



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - Nº 1589

Bogotá, D. C., lunes, 1 de septiembre de 2025

EDICIÓN DE 29 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 216 DE 2025 CÁMARA

por medio del cual se derogan y modifican unos artículos de la Ley 2179 de 2021, por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C. 12 de agosto de 2025

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General

Cámara de Representantes

Ciudad

Asunto: Radicación – Proyecto de Ley número 216 de 2025 Cámara, por medio del cual se derogan y modifican unos artículos de la Ley 2179 de 2021, por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la policía nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones.

Respetado Secretario:

De manera atenta y en virtud de lo dispuesto por los artículos 139 y 140 de la Ley 5ª de 1992, presentamos ante el Congreso de la República el proyecto de ley, *por medio del cual se derogan y modifican unos artículos de la Ley 2179 de 2021, por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la*

Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones; iniciativa legislativa que cumple con los requisitos legales de acuerdo con el orden de redacción previstos en el artículo 145 de la precitada ley.

En consecuencia, solicito al señor Secretario se sirva darle el trámite legislativo previsto en el artículo 144 de la Ley 5ª de 1992.

Cordialmente,

LUZ AYDA PÁSTRANA LOAIZA

Representante a la Cámara por el Departamento del Huila

PROYECTO DE LEY NÚMERO 216 DE 2025 CÁMARA

por medio del cual se derogan y modifican unos artículos de la Ley 2179 de 2021, por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 1°. **OBJETO.** La presente norma tiene como objeto, facilitar la gestión del talento humano en la Policía Nacional, teniendo en cuenta las capacidades logísticas, administrativas y financieras para la efectiva prestación del servicio de policía.

ARTÍCULO 2°. Deróguense el numeral 6 y los párrafos 3°, 4° y 8° del artículo 26 de la Ley 2179 del 2021 y modifíquese el numeral 3 el cual quedará, así:

(...)

3. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción. Este requisito no será exigible para la imposición de la quinta distinción.

(...)

ARTÍCULO 3°. Deróguese el literal J) del numeral 2 del artículo 58 de la Ley 2179 del 2021.

ARTÍCULO 4°. Deróguese el artículo 71 de la Ley 2179 del 2021.

ARTÍCULO 5°. Deróguese el numeral 6, parcialmente el párrafo 3° en lo que refiere a dicho numeral y el párrafo 5° del artículo 107 de la Ley 2179 del 2021, que modificó el artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000 y modifíquese el numeral 9 el cual quedará, así:

(...)

9. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional, durante la permanencia en el grado. Este requisito será exigible para ascender en la categoría de oficiales hasta el grado de Teniente Coronel, y en el nivel ejecutivo hasta el grado de Intendente Jefe.

(...)

ARTÍCULO 6°. Deróguese el numeral 11 del artículo 111 de la Ley 2179 del 2021, que adicionó cuatro numerales al artículo 55 del Decreto Ley 1791 de 2000.

ARTÍCULO 7°. Deróguese el artículo 112 de la Ley 2179 del 2021, que adicionó el artículo 55A al Decreto Ley 1791 de 2000.

ARTÍCULO 8°. Deróguese el numeral 6 y los párrafos 3°, 4° y 7° del artículo 116 de la Ley 2179 del 2021 y modifíquese el numeral 3 el cual quedará, así:

(...)

3. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción. Este requisito no será exigible para la imposición de la quinta distinción.

(...)

ARTÍCULO 9°. La presente ley rige a partir de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.


LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA
Representante a la Cámara por el Departamento del Huila

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS PROYECTO DE LEY NÚMERO 216 DE 2025

Dando cumplimiento al artículo 145 de la Ley 5ª de 1992, la exposición de motivos se estructura así:

1. Antecedentes Institucionales
2. Marco Normativo
3. Necesidad y justificación
4. Impacto fiscal
5. Declaración de impedimentos de la Ley 2003 de 2019 que modifica el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992

En consecuencia, se desarrollan los argumentos que motivan este proyecto de ley ordinaria a continuación.

1. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

La Ley 2179 de 2021, objeto de la presente propuesta establece entre otros aspectos propios del régimen de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, que como requisito para el otorgamiento de distinciones para el personal de patrulleros de policía y patrulleros del nivel ejecutivo, al igual que para el ascenso del personal de oficiales y nivel ejecutivo, cumplir, como mínimo con un año de servicio en los cargos operativos de los procesos misionales.

Por otra parte, estableció como requisito para el otorgamiento de las distinciones y como requisito de ascenso, el haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción. En este mismo sentido, como nueva causal de retiro absoluto, instituyó el no superar la validación de competencias.

2. MARCO NORMATIVO

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES Y LEGALES

El presente Proyecto de ley, se consolida a partir de las disposiciones constitucionales y legales que determinan la existencia de un régimen especial aplicable a quienes integran la Policía Nacional, reglas que no solo delimitan el marco de configuración normativa, sino que posibilitan la creación de otras con contenido específico para salvaguardar las condiciones especiales en materia de carrera, de educación y prestacional.

En este sentido, se traen a colación entre otras normas de orden legal, las relacionadas con la función que cumple la Policía Nacional y propias de su régimen de carrera relacionadas con los temas objeto de análisis en la presente iniciativa así:

• CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

ARTÍCULO 216. La fuerza pública estará integrada en forma exclusiva por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

Todos los colombianos están obligados a tomar las armas cuando las necesidades públicas lo exijan para defender la independencia nacional y las instituciones públicas.

La ley determinará las condiciones que en todo tiempo eximen del servicio militar y las prerrogativas por la prestación del mismo.

ARTÍCULO 218. *La ley organizará el cuerpo de Policía.*

La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.

La ley determinará su régimen de carrera, prestacional y disciplinario.

- **Ley 62 de 1993**, por la cual se expiden normas sobre la Policía Nacional, se crea un establecimiento público de seguridad social y Bienestar para la Policía Nacional, se crea la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada y se reviste de facultades extraordinarias al Presidente de la República.

Artículo 1°. **FINALIDAD.** *La Policía Nacional, como parte integrante de las autoridades de la República y como cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, está instituida para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. Así mismo, para el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.*

La actividad de la Policía está destinada a proteger los derechos fundamentales tal como está contenido en la Constitución Política y en pactos, tratados y convenciones internacionales de Derechos Humanos, suscritos y ratificados por Colombia. La actividad policial está regida por la Constitución Política, la ley y los derechos humanos.

Artículo 2°. **PRINCIPIOS.** *El servicio público de Policía se presta con fundamento en los principios de igualdad, imparcialidad, control ciudadano y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Por tanto, el interés por mantener la armonía social, la convivencia ciudadana, el respeto recíproco entre las personas y de estas hacia el Estado, da a la actividad policial un carácter eminentemente comunitario, preventivo, educativo, ecológico, solidario y de apoyo judicial.*

Artículo 5°. **DEFINICIÓN.** *La Policía Nacional es un cuerpo armado, instituido para prestar un servicio público de carácter permanente, de naturaleza civil y a cargo de la Nación. Su fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas para asegurar la paz ciudadana.*

Artículo 7°. **PROFESIONALISMO.** *La actividad policial es una profesión. Sus servidores deberán recibir una formación académica integral, de tal forma que les permita una promoción profesional, cultural y social, con acento en los derechos humanos, la instrucción ética, ecológica, de liderazgo y de servicio comunitario.*

Todo miembro de la Policía Nacional, de acuerdo con su rango, será capacitado integralmente en academias y centros de formación especializada integral. Su formación técnica y académica abarcará, entre otras, nociones de derecho y entrenamiento en tareas de salvamento y ayuda ciudadana.

Artículo 8°. **OBLIGATORIEDAD DE INTERVENIR.** *El personal uniformado de la Policía Nacional, cualquiera que sea su especialidad o circunstancia en que se halle, tiene la obligación de intervenir frente a los casos de Policía, de acuerdo con la Constitución Política, el presente Estatuto y demás disposiciones legales.*

Artículo 19. **FUNCIONES GENERALES.** *La Policía Nacional está instituida para proteger a todas las personas residentes en Colombia, garantizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos que de estas se deriven, prestar el auxilio que requiere la ejecución de las leyes y las providencias judiciales y administrativas, y ejercer, de manera permanente, las funciones de: Policía Judicial, respecto de los delitos y contravenciones; educativa, a través de orientación a la comunidad en el respecto a la ley; preventiva, de la comisión de hechos punibles; de solidaridad, entre la Policía y la comunidad; de atención al menor; de vigilancia urbana, rural y cívica; de coordinación penitenciaria; y, de vigilancia y protección de los recursos naturales relacionados con la calidad del medio ambiente, la ecología y el ornato público, en los ámbitos urbano y rural.*

- **Ley 2179 de 2021**, por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la policía nacional, se fortalece la profesionalización del servicio de policía y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 2°. **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, de salud, 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 26. **DISTINCIONES PARA EL PERSONAL DE PATRULLEROS DE POLICÍA.** *Son los reconocimientos que se otorgan al Patrullero de Policía en servicio activo, por su tiempo de servicio, buen comportamiento y profesionalización, previo el lleno de los siguientes requisitos:*

1. Contar con un tiempo mínimo de servicio como profesional, de seis (6) años para cada distinción.

2. Superar los cursos mandatorios establecidos por la Institución.

3. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción.

4. No encontrarse con medida de aseguramiento consistente en detención preventiva, ni tener resolución acusatoria o formulación de acusación en materia penal.

5. No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos tres (3) años.

6. Contar durante el tiempo correspondiente para cada distinción, con mínimo un (1) año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales de la Institución.

7. Contar con la revisión y aprobación de los anteriores requisitos por parte de la Junta de Evaluación y Clasificación para Patrulleros de Policía.

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

- a. Distinción Primera.
- b. Distinción Segunda.
- c. Distinción Tercera.
- d. Distinción Cuarta
- e. Distinción Quinta.

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

PARÁGRAFO 2°. El Patrullero de Policía en servicio activo que se encontrare detenido, con resolución acusatoria o formulación de acusación, si resultare absuelto, se le dictare preclusión de la investigación, cesación de procedimiento o archivo, tendrá derecho al reconocimiento de las distinciones correspondientes con efectos retroactivos, previo cumplimiento de los demás requisitos dispuestos en el presente artículo.

PARÁGRAFO 3°. Se exceptúa de lo dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, al personal de Patrulleros de Policía que hubiere sido declarado no apto para el servicio con sugerencia de reubicación laboral por la Junta Médico Laboral o Tribunal Médico Laboral de Revisión Militar y de Policía.

PARÁGRAFO 4°. Para el cumplimiento del requisito dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, el Director General de la Policía Nacional determinará los cargos operativos de los procesos misionales en los que puede acreditarse; así mismo, el mecanismo alterno para que el personal que se desempeñe en el área de la salud, seguridad

presidencial, justicia penal militar y policial o como instructores de los cursos mandatorios, pueda convalidarlo.

PARÁGRAFO 5°. Además de los requisitos dispuestos en el presente artículo, el personal de Patrulleros de Policía podrá acceder a la tercera distinción, siempre y cuando haya obtenido el título del programa académico de nivel tecnológico en el ámbito del servicio de policía con enfoque en Derechos Humanos que para el efecto confiera la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 6°. El personal de Patrulleros de Policía de la Policía Nacional que sean víctimas del delito de secuestro, previa comprobación de los hechos por parte de la autoridad competente, les serán otorgadas las distinciones cuantas veces cumplan en cautiverio con el tiempo mínimo establecido como requisito para su otorgamiento.

PARÁGRAFO 7°. El otorgamiento de las distinciones para el grado de Patrullero de Policía, será dispuesto mediante resolución expedida por el Director General de la Policía Nacional y se conferirán solamente en los meses de abril y octubre de cada año.

PARÁGRAFO 8°. El requisito que deben acreditar los Patrulleros de Policía, en relación con la prestación del servicio en cargos operativos de los procesos misionales por un período mínimo de un año, solo será exigible para acceder hasta la segunda distinción.

(...)

ARTÍCULO 58. CAUSALES DE RETIRO. El retiro de los Patrulleros 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.
 - j. Por no superar la validación de competencias.

(...)

ARTÍCULO 71. RETIRO POR NO SUPERAR LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS. El personal de Patrulleros de Policía que sea objeto del proceso de validación de competencias dispuesto por la Policía Nacional y lo pierda en dos (2) oportunidades consecutivas, será retirado del servicio activo mediante acto administrativo suscrito por el Director General de la Policía Nacional.

(...)

(...)

ARTÍCULO 107. Modifíquese el artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:

ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA ASCENSO DE OFICIALES, NIVEL EJECUTIVO Y SUBOFICIALES. Los oficiales, nivel ejecutivo a partir del grado de subintendente y suboficiales de la Policía Nacional, podrán, ascender en la jerarquía al grado inmediatamente superior cuando cumplan los siguientes requisitos:

1. Tener el tiempo mínimo de servicio establecido para cada grado.
2. Ser llamado a curso.
3. Adelantar y aprobar los cursos de capacitación establecidos por el Consejo Superior de Educación Policial.
4. Tener aptitud psicofísica de acuerdo con lo contemplado en las normas sobre Incapacidades e Invalideces.
5. Obtener la clasificación exigida para ascenso.
6. Contar en cada grado con mínimo un (1) año de servicio en cargos operativo de los procesos misionales de la Institución.

Este requisito será exigible para ascender en la categoría de oficiales hasta el grado de coronel, y en el nivel ejecutivo hasta el grado de subcomisario.

7. Para oficiales, concepto favorable de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa Nacional para la Policía Nacional; para nivel ejecutivo y suboficiales concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación.

8. Superar los cursos mandatorios establecidos por la Institución durante la permanencia en el grado.

9. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional, durante la permanencia en el grado.

10. Aprobar la academia superior y superar el concurso para ascender al grado de Teniente Coronel.

PARÁGRAFO 1°. El oficial en el grado de Mayor; que haya superado la trayectoria profesional, será llamado a realizar curso de capacitación de academia superior:

Aprobado dicho curso, deberá presentar y superar un concurso de acuerdo con las disposiciones que para tal efecto profiera el Director General de la Policía Nacional.

Quien pierda el concurso por dos (2) veces será retirado del servicio activo por incapacidad académica.

PARÁGRAFO 2°. Los cursos para ascenso al nivel ejecutivo y suboficiales se realizarán por convocatoria, según las vacantes existentes en cada grado, de conformidad con las disposiciones que expida el Director General de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 3°. Se exceptúa de lo dispuesto en los numerales 4 y 6 de este artículo, el personal que hubiere sido declarado no apto para el servicio operativo como consecuencia de heridas en actos del servicio, en combate, como consecuencia de la acción del enemigo, en conflicto internacional, en tareas de mantenimiento o restablecimiento del orden público o que hubiere sido declarado no apto con reubicación laboral por la Junta Médico Laboral o Tribunal Médico de Revisión Militar y Policía, sin importar la circunstancia en que haya adquirido su disminución de la capacidad laboral, podrá ser ascendido siempre y cuando cumpla con los demás requisitos exigidos y excelente trayectoria profesional, salvo que las lesiones o heridas hayan sido ocasionadas con violación de la ley o los Reglamentos.

PARÁGRAFO 4°. De acuerdo con la convocatoria que establezca el Director General de la Policía Nacional, podrán concursar para ingresar como Subintendente los Patrulleros del Nivel Ejecutivo en servicio activo, previo el lleno de los siguientes requisitos:

1. Solicitud escrita al Director General de la Policía Nacional.
2. Tener un tiempo mínimo de cinco (5) años de servicio en la Institución como Patrullero.
3. No haber sido sancionado en los últimos tres (3) años.

De acuerdo con la disponibilidad de vacantes, el personal seleccionado deberá adelantar un curso de capacitación de nivel tecnológico que para el efecto establezca la Policía Nacional, cuya duración no será inferior a seis (6) meses.

Aprobado el curso de capacitación, y previo al ingreso al grado de Subintendente, el Patrullero deberá:

- a) Tener aptitud psicofísica de acuerdo con las normas vigentes.
- b) No encontrarse detenido, no tener pendiente resolución acusatoria o formulación de acusación dictada por autoridad judicial competente, ni tener pliego de cargos o su equivalente ejecutoriado por conductas constitutivas de faltas gravísimas en materia disciplinaria.
- c) Contar con concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación respectiva.

El personal de Patrulleros podrá presentar al Director General de la Policía Nacional desistimiento motivado de participar en las convocatorias del concurso previo al ingreso al grado de Subintendente dispuesto en el presente parágrafo, producto del cual no podrá volver a participar de las mismas.

Se exceptúa de lo dispuesto en este párrafo al personal de Patrulleros que a la entrada en vigencia del Decreto Ley 1791 de 2000 cumplió antigüedad para ascenso hasta en el mes de septiembre del año 2001, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos que para el efecto exige la ley.

PARÁGRAFO 5°. *Para el cumplimiento del requisito dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, el Director General de la Policía Nacional determinará los cargos operativos de los procesos misionales en los que puede acreditarse; así mismo, el mecanismo alterno para que el personal que se desempeñe en el área de la salud, seguridad presidencial y justicia penal militar y policial o con instructores de los cursos mandatorios, pueda convalidarlo.*

PARÁGRAFO 6°. *Además de los requisitos dispuestos en el presente artículo, El personal de Oficiales y Nivel Ejecutivo podrá ascender en los grados que se indican a continuación, siempre y cuando hayan obtenido el título académico que para el efecto confiera la Policía Nacional, así:*

- Al grado de Capitán: especialización en el ámbito de la dirección operativo del servicio de policía.
- Al grado de Teniente Coronel: maestría en el ámbito de la dirección intermedia del servicio de policía.
- Al grado de Intendente: especialización tecnológica en el ámbito de la administración policial.
- Al grado de Intendente Jefe: profesional universitario en administración policial.

La exigencia en cuanto a la acreditación de estos títulos académicos, está sujeta a la puesta en marcha de todos los programas académicos por parte de la Dirección de Educación Policial.

La exigencia de los títulos referidos en el presente párrafo, se hará 5 años después de la puesta en marcha de los programas académicos.

(...)

ARTÍCULO 111. *Adiciónense cuatro numerales al artículo 55 del Decreto Ley 1791 de 2000, así:*

11. *Por no superar la validación de competencias.*

12. *Por decisión judicial o administrativa.*

13. *Por inhabilidad.*

14. *Por separación absoluta.*

ARTÍCULO 112. *Para efectos de la aplicación de la causal de retiro contenida en el numeral 11 del artículo 55, adiciónese un artículo 55A al Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así:*

ARTÍCULO 55A. RETIRO POR NO SUPERAR LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS. *El personal de oficiales, nivel ejecutivo; suboficiales y agentes que sea objeto del proceso de validación de competencias dispuesto por la Policía Nacional y lo pierda en dos (2) oportunidades consecutivas,*

será retirado del servicio activo mediante acto administrativo suscrito por el Gobierno nacional para el caso de oficiales o el Director General de la Policía Nacional para las demás categorías.

(...)

ARTÍCULO 116. DISTINCIONES PARA EL GRADO DE PATRULLERO DEL NIVEL EJECUTIVO. *Son los reconocimientos que se otorgan al Patrullero en servicio activo, por su tiempo de servicio, buen comportamiento y profesionalización, previo el lleno de los siguientes requisitos:*

1. *Contar con un tiempo mínimo de servicio como profesional de seis (6) años para cada distinción:*

2. *Superar los cursos mandatorios establecidos por la Institución durante el tiempo correspondiente para cada distinción.*

3. *Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada distinción.*

4. *No encontrarse con medida de aseguramiento consistente en detención preventiva, ni tener resolución acusatoria o formulación de acusación en materia penal.*

5. *No habersido sancionado disciplinariamente en los últimos tres (3) años.*

6. *Contar durante el tiempo correspondiente para cada distinción con mínimo un (1) año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales de la Institución.*

7. *Contar con la revisión y aprobación de los anteriores requisitos por parte de la Junta de Evaluación y Clasificación respectiva.*

PARÁGRAFO 1°. *En el marco de lo establecido en el presente artículo, el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo tendrá derecho en el orden que se describe, a las siguientes distinciones:*

a. *Distinción Primera.*

b. *Distinción Segunda.*

c. *Distinción Tercera.*

d. *Distinción Cuarta.*

e. *Distinción Quinta.*

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

PARÁGRAFO 2°. *El Patrullero del Nivel Ejecutivo en servicio activo que se encontrare detenido, con resolución acusatoria o formulación de acusación, si resultare absuelto, se le dictare preclusión de la investigación, cesación de procedimiento o archivo, tendrá derecho al reconocimiento de las distinciones correspondientes con efectos retroactivos, previo cumplimiento de los demás requisitos dispuestos en el presente artículo.*

PARÁGRAFO 3°. Se exceptúa de lo dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, al personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo que hubiere sido declarado no apto para el servicio con sugerencia de reubicación laboral por la Junta Médico Laboral o Tribunal Médico de Revisión Militar y de Policía.

PARÁGRAFO 4°. Para el cumplimiento del requisito dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, el Director General de la Policía Nacional determinará los cargos operativos de los procesos misionales en los que puede acreditarse; así mismo, el mecanismo alterno para que el personal que se desempeñe en el área de la salud, seguridad presidencial y justicia penal militar y policial o como instructores de los cursos mandatorios, pueda convalidarlo.

PARÁGRAFO 5°. Además de los requisitos dispuestos en el presente artículo, el personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo podrá acceder a la tercera distinción, siempre y cuando haya obtenido el título del programa académico de nivel tecnológico en el ámbito del servicio de policía con enfoque en Derechos Humanos, que para el efecto confiera la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 6°. Al personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo que sean víctimas del delito de secuestro, previa comprobación de los hechos por parte de la autoridad competente, le serán otorgadas las distinciones cuantas veces cumplan en cautiverio con el tiempo mínimo establecido como requisito para su otorgamiento.

PARÁGRAFO 7°. El requisito que deben acreditar los Patrulleros del nivel ejecutivo, en relación con la prestación del servicio en cargos operativos de los procesos misionales por un período mínimo de un año, solo será exigible para acceder hasta la segunda distinción.

PARÁGRAFO 8°. El otorgamiento de las distinciones para el grado de Patrullero del Nivel Ejecutivo será dispuesto mediante resolución expedida por el Director General de la Policía Nacional y se reconocerán solamente en los meses de abril y octubre de cada año. El otorgamiento y reconocimiento de las distinciones se efectuará a partir del año 2022.

PARÁGRAFO 9°. El Gobierno reglamentará lo concerniente en materia salarial y prestacional de la distinción a la que hace alusión el presente artículo.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Al personal de Patrulleros del Nivel Ejecutivo en servicio activo que, para el mes de abril del año 2022 cuente con un tiempo de servicio mínimo en el escalafón de seis (6) años, le será reconocida por una única vez la distinción que le corresponda sin que sea necesario acreditar el cumplimiento de los demás requisitos dispuestos en el presente artículo.”

• **DECRETO LEY 1791 DE 2000 DE SEPTIEMBRE 14**, por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional.

ARTÍCULO 21. REQUISITOS PARA ASCENSO DE OFICIALES, NIVEL EJECUTIVO Y SUBOFICIALES. <Artículo modificado por el artículo 107 de la Ley 2179 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Los oficiales, nivel ejecutivo a partir del grado de subintendente y suboficiales de la Policía Nacional podrán ascender en la jerarquía al grado inmediatamente superior cuando cumplan los siguientes requisitos:

1. Tener el tiempo mínimo de servicio establecido para cada grado.

2. Ser llamado a curso.

3. Adelantar y aprobar los cursos de capacitación establecidos por el Consejo Superior de Educación Policial.

4. Tener aptitud psicofísica de acuerdo con lo contemplado en las normas sobre Incapacidades e Invalideces.

5. Obtener la clasificación exigida para ascenso.

6. Contar en cada grado con mínimo un (1) año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales de la Institución.

Este requisito será exigible para ascender en la categoría de oficiales hasta el grado de coronel, y en el nivel ejecutivo hasta el grado de subcomisario.

7. Para oficiales, concepto favorable de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa Nacional para la Policía Nacional; para nivel ejecutivo y suboficiales, concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación.

8. Superar los cursos mandatorios establecidos por la Institución durante la permanencia en el grado.

9. Haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional, durante la permanencia en el grado.

10. Aprobar la academia superior y superar el concurso para ascender al grado de Teniente Coronel.

PARÁGRAFO 1°. El oficial en el grado de Mayor que haya superado la trayectoria profesional, será llamado a realizar curso de capacitación de academia superior.

Aprobado dicho curso, deberá presentar y superar un concurso de acuerdo con las disposiciones que para tal efecto profiera el Director General de la Policía Nacional.

Quien pierda el concurso por dos (2) veces será retirado del servicio activo por incapacidad académica.

PARÁGRAFO 2°. Los cursos para ascenso del nivel ejecutivo y suboficiales se realizarán por convocatoria, según las vacantes existentes en cada grado, de conformidad con las disposiciones que expida el Director General de la Policía Nacional.

PARÁGRAFO 3°. Se exceptúa de lo dispuesto en los numerales 4 y 6 de este artículo, el personal que hubiere sido declarado no apto para el servicio operativo como consecuencia de heridas en actos del servicio, en combate, como consecuencia de la acción del enemigo, en conflicto internacional, en tareas de mantenimiento o restablecimiento del orden público o que hubiere sido declarado no apto con reubicación laboral por la Junta Médico Laboral o Tribunal Médico de Revisión Militar y Policía, sin importar la circunstancia en que haya adquirido su disminución de la capacidad laboral, podrá ser ascendido siempre y cuando cumpla con los demás requisitos exigidos y excelente trayectoria profesional, salvo que las lesiones o heridas hayan sido ocasionadas con violación de la ley o los Reglamentos.

PARÁGRAFO 4°. De acuerdo con la convocatoria que establezca el Director General de la Policía Nacional, podrán concursar para ingresar como Subintendente los Patrulleros del Nivel Ejecutivo en servicio activo, previo el lleno de los siguientes requisitos:

- 1. Solicitud escrita al Director General de la Policía Nacional.*
- 2. Tener un tiempo mínimo de cinco (5) años de servicio en la Institución como Patrullero.*
- 3. No haber sido sancionado en los últimos tres (3) años.*

De acuerdo con la disponibilidad de vacantes, el personal seleccionado deberá adelantar un curso de capacitación de nivel tecnológico que para el efecto establezca la Policía Nacional, cuya duración no será inferior a seis (6) meses.

Aprobado el curso de capacitación, y previo al ingreso al grado de Subintendente, el Patrullero deberá:

- a) Tener aptitud psicofísica de acuerdo con las normas vigentes.*
- b) No encontrarse detenido, no tener pendiente resolución acusatoria o formulación de acusación dictada por autoridad judicial competente, ni tener pliego de cargos o su equivalente ejecutoriado por conductas constitutivas de faltas gravísimas en materia disciplinaria.*
- c) Contar con concepto favorable de la Junta de Evaluación y Clasificación respectiva.*

El personal de Patrulleros podrá presentar al Director General de la Policía Nacional desistimiento motivado de participar en las convocatorias del concurso previo al ingreso al grado de Subintendente dispuesto en el presente Parágrafo, producto del cual no podrá volver a participar de las mismas.

Se exceptúa de lo dispuesto en este Parágrafo al personal de Patrulleros que a la entrada en vigencia del Decreto Ley 1791 de 2000 cumplió antigüedad para ascenso hasta en el mes de septiembre del año 2001, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos que para el efecto exige la ley.

PARÁGRAFO 5°. Para el cumplimiento del requisito dispuesto en el numeral 6 del presente artículo, el Director General de la Policía Nacional determinará los cargos operativos de los procesos misionales en los que puede acreditarse; así mismo, el mecanismo alterno para que el personal que se desempeñe en el área de la salud, seguridad presidencial y justicia penal militar y policial o como instructores de los cursos mandatorios, pueda convalidarlo.

PARÁGRAFO 6°. Además de los requisitos dispuestos en el presente artículo, el personal de Oficiales y Nivel Ejecutivo podrá ascender en los grados que se indican a continuación, siempre y cuando hayan obtenido el título académico que para el efecto confiera la Policía Nacional, así:

- Al grado de Capitán: especialización en el ámbito de la dirección operativa del servicio de policía.*
- Al grado de Teniente Coronel: maestría en el ámbito de la dirección intermedia del servicio de policía.*
- Al grado de Intendente: especialización tecnológica en el ámbito de la administración policial.*
- Al grado de Intendente Jefe: profesional universitario en administración policial.*

La exigencia en cuanto a la acreditación de estos títulos académicos, estará sujeta a la puesta en marcha de todos los programas académicos por parte de la Dirección de Educación Policial.

La exigencia de los títulos referidos en el presente Parágrafo se hará 5 años después de la puesta en marcha de los programas académicos.

ARTÍCULO 55. CAUSALES DE RETIRO. <Ver Notas del Editor> El retiro se produce por las siguientes causales:

- 1. Por solicitud propia.*
- 2. Por llamamiento a calificar servicios.*
- 3. <CONDICIONALMENTE exequible> Por disminución de la capacidad psicofísica.*
- 4. Por incapacidad absoluta y permanente o gran invalidez.*
- 5. Por destitución.*
- 6. <Apartes tachados INEXEQUIBLES> Por voluntad del Gobierno para oficiales y del Ministro de Defensa Nacional, o la Dirección General de la Policía Nacional por delegación, para el nivel ejecutivo, los suboficiales y los agentes.*
- 7. Por no superar la escala de medición del Decreto de Evaluación del Desempeño Policial.*
- 8. Por incapacidad académica.*
- 9. Por desaparecimiento.*
- 10. Por muerte.*
- 11. Por no superar la validación de competencias. <Numeral adicionado por el artículo 111 de la Ley 2179 de 2021>.*

12. Por decisión judicial o administrativa. <Numeral adicionado por el artículo 111 de la Ley 2179 de 2021>.

13. Por inhabilidad. <Numeral adicionado por el artículo 111 de la Ley 2179 de 2021>.

14. Por separación absoluta. <Numeral adicionado por el artículo 111 de la Ley 2179 de 2021>.

ARTÍCULO 55A. RETIRO POR NO SUPERAR LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS. <Artículo adicionado por el artículo 112 de la Ley 2179 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> El personal de oficiales, nivel ejecutivo; suboficiales y agentes que sea objeto del proceso de validación de competencias dispuesto por la Policía Nacional y lo pierda en dos (2) oportunidades consecutivas, será retirado del servicio activo mediante acto administrativo suscrito por el Gobierno nacional para el caso de Oficiales o el Director General de la Policía Nacional para las demás categorías.

3. NECESIDAD Y JUSTIFICACIÓN

En el marco de la iniciativa legislativa, en este acápite se evidencia la necesidad y la correspondiente justificación respecto de las derogatorias y modificaciones propuestas al texto de la Ley 2179 de 2021, frente a la i) supresión del requisito de “desempeñarse durante un año en cargos operativos de los procesos misionales de la Institución” necesario para la obtención de las distinciones (Patrulleros de Policía y Patrulleros del Nivel Ejecutivo) y como requisito de ascenso (Oficiales – Nivel Ejecutivo); ii) la eliminación de la causal de retiro por no superar la validación de competencias y iii) un ajuste en cuanto a la exigencia de superar dicha validación en los eventos previamente enunciados.

Conforme a lo anterior, se desarrollarán los temas atendiendo lo establecido en los siguientes artículos de la mencionada norma así:

- Artículo 26. Distinciones para el personal de patrulleros de policía numerales 3 y 6 y los párrafos 3°, 4° y 8°.
- Artículo 58. Causales de retiro, Numeral 2 literal j).
- Artículo 71. Retiro por no superar la validación de competencias.
- Artículo 107. Modifíquese el artículo 21 del Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así: artículo 21. requisitos para ascenso de oficiales, nivel ejecutivo y suboficiales, numerales 6 y 9 y párrafo 3° parcialmente en lo que refiere dichos requisitos.
- Artículo 111. numeral 11 “Adiciónense cuatro numerales al artículo 55 del Decreto Ley 1791 de 2000, así: (11. Por no superar la validación de competencias).

- Artículo 112. Para efectos de la aplicación de la causal de retiro contenida en el numeral 11 del artículo 55, adiciónese un artículo 55A al Decreto Ley 1791 de 2000, el cual quedará así: **ARTÍCULO 55A. RETIRO POR NO SUPERAR LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS.**

- Artículo 116. Distinciones para el grado de patrullero del nivel ejecutivo, numerales 3 y 6, y los párrafos 3°, 4° y 7° como requisito para ascenso y reconocimiento de distinciones respectivamente.

i) SUPRESIÓN DEL REQUISITO DEL AÑO OPERATIVO

El requisito de un (1) año de servicio en cargos operativos de los procesos misionales de la Policía Nacional, para ascensos y distinciones (artículos 26, 107 y 116), plantea varios desafíos que justifican la necesidad de su revisión y modificación. La aplicación de este requisito incidirá significativamente en la gestión del talento humano, que, por los traslados del personal, necesarios para su cumplimiento, conllevarán a un incremento de los costos presupuestales por gastos de personal. De igual forma, se puede considerar un impacto significativo en el despliegue de los procesos de soporte y apoyo al servicio de policía, por la salida de funcionarios experimentados e idóneos que vienen desempeñándose en estos cargos administrativos.

Aunado a lo expuesto, es importante tener en cuenta como génesis del análisis, el comportamiento de la asignación presupuestal de la Policía Nacional, como se muestra a continuación donde se evidencia, que, aunque hubo un aumento entre el año 2024 y 2025, del orden del 1.97%, su nivel porcentual estuvo por debajo del IPC el cual correspondió al 5.28%.

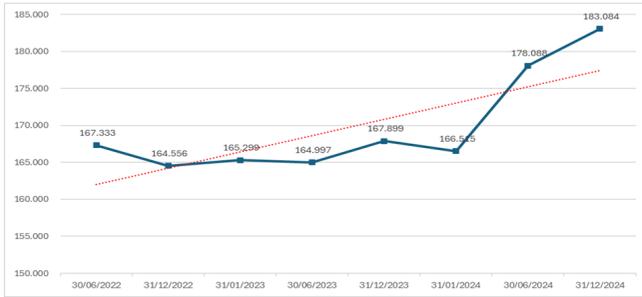
Sumado a ello, es de anotar que ante la situación fiscal que se viene presentando en el país, el Gobierno se vio en la necesidad de expedir el Decreto número 0069 del 24 de enero de 2025, mediante el cual se aplazaron \$12 billones de Presupuesto General de la Nación, teniendo en cuenta entre otros aspectos que la estimación de los recaudos del presente año pueden ser inferiores al total de gastos y obligaciones que deben pagarse con cargo a los recursos estatales; situación que restringe la posibilidad de asumir nuevos gastos, como los generados por los desplazamientos del personal uniformado para cumplir con el citado requisito.

En este mismo sentido, es preciso resaltar que, en la asignación de gastos de personal, se presentó una reducción del -0.7%, situación de alta sensibilidad que contrasta con el comportamiento de evolución de la planta de personal que se evidencia en los últimos dos años y medio con un incremento del 9%. Adicionalmente, por política de Gobierno, se proyectó un incremento adicional de miembros de la institución, denominado Plan 20 mil, para los años 2024 al 2026, tal y como se evidencia en las siguientes gráficas:

Comparativo PGN				
Por concepto de gasto				
	2023	2024	2025	DIFERENCIA%
Asignación presupuestal	\$ 14.025.593.064.267	\$ 16.247.161.000.000	\$ 16.568.577.000.000	1,97%
A. Gastos de funcionamiento	\$ 9.421.404.796.102	\$ 10.860.015.000.000	\$ 10.775.851.000.000	-0,7%
Gastos de personal	\$ 2.877.422.577.435	\$ 3.426.010.534.238	\$ 3.503.089.000.000	2,2%
Adquisición de bienes y servicios	\$ 1.683.320.550.090	\$ 1.852.817.507.672	\$ 2.182.498.000.000	17,7%
Transferencias corrientes	\$ 43.445.140.640	\$ 52.173.626.328	\$ 53.100.000.000	1,78%
Diminución de pasivos	\$ 49.595.935.733	\$ 56.144.331.742	\$ 53.839.000.000	-4,11%
Impuestos, multas y sanciones	\$ 502.453.975.301	\$ 87.485.908.629	\$ 0	N/A
B. Servicio a la deuda	\$ 252.573.000.000	\$ 345.580.666.940	\$ 238.562.549.467	-30,9%
C. Inversión	\$ 114.780.620.039.548	\$ 116.480.427.575.589	\$ 116.804.939.549.467	0,76%
Total				

Fuente: Oficina de Planeación de la Policía Nacional.

Evolución de la planta de personal de la Policía Nacional 2022 - 2025 (a partir de 150.000 hombres y mujeres).



Fuente: Observatorio del Direccionamiento del Talento Humano de la Policía Nacional.

Así las cosas, resulta pertinente hacer una mención específica en cuanto al impacto presupuestal y la incidencia en el desarrollo de procesos y procedimientos de soporte y apoyo para el servicio de policía, que se genera a partir de la movilización (traslado) del personal para cumplir el requisito del año de servicio en cargos operativos bien para ascenso o para obtención de las distinciones así:

• IMPACTO PRESUPUESTAL

Se estima que 18.269 funcionarios (4.027 oficiales y 14.242 mandos del nivel ejecutivo), a quienes les aplicará el requisito de ascenso a partir de marzo del 2027, es decir, quienes ascenderán en los años 2027 a 2031, requerirán movilización (traslados) para que ocupen cargos operativos misionales, por lo tanto, causaran gastos que se describen a continuación:

Estimación prima de instalación por traslados para quienes deben cumplir el requisito para ascenso.

Teniendo en cuenta que de acuerdo con la normativa de carrera del personal uniformado, cuando se causa un traslado a jurisdicción diferente a la actual en la que se encuentra el funcionario de policía, se da lugar al reconocimiento y pago de una prima de instalación (requerida para solventar los gastos cuando se cambia de lugar de residencia y la movilización de la familia), es pertinente evidenciar la proyección de costos por este concepto, para los 18.269 funcionarios que deben cumplir con el requisito como se especifica a continuación:

GRADOS	SALARIO BÁSICO	CANTIDAD	VALOR PRIMA INSTALACIÓN
Teniente Coronel	\$4.812.852	212	\$ 1.020.324.624
Mayor	\$4.184.811	754	\$ 3.155.347.494
Capitán	\$3.443.915	795	\$ 2.737.912.425
Teniente	\$3.008.327	1.202	\$ 3.616.009.054
Subteniente	\$2.659.727	1.064	\$ 2.829.949.528
TOTAL OFICIALES		4.027	\$ 13.359.543.125
Intendente jefe	\$3.921.674	1.825	\$ 7.157.055.050
Intendente	\$3.722.649	5.107	\$ 19.011.568.443
Subintendente	\$2.924.776	7.310	\$ 21.380.112.560
TOTAL NIVEL EJECUTIVO		14.242	\$ 47.548.736.053
TOTAL PERSONAL SOLICITADO			\$ 60.908.279.178

Fuente: SIATH – LSI (El reporte fue extraído de Sistema de Información para la Administración del

Talento Humano SIATH, con fecha 21/03/2025), es de aclarar que los datos se encuentran sujetos a modificaciones por actualizaciones del sistema. El monto fue estimado a partir de los valores devengados bajo el decreto salarial del año 2024, vigente a la fecha, así como partiendo solo de las asignaciones y prestaciones básicas del uniformado).

Además de lo expuesto, cuando se hace la presentación física de la familia en la nueva jurisdicción, se efectúa un reajuste sobre la prima reconocida, la cual para el caso de los 4.027 oficiales tendrá un costo estimado de \$12.579.194.436,91 así:

GRADOS	DEVENGOS MENSUALES	CANTIDAD	AJUSTE PRIMA INSTALACIÓN
Teniente Coronel	\$5.983.002,70	212	\$1.268.396.572,40
Mayor	\$4.209.297,84	754	\$3.173.810.567,59
Capitán	\$3.135.123,78	795	\$2.492.423.401,13
Teniente	\$2.629.295,32	1.202	\$3.160.412.968,63
Subteniente	\$2.334.728,32	1.064	\$2.484.150.927,16
	TOTAL OFICIALES	4.027	\$12.579.194.436,91

Fuente: SIATH – LSI (El reporte fue extraído de Sistema de Información para la Administración del Talento Humano SIATH, con fecha 21/03/2025), es de aclarar que los datos se encuentran sujetos a modificaciones por actualizaciones del sistema. El monto fue estimado a partir de los valores devengados bajo el decreto salarial del año 2024, vigente a la fecha, así como partiendo solo de las asignaciones y prestaciones básicas del uniformado).

En resumen, la movilización del personal para cumplir el requisito de ascenso se estima que sea por un valor de \$73.487.473.614,91.

CONCEPTO	VALOR
Prima de instalación	\$ 60.908.279.178
Reajuste en el caso de Oficiales	\$ 12.579.194.436,91
TOTAL	\$ 73.487.473.614,91

Debe tenerse en cuenta también, que cuando el personal sea trasladado para cumplir con el requisito, los cargos que se liberan deben ser atendidos y ocupados por personal, que, a su vez, tiene que ser trasladado de una unidad de origen hacia esta nueva, generando el reconocimiento y pago de la mencionada prima de instalación, estimándose el costo total de estos movimientos en un monto de \$146.974.947.229,82.

Estimación prima de instalación por traslados para quienes deben cumplir el requisito para obtener la distinción.

A continuación, se presenta la proyección (5 años) de personal de patrulleros del nivel ejecutivo y patrulleros de policía, que tendrían derecho al reconocimiento y pago de las distinciones a partir de 2027 y hasta 2031 así:

PROYECCIÓN DISTINCIONES						
DISTINCIÓN	GRADO	2027	2028	2029	2030	2031
PRIME-RA	PT	2.760	9.455	2.635	12	0
	PP	0	0	4.021	4.270	8.442
SEGUNDA	PT	2.869	3.762	3.702	3.225	3.851
TOTAL		5.629	13.217	10.358	7.507	12.293

Fuente: SIATH - LSI (El reporte fue extraído de Sistema de Información para la Administración del Talento Humano SIATH, con fecha 21/03/2025), es de aclarar que los datos se encuentran sujetos a modificaciones por actualizaciones del sistema).

A partir de estos datos, se estima que se requiera la movilización de 992 patrulleros (que se encuentran en cargos administrativos) para que cumplan el requisito del año operativo y puedan optar por el reconocimiento de las distinciones, que involucraría los siguientes datos:

FUNCIONARIOS QUE REQUIEREN CUMPLIR REQUISITO						PRIMA DE INSTALACIÓN
Grado	2027	2028	2029	2030	2031	
PT - PP	103	283	212	151	243	\$ 2.313.546.368
992 FUNCIONARIOS						

Fuente: SIATH – LSI (El reporte fue extraído de Sistema de Información para la Administración del Talento Humano SIATH, con fecha 21/03/2025), es de aclarar que los datos se encuentran sujetos a modificaciones por actualizaciones del sistema. Los valores a partir del año 2029 son un promedio referente a las vigencias anteriores).

Esta proyección está sujeta a las variaciones que puedan producir las diferentes variables relacionadas con la dinámica institucional tales como ingreso al grado de Subintendente (para el caso del personal de patrulleros del Nivel Ejecutivo), Retiros, Fallecidos, entre otros.

De igual forma, se puede estimar que el costo asociado a esta movilización para el reconocimiento de distinciones, en cuanto al pago de primas de instalación a los que requieren cumplir el requisito, correspondería a \$2.313.546.368; aclarando que será el doble, llegando a un monto de \$4.627.092.736, por los funcionarios que tienen que asumir los cargos vacantes.

En total para los cinco años, se estima que se requerirían \$151.602.039.965,82, adicionales a la asignación presupuestal, a precios de hoy, que se incrementarían ostensiblemente en proporción con los aumentos salariales que se autoricen a partir de este año.

- Incidencia en el desarrollo de procesos y procedimientos de soporte y apoyo para el Servicio de Policía.

Por otra parte, es pertinente indicar que los traslados del personal en esta magnitud, derivada del cumplimiento obligatorio de un año en cargos operativos, impactaría de manera significativa en el desarrollo de procedimientos de procesos misionales y de soporte del servicio de policía, al dejar de

contar con funcionarios que poseen formación profesional, técnica, tecnológica o de posgrado, con altos niveles de especialización y experticia en los cargos administrativos que hasta el momento vienen desempeñando, en roles estratégicos o especializados que son fundamentales para la misión institucional.

Unos ejemplos claros a lo antes expuesto son los análisis de impacto en los procesos y procedimientos misionales, disciplinarios y de soporte, frente a lo que implicaría esta implementación, como las que se mencionan a continuación:

- La Dirección de Investigación Criminal e INTERPOL cuenta con 3.709 funcionarios en los cargos de analista criminal, perito, administrador de información y personal de gestión documental, quienes requieren de habilidades y conocimientos específicos, para los procesos investigativos y de criminalística, dentro del proceso misional de investigación criminal, fundamental para la lucha contra la criminalidad y apoyo técnico en la administración de justicia, sin embargo los cargos en mención están catalogados dentro del nivel de gestión administrativa.

- Respecto a la gestión disciplinaria, la Inspección General y Responsabilidad Profesional, considera que se podría presentar interferencias en el desarrollo oportuno de los procesos, por la ausencia de personal con la idoneidad académica y experiencia necesaria (abogados especialistas en derecho disciplinario), para ejercer cargos competentes en esta área, como lo establece la Ley 2196 de 2022, en su artículo 78, así:

“Calidad de la autoridad disciplinaria. Para ejercer la atribución disciplinaria se ostentará el grado de oficial en servicio activo y el título de abogado con especialización en derecho disciplinario o experiencia en derecho disciplinario mínimo dos (2) años; (...)”.

“Parágrafo. Exceptúese de los requisitos previstos en este artículo al Director e Inspector General de la Policía Nacional, quienes deberán contar con la asesoría de un profesional en derecho con experiencia o formación en derecho disciplinario, perteneciente a su despacho”.

Por otra parte, la Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, verá el impacto con la reducción del 20% del capital humano (176 funcionarios), con experticia en programación, mantenimiento y soporte de sistemas de información, al igual que expertos en montaje y configuración de infraestructura y equipos de telecomunicaciones, vital para el soporte del despliegue del servicio de policía.

De estos casos, la situación explícita de preocupación radica en la posibilidad de contar con otros funcionarios que tengan la formación académica, técnica y experticia necesaria para suplir las vacantes en los cargos anteriormente mencionados, de una manera expedita, dado que la movilización (traslados) se llevarían a cabo en grandes cantidades, en espacios temporales muy

cortos y de manera continua a partir del año 2025, con el fin de que se acredite el requisito exigible desde el año 2027. Esto, teniendo en cuenta que para niveles técnicos o tecnológicos se requerirían entre 1 a 3 años para capacitar y entrenar a un nuevo funcionario, tiempo que se aumenta a rangos entre 5 y 7 años para funcionarios que requieran formación profesional y/o posgradual.

Por lo anteriormente expuesto, la supresión del requisito del año operativo es fundamental para garantizar una gestión más eficiente del talento humano, los recursos logísticos, financieros y administrativos disponibles en la Policía Nacional. Este cambio permitirá optimizar la asignación de recursos, reducir costos adicionales, en la adopción del nuevo modelo del servicio de policía, para fortalecer la respuesta a los desafíos contemporáneos de seguridad y la capacidad institucional en beneficio del país.

ii) SUPRESIÓN DE LA CAUSAL DE RETIRO POR NO SUPERAR LA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS

En relación con la causal de retiro por no superar la validación de competencias, es importante indicar que conforme a los análisis y estudios efectuados al interior de la institución respecto a la pérdida de capacidades y conocimientos en cabeza del personal que no llegare a superar este proceso, la organización podría sufrir un impacto negativo toda vez que si la VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS POLICIALES en estricto sentido busca hacer la comprobación de la idoneidad adquirida por el uniformado durante el proceso de formación y capacitación permanente, se perdería la inversión bilateral del funcionario y de la institución en pro de la prestación del servicio de policía.

Así las cosas, atendiendo además los planes de carrera, el fortalecimiento de la planta de personal, la profesionalización que se ha pretendido afianzar en el policía, entre otras circunstancias, la aplicación de esta causal podría conllevar a un menoscabo de las capacidades institucionales en materia de talento humano, afectándose directamente el despliegue de la actividad de policía.

Por esta razón y frente a las necesidades actuales en torno a la seguridad y convivencia ciudadana, se ha considerado pertinente que se suprima la causal como tal y se diseñe e implemente al interior de la Policía Nacional un conjunto de acciones sistemáticas para mejorar las habilidades adquiridas en los citados procesos de formación y capacitación permanente, las cuales permitan a partir de las fortalezas y debilidades encontradas en el proceso de evaluación realizado por el Centro de Estándares de la Policía Nacional, definir planes específicos para suplir eventuales dificultades.

Bajo este supuesto, resulta apropiado indicar que de conformidad con lo establecido en el artículo 107 de la precitada Ley 2179 de 2021, se condiciona además de la permanencia en el servicio activo, la posibilidad de ascenso del uniformado toda vez que la norma ibidem plantea como requisito para aquel, el haber superado la validación de competencias,

situación que no llegaría a feliz término si se imposibilita cumplir el requisito, al ser retirado, pues de los 69.186 funcionarios que se tienen proyectados para ascenso en el quinquenio, si eventualmente el 5% no cumple con la validación de competencias serán 3.459 personas a retirar por la mencionada causal.

Con lo cual se afecta de manera ostensible la aspiración del funcionario de ascender gradualmente hasta el último escaño de la carrera policial según su categoría.

En este sentido se presentan las siguientes proyecciones en cuanto a los ascensos de oficiales y miembros del nivel ejecutivo para el periodo comprendido entre 2027 y 2031, así:

Proyección de ascensos 2027-2031 Oficiales

GRADO	2027	2028	2029	2030	2031
TC	73	77	220	30	138
MY	305	414	361	290	362
CT	488	265	307	472	444
TE	227	333	361	398	235
ST	210	370	467	*346	*380
TOTAL	1303	1459	1716	1536	1559

Fuente: SIATH a fechas de último ascenso e ingreso al escalafón.

*A partir de la proyección de alta por las cantidades de incorporados a la ECSAN.

Proyección de ascensos 2027-2031 Nivel Ejecutivo

GRADO	2027	2028	2029	2030	2031
IJ	1697	973	3649	203	184
IT	1742	1820	1891	2975	840
SI	11363	9650	11516	4845	8265
TOTAL	14802	12443	17056	8023	9289

Fuente: SIATH a fechas de último ascenso e ingreso al escalafón.

Ahora bien, en el marco de las políticas de bienestar y mejoramiento de la calidad de vida del personal uniformado y de sus familias, se considera que la aplicación de la causal de retiro puede resultar excesiva, pues podría desconocer eventualmente las expectativas que en materia de asignación de retiro llegare a tener el policial, quien como cualquier funcionario público o empleado particular, tiene el anhelo de cumplir con los requisitos para consolidar un derecho que ha sido el resultado de años de trabajo y que en los últimos años de vida, permitirán garantizar la dignidad humana, el mínimo vital, la seguridad social y la vida digna.

Así las cosas y conforme los panoramas evidenciados, excluir la causal de retiro por no superar la validación de competencias del régimen de carrera del personal uniformado, resulta fundamental para el fortalecimiento de las condiciones de bienestar que viene implementando la Policía Nacional para sus funcionarios, como, por ejemplo, el plan de carrera policial, sumado a la necesidad de contar con las capacidades en cuanto al capital humano para atender los requerimientos propios de la actividad de policía y los nuevos escenarios que se suscitan en la sociedad colombiana.

iii) MODIFICACIÓN DEL REQUISITO “HABER APROBADO LA ÚLTIMA VALIDACIÓN DE COMPETENCIAS POLICIALES A CARGO DEL CENTRO DE ESTÁNDARES DE LA POLICÍA NACIONAL, DURANTE LA PERMANENCIA EN EL GRADO”.

Como se indicó en el acápite de “ANTECEDENTES INSTITUCIONALES” de la presente exposición de motivos, la disposición normativa objeto de modificación, en lo que respecta a la profesionalización, tiene como objeto que la obtención de conocimientos amplios (como precepto general) y algunos otros de contenidos específicos, permita afianzar las habilidades, destrezas, competencias y aptitudes para el fortalecimiento desde este ámbito, del servicio de policía.

En tal virtud, la citada disposición normativa estableció como requisito para el ascenso del personal de oficiales, suboficiales y miembros del nivel ejecutivo, así como, para el otorgamiento de distinciones del personal de patrulleros, haber aprobado la última validación de competencias policiales a cargo del Centro de Estándares de la Policía Nacional durante el tiempo correspondiente para cada grado y cada distinción; sin embargo, en la mencionada ley no se determinó para el caso de los ascensos, hasta que grado era aplicable tal validación, así como tampoco se incluyó para el caso de las distinciones, hasta cual distinción era exigible tal requisito.

Con este propósito, en el marco de lo dispuesto por el mandato constitucional contenido en el artículo 218, en cuanto a la facultad consistente en que “*la ley determinará el régimen de carrera, prestacional y disciplinario*” de la Policía Nacional, se plantea la presente iniciativa legislativa como una propuesta de contenido estratégico para contrarrestar las dificultades enunciadas, a través de la modificación del requisito multicitado, en el sentido de incluir en el mismo los grados a hasta los cuales les será aplicada la validación de competencias como requisito de ascenso, así como la distinción hasta la cual le será exigible el mismo.

En ese orden de ideas, se considera oportuno indicar que la validación de competencias tiene como objetivo el fortalecimiento del seguimiento y control de la función policial a través de un modelo de validación de competencias mínimas para el cumplimiento de las actividades de policía, basadas en el respeto por los derechos humanos, uso de la fuerza, atención al ciudadano y la correcta aplicación de los procedimientos de policía. De igual manera, fortalecer competencias en el uniformado, que conlleven a mejores prácticas en el desarrollo de la actividad de los funcionarios de la institución frente a los requerimientos de la sociedad, garantizando una educación policial, que eviten de una u otra forma, la posible materialización del daño antijurídico por la mala aplicación, como se indicó, de los procedimientos de policía.

De otra parte, la ley que se pretende modificar, en un contexto de bienestar, previó en su momento, una serie de distinciones dispuestas exclusivamente para el personal de Patrulleros de Policía y Patrulleros del Nivel Ejecutivo, como reconocimiento al tiempo de servicio, buen comportamiento y profesionalización de su quehacer en el transcurso de la carrera policial, pues las mismas tienen un impacto desde el punto de vista económico y emocional del funcionario y mientras ostenten dicho grado, lo que redundaría en la disposición del personal uniformado para la prestación del servicio de policía.

Así las cosas, lo que se busca con la validación de competencias, es la apropiación de estándares mínimos que el policial está aplicando día a día en el servicio de público de policía, por tanto, no son ajenos al quehacer policial; y no es el retiro del personal, que en últimas afectaría el cumplimiento de la misión constitucional asignada, pues llevaría a que se redujera el número de uniformados al servicio de la ciudadanía, impactaría de manera significativa en el desarrollo de procedimientos de procesos misionales, al dejar de contar con funcionarios que poseen formación profesional, técnica, tecnológica o de posgrado, con altos niveles de especialización y experticia en los cargos operativos, administrativos y directivos, que hasta el momento vienen desempeñando, en roles estratégicos o especializados que son fundamentales para la misión institucional.

Es por ello que a través del presente proyecto se busca que en la Ley 2179 del 2021, se determinen los grados hasta los cuales les será aplicada la validación de competencias como requisito de ascenso, así como la distinción hasta la cual le será exigible el mismo, para lo cual se propone que el requisito se limite, para el caso de los ascensos, hasta el grado de teniente coronel y para el caso de las distinciones, hasta la cuarta distinción.

Vale la pena tener en cuenta que, la propuesta planteada también obedece a que el personal, cuando llegue a los grados y distinciones señaladas, cuenta con alrededor de 20 años de servicio y una formación profesional, con altos niveles de experticia que fácilmente permite su desempeño, en roles estratégicos o especializados que son fundamentales para la misión institucional, pues tenemos que la mentada ley, determina en el parágrafo 6° del artículo objeto de modificación, además de la validación de competencias, que el uniformado debe contar con los siguientes títulos académicos, demostrando con esto, como se mencionó, el alto nivel académico y profesional de nuestro personal uniformado, veamos:

“(…)

PARÁGRAFO 6°. Además de los requisitos dispuestos en el presente artículo, El personal de Oficiales y Nivel Ejecutivo podrá ascender en los grados que se indican a continuación, siempre y cuando hayan obtenido el título académico que para el efecto confiera la Policía Nacional, así:

(...)

- *Al grado de Teniente Coronel: maestría en el ámbito de la dirección intermedia del servicio de policía.*

- *Al grado de Intendente: especialización tecnológica en el ámbito de la administración policial.*

- *Al grado de Intendente Jefe: profesional universitario en administración policial.*

La exigencia en cuanto a la acreditación de estos títulos académicos, estar sujeta a la puesta en marcha de todos los programas académicos por parte de la Dirección de Educación Policial.

La exigencia de los títulos referidos en el presente parágrafo, se hará 5 años después de la puesta en marcha de los programas académicos.”

Así las cosas y conforme a los argumentos expuestos, la propuesta busca modificar el articulado referente a la exigencia del requisito de superar la validación de competencias, tanto en el caso de los ascensos del personal de oficiales y miembros del Nivel Ejecutivo, como para la obtención de las distinciones por parte de los Patrulleros de Policía y los Patrulleros del Nivel Ejecutivo.

4. IMPACTO FISCAL

De conformidad con el artículo 7º de la Ley 819 de 2003 el cual establece:

“Artículo 7º. Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, en cualquier tiempo durante el respectivo trámite en el Congreso de la República, deberá rendir su concepto frente a la consistencia de lo dispuesto en el inciso anterior. En ningún caso este concepto podrá ir en contravía del Marco Fiscal de Mediano Plazo. Este informe será publicado en la Gaceta del Congreso. Los proyectos de ley de iniciativa gubernamental, que planteen un gasto adicional o una reducción de ingresos, deberán contener la correspondiente fuente sustitutiva por disminución de gasto o aumentos de ingresos, lo cual deberá ser analizado y aprobado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. En las entidades territoriales, el trámite previsto en el inciso anterior será surtido ante la respectiva Secretaría de Hacienda o quien haga sus veces”. Se precisa que el presente proyecto de ley no tiene impacto fiscal en las finanzas del Gobierno o cualquier otra entidad pública, toda vez que no ordena de manera imperativa un gasto adicional y en consecuencia no impacta de manera negativa el Marco Fiscal de Mediano Plazo (MFMP), ni implica el Marco de Gasto de Mediano Plazo (MGMP), por el contrario, con esta modificación permite optimizar la asignación

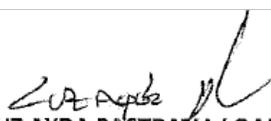
de los recursos en materia de gastos de personal, reduciendo costos innecesarios y construir un plan de carrera más adecuado, basado en competencias, méritos y contribuciones reales al cumplimiento de la función institucional, además esta rotación o reubicación permanente del personal, derivada del cumplimiento obligatorio de un periodo específico en cargos operativos, impacta en las capacidades en formación profesional, técnica, tecnológica o de posgrado en apoyo a los procesos institucionales, quienes han trazado una ruta de carrera alineada con sus habilidades y metas dentro de los sectores estratégicos o especializados que son fundamentales para la planeación estratégica y operacional del servicio de policía.

**5. POSIBLE CONFLICTO DE INTERÉS
Declaración de impedimentos de la Ley 2003 de 2019 que modifica el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992**

De acuerdo con lo ordenado en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, en concordancia con los artículos 286 y 291 de la Ley 5ª de 1992 (Reglamento del Congreso), y conforme con el objetivo de la presente iniciativa, se puede concluir preliminarmente que la misma no representa un conflicto de interés para el ponente, ni para los Congresistas que participen en su trámite, dado su alcance general y abstracto. Lo anterior, sin perjuicio de la libertad que le asiste a todo congresista para declararse impedido por advertir que de la ley pueda resultar un beneficio particular, actual y directo, a su favor, de su cónyuge o compañero (a) permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Por las razones anteriormente expuestas y con el sentido ánimo de seguir, se pone, entonces en consideración del Honorable Congreso de la República, para lo pertinente.

Cordialmente,


LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA
 Representante a la Cámara por el Departamento del Huila

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL

El día 12 de Agosto del año 2025
 Ha sido presentado en este despacho el
 Proyecto de Ley Acto Legislativo
 No. 216 Con su correspondiente
 Exposición de Motivos, suscrito Por:
PR 102 Ayda Pastrana Loaiza.

SECRETARIO GENERAL

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 239 DE 2025
CÁMARA**

por medio de la cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., 5 agosto de 2025

Doctor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General

Cámara de Representantes

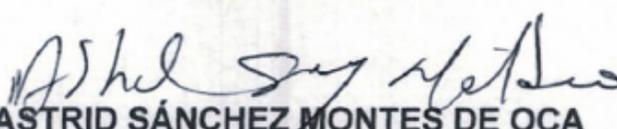
Ciudad

Asunto: Radicación de Proyecto de Ley número 239 de 2025 Cámara, por medio del de la cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones.

Respetado doctor Lacouture:

En cumplimiento de mi deber constitucional y legal, y particular actuando en consecuencia con lo establecido en la Ley 5ª de 1992 (reglamento del Congreso de la República), en mi calidad de Congresista de la República, radico ante su despacho el **Proyecto de Ley número 239 de 2025 Cámara, por medio del de la cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones.**

Cordialmente,



ASTRID SÁNCHEZ MONTES DE OCA
Representante a la Cámara
Departamento de Chocó

**ARTICULADO DEL PROYECTO DE LEY
NÚMERO 239 DE 2025 CÁMARA**

por medio de la cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial. Créese el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, el cual será otorgado por el Ministerio del Trabajo a las empresas que dentro de su personal contraten, a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en un porcentaje igual o superior al 10% de su planta laboral y que cumplan de idoneidad, experiencia, conocimientos y habilidades para ejercer el cargo y sus funciones. El certificado de responsabilidad étnica podrá ser un indicador positivo para las empresas, uniones temporales y/o consorcios o entidades sin ánimo de lucro que deseen contratar con el Estado, sin desconocimiento de los principios y regulaciones que rigen la contratación estatal y la objetividad en los procesos de selección.

Parágrafo 1º. Para acreditar que el personal que sea vinculado mediante contrato de trabajo pertenece a población étnica se tendrá en cuenta el certificado de registro o autocenso de la Dirección de Asuntos indígenas, Rom y minorías del Ministerio del Interior tratándose de población indígena y Rom; el certificado de auto reconocimiento o autodeterminación de la Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, raizales y Palenqueras del Ministerio de Interior para estas poblaciones; y la tarjeta de control de circulación y residencia ("OCCRE) para la población raizal de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.

Parágrafo 2º. En aquellos departamentos donde el porcentaje de las poblaciones pertenecientes a las comunidades indígenas, negras, afrocolombianas, raizales palenqueras, Rom o gitanas sea inferior al 10% del censo total poblacional, el porcentaje de personal vinculado a la fuerza laboral de las empresas que deseen acceder al certificado de responsabilidad étnica empresarial será el mismo que corresponda al porcentaje de población de dichas comunidades étnicas que se hayan autorreconocido como tal, de acuerdo al último censo del DANE.

Parágrafo 3º. El Ministerio del Trabajo, en ejercicio de su función de formulación y regulación de políticas laborales, podrá establecer mediante acto administrativo criterios técnicos y progresivos para la ampliación del porcentaje mínimo de vinculación de personas pertenecientes a comunidades étnicas requerido para la obtención del Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, con base en la proporción que estas comunidades representen en el censo poblacional de cada entidad territorial.

Esta progresividad deberá fundarse en estudios de disponibilidad laboral, niveles de formación, capacidades técnicas del recurso humano étnico en el territorio, y las condiciones estructurales del mercado de trabajo regional. La reglamentación deberá garantizar gradualidad, viabilidad operativa y respeto a los principios de transparencia, pluralidad y libre concurrencia en la contratación estatal.

Artículo 2º. Puntaje adicional en procesos de contratación estatal.

En los procesos de selección del contratista regidos por el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, se podrá otorgar un puntaje adicional a los oferentes que presenten, con su ofrecimiento, un documento escrito en el que manifiesten su compromiso de vincular, durante la ejecución del contrato, un mínimo de un 10% del personal requerido para el desarrollo del proyecto a trabajadores, mujeres y jóvenes pertenecientes a la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera y/o Rom o gitana, siempre que cumplan con los requisitos de idoneidad, experiencia, conocimientos y habilidades necesarios para el objeto del contrato.

Parágrafo 1º. Las entidades contratantes deberán realizar análisis de sector como parte de los estudios previos, en los que identifique la mano de obra disponible pertenecientes a estos sectores de la población.

Parágrafo 2°. En el caso de los oferentes que cuenten con el certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, serán beneficiados con la misma puntuación definida en el presente artículo.

Parágrafo 3°. De presentarse dificultades durante la ejecución para la consecución de personal provenientes de estas poblaciones, el contratista deberá informarlo a la entidad para que a través de bolsas de empleo de la región se realicen convocatorias para suplir este personal.

Parágrafo 4°. El compromiso de vinculación deberá cumplirse efectivamente durante el desarrollo del contrato. Las personas vinculadas en virtud de este compromiso deberán mantenerse contratadas por el tiempo que dure la ejecución, salvo que medie causa legal o contractual que justifique la desvinculación.

Parágrafo 5°. En ningún caso el puntaje adicional podrá ser utilizado para alterar la objetividad del proceso o como mecanismo para direccionar la contratación. Las entidades contratantes deberán dejar constancia expresa del cumplimiento de los compromisos de vinculación, en los informes de supervisión y ejecución contractual.

Parágrafo 6°. El Departamento Nacional de Planeación o la entidad competente definirá mediante reglamentación, en un plazo de seis (6) meses después de la entrada en vigencia de esta ley, una metodología técnica y estandarizada para la asignación del puntaje adicional, con el fin de garantizar su proporcionalidad, objetividad y aplicabilidad en los distintos procesos de selección que adelanten las entidades públicas.

Artículo 3°. Las medidas y beneficios consagrados en la presente ley tendrán un plazo de vigencia de diez (10) años, contados a partir del otorgamiento del certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, durante su vigencia, que, en todo caso, deberá ser actualizado y renovado cada año.

Parágrafo 1°. Dentro del año (1) posterior a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Trabajo expedirá los criterios, procedimientos y requisitos para renovación o prórroga del certificado de Responsabilidad Ética Empresarial.

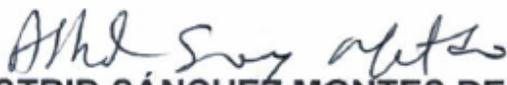
Parágrafo 2°. En todo caso, para la renovación anual del Certificado las empresas deberán acreditar que mantienen el porcentaje mínimo de vinculación de personal perteneciente a las Comunidades étnicas establecido en el artículo 1° de la presente ley. El Ministerio del Trabajo podrá realizar verificaciones periódicas, para constatar el cumplimiento de dicho porcentaje, y en caso de que este no se mantenga, previa garantía del debido proceso, el Ministerio del Trabajo procederá a la revocatoria del Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial.

Las empresas a las que se le revoque el certificado solo podrán solicitar uno nuevo una vez acrediten, durante un término mínimo de seis (6) meses, el cumplimiento continuo del porcentaje de vinculación señalado en esta ley.

Artículo 4°. Idoneidad Técnica del Recurso Humano. las entidades públicas con anterioridad a la apertura, del proceso de selección previsto en la Ley 80 de 1993, dará a conocer en el territorio la obra, a contratar especificando la necesidad del recurso humano y los conocimientos y habilidades con que debe contar, para que , los miembros de la comunidad indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, que deseen vincularse a la empresa contratista puedan certificarse en las competencias que exige el futuro proceso de selección de contratistas. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o cualquier entidad educativa podrá promocionar los cursos o títulos técnicos, tecnólogos, profesionales o cualquier otro que se requiera para cumplir con los requerimientos.

Artículo 5°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables Congresistas,


ASTRID SÁNCHEZ MONTES DE OCA
 Representante a la Cámara
 Departamento de Chocó

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY NÚMERO 239 DE 2025 CÁMARA

por medio del cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones.

1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY

El presente proyecto fue presentando en las legislaturas 2018-2019 y 2020-2021, pero debido a que los tiempos no fueron suficientes, fue archivado de acuerdo con el artículo 190 de la Ley 5ª de 1992 en el mes de junio del año 2022.

El proyecto fue presentando en la legislatura 2021-2022, asignándole el número 250 de 2021 Cámara y 382 de 2022 Senado, la cual, alcanzó dos (2) debates en la Cámara de Representantes y un (1) debate en la comisión séptima del Senado de la República, lamentablemente no alcanzo a surtir su último debate debido a que los tiempos no fueron suficientes, fue archivado de acuerdo con el artículo 190 de la Ley 5ª de 1992 en el mes de junio del año 2023.

Así mismo, se presentó en la legislatura 2023-2024, asignándole el número 123 de 2023 Cámara y 300 de 2024 Senado, la cual, alcanzo dos (2) debates en la Cámara de Representantes y un (1) debate en la comisión séptima del Senado de la República, pero lastimosamente no alcanzo a surtir su último debate debido a que los tiempos no fueron suficientes, fue archivado de acuerdo con el artículo 190 de la Ley 5ª de 1992 en el mes de junio del año 2023.

La versión que se pone a discusión de los miembros del Congreso de la República ha sido construida para una mejor armonización con la legislación existente, aplicando las mejoras surgidas de cada debate, tanto en las discusiones de Cámara de Representantes, como los debates de Senado de la República, así como con los diferentes conceptos emitidos por las entidades que aportaron sus comentarios y recomendaciones en la discusión de las propuestas, y los diversos requerimientos brindados por las comunidades e instituciones que confluyen en la creación del certificado de responsabilidad étnica empresarial.

2. FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES, LEGALES Y ANTECEDENTES

El presente proyecto cuenta con antecedente de uno de los artículos del proyecto de Ley Estatutaria número 125 de 2012 Senado, presentado por el, entonces Ministro del Interior, Fernando Carrillo, proyecto que fue archivado en primer debate. De otra parte, este nuevo proyecto de ley se fundamenta en normas constitucionales y en algunas normas del derecho internacional que se han integrado al bloque de constitucionalidad. A continuación, algunas de dichas prescripciones:

A) Disposiciones constitucionales.

Preámbulo de la Constitución Política: Invocamos la Constitución Nacional como el principal referente jurídico que nos motiva a presentar esta propuesta legislativa, pues va encaminada al cumplimiento efectivo de su mandato.

“El pueblo de Colombia, en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente”.

Artículo 1º. Colombia es un Estado Social de Derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

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

Artículo 7º. El Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural de la nación colombiana.

B) Convenios y Declaraciones internacionales.

1. Declaración universal de derechos humanos. ONU, 1948.

“(…) Artículo 21. 2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país”.

2. Pacto internacional de derechos civiles y políticos. ONU, 1966.

“(…) Artículo 25. Todos los ciudadanos gozarán, sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2º, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades: ...c) tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país”.

3. Convención americana de derechos humanos (San José de Costa Rica):

“(…) Artículo 23. Derechos políticos. Todos los ciudadanos deben gozar de los siguientes derechos y oportunidades: (...) c) de tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

4. Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. ONU, 1965:

“(…) Artículo 2º. (...) 2. Los Estados partes tomarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica y cultural y en otras esferas, para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Esas medidas en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron”.

5. Conferencia Mundial contra el Racismo y la Discriminación Racial. Durban (Sudáfrica). 2001. Programa de Acción aceptado por Colombia:

“(…) Párrafo 108: Reconocemos la necesidad de adoptar medidas afirmativas o medidas especiales a favor de las víctimas del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia para promover su plena integración a la sociedad. Esas medidas de acción efectiva, que han de incluir medidas sociales, deben estar destinadas a corregir las condiciones que menoscaban el disfrute de los derechos y a generar equidad, entre otros.

3. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa legislativa busca crear el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, con el fin de incentivar la vinculación en las empresas de población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión y operación.

El proyecto de ley está integrado por Cinco (5) artículos

4. POBLACIÓN AFROCOLOMBIANA

De conformidad con el Censo 2005, la población que se autor reconoció en las categorías afrocolombiana, negra, raizal y palenquera son 4.311.757 personas, es decir, el 10,6% del total de la población del país. Valor porcentual este que investigadores como Gustavo de Roux consideran inexacto, pues según sus palabras *“el sinnúmero de condicionantes existentes en una sociedad que discrimina racialmente inclina a muchos a no autoidentificarse como afrodescendientes, situación que se traduciría en un subregistro de esta población en los datos censales. Esto hace suponer que la proporción de afrocolombianos correspondería a una cifra no inferior al 15%, porcentaje que representa una porción muy significativa de la población colombiana”*. Otros investigadores¹ (Agudelo, sin fecha; Sánchez y García 2006), con base en trabajos de Urrea, Ramírez y Viáfara (2001) y de Barbary, Urrea (2004), estiman la población afrocolombiana entre el 18% y 22% del total de la población del país.

De acuerdo con el último Censo Nacional de Población y Vivienda (CNPV), elaborado por el DANE en el año 2018 y actualizado en el mes de agosto del año 2022, se identificaron 2.982.224 personas que se auto reconocen como miembros de comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, cifra que equivaldría al 9,34% de la población total nacional para el año 2018. Pese a esto, la cifra anterior se encuentra en fase de actualización por parte del DANE, debido a una orden generada por parte de la Corte Constitucional en vista de la Sentencia T 276 2020, puesto que, se disminuyó la población afrodescendiente en un 30.8% en comparación con el Censo realizado en el año 2005. Por lo anterior, en la estructuración y creación del presente proyecto de ley se utilizarán los datos referentes y registrados en el Censo realizado en el año 2005.

Además del subregistro, la población afrocolombiana históricamente ha sido víctima de exclusión y discriminación (abierta y soterrada), barreras con las que sistemáticamente se le ha impedido el avance, como colectividad étnica, hacia el desarrollo social, político y económico.

Sobre este particular, el informe final de la Comisión Intersectorial para el Avance de la Población Afrocolombiana² nos muestra los siguientes indicadores de bienestar de esta población, comparados con la no afro, así:

		Afrocolombiano	No Afrocolombiano
EDUCACIÓN	ANALFABETISMO	11.7%	7.0%
	AÑOS PROMEDIO DE EDUCACIÓN (HOMBRES)	6.9	8.1
	AÑOS PROMEDIO DE EDUCACIÓN (MUJERES)	6.4	8.2
POBREZA	NBI	53.7%	42.2%
	POBREZA	9.5%	7.4%
MERCADO LABORAL	TASA DE DESEMPLEO	6.3	3.4
	TASA DE OCUPACIÓN	40.4%	44.3%
DESPLAZAMIENTO	INTENSIDAD DE DESPLAZAMIENTO (PROMEDIO 2000 – 2002)	6.31%	3.42%
	MIGRACIÓN POR VIOLENCIA	6.78	3.74
SALUD	TASA DE MORTALIDAD INFANTIL (PROMEDIO 2001 – 2006)	23.5	16.6

Así mismo, estudios realizados por la Organización Afrocolombiana de Derechos Humanos Cimarrón, informan que:

1. El ingreso per cápita promedio de los(as) afrocolombianos(as) se aproxima a los 500 dólares anuales, frente a un promedio nacional superior a los 1500 dólares.
2. El 75% de la población afro del país recibe salarios inferiores al mínimo legal de vida, se ubica en un 20% por debajo del promedio nacional. La calidad de la educación secundaria que recibe la juventud afrocolombiana es inferior en un 40%, al compararla con el promedio nacional.
3. En los departamentos del Pacífico colombiano, de cada 100 jóvenes afro que terminan la secundaria, solo 2 ingresan a la educación superior.
4. Aproximadamente el 85% de la población afrocolombiana vive en condiciones de pobreza y marginalidad, sin acceso a todos los servicios públicos básicos.

a) Derecho al trabajo

De conformidad con el estudio realizado por la Agencia de Información Laboral de la Escuela Nacional Sindical³, en el sector formal de la economía los trabajadores afro están ubicados en niveles inferiores, así su calificación profesional esté a la par de los demás, o incluso superiores en algunos casos. Reciben ingresos más bajos y trabajan más horas extras sin recibir compensación legal. Y para las mujeres es recurrente el desconocimiento de derechos fundamentales en el trabajo, y se presenta mayor vulneración en el tema de la maternidad y el embarazo. Un dato muy indicativo, es que en los negros tienda a ser más alta la satisfacción con el trabajo que tienen, lo mismo que el temor a perderlo.

¹ Citados en Cartilla “Recomendaciones Comisión Intersectorial para el Avance de la Población afrocolombiana”, página 10.

² Creada mediante el Decreto 4181 de 2007.

El 39,8% de la población afro consultada para el estudio pertenece al estrato socioeconómico 2, el 28,6% al 1, el 27,3% al 3, el 3,5% al 4, y el 0,9% al 5. El 68,4% tiene hijos y el 63,1% tiene 2 o más. El 28,3%, aparte de laborar, estudia, y de estos el 35,4% tiene estudios universitarios incompletos, el 16,9% posgrado incompleto, y el 15,4% estudios técnicos o tecnológicos incompletos.

El 68% trabaja como obrero o empleado de empresa particular, el 26% obrero o empleado del Gobierno, y el 3% en el empleo doméstico. Así mismo, se encontró que el 89% tiene un trabajo permanente, el 6,5% ocasional y el 3,9% estacional. El 37,3% tiene contrato a término fijo: hasta 6 meses el 48,2%, entre medio y un año el 51,8%, y a término indefinido el 62,7%.

En la actividad económica de servicios comunales, sociales y personales labora el 68,4%; en comercio, hoteles y restaurantes el 10,3%. Es decir, cerca del 84% se desempeña en el sector terciario de la economía, un 13% en el sector secundario, y el porcentaje restante en el sector primario. El 54,1% labora entre 25 y 48 horas semanales, el 23,2% hasta 24 horas semanales, el 11,6% entre 49 y 56 horas, y el 11,2% más de 56 horas semanales.

El 94,4% de quienes laboran en la economía formal tiene contrato laboral: el 91% escrito y el 9% verbal. El 43,3% gana entre uno y dos salarios mínimos, el 13,9% más de dos y tres salarios, el 12,6% más de tres. Sin embargo, preocupa que el 29% de la población encuestada reciba hasta un salario mínimo, si tenemos en cuenta que esta es la población que tiene bajo su responsabilidad a miembros de su familia. El 64,1% de los trabajadores tiene hasta dos personas a cargo, el 31,2% entre 3 y 5; y el 4,8% tiene 6 o más.

Además, el 48,3% señaló que su remuneración no cubre gastos de alimentación, vivienda y servicios. Para paliar esta situación el 15,5% tiene un segundo empleo, y de estos el 31,4% lo hace para cubrir sus gastos de sostenimiento, el 65,7% para complementar sus ingresos, y 11,4% para ocupar su tiempo libre.

Sobre el cumplimiento de las prestaciones sociales derivadas del contrato laboral, se encontró que el 38,2% no tiene derecho a vacaciones pagadas, el 28,2% no recibe prima de navidad, y el 29% tampoco recibe el auxilio de cesantía.

Por posición ocupacional, tenemos que el 40,6% de las personas encuestadas se desempeña como auxiliar operativo, el 19,2% en servicios generales/oficios varios, el 12,4% como docente, el 9,8% como jefe o coordinador, el 7,7% como ejecutivo; el 5,6% como asistente, y el 3% es directivo.

En afiliación a salud se encontró que, del total de trabajadores formales encuestados, el 5% no está afiliado a ningún régimen de salud, el 89,3% cotiza al régimen contributivo, el 7% en el régimen subsidiado, y el 2,8% en el contributivo como beneficiario. En protección pensional tenemos que el 85% se encuentra afiliado, frente al 15% que no lo está.

En el tema de la discriminación, el 21% de los afros de la economía formal, manifestó haber sido víctima de discriminación en el trabajo. Las formas en que esta más se manifiesta son: discriminación en salarios y tipo de contratos, seguida de los malos comentarios y los insultos, y la no selección para un trabajo por el color de piel. En este sentido se encontró que el 22,6% tuvo discriminación por la edad, el 8,6% por el género, el 8,6% por la condición socioeconómica, el 13,3% por el grupo étnico, el 6,6% por la orientación sexual, el 12,3% por discapacidad física o mental, el 5,7% por el lugar de procedencia o nacimiento, el 2,9% por las creencias religiosas, el 9,4% por el lugar donde vive, el 3,8% por diferencias salariales, el 4,8% por ser sindicalista.

En el campo de la informalidad, las condiciones laborales de los y las trabajadoras afro son aún más preocupantes, con indicadores profundos de precariedad laboral. Hay una generalizada inexistencia de condiciones de seguridad social, una marcada desprotección en salud y pensiones, un desolador panorama en materia de ingresos, nivel educativo, número de hijos, composición de los hogares, lugares habitacionales, zonas de residencia y maltrato social.

Gran parte de los trabajadores se encuentran por debajo de la línea de pobreza, y sin mayores expectativas para superar ese estado. Son los destinatarios del mayor número de agresiones, tratamientos discriminatorios en instituciones oficiales (policía, hospitales, espacio público, entre otros), habitan en barrios y lugares marginados sin garantías de servicios públicos, infraestructura y movilidad. Además de este preocupante panorama se observa una tendencia sociocultural a naturalizar la informalidad como su condición connatural, con incrementos significativos en programas asistenciales y escasa preocupación política para construir estrategias de incorporación laboral en escenarios formales.

Del total de la población afro de la economía informal encuestada, el 47,9% pertenecen al estrato 1, el 28,5% al estrato 2, el 21,5% al estrato 3, y el 2% al estrato 4. El 83% no estudia y del 17% restante solo el 15% lo hace en el nivel universitario, el 10% en el técnico, el 6% en secundaria, y el 4% en la media.

Aunque se muere de la gana de estudiar, es el tercer año que Ferney, de 13 años, se ve obligado a aplazar la escuela, le ha tocado guardarse su interés para dedicarse a vender todo tipo de mercancía barata en el centro de Medellín, pues en su casa son seis personas y solo su madre tiene un trabajo aceptable, como él mismo lo califica: es empleada de servicios generales (aseo) en una importante empresa de la ciudad. Ocasionalmente algunos de sus cuatro hermanos lo apoyan en su trabajo, aunque él en su papel de hermano mayor procura que ellos estén estudiando, a ver si tienen mejores oportunidades. Él no se queja, agradece siempre los pesos que consigue para su casa y cree, con un

convencimiento cada vez más diluido, que en algún momento las cosas pueden cambiar. Pese a que se lo han propuesto muchas veces, no ha querido trabajar en asuntos ilícitos. Dice que cuando se es negro y pobre la gente cree que está hecho para robar. Reconoce que la ciudad es dura, sobre todo porque ser negro es comparativamente desventajoso, incluso con otros vendedores ambulantes. Pero eso no lo abruma, la policía se la tiene velada, pero él sabe muy bien cómo sacarles el quite a las adversidades. Nada de nervios, es su consigna. (Testimonio tomado del estudio).

El 63,7% de los trabajadores informales afro son por cuenta propia, situación compleja puesto que, en términos generales, no son beneficiarios ni siquiera de las garantías mínimas que un trabajo en condiciones decentes debe ofrecer. Algunas de las explicaciones que dieron para trabajar como cuenta propia fueron: 24,2% no había encontrado servicios comunales, sociales y personales 41,2%.

Al indagar sobre su satisfacción con el trabajo que realizan, el 24% dijo no sentirse satisfecho. Singularmente cerca del 67% manifestó satisfacción con sus labores, especialmente por el temor a no conseguir otro empleo y salir del mercado laboral, pese a que las condiciones generales son altamente precarias. Además, se observó que el 81,6% no tiene ningún tipo de contrato; el 74,4% se caracteriza por ser un trabajador independiente, el 12,8% son contratados mediante empresas asociativas de trabajo, el 9,3% por empresas de servicios temporales, y el 3,5% restante por cooperativa de trabajo asociado.

Un punto neurálgico en la persistencia de las condiciones de exclusión y pobreza es la alta cantidad de personas que reciben un salario mínimo o menos (65%). Situación alarmante, pues muchas de ellas son personas cabeza de hogar, cuyo precario ingreso escasamente posibilita garantías para el bienestar humano.

Un elevado porcentaje de los afros que trabajan en la economía informal no tiene vacaciones pagadas (94,7%), ni prima de navidad (94,7%), ni derecho a cesantías (96,6%). El 69% de ellos manifiestan el deseo de cambiar de trabajo. En el caso de las mujeres, aparte de la falta de prestaciones legales, el 89,6% de las embarazadas no tuvo licencia remunerada.

Al indagar los temas relacionados con la seguridad social, se halló que el 83,2% está afiliado a salud, frente al 16,8% que no tiene afiliación; situación preocupante porque de estos últimos un 32% no estuvo afiliado en los últimos dos años, e incluso más. El 62% está en el régimen subsidiado, el 18,5% pertenece al régimen contributivo bajo la modalidad de beneficiario, y solo el 18,5% participa como cotizante del régimen contributivo.

Al mirar las afiliaciones a pensiones, se encontró que solo el 8,6% está afiliado, y el 91,4% no tiene ningún tipo de afiliación. El 57,7% justifica la no afiliación a un sistema de pensiones porque no cuenta con los recursos económicos para hacerlo, el 17,7% por desconocimiento del proceso de afiliación, el 10,2% por no estar interesado, el 7% porque su empleador no

lo exige, y un 4,2% porque considera que nunca llegará a jubilarse, entonces no lo tiene como prioridad. Al preguntar por las afiliaciones a un fondo de cesantías, el 94,7% no está afiliado, y el 89% no está afiliado a una Aseguradora de Riesgos Profesionales (ARP).

Solo el 23,1% percibió que fue discriminado en el trabajo, mientras que el 76,9% no lo percibió. Las discriminaciones fueron por el color de piel en el 100% de casos, y de ellos el 35,3% dijo haber recibido insultos por su color. El 16,4% dijo haber sido discriminado en el proceso de selección debido a la edad, el 15% por el grupo étnico, y el 6,4% por el lugar donde vive. Además, que el 11,7% de esta población tuvo que soportar discriminación para conseguir empleo en algún oficio. El 80,5% manifestó que hay discriminación en los espacios de trabajo, y el 63,7% consideró que en la ciudad hay zonas o barrios donde discriminan a las personas de color.

5. MARCO INTERNACIONAL

a. Organización de Naciones Unidas (ONU)

La Organización de Naciones Unidas el veintitrés (23) de diciembre de 2013, recordando las Resolución número 52/111, de 12 de diciembre de 1997, en la que decidió convocar la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, y sus Resoluciones 56/266, de 27 de marzo de 2002, 57/195, de 18 de diciembre de 2002, 58/160, de 22 de diciembre de 2003, 59/177, de 20 de diciembre de 2004, y 60/144, de 16 de diciembre de 2005, que orientaron el seguimiento general de la Conferencia Mundial y la aplicación efectiva de la Declaración y el Programa de Acción de Durban, generó la Resolución 68/237 por medio de la cual, proclama el Decenio Internacional de los Afrodescendientes en la cual indicó (ONU, 2013).

“Reiterando que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y tienen la capacidad de contribuir de manera constructiva al desarrollo y bienestar de la sociedad, y que todas las doctrinas de superioridad racial son científicamente falsas, moralmente condenables, socialmente injustas y peligrosas y deben rechazarse, al igual que las teorías con que se pretende determinar la existencia de distintas razas humanas.

Reconociendo los esfuerzos realizados y las iniciativas emprendidas por los Estados para prohibir la discriminación y la segregación y promover el goce pleno de los derechos económicos, sociales y culturales, así como de los derechos civiles y políticos.

Poniendo de relieve que, a pesar de la labor llevada a cabo a este respecto, millones de seres humanos siguen siendo víctimas del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia, incluidas sus manifestaciones contemporáneas, algunas de las cuales adoptan formas violentas.

Poniendo de relieve también su Resolución número 64/169, de 18 de diciembre de 2009, en la que proclamó 2011 Año Internacional de los Afrodescendientes.

Recordando sus Resoluciones 3057 (XXVIII), de 2 de noviembre de 1973, 38/14, de 22 de noviembre de 1983, y 48/91, de 20 de diciembre de 1993, en las que proclamó los tres Decenios de la Lucha contra el Racismo y la Discriminación Racial, y consciente de que sus objetivos todavía no se han alcanzado.

Subrayando su Resolución número 67/155, de 20 de diciembre de 2012, en la que solicitó al Presidente de la Asamblea General que, en consulta con los Estados Miembros, los programas y organizaciones competentes de las Naciones Unidas y la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales, pusiera en marcha un proceso preparatorio de carácter oficioso y consultivo que condujera a la proclamación, en 2013, del Decenio Internacional de los Afrodescendientes, con el tema “Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo”.

Recordando el párrafo 61 de su Resolución número 66/144, de 19 de diciembre de 2011, en la que alentaba al Grupo de Trabajo de Expertos sobre los Afrodescendientes a que formulase un programa de acción, con tema incluido, para su aprobación por el Consejo de Derechos Humanos, y a este respecto, tomando nota de la Resolución 21/33 del Consejo, de 28 de septiembre de 2012, en la que el Consejo acogió con agrado el proyecto de programa de acción para el Decenio de los Afrodescendientes³ y decidió remitirlo a la Asamblea General, con miras a su aprobación, (ONU, 2013)”.

Por medio de la cual, la Organización de Naciones Unidas:

*“1. Proclama el **Decenio Internacional de los Afrodescendientes**, que comenzará el 1º de enero de 2015 y terminará el 31 de diciembre de 2024, con el tema **“Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo”**, que se inaugurará de forma oficial inmediatamente después del debate general del sexagésimo noveno período de sesiones de la Asamblea General;*

2. Solicita al Presidente de la Asamblea General, por conducto del facilitador, que siga celebrando consultas con los Estados miembros de la Asamblea General y otros interesados, con miras a elaborar un programa para la aplicación del Decenio Internacional, basándose en el proyecto de programa elaborado por el Grupo de Trabajo Intergubernamental sobre la Aplicación Efectiva de la Declaración y el Programa de Acción de Durban, que se ultimarán y aprobarán durante el sexagésimo octavo período de sesiones de la Asamblea y a más tardar el 30 de junio de 2014;

3. Pide que se asigne financiación previsible con cargo al presupuesto ordinario y los recursos extrapresupuestarios de las Naciones Unidas para la aplicación efectiva del programa de acción y las actividades que se realicen en el marco del Decenio Internacional. (Subrayado y negrilla fuera texto)” (ONU, 2013).

Aproximadamente doscientos (200) millones de personas, que se identifican a sí mismos como afrodescendientes viven en América, y muchos millones más viven en otras partes del mundo, lejos del

continente africano. Sea porque son descendientes de las víctimas de la trata transatlántica de esclavos o porque han migrado en años recientes, estableciendo que sean uno de los grupos con el mayor índice de pobreza, y marginalidad a nivel mundial (OEA, 2016). De acuerdo con numerosas investigaciones realizadas por organismos internacionales y nacionales, se evidencia que las comunidades y población afrodescendiente aún tienen un acceso limitado a servicios de educación y salud de calidad, vivienda y seguridad social.

En múltiples situaciones, su entorno sigue siendo en gran medida invisible, y no se han reconocido de manera suficiente los esfuerzos realizados por la población afrodescendiente en la obtención de reparación por su condición actual. Frecuentemente son objeto de discriminación en la administración de justicia, se enfrentan a tasas alarmantes de violencia policial, así como a la aplicación de perfiles delictivos en función de color de piel o raza (ONU, 2013).

La población afrodescendiente sufre múltiples formas de discriminación por otros motivos conexos, como la edad, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otro tipo, el origen social, el patrimonio, la discapacidad, el nacimiento u otra condición. Sumado a esto, también se puede evidenciar que, los niveles de participación en política son bajos, tanto a la hora de ejercer el voto como en el ejercicio de cargos políticos (OEA, 2016).

La promoción y protección de los derechos humanos de los afrodescendientes se ha convertido y deber ser un tema de vital interés tanto para las Naciones Unidas, y Organización de Estados Americanos, como para el Estado Colombiano. Razón por la cual, la Declaración y el Programa de Acción de Durban reconoció que los afrodescendientes fueron víctimas de tragedias atroces como la esclavitud, trata de esclavos, colonialismo, y que continúan sufriendo las consecuencias de estas acciones hoy en día (ONU, 2013).

El proceso de Durban exaltó la imagen de los afrodescendientes y favoreció que se hicieran avances sustanciales en la promoción y protección de sus derechos como resultado de las medidas concretas adoptadas por los Estados, las Naciones Unidas, otros órganos internacionales y regionales y la sociedad civil. Lamentablemente, *“pese a los avances mencionados, el racismo y la discriminación, tanto directos como indirectos, tanto de facto como de jure, siguen manifestándose en la desigualdad y las desventajas”* (ONU, 2013).

b. Organización de los Estados Americanos (OEA)

En su Asamblea General de 2016, la Organización de Estados Americanos (OEA) aprobó el Plan de Acción del Decenio de las y los Afrodescendientes en las Américas desde el año 2016, al año 2025, reconociendo con ello que este colectivo presente en el continente es descendiente de millones de africanos que fueron esclavizados y transportados a la fuerza como parte de la inhumana trata transatlántica de esclavos entre los siglos XV y XIX (OEA, 2016).

En el Plan de Acción se esboza una serie de actividades clave encaminadas a fomentar una mayor conciencia de la situación que afrontan las y los afrodescendientes en las Américas y garantizar su plena participación de la vida social, económica y política. El plan contiene, además, el mandato de conmemorar cada año el Día Internacional de Recuerdo de las Víctimas de la Esclavitud y la Trata Transatlántica de Esclavos. En vista de lo anterior, en el mes de febrero del año 2018, los Estados Miembros adoptaron una resolución mediante la cual, se estableció la Semana Interamericana de las y los Afrodescendientes en las Américas, para con ello inmortalizar el legado de la esclavitud y la trata de esclavos, así como sus consecuencias en la vida de los afrodescendientes y, al mismo tiempo, promover que haya un mayor conocimiento y respeto de la diversidad del patrimonio y cultura afrodescendientes y sus aportes al desarrollo de la sociedad (OEA, 2016).

Conforme al espíritu de esa resolución y como una forma de celebrar el Decenio de las y los Afrodescendientes en las Américas, la OEA generó la tarea de realzar la influencia de los afrodescendientes en la formación de nuestras sociedades, presentando a reconocidas figuras que a lo largo de la historia se han destacado por sus aportaciones en el campo de las artes, la cultura, los deportes, la política, los derechos humanos y la ciencia, tanto en el ámbito nacional como continental, y que a través de su trabajo han contribuido a sus naciones y a la región (OEA, 2016).

Esta celebración tiene lugar en el marco de la resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, con la que se proclamó el período comprendido entre 2015 y 2024 como el Decenio Internacional de los Afrodescendientes, *“citando la necesidad de fortalecer la cooperación nacional, regional e internacional en relación con el pleno disfrute de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos de las personas de ascendencia africana, y su plena e igualitaria participación en todos los aspectos de la sociedad”* (OEA, 2016).

c. Defensoría del Pueblo – Colombia

La Defensoría del Pueblo colombiano en el año 2022 formuló un Informe en el que se evidencia como el racismo se ha convertido en un fenómeno universal, del que, lastimosamente ningún Estado escapa, en este informe se valora la necesidad de empezar a discutir de forma global sobre *“el racismo, la discriminación racial estructural y sistémica que afecta a los afrodescendientes”*, en Colombia y en el mundo, este informe fue titulado: *“Afrodescendientes: Reconocimiento, Justicia y Desarrollo”* (Pueblo, 2022), muestra un panorama analítico de la situación de *“racismo y la discriminación racial, y aporta elementos con miras a favorecer la adopción de políticas públicas tendientes a su superación”*, y se enfatiza en la importancia de medidas que permitan reparar las injusticias del pasado mediante la utilización de acciones afirmativas (Pueblo, 2022).

Como se observa a nivel mundial se busca generar políticas públicas que permitan aportar al reconocimiento, perdón y la reparación de los afrodescendientes, este hecho surgió desde el año 2001 en el marco de la Tercera Conferencia Mundial contra el Racismo realizada en Durban, Sudáfrica, la cual, estuvo antecedida por cinco Conferencias Regionales, en las que los hijos de las víctimas que sobrevivieron a la trata tras atlántica de seres humanos y sus migraciones posteriores, que hoy se asientan en Colombia, estuvieron presentes (Pueblo, 2022).

Los gestos de reconocimiento, perdón y reparación son una muestra sincera y fundamental de la humanización de quienes han sufrido abusos en el pasado y del resarcimiento de su valor humano, su dignidad, y su autoestima (ONU, 2013). Estos gestos de humanización son cada vez más frecuentes en diferentes países, puesto que la verdad permite dejar un registro abierto del pasado, e informa a la comunidad sobre la naturaleza y el alcance de las injusticias acaecidas en el pasado, contribuyendo a la reconciliación de los grupos étnicos, esta situación se destaca en el Informe Defensorial, y presenta varias experiencias emblemáticas a nivel mundial, que pueden y deben inspirar a Colombia (Pueblo, 2022).

6. CONCEPTO DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

El **MINISTERIO DEL TRABAJO** a solicitud de la ponente del Senado de la Republica en el proyecto, emitió concepto el cual fue allegado al correo electrónico institucional el día 7 de marzo del año 2024.

Dicha cartera ministerial conceptuó favorablemente sobre esta iniciativa señalando textualmente lo siguiente:

“El Ministerio del Trabajo brinda concepto favorable a la iniciativa legislativa, conforme se encuentra acorde con los postulados de generación de empleo y empleabilidad derivados de la promoción de incentivos a favor de la inclusión laboral de personas que se identifiquen como integrantes de comunidades étnicas. Este postulado de inclusión desde el principio constitucional de igualdad y no discriminación resulta acorde con los principios que motivan la regulación derivada del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, y el Proyecto de Ley número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley número 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley número 256 de 2023 Cámara, “por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”, que en la actualidad se debate en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes”.

Adicionalmente, planteó unas modificaciones al texto del Proyecto de ley, las cuales fueron acogidas y se enuncian en el pliego de modificaciones que se encuentra en el punto 11 de esta ponencia.

7. DE LA CONSULTA PREVIA

El derecho a la Consulta Previa tiene sustento en principios reconocidos desde el mismo preámbulo de nuestra Carta Política y reiterados a lo largo del texto constitucional. Encontramos que la Constitución Política estableció como uno de los pilares del Estado Social de Derecho el principio de participación democrática (*preámbulo, Art. 1º*), y como fin esencial del Estado, el de facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan.

Así mismo, la Carta Fundamental reconoció que Colombia es un Estado pluralista que garantiza y protege la diversidad étnica y cultural de la Nación (Art. 1º, 7º, 8º, 10).

De igual manera, el artículo 330 de la Constitución Política establece con relación a los territorios indígenas, lo siguiente:

“Artículo 330: De conformidad con la Constitución y las leyes, los territorios indígenas estarán gobernados por consejos conformados y reglamentados según los usos y costumbres de sus comunidades y ejercerán las siguientes funciones:

(...) **PARÁGRAFO.** La explotación de los recursos naturales en los territorios indígenas se hará sin desmedro de la integridad cultural, social y económica de las comunidades indígenas. En las decisiones que se adopten respecto de dicha explotación, el Gobierno propiciará la participación de los representantes de las respectivas comunidades.”

En virtud de lo anterior y en consonancia con el compromiso de establecer especial protección a la diversidad étnica y cultural del país, el Estado Colombiano suscribió el Convenio 169 de 1989 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre pueblos indígenas y tribales, adoptado e incorporado a nuestro ordenamiento jurídico mediante Ley 21 de 1991, haciendo parte del bloque de constitucionalidad³.

El mencionado Convenio consagra en el artículo 6º, el derecho a la Consulta Previa de los pueblos indígenas, conforme al siguiente texto:

“1. Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, los gobiernos deberán:

a) *Consultar a los pueblos interesados, mediante procedimientos apropiados y en particular a través de sus instituciones representativas, cada vez que se prevean medidas legislativas o administrativas susceptibles de afectarlas directamente (...).”*

A su turno, el artículo 7º *ibidem*, dispone:

“Los pueblos interesados deberán tener el derecho de decidir sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que este afecte sus vidas, creencias, instituciones y bienestar espiritual

y a las tierras que ocupan o utilizan de alguna manera, y de controlar, en la medida de lo posible, su propio desarrollo económico, social y cultural.

Además, dichos pueblos deberán participar en la formulación, aplicación y evaluación de los planes y programas de desarrollo nacional y regional susceptibles de afectarles directamente.”

A. Medidas que deben consultarse.

Es importante recordar los tipos de decisiones, que, en nuestro ordenamiento jurídico, deben ser previamente consultadas a las comunidades étnicas, de conformidad con los lineamientos que la Corte Constitucional ha fijado a través de su jurisprudencia. En sentencia T-800 de 2014 y recogiendo otros pronunciamientos sobre la materia, el máximo Tribunal Constitucional expresó:

“La determinación de cuáles son las medidas que deben ser sometidas a consulta, la forma en que esta debe llevarse y las finalidades de la misma, fueron sintetizadas por la Corte Constitucional en la sentencia C-882 de 2011. En dicho fallo, a partir de los criterios sentados por sentencias como la C-030 de 2008 y T-769 de 2009, se indicó, respecto del alcance de la consulta previa, que esta resulta obligatoria cuando las medidas que se adopten sean susceptibles de afectar específicamente a las comunidades indígenas en su calidad de tales, por lo que en cada caso concreto resulta necesario distinguir dos niveles de afectación: (i) el que se deriva de las políticas y programas que de alguna forma les conciernen y (ii) el que se desprende de las medidas legislativas o administrativas que puedan afectarlos directamente. De lo anterior, se dedujo que existían varios escenarios ante los cuales existe el deber de consulta. (Subraya fuera de texto original)

(i) *“Decisiones administrativas relacionadas con proyectos de desarrollo: licencias ambientales, contratos de concesión y concesiones mineras, entre otros”.*

(ii) *“Presupuestos y proyectos de inversión financiados con recursos del presupuesto nacional”.*

(iii) *“Decisiones sobre la prestación del servicio de educación que afectan directamente a las comunidades”.*

(iv) *“Medidas legislativas”.*

B. De la Afectación Directa.

De acuerdo con lo anterior, de manera general puede afirmarse que la Consulta previa procede, en principio, frente a dos tipos de decisiones o medidas: i) la ejecución de proyectos, obras o actividades, y ii) la adopción de medidas administrativas o legislativas de carácter general. En ambas situaciones lo que determina la obligatoriedad de la Consulta Previa, es que las medidas o decisiones que se pretendan adoptar causen una afectación específica y directa en las comunidades étnicas. En la anterior sentencia, la Corte Constitucional identificó una serie de criterios para determinar aquellos casos en los cuales las *medidas administrativas o legislativas*, ocasionan una afectación directa:

³ En Sentencia C-225 de 1995, M.P. Alejandro Martínez Caballero, la Corte Constitucional incorporó la noción de bloque de constitucionalidad, compuesto por aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución.

“La sentencia C-030 de 2008, precisó que por afectación directa debe entenderse toda medida que “altera el estatus de la persona o de la comunidad, bien sea porque le impone restricciones o gravámenes, o, por el contrario, le confiere beneficios”. En tal sentido, sostuvo que la afectación directa se da sin importar que sea positiva o negativa, pues es precisamente dicho aspecto el que deberá resolverse al consultar a los pueblos indígenas afectados.

Ahora bien, entrando más a fondo, a efectos de determinar cuál es el grado de afectación, se señala que la especificidad que se requiere para que una medida deba ser sometida a consulta, “se puede derivar o bien del hecho de que regula una de las materias del Convenio 169 de la OIT, o bien de que aunque ha sido concebida de manera general, tiene una repercusión directa sobre los pueblos indígenas”. Es decir, “puede ser el resultado de una decisión expresa de expedir una regulación en el ámbito de las materias previstas en el convenio, o puede provenir del contenido de la medida como tal, que, aunque concebida con alcance general, repercute de manera directa sobre las comunidades indígenas y tribales.”

C. Procedencia de la Consulta Previa.

Tratándose específicamente de medidas administrativas o legislativas de carácter general, la Corte Constitucional se ha ocupado a través de su jurisprudencia de fijar los criterios de procedencia, elementos y alcance del derecho a la Consulta Previa, destacándose los siguientes pronunciamientos:

“Es así como para el caso particular de las comunidades indígenas y afrodescendientes, existen previsiones constitucionales expresas, que imponen deberes particulares a cargo del Estado, dirigidos a la preservación de las mismas y la garantía de espacios suficientes y adecuados de participación en las decisiones que las afectan. Ello, sumado al contenido y alcance de normas de derecho internacional que hacen parte del bloque de constitucionalidad, ha permitido que la jurisprudencia de esta Corporación haya identificado un derecho fundamental de las comunidades indígenas y afrodescendientes a la consulta previa de las decisiones legislativas y administrativas susceptibles de afectarles directamente.”⁴ (Resaltado fuera de texto original).

Más adelante expresa, la trascendencia de la denominada afectación directa, como criterio fundamental de procedencia de la Consulta previa, destacando que cuando la medida legislativa resulta de carácter general, esto es, cuando sus efectos se derivan a todos los ciudadanos por igual, incluidas las comunidades étnicas, no será necesario realizar el proceso consultivo en palabras de esta Corporación:

“Para el caso particular de las medidas legislativas, la consulta se predica solo de aquellas disposiciones legales que tengan la

posibilidad de afectar directamente los intereses de las comunidades, por lo que, aquellas medidas legislativas de carácter general, que afectan de forma igualmente uniforme a todos los ciudadanos, entre ellos los miembros de las comunidades tradicionales, no están sujetas al deber de consulta, excepto cuando esa normatividad general tenga previsiones expresas, comprendidas en el ámbito del Convenio 169 de la OIT, que sí interfieran esos intereses.” (Resaltado y subraya fuera de texto original).

“(…)

“En armonía con estas consideraciones, el deber de consulta previa respecto de medidas legislativas, resulta jurídicamente exigible cuando las mismas afecten directamente a las comunidades indígenas y afrodescendientes. Ello sucede cuando la materia del proyecto está relacionada con aspectos que tienen una vinculación intrínseca con la definición de la identidad étnica de dichos grupos. (Resaltado y subraya fuera de texto original).

“Por ende, no existirá deber de consulta cuando la medida legislativa no pueda predicarse de forma particular a los pueblos indígenas y tribales y, a su vez, el asunto regulado no tenga relación con aspectos que, razonable y objetivamente, conformen la identidad de la comunidad diferenciada. (Resaltado y subraya fuera de texto original).

“Así, de acuerdo con el precedente constitucional estudiado en esta sentencia, para acreditar la exigencia de la consulta previa, debe determinarse si la materia de la medida legislativa tiene un vínculo necesario con la definición del ethos de las comunidades indígenas y afrodescendientes. En otras palabras, el deber gubernamental consiste en identificar si los proyectos de legislación que pondrá a consideración del Congreso contienen aspectos que inciden directamente en la definición de la identidad de las citadas indígenas y, por ende, su previa discusión se inscribe dentro del mandato de protección de la diversidad étnica y cultural de la Nación colombiana. Como se señaló en la sentencia C-030/08, uno de los parámetros para identificar las medidas legislativas susceptibles de consulta es su relación con las materias reguladas por el Convenio 169 de la OIT⁵. (Resaltado fuera de texto original).

Así, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la identificación de las medidas que afectan directamente a las comunidades indígenas y afrodescendientes se adelanta en cada caso concreto. Sin embargo, en sentencia C-366 de 2011⁶, la Corte Constitucional identificó algunas materias que deben ser objeto de consulta previa. Veamos:

“En ese orden de ideas, las decisiones de la Corte han concluido, aunque sin ningún propósito de exhaustividad, que materias como el territorio, el aprovechamiento de la tierra rural y forestal o

⁵ Ibidem

⁶ Corte Constitucional, sentencia C-366 de 2011 MP: Luis Ernesto Vargas Silva.

⁴ Corte Constitucional. Sentencia C-175 de 2009. MP Luis Ernesto Vargas Silva.

la explotación de recursos naturales en las zonas en que se asientan las comunidades diferenciadas, son asuntos que deben ser objeto de consulta previa. Ello en el entendido que la definición de la identidad de las comunidades diferenciadas está estrechamente vinculada con la relación que estas tienen con la tierra y la manera particular como la conciben, completamente distinta de la comprensión patrimonial y de aprovechamiento económico, propia de la práctica social mayoritaria. A esta materia se suman otras, esta vez relacionadas con la protección del grado de autonomía que la Constitución reconoce a las comunidades indígenas y afrodescendientes. Así, en virtud de lo regulado por los artículos 329 y 330 C.P., deberán estar sometidos al trámite de consulta previa los asuntos relacionados con la conformación, delimitación y relaciones con las demás entidades locales de las unidades territoriales de las comunidades indígenas; al igual que los aspectos propios del gobierno de los territorios donde habitan las comunidades indígenas; entre ellos **la explotación de los recursos naturales en los mismos.** Esto último según lo regulado por el párrafo del artículo 330 C.P. el cual prevé que **dicha explotación, cuando se realiza en los territorios indígenas, se hará sin desmedro de la integridad cultural, social y económica de las comunidades diferenciadas. Por ende, en las decisiones que se adopten al respecto, el Gobierno debe propiciar la participación de los representantes de las respectivas comunidades.** (Resaltado fuera de texto original).

Posteriormente, la Corte Constitucional, ratificó los elementos que determinan la procedencia de la Consulta Previa de decisiones administrativas de carácter general o proyectos de ley, en los siguientes términos:

“Como lo ha indicado la jurisprudencia de la Corte, de las normas constitucionales que prevén el reconocimiento y protección de la diversidad étnica y cultural y, en especial, de las reglas previstas en el artículo 6° del Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo, norma integrante del bloque de constitucionalidad, concurre un derecho fundamental a la consulta previa, consistente en que aquellas **decisiones legislativas o administrativas que afecten directamente a las comunidades indígenas o afrodescendientes, deben ser consultadas con ellas por parte del Gobierno,** bajo condiciones de buena fe y respeto por su identidad diferenciada. A su vez, ese mismo precedente dispone que (i) la afectación directa que obliga a la consulta refiera a la regulación de asuntos que conciernen a la comunidad diferenciada o que, **siendo de carácter general, tienen incidencia verificable en la conformación de su identidad;** y (ii) la omisión de la consulta previa, cuando se trata de medidas legislativa, genera prima facie la inexecutable de la norma correspondiente, puesto que se trata de un vicio que, aunque tiene naturaleza sustantiva, afecta el trámite legislativo. Esto explica que, por razones metodológicas, el análisis sobre el cumplimiento del deber de consulta previa haga parte del estudio formal de la iniciativa, aunque en

estricto sentido no haga parte del procedimiento de formación de la ley.⁷ (Resaltado fuera de texto original).

Más recientemente la Corte Constitucional expresó, que “el criterio de afectación directa que determina la obligatoriedad de la consulta hace referencia a un posible impacto sobre la autonomía, diversidad e idiosincrasia de la comunidad étnica o tribal. La Corte ha calificado como **eventos de afectación directa las medidas que resulten virtualmente nocivas o que generen una intromisión intolerable en las dinámicas económicas, sociales y culturales de estos pueblos**”⁸ (Resaltado fuera de texto original).

De acuerdo con los precedentes jurisprudenciales en cita, el análisis de la procedencia o no de la consulta de medidas administrativas o legislativas, se hace observando los siguientes criterios:

1. La decisión administrativa o legislativa debe ser susceptible de afectar directamente los intereses de las comunidades étnicas. Para efectos de la consulta Previa, se entiende que hay afectación directa cuando:

- a. Se regula una de las materias del Convenio 169 de la OIT.
- b. El proyecto normativo refiera a la regulación de asuntos que conciernen a la comunidad diferenciada o que,
- c. La regulación tenga una incidencia verificable en la conformación de su identidad.
- d. Las medidas que resulten virtualmente nocivas.
- e. Medidas que generen una intromisión intolerable en las dinámicas económicas, sociales y culturales de estos pueblos.

2. No están sujetas al deber de consulta las medidas administrativas o legislativas de carácter general, cuando:

- a. Las mismas afectan de forma uniforme a todos los ciudadanos, entre ellos los miembros de las comunidades tradicionales.
- b. La medida no se predique de forma particular a los pueblos indígenas y tribales y,
- c. El asunto regulado no tenga relación con aspectos que, razonable y objetivamente, conformen la identidad de la comunidad diferenciada.

Así mismo, será exigible el deber de consulta en todos aquellos casos en los que el contenido de las medidas administrativas o legislativas se refiera específicamente a los siguientes aspectos:

- El aprovechamiento de la tierra rural y forestal o **la explotación de recursos naturales en las zonas en que se asientan las comunidades diferenciadas.**

⁷ Corte Constitucional. Sentencia C-490/11 MP. Luis Ernesto Vargas Silva

⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-800 de 2014 MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

- La conformación, delimitación y relaciones con las demás entidades locales de las unidades territoriales de las comunidades indígenas.
- Aspectos propios del gobierno de los territorios donde habitan las comunidades indígenas.
- Explotación de recursos naturales en los territorios de las comunidades étnicas.

Teniendo en cuenta el carácter fundamental del derecho a la Consulta Previa, así como su exigibilidad de este frente a medidas administrativas o legislativas de carácter general, se hace necesario analizar el proyecto de ley sin perder de vista las consideraciones precedentes.

D. Análisis del proyecto de ley

La medida puesta a consideración tiene como justificación y finalidad:

“(…) pretende crear el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, el cual será otorgado por el Ministerio del Trabajo a las empresas que vinculen dentro de su personal, a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión y operación, en un porcentaje igual o superior al 10% de su planta laboral”.

Así mismo, en el cuerpo normativo del proyecto de ley se identifica el desarrollo de los siguientes ejes temáticos:

- Crea el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, que será otorgado por el Ministerio de Trabajo a las empresas que vinculen dentro de su personal población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión y operación, en un porcentaje igual o superior al 10% de su planta laboral.
- Dicho certificado generará un indicador positivo para las personas jurídicas que deseen contratar con el Estado.
- Conmina al Ministerio de Trabajo a expedir los criterios, requisitos y procedimientos para el otorgamiento del Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial.
- Otorga incentivos a las personas jurídicas que cuenten con el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, tales como puntaje adicional en los procesos de selección contractual que adelante el Estado.
- Establece que el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio del Trabajo y el Departamento de Planeación Nacional deberán reglamentar a través de decreto el proceso de puntuación adicional para los procesos de selección contractual.
- Establece disposiciones para la verificación de los requisitos que dan lugar al Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial en el transcurso del tiempo.

En consecuencia, desarrollado el análisis jurisprudencial y factico para la iniciativa legislativa se puede concluir que el mismo **no es una medida legislativa sujeta al desarrollo de consulta previa**, bajo las siguientes consideraciones:

1. Del análisis de la iniciativa legislativa en mención no se evidencia ninguna disposición directa y específica que regule, desarrolle, limite o imponga situaciones o hechos que en específico comprometan la integridad étnica y cultural de los colectivos étnicos.

Por el contrario, es una iniciativa que busca establecer medidas que repercutan en la vinculación de personas étnicas a la fuerza de trabajo del sector productivo en sus niveles de dirección, supervisión y operación, lo cual repercute en el mejoramiento de su calidad de vida.

2. La medida no regula el aprovechamiento de la tierra rural y forestal o la explotación de recursos naturales en las zonas en que se asientan las comunidades diferenciadas.

3. No es una medida que comprometa directa y específicamente los atributos de la condición étnica de las comunidades, tales como su autonomía, autodeterminación y elementos materiales que los distinguen como sus creaciones, instituciones y comportamientos colectivos.

4. No es una disposición que reglamente preceptos establecido en el Convenio 169 de la OIT o sus normas reglamentarias.

5. En consecuencia, Proyecto de ley, *por medio del cual se crea el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial y se dictan otras disposiciones*. No es una norma que genere una intromisión intolerable en las dinámicas económicas, sociales y culturales de los colectivos étnicos.

9. ANÁLISIS SOBRE IMPACTO FISCAL

De conformidad con lo previsto en el artículo 7° de la Ley 819 de 2003, el cual contempla expresamente:

“Análisis del impacto fiscal de las normas. En todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”.

Me corresponde como ponente, realizar el análisis enunciado previamente.

De esta manera, y analizando el articulado de este proyecto de ley el cual propone la creación de un Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, el cual será otorgado por el Ministerio del Trabajo a las empresas que vinculen dentro de su personal, a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión y operación, en un porcentaje igual o superior al 10% de su planta laboral.

Considero, que, con la creación de este certificado, no se está generando erogaciones o gasto público que generen impacto fiscal, como podrían ser gastos

de funcionamiento o similares, adicionalmente, la creación de dicho certificado no contraviene en medida alguna el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Por otro lado, el proyecto de ley también generaría incentivos, pero dichos incentivos no serían desde ningún punto de vista de carácter económicos o financieros, son incentivos correspondientes para brindar puntajes adicionales a las empresas que vinculen personal de estos grupos étnicos, para participar en procesos de contratación con el estado, lo cual considero una medida inclusiva y garantista.

Por lo anterior, considero que esta iniciativa no genera impacto fiscal ni contraviene el marco fiscal de mediano plazo.

8. CONSIDERACIONES FINALES

Ponemos en consideración del Honorable Congreso de la República esta iniciativa, con el ánimo de promover un papel positivo de las empresas respecto a las acciones afirmativas que debemos llevar a cabo en pro de la étnica del país.

Las iniciativas legislativas en favor de las comunidades étnicas históricamente han sido frenadas en el Congreso de la República y esperamos que en esta oportunidad no suceda lo mismo, sino que, por el contrario, el debate se enriquezca y la reflexión profunda y seria de nuestros colegas de como resultado la aprobación de una herramienta legislativa que ayude a promover la vinculación laboral y el trabajo de las comunidades étnicas del país.

En Colombia, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas de conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Constitución Política. Es deber del Estado adoptar medidas en la legislación para garantizar a los trabajadores de la población afrocolombiana, negra, raizal y palenquera una protección eficaz en materia laboral, de condiciones de empleo y de contratación; debe hacer todo lo posible por evitar cualquier discriminación relacionada con el acceso al empleo, con la remuneración no equivalente al trabajo realizado.

Con el trámite y aprobación de este proyecto, buscamos la realización de una acción afirmativa en pro de los pueblos afrocolombianos, negros, raizales y palenqueros, que conlleva su inclusión en las esferas del poder en el país, evitando actos aislados de discriminación.

9. POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5ª de 1992 y se dictan otras disposiciones, que modifica el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992, en la que se estableció que el autor del proyecto de ley y el ponente presentarán en la exposición de motivos la descripción de las posibles circunstancias o eventos que podrán generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, siendo estos, criterios guías para que los congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, el presente

proyecto ley estatutaria no configura en principio un beneficio particular, actual y directo para ningún congresista, pues es un proyecto que no versa sobre derechos u obligaciones particulares.

Constitución Política de 1991

El artículo 183 de la Constitución Política consagra los conflictos de interés como causal de pérdida de investidura. Igualmente, el artículo 286 de la Ley 5ª de 1992 establece el régimen de conflicto de interés de los congresistas.

De conformidad con la jurisprudencia del Consejo de Estado y la Corte Constitucional, para que se configure el conflicto de intereses como causal de pérdida de investidura deben presentarse las siguientes condiciones o supuestos:

- (i) Que exista un interés directo, particular y actual: moral o económico.
- (ii) Que el congresista no manifieste su impedimento a pesar de que exista un interés directo en la decisión que se ha de tomar.
- (iii) Que el congresista no haya sido separado del asunto mediante recusación.
- (iv) Que el congresista haya participado en los debates y/o haya votado.
- (v) Que la participación del congresista se haya producido en relación con el trámite de leyes o de cualquier otro asunto sometido a su conocimiento.

Encuanto al concepto del interés del congresista que puede entrar en conflicto con el interés público, la Sala ha explicado que el mismo debe ser entendido como “una razón subjetiva que torna parcial al funcionario y que lo inhabilita para aproximarse al proceso de toma de decisiones con la ecuanimidad, la ponderación y el desinterés que la norma moral y la norma legal exigen” y como “el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias, derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto” (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Radicado 66001-23-33-002-2016- 00291-01(PI), sentencia del 30 de junio de 2017).

De acuerdo con la **Sentencia SU-379 de 2017**, no basta con la acreditación del factor objetivo del conflicto de intereses, esto es, que haya una relación de consanguinidad entre el congresista y el pariente que pueda percibir un eventual beneficio. Deben ser dotadas de contenido de acuerdo con las circunstancias específicas del caso concreto. La Sala Plena del Consejo de Estado en sentencia del 17 de octubre de 2000 afirmó frente a la pérdida de investidura de los Congresistas por violar el régimen de conflicto de intereses:

El interés consiste en el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias, derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto. Así, no se encuentra en situación de conflicto de intereses el congresista que apoye o patrocine el proyecto que, de alguna manera, redundaría en su perjuicio o haría más gravosa su situación o la de los suyos, o se oponga al proyecto

que de algún modo les fuera provechoso. En ese sentido restringido ha de entenderse el artículo 286 de la Ley 5.ª de 1.991, pues nadie tendría interés en su propio perjuicio, y de lo que trata es de preservar la rectitud de la conducta de los congresistas, que deben actuar siempre consultando la justicia y el bien común, como manda el artículo 133 de la Constitución. Por eso, se repite, la situación de conflicto resulta de la conducta del congresista en cada caso, atendidas la materia de que se trate y las circunstancias del congresista y los suyos. [...].

Así las cosas, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992, se advierte que no existen circunstancias o eventos que puedan generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto según artículo 286 de la misma ley. Lo anterior, de cualquier forma, no es óbice para que quien así lo tenga a bien lo declare habiéndolo encontrado.

Ley 5ª de 1992

“ARTÍCULO 286. RÉGIMEN DE CONFLICTO DE INTERÉS DE LOS CONGRESISTAS. <Artículo modificado por el artículo 1º de la Ley 2003 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

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

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

PARÁGRAFO 1º. Entiéndase por conflicto de interés moral aquel que presentan los congresistas cuando por razones de conciencia se quieran apartar de la discusión y votación del proyecto.

PARÁGRAFO 2º. Cuando se trate de funciones judiciales, disciplinarias o fiscales de los congresistas, sobre conflicto de interés se aplicará la norma especial que rige ese tipo de investigación.

PARÁGRAFO 3º. Igualmente se aplicará el régimen de conflicto de intereses para todos y cada uno de los actores que presenten, discutan o participen de cualquier iniciativa legislativa, conforme al artículo 140 de la Ley 5ª de 1992”.

Frente al proyecto de ley, se considera que para el presente proyecto de ley no se genera interés. Lo anterior, no exime del deber del Congresista de identificar otras causales adicionales.

Astrid Sánchez Montes
ASTRID SÁNCHEZ MONTES DE OCA
 Representante a la Cámara
 Departamento de Chocó

El día 14 de agosto del año 2025
 Ha sido presentado en este despacho el
 Proyecto de Ley Acto Legislativo
 No. 239 Con su correspondiente
 Exposición de Motivos, suscrito Por:
 HR: Astrid Sánchez Montes
 SECRETARÍO GENERAL

C O N T E N I D O

Gaceta número 1589 - Lunes, 1 de septiembre de 2025

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

Págs.

Proyecto de Ley número 216 de 2025 Cámara, por medio del cual se derogan y modifican unos artículos de la Ley 2179 de 2021, por la cual se crea la categoría de patrulleros de policía, se establecen normas relacionadas con el régimen especial de carrera del personal uniformado de la Policía Nacional, se fortalece la profesionalización para el servicio público de policía y se dictan otras disposiciones.....	1
Proyecto de Ley número 239 de 2025 Cámara, por medio de la cual se crea el certificado de responsabilidad étnica empresarial y se dictan otras disposiciones.....	15