionadas a los otros trabajadores en el campo de la salud.

Artículo 4

La legislación nacional precisará las condiciones que deben reunirse para tener derecho al ejercicio de la práctica de enfermería y reservar este ejercicio a las personas que reúnan dichos requisitos.

Artículo 5

1. Se tomarán medidas para fomentar la participación del personal de enfermería en la planificación de los servicios de enfermería y la consulta de este personal en la adopción de las decisiones que le afectan, según métodos apropiados a las condiciones nacionales.
2. La determinación de las condiciones de empleo y de trabajo deberá realizarse, de preferencia, mediante negociaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.
3. La solución de los conflictos que plantee la determinación de las condiciones de empleo se tratará de lograr por medio de la negociación entre las partes o por medio de procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación o el arbitraje voluntario, cuyo carácter garantice la confianza de las partes interesadas.

Artículo 6

El personal de enfermería deberá gozar de condiciones por lo menos equivalentes a las de los demás trabajadores del país correspondiente, en los aspectos siguientes:

- (a) horas de trabajo, incluidas la reglamentación y la compensación de las horas extraordinarias, las horas incómodas y penosas y el trabajo por turnos;
- (b) descanso semanal;
- (c) vacaciones anuales pagadas;
- (d) licencia de educación;

(e) licencia de maternidad;

(f) licencia de enfermedad;

(g) seguridad social.

Artículo 7

Todo Miembro deberá esforzarse, si fuere necesario, por mejorar las disposiciones legislativas existentes en materia de higiene y seguridad del trabajo adaptándolas a las características particulares del trabajo del personal de enfermería y del medio en que éste se realiza.

Artículo 8

Las disposiciones del presente Convenio, en la medida en que no se apliquen por vía de contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o por cualquier otro medio conforme a la práctica nacional y que se considere apropiado, habida cuenta de las condiciones particulares de cada país, deberán ser aplicadas por medio de la legislación nacional.

Artículo 9

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 10

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
 - (a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
 - (b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 16

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

IV. FUNDAMENTOS LEGALES Y CONSTITUCIONALES

El artículo 150 de la Constitución Política, faculta al Congreso de la República para "6. Aprobar o improbar los tratados que el Gobierno celebre con otros Estados o con entidades de derecho internacional. Por medio de dichos tratados podrá el Estado, sobre bases de equidad, reciprocidad y conveniencia nacional, transferir parcialmente determinadas atribuciones a organismos internacionales, que tengan por objeto promover o consolidar la integración económica con otros Estados".

La Carta Magna colombiana en el artículo 189 establece que, corresponde al Presidente de la República como Jefe de Estado, Jefe del Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa "Dirigir las relaciones internacionales. Nombrar a los agentes diplomáticos y consulares, recibir a los agentes respectivos y celebrar con otros Estados y entidades de derecho internacional tratados o convenios que se someterán a la aprobación del Congreso".

Que el artículo 241 de la Constitución Política de Colombia, consagra que a la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, por tanto, establece que una de sus funciones consiste en "Decidir definitivamente sobre la exequibilidad de los tratados internacionales y de las leyes que los aprueben. Con tal fin, el Gobierno los remitirá a la Corte, dentro de los seis días siguientes a la sanción de la ley. Cualquier ciudadano podrá intervenir para defender o impugnar su constitucionalidad. Si la Corte los declara constitucionales, el Gobierno podrá efectuar el canje de notas; en caso contrario no serán ratificados. Cuando una o varias normas de un tratado multilateral sean declaradas inexecutable por la Corte Constitucional, el Presidente de la República sólo podrá manifestar el consentimiento formulando la correspondiente reserva".

A la Comisión Segunda constitucional, tanto de Senado y Cámara, le corresponde estudiar en primer debate el proyecto de ley que busque ratificar o no un convenio o tratado internacional. De manera que, la aprobación que compete al Congreso de la República, el artículo 2º de la Ley 3ª de 1992 dispone que, las Comisiones Segundas constitucionales conocerán de "política internacional; defensa nacional y fuerza pública; tratados públicos; carrera diplomática y consular; comercio exterior e integración económica; política portuaria; relaciones parlamentarias, internacionales y supranacionales, asuntos diplomáticos no reservados constitucionalmente al Gobierno; fronteras; nacionalidad; extranjeros; migración; honores y monumentos públicos; servicio militar; zonas francas y de libre comercio; contratación internacional".

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

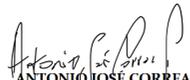
V. POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

En cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, consideramos que ningún congresista se vería inmerso en una situación en que la discusión o votación de este proyecto, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo en su favor.

VI. PROPOSICIÓN

Por las razones expuestas, presento PONENCIA POSITIVA y en consecuencia solicito a las y los senadores **DAR PRIMER DEBATE** al Proyecto de Ley No. 79 de 2022 Senado. "Por medio del cual se aprueba el convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería", adoptado por la Sexagésima Tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 1977.

Cordialmente,


ANTONIO JOSÉ CORREA
(Coordinador ponente)


IVAN CEPEDA CASTRO
Senador de la República


LIDIO GARCÍA TURBAY
Senador de la República

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el «Convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería», adoptado por la sexagésima tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 1977.

ARTÍCULO SEGUNDO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley 7ª de 1944, el «Convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería», adoptado por la sexagésima tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 1977, que por el artículo primero de esta Ley se aprueba, obligará a la República de Colombia a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

ARTÍCULO TERCERO: La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

El Congreso de Colombia
DECRETA:

CONCEPTOS JURÍDICOS

CONCEPTO JURÍDICO MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 115 DE 2021 SENADO

por la cual se promueve la participación de niñas, adolescentes y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

20220130361741

20220130361741

OAJ

Bogotá D.C., 21-09-2022

Senadora
H.S. Soledad Tamayo
soledad.tamayo@senado.gov.co
secretaria_general@senado.gov.co
leves@senado.gov.co
Ciudad.

Asunto: Proyecto de Ley 115 de 2021 Senado "Por la cual se promueve la participación de niñas, adolescentes y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas"

Cordial Saludo;

Revisado el proyecto de Ley citado en el asunto de la presente comunicación y, una vez consultado por esta Oficina Asesora Jurídica, a las dependencias competentes del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación (Dirección de Vocaciones y Formación en CTel, Dirección de Ciencias), nos permitimos manifestar que el proyecto objeto de estudio es viable para esta cartera, conforme a las siguientes consideraciones:

APORTES DIRECCIÓN DE VOCACIONES Y FORMACION EN C.T.E.I.

Concepto Técnico viabilidad – Proyecto de Ley 115 de 2021 Senado "Por la cual se promueve la participación de niñas, adolescentes y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas" en el marco de los programas Ondas, jóvenes investigadores e innovadores y Formación de alto nivel.

Resumen del Proyecto de Ley

El texto presenta un proyecto de ley cuyo objeto es promover la participación de niñas, mujeres y adolescentes en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, a través de la implementación de una política pública que de forma

coordinada con las diferentes entidades, incluya aspectos educativos y de vinculación laboral. Es por ello que, destinar recursos específicos para la formación de niñas, adolescentes en áreas STEM, orienta el argumento central del proyecto sustentando las brechas existentes en acceso y permanencia en las carreras asociadas a estos campos disciplinares, lo mismo que la escasa empleabilidad, inequidad en las oportunidades de ascenso y liderazgo, y diferenciales en la remuneración de las mujeres en estos campos de formación. El texto muestra referentes nacionales e internacionales y apunta a una problemática urgente dados los principios constitucionales que la sustentan.

Concepto técnico sobre pliego de modificaciones

Texto propuesto para segundo debate	Consideración técnica
Artículo 6. El Fondo Francisco José de Caldas destinará una partida presupuestal al apoyo de estudios de educación superior e instancias de investigación de las mujeres en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas en Colombia y en el exterior. Los recursos deberán incrementarse en términos reales en relación con las anteriores vigencias.	El Fondo Francisco José de Caldas en sí mismo no destina partidas presupuestales, las partidas se destinan desde los proyectos de inversión del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, vale la pena entonces, que se identifique el enfoque de género como un trazador presupuestal desde el proyecto de inversión alineado con la propuesta del actual Gobierno, en aras de que los recursos destinados al cierre de brechas queden estimados desde el proyecto y así se facilite el seguimiento a la ejecución presupuestal, de esta manera se promueve la inversión en temas de género tanto con recursos de PGN como del SGR.
Artículo 7. Estrategia de empleabilidad. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y el Ministerio de Trabajo desarrollará una estrategia de empleabilidad con la finalidad de garantizar las condiciones de acceso y vinculación laboral en equidad de las mujeres. El SENA desarrollará una oferta permanente que permita certificar y capacitar habilidades tecnológicas para	Debe tenerse en cuenta para la estrategia de empleabilidad lo planteado en la Misión Internacional de Sabios respecto a que el recurso humano se oriente en beneficio de lo local y regional, y que se promueva su permanencia en estas áreas, a fin de fortalecer el sistema de CTI nacional. Asimismo, esta estrategia debe buscar que se amplíe la capacidad del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación para abordar problemas hoy desatendidos y abrir nichos ocupacionales para el recurso humano que se ha venido preparando en temas de CTI.

niñas, adolescentes y mujeres de todo el país.	
Artículo 10°. Alianzas y cooperación internacional. El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, las entidades nacionales y territoriales, podrán aunar esfuerzos con los diferentes actores de la cooperación internacional, la academia, el sector privado y la sociedad civil con la finalidad de promover la participación de la mujer en las áreas de ciencia y tecnología.	No se evidencian cambios entre el texto propuesto para el segundo debate en comparación con el texto propuesto para el primer debate. Promover la inversión de recursos por parte de cooperación internacional para impulsar la participación de la mujer en áreas de ciencia y tecnología debe ser uno de los principales ejes de articulación del trabajo entre las entidades mencionadas. De base el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación actualmente cuenta con estrategias y programas que promueven la movilidad de las colombianas mediante becas pasantías para jóvenes investigadoras y mujeres profesionales en procesos de formación de alto nivel, este último de manera general (no focalizada).
Artículo nuevo. Participación en sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Se adiciona un numeral al artículo 16 de la ley 1286 de 2009, en los siguientes términos: 23. Proponer programas e iniciativas que permitan fortalecer la participación de la mujer en ciencia, tecnología e innovación en el país.	El artículo debería contemplar no solo la configuración de nuevos programas e iniciativas exclusivas, sino el fortalecimiento de procesos ya existentes que impulsen la participación de niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres en el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación. Si bien desde MinCiencias se tiene el programa +Mujer +Ciencia +Equidad, que se orienta específicamente a mujeres, el cual tiene como objetivo incentivar su vocación científica para así fortalecer su proyecto de vida trabajando aspectos de conexión, empoderamiento y liderazgo. Existen también otros programas como Ondas y Formación de Alto Nivel, que a pesar de no tener una orientación específica en temas de género y extender su oferta a toda la población, son mecanismos que fortalecen la participación de niñas, adolescentes y mujeres en ciencia, tecnología e innovación en el país y que bajo la dinámica que propone el Proyecto de Ley, con una asignación especial de recursos con enfoque de género
	orientados a cerrar la brecha de formación, empleabilidad y recursos podría lograr un mayor alcance y mejores resultados en el desarrollo de su propósito.

Consideraciones técnicas a la ponencia

- Se recomienda desde el Proyecto de Ley dejar enunciada la necesidad de desarrollar acciones de monitoreo y seguimiento, así como evaluaciones de impacto que den cuenta de la incidencia de las medidas empleadas y su relación con el cierre de brechas propuesto.

DIRECCION DE CIENCIAS

APORTES DIRECCIÓN DE CIENCIA

Aportes y recomendaciones al "Proyecto de ley No. 115 de 2021 Senado "Por la cual se promueve la participación de niñas, adolescentes y mujeres en Ciencia, Tecnología, ingeniería y matemáticas"

Desde la Dirección Técnica de Ciencia se realizan las siguientes recomendaciones:

Artículo 1 Objeto: Contemplar la etapa de diseño de política pública tal como se menciona en artículo 2. Con el fin de guardar una coherencia en el alcance.

Artículo 2:

Puntualizar en que consiste el verbo "atraer"

El Ministerio de Ciencia Tecnología e Innovación si bien liderará el proceso, se sugiere señalar las entidades del orden nacional que apoyarán o se articularán al mismo.

Artículo 3:

Entre los objetivos se le sugiere incluir uno que desarrolle la reducción de brechas laborales entre hombres y mujeres.

Revisar el numeral 9, no es claro en que consiste "atraer" talento femenino formado y especializado en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, con miras a combatir los estereotipos de género.

Artículo 4:

Se sugiere definir de una manera más precisa el objeto de la mesa, cuál es su propósito en el marco de la construcción e implementación de la política.

Artículo 5:

Es importante precisar si el Fondo Francisco José de Caldas destinará los recursos o a través del fondo se canalizarán los recursos para los fines expuestos. De igual manera, revisar si es el FFJC quien debe

Artículo 11:

Se sugiere revisar la redacción y alcance, debido a que se puede entender que en el marco del proyecto de ley y el diseño e implementación de la política pública cualquier actor de los que se menciona en el artículo 11 pueden aunar esfuerzos con actores Internacionales.

Quedamos atentos a cualquier inquietud y/o apoyo adicional que se requiera.

Cordialmente,



SANDRA LILIANA MARTINEZ LEON
Jefe de la Oficina Asesora Jurídica (E)

**CONCEPTO JURÍDICO SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 99 DE 2021 SENADO**

por la cual se amplía la población objeto del contrato de aprendizaje, se crea el contrato de aprendizaje extendido y se dictan otras disposiciones. Segundo debate.

<p>Doctor GREGORIO ELJACH PACHECO secretaria_general@senado.gov.co Secretario General Senado de la República Ciudad</p> <p style="text-align: center;">Asunto: Observaciones del SENA al Proyecto de Ley 99 de 2021 "Por la cual se amplía la población objeto del contrato de aprendizaje, se crea el contrato de aprendizaje extendido y se dictan otras disposiciones" – Segundo Debate.</p> <p>Respetado doctor Eljach reciba un cordial saludo.</p> <p>Hemos conocido el informe de ponencia para segundo debate sobre el proyecto de ley 99 de 2021 "Por la cual se amplía la población objeto del contrato de aprendizaje, se crea el contrato de aprendizaje extendido y se dictan otras disposiciones", por lo cual consideramos necesario reiterar las observaciones del SENA, respecto de la citada iniciativa y expresar que la nueva administración de la Entidad considera que el proyecto busca modificar aspectos esenciales de la figura del contrato de aprendizaje de que trata la Ley 789 de 2002 a través de lo que se denomina "la extensión de sus beneficios a población joven ya graduada", lo cual a nuestro juicio, desnaturaliza las particularidades y la esencia de esta figura, cuyas bondades están ampliamente probadas.</p> <p>Es preciso recordar que la Corte Constitucional en la sentencia C-038 de 2004, ha expresado con claridad la esencia del contrato de aprendizaje en los siguientes términos:</p> <p><i>"La Corte no comparte ninguna de las dos objeciones señaladas por el actor. Así, el contrato de aprendizaje tiene múltiples especificidades frente a un contrato de trabajo ordinario, puesto que su finalidad no es exclusivamente que el aprendiz preste un servicio personal al empleador, como sucede en la relación de trabajo ordinaria, ya que tiene otros elementos que le son característicos: así, estos contratos de aprendizaje buscan ante todo capacitar al aprendiz en un oficio determinado y facilitar su inserción en el mundo del trabajo. Estas finalidades del contrato de aprendizaje tienen claro sustento constitucional, pues no sólo es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran, sino que además el Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar (CP art. 54). Por consiguiente, debido a esas finalidades, el contrato de aprendizaje no sólo tiene sustento constitucional, sino que además puede ser distinguido de un contrato de trabajo ordinario, que carece de esos propósitos."</i></p>	<p>De acuerdo con la posición del tribunal constitucional, la adición normativa propuesta puede considerarse como regresiva, en tanto que, a personas que ya poseen el título respectivo, se les trata como estudiantes, sin serlo, lo que ocasiona un recorte a sus derechos laborales y contraria, por ende, las garantías consagradas en los artículos 25, 48 y 53 de nuestra carta magna.</p> <p>De otro lado; la extensión y flexibilización del contrato de aprendizaje genera incertidumbre con la remisión general de que trata el artículo 5 del citado proyecto, cuando señala que "en lo no regulado en esta ley serán aplicables las normas del contrato de aprendizaje tradicional, al contrato de aprendizaje extendido" en aspectos como regulación de cuotas de aprendizaje, monetización, sanciones, intermediación, entre otros, si se tiene en cuenta que plantea su objeto de cobertura en población ya graduada, es decir, que terminaron su desarrollo formativo, lo que genera dificultades en el control sobre las personas que pueden optar por esta nueva figura, puesto que no se encuentran activas dentro de un proceso académico.</p> <p>Hemos señalado que la remisión que hace el proyecto a distintas normas vigentes conlleva al incremento en los costos administrativos y humanos, que la Entidad no se encuentra en la capacidad de asumir y que no corresponden de manera sustancial a los objetivos de la formación ofrecida por el SENA.</p> <p>Finalmente; consideramos que la iniciativa además de alterar la esencia del contrato de aprendizaje puede generar riesgos importantes al modelo que sustenta la formación que el SENA imparte y podría conllevar a distorsionar la misionalidad de la Entidad.</p> <p>Abrazo,</p> <div style="text-align: right;">  JORGE EDUARDO LONDOÑO ULLOA Director General SENA </div> <p><small>Copia: Doctor Praxere José Ospino Rey - Secretario Comisión Séptima Senado comision_septima@senado.gov.co Carlos Alfonso Mayorga Prieto - Director Promoción y Relaciones Corporativas cmayorgap@sena.edu.co Luis Ernesto Durán - Coordinador Contrato de Aprendizaje leduran@sena.edu.co</small></p>
---	---

CONTENIDO

Gaceta número 1126 - jueves 22 de septiembre de 2022

SENADO DE LA REPÚBLICA
PROYECTOS DE LEY

	Págs.
Proyecto de ley número 194 de 2022 Senado, por la cual se formulan lineamientos para la política pública social a favor de las tiendas y panaderías de barrio o vecinales del país, y se dictan otras disposiciones.....	1
OFICIO DE ADHESIÓN Y AUTORÍA	
Oficio de adhesión y autoría, Proyecto de ley número 85 de 2022 Senado, por la cual se prohíben progresivamente las prácticas de entretenuimiento cruel con animales y se dictan otras disposiciones.	5
PONENCIAS	
Informe de Ponencia del Proyecto de ley número 79 de 2022 Senado, por medio del cual se aprueba el "Convenio 149 sobre el empleo y condiciones de trabajo y de vida del personal de enfermería", adoptado por la Sexagésima Tercera (63ª) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, con fecha 21 de junio de 1977.....	5
CONCEPTOS JURÍDICOS	
Concepto Jurídico Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación al Proyecto de ley número 115 de 2021 Senado, por la cual se promueve la participación de niñas, adolescentes y mujeres en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.....	9
Concepto Jurídico Servicio Nacional de Aprendizaje, al Proyecto de ley número 99 de 2021 Senado, por la cual se amplía la población objeto del contrato de aprendizaje, se crea el contrato de aprendizaje extendido y se dictan otras disposiciones. Segundo debate.....	10