



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XIII - Nº 400

Bogotá, D. C., miércoles 4 de agosto de 2004

EDICION DE 16 PAGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMON OTERO DAJUD
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariassenado.gov.co

ANGELINO LIZCANO RIVERA
SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

CAMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NUMERO 88 DE 2004 CAMARA

por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Objeto de la ley y bienes protegidos por ella.* La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Artículo 2°. *Definición y modalidades de acoso laboral.* Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador o contratista por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Agresión laboral: todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado, trabajador o contratista de prestación de servicios personales.

2. Maltrato laboral: toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.

3. Humillación laboral: todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral o de prestación de servicios personales.

4. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado, trabajador o contratista de servicios personales, mediante la descalificación, carga excesiva de trabajo, cambios permanentes de horario y cualquier otra forma de producir desmotivación laboral.

5. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

6. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador, empleado o contratista de servicios personales. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Artículo 3°. *Sujetos y ámbito de aplicación de la ley.* Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

– La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo.

– La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal.

– La persona natural que se desempeñe como trabajador, empleado o contratista de servicios personales.

Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral:

– Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado.

– Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

– Los contratistas de servicios personales a favor del Estado que desempeñen sus labores de manera permanente en una oficina pública.

– Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos tolerantes del acoso laboral:

– La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.

– La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Parágrafo. Las situaciones de acoso laboral que se corrigen y sancionan en la presente ley son solo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral o de contratos de prestación permanente de servicios personales.

Artículo 4°. *Conductas que constituyen acoso laboral.* En todo caso, se presume que hay acoso laboral con sólo acreditar la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias;

b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social;

c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;

d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo;

e) Las múltiples denuncias disciplinarias cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios;

f) la descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

g) Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público;

h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;

i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;

j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados;

k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales;

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor;

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos;

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

En los demás casos no enumerados en este artículo, la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas, la ocurrencia del acoso laboral descrito en el artículo 2°.

Excepcionalmente un solo acto hostil bastará para presumir el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales.

Artículo 5°. *Conductas que no constituyen acoso laboral.* No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Armadas conforme al principio constitucional de obediencia debida;

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo con base en una causa legal o una justa causa prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

Parágrafo. Las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración a que se refiere este artículo deberán ser justificados, fundados en criterios objetivos y no discriminatorios.

Artículo 6°. *Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.*

1. Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral o un tercero afectado podrán poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en el numeral 1 de este artículo y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3. Quien se considere víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas en el artículo 2° de la presente ley podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación de acoso laboral.

4. Para efectos de la seguridad social en riesgos profesionales, se presume enfermedad profesional toda alteración o disfunción síquica

aquella que se origine en las conductas de acoso laboral, coincida en el tiempo con esta o suceda una vez se haya formulado la queja ante la autoridad competente.

Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente Ley, dentro de los tres meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 2°. La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o jefes superiores de la administración, se entenderá como tolerancia de la misma.

Parágrafo 3°. La denuncia a que se refiere el numeral 2 de este artículo podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Artículo 7°. *Tratamiento sancionatorio al acoso laboral.* El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Unico, cuando su autor sea un servidor público.

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción administrativa de multa entre dos y diez salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el 50% del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo o de prestación de servicios personales, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Parágrafo. Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrá ser cobrada mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

Artículo 8°. *Garantías contra actitudes retaliatorias.* A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establécense las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos denunciados.

Parágrafo. Esta garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de procesos iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, producirá el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público y, en consecuencia, la competencia disciplinaria contra el denunciante solo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decide la situación de acoso por el Inspector del Trabajo o se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.

3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente ley.

Artículo 9°. *Competencia.* Corresponde al Ministerio de la Protección Social, a través de los Inspectores de Trabajo territorialmente competentes y a los Inspectores Municipales de Policía del lugar, a prevención, adoptar las medidas sancionatorias que ella prevé, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público o un contratista de prestación de servicios personales, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Artículo 10. *Procedimiento sancionatorio.* Para la imposición de las sanciones de que trata la presente ley se seguirá el siguiente procedimiento:

Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Unico.

Cuando la sanción fuere de competencia del Inspector del Trabajo o de los Inspectores Municipales de Policía, se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. Del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la resolución que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación ante el Jefe o Director Regional del Trabajo o ante la Secretaría de Gobierno, según la autoridad de primera instancia que la profiera, y se decidirá en los quince (15) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 11. *Temeridad de la queja de acoso laboral.* Cuando, a juicio del Inspector del Trabajo, del Inspector Municipal de Policía, del Ministerio Público o del juez laboral competente, la queja de acoso laboral carezca de todo fundamento fáctico o razonable, se impondrá a quien la formuló una sanción de multa entre medio y tres salarios mínimos legales mensuales, los cuales se descontarán sucesivamente de la remuneración que el quejoso devengue, durante los seis meses siguientes a su imposición.

Igual sanción se impondrá a quien formule más de una denuncia o queja de acoso laboral con base en los mismos hechos.

Los dineros recaudados por tales multas se destinarán a la entidad pública a que pertenece la autoridad que la impuso.

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

Proyecto de ley presentado por:

William Vélez Mesa, María Teresa Uribe Bent, Manuel José Caroprese, Representantes; Mario Uribe Escobar, Senador.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Honorables Congresistas:

Entre las diversas formas de menoscabo a la dignidad humana que se cometen hoy en nuestro país, hay una que se practica, de manera extendida y cotidiana, en el contexto de las relaciones de trabajo, tanto de empresas privadas como de instituciones públicas. Consiste en una amplia gama de actitudes y comportamientos claramente agresivos, hostiles, humillantes o discriminatorios hacia alguien que desempeña su labor en un ámbito laboral; actitudes y comportamientos estos que son ejercidos por jefes inmediatos, superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y, en ocasiones, hasta por subalternos de la oficina o dependencia. En las investigaciones sociológicas y psicológicas tal conducta se conoce como “acoso laboral”, “acoso moral” o “violencia laboral”, expresiones estas que corresponden a las de *mobbing* en Estados Unidos de América y *Bullying* en Inglaterra.

La investigadora Marie-France Hirigoyen en la obra *El Acoso Moral* (Editorial Paidós, Barcelona, 1999, p. 48) define así esta amplia gama de conductas vejatorias en la empresa:

“Por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o síquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima del trabajo”.

Pueden ser víctimas del acoso laboral todas las personas que laboran en un espacio común de relación de trabajo: ordinariamente los trabajadores privados y empleados oficiales, que ostentan una posición de subordinación y dependencia, pero también los contratistas de servicios personales de entidades públicas cuando estos desarrollan su actividad en oficinas públicas. Y aunque no es lo más frecuente, también pueden ser objeto de hostigamiento laboral la persona que desempeña una posición de jefe intermedio en la estructura jerárquica de una empresa o institución.

Lo más frecuente es que el acoso o maltrato laboral provenga de personas que ocupan posición de mando o dirección en la relación de trabajo: gerentes, directivos, supervisores y superiores jerárquicos en general. Sin embargo, se dan no pocos casos en que el autor de la conducta acosadora es un compañero de trabajo o incluso un subalterno.

Los métodos de acoso son muy variados. Hasta hace poco solo se había detectado la modalidad sexual de acoso, pero esta es apenas una de las diversas formas, no la única ni la más usual. En general se “utiliza un cierto número de técnicas desestabilizadoras que son habituales entre los perversos: las insinuaciones, las alusiones malintencionadas, la mentira y las humillaciones”, según la citada investigadora Hirigoyen (p. 12). Las más acostumbradas son las agresiones físicas o verbales, los actos de humillación y descalificación pública, las amenazas delante de compañeros, el entorpecimiento de la labor y las discriminaciones ostensibles. En general todas tienden a intimidar, angustiar, desmotivar, hacer aburrir e inducir la renuncia de la víctima. Tales hostigamientos tienen un efecto dañino cuando se dan en forma repetida y sistemática y trascienden el nivel de un ligero roce brusco y eventual entre quienes comparten espacios laborales.

Aunque el acoso laboral es una realidad social cotidiana muy extendida en todos los ámbitos del mundo laboral contemporáneo, ha pasado inadvertida por los controles estatales, por las políticas de protección laboral y muy poco se registra en los estudios de las agencias estatales. Incluso, hasta hace muy pocas décadas era una conducta ignorada por la legislación de todos los países. En buena parte tal olvido se debe a la escasa conciencia que se tiene del carácter anómalo e insano de tales prácticas y de sus connotaciones éticas y organizacionales. Tradicionalmente tales prácticas han gozado de una cierta legitimidad, originada en la cultura autoritaria y en la indiferencia cómplice del legislador. Sólo hasta hace un poco más de una década se

ilegalizó el acoso sexual como delito (desde 1992 en Suecia y Francia) y las otras modalidades de acoso laboral casi eran validadas como una prerrogativa natural de las jefaturas en las relaciones de trabajo.

Pero, la verdad es que tales conductas hostiles, humillantes y discriminatorias lesionan la dignidad humana y constituyen formas de agresión que no sólo deteriora la buena atmósfera del lugar de trabajo, la empresa o la institución sino que son formas disimuladas pero altamente eficaces de despido o destitución sin justa causa sobre las víctimas. Infortunadamente de ellas no se ocupa en forma directa la ley laboral o la normatividad de la función pública de la mayoría de los países. Como hecho social, los empleadores son indulgentes frente al acoso laboral o hasta lo propician.

Afortunadamente se advierte un cierto despertar de la sensibilidad frente a este tema aún en Colombia. En efecto, desde hace unos meses importantes publicaciones se han ocupado del tema en nuestro país (la revista *Carrusel* de *El Tiempo* y la revista *Semana*, entre otras) y están disponibles varias páginas de Internet exclusivamente dedicadas a esta temática (véase al respecto, entre otras, las páginas www.mobbing.nu en español y www.bullyonline.org, www.mobbingousa.com, www.bullyinginstitute.org en inglés).

Por ello, es hora de que nuestra legislación aboque el estudio de este fenómeno como verdadero problema social que está pidiendo a gritos un adecuado tratamiento. Consideramos que las medidas a autorizar en una ley deberían encaminarse inicialmente hacia la prevención y corrección de las situaciones de acoso laboral. Son necesarios procedimientos internos y confidenciales en la empresa o institución. Pero luego, deben preverse medidas conminatorias por parte de la autoridad pública y finalmente consagrar unos dispositivos sancionatorios. Consideramos, sin embargo, que el desestímulo coercitivo no debería llegar todavía a elevar el acoso en sí mismo como delito. Parece mejor comenzar con enlazar ciertas consecuencias jurídicas drásticas a la conducta acosadora en el ámbito laboral (por ejemplo, presunción de despido injusto cuando se induce a la renuncia) y con algunas sanciones administrativas o disciplinarias.

Para la configuración de una buena norma en tan delicada materia debemos tener como referentes las regulaciones de otros países. Aunque no son muy abundantes, algunas legislaciones ya se han ocupado de regular esta materia. Se le ha tipificado como hecho punible en Suecia, Estados Unidos, Alemania, Italia y Australia. Francia adoptó una regulación no penal del fenómeno en recientes leyes de enero de 2002 y 2003 (“*victime de harcèlement moral*”). En Latinoamérica el diputado de la Provincia de Buenos Aires, Juan Carlos Veramendi, presentó hace unos meses un “Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral”, que es objeto de discusión en Argentina.

En el plano jurisprudencial se ha comenzado a utilizar el concepto de acoso laboral. Así por ejemplo, en Suiza, doctrinariamente se afirma la posibilidad de aplicar en la empresa una norma de la legislación federal: el artículo 328 del Código de Obligaciones permite proteger al trabajador: “El patrono deberá adoptar todas las medidas necesarias para asegurar y mejorar la protección de la salud y garantizar la salud física y síquica de los trabajadores”. Se ha interpretado que la lucha contra el acoso debe formar parte de esas medidas, dado que el acoso pone en peligro la salud física y síquica de la persona acosada.

En España se ha recorrido también un buen camino en este sentido, sobre todo a partir de 2000 en el caso “Nebenka”, en el que una concejala de Ponferrada denunció al alcalde por acoso moral y sexual. La sentencia fue favorable a la víctima y produjo la dimisión del gobierno local. A partir de ese fallo, las denuncias y demandas han aumentado considerablemente hasta registrar un número de cuarenta y seis sentencias en la materia, incluidos casos en las Fuerzas Militares. Merece la pena destacar que en la Provincia de Albacete un juzgado anuló los despidos de algunos trabajadores al encontrar probado que se produjeron como represalia por denuncias ante la Inspección del Trabajo y la Defensoría del Pueblo.

En el proyecto que sometemos a consideración del Congreso de Colombia hemos tratado de reunir algunos de estos avances pero adaptados a nuestra particular realidad. Entre otras previsiones, una buena legislación sobre el tema debería delimitar muy bien la figura en comento y evitar que se abuse de su indefinición jurídica actual. Al respecto vale la pena recordar que en prevención de tales abusos la Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo, 2001/2339 (INI), en el Considerando F.5º, subraya que las falsas acusaciones de acoso moral pueden transformarse en un temible instrumento de acoso moral.

Hemos tratado de tipificar diversas modalidades de acoso, pero siempre bajo la forma de conductas repetidas y verificables (no simples suposiciones). Por regla general un simple episodio aislado y pasajero de brusquedad en el trato no debe tener la entidad de acoso laboral. También se ha buscado prever conductas que por sí solas permiten presumir la situación de acoso laboral y también otras que en ningún caso tipifican la referida figura.

Para evitar que los procedimientos administrativos preventivos y represivos previstos en esta ley sean ineficaces y para permitir un fácil acceso a ellos, se ha ampliado la gama de autoridades competentes para conocer de las denuncias. Así para los preventivos no sólo los Inspectores de Trabajo sino también los Inspectores de Policía, los Personeros Municipales y la Defensoría del Pueblo, estos últimos en su calidad de autoridades de promoción de derechos humanos y prevención de su violación (La Ley 640 de 2001 prevé la detección temprana de tales hechos).

Todas las anteriores anotaciones, aunque sumarias, parecen suficientes para motivar a nuestro Congreso a asumir con seriedad y responsabilidad el estudio del acuciante y complejo problema del acoso laboral en el ámbito del trabajo.

Con respeto y consideración,

William Vélez Mesa, María Teresa Uribe Bent, Manuel José Caroprese, Jaime Amín H., Representantes; Mario Uribe Escobar, Senador.

**CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL**

El día 29 de julio del año 2004 ha sido presentado en este Despacho el Proyecto de ley número 88 con su correspondiente exposición de motivos, por los honorables Representantes *William Vélez, María Teresa Uribe, Manuel Caroprese* y honorable Senador *Mario Uribe*.

El Secretario General,

Angelino Lizcano Rivera.

* * *

PROYECTO DE LEY NUMERO 92 DE 2004 CAMARA

por medio de la cual el Estado fortalece la educación superior en las zonas apartadas y de difícil acceso.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. El Estado como responsable de la educación en el ámbito nacional, garantizará a través de las universidades públicas el acceso a la educación de la población marginada y de las regiones apartadas de los centros educacionales del país.

Parágrafo. Las universidades de carácter público otorgarán el 2% de sus cupos a los bachilleres de los departamentos donde no haya universidades presenciales y a los estudiantes que demuestren que provienen de colegios establecidos en municipios de difícil acceso, que no gozan de educación superior. Estos bachilleres serán seleccionados mediante un sistema de admisión especial reglamentado por las Universidades en un término no superior a tres meses después de la vigencia de la presente ley.

Artículo 2º. La presente ley rige a partir de la fecha de su sanción y promulgación.

Jorge Julián Silva Meche,

Representante a la Cámara, departamento del Vichada.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Honorables Representantes:

La necesidad de transformar la sociedad colombiana ha sido un tema bastante controvertido en los últimos tiempos y por eso hoy me atrevo a decir con suficientes razones que se hace necesario fortalecer la educación superior del país para que pueda responder a los nuevos retos de la globalización, la competitividad y la equidad. Este fortalecimiento debe ir seguido de un acompañamiento decidido por parte del Estado para proporcionar las posibilidades a aquellos jóvenes que sin tener el privilegio de vivir en la metrópolis deciden apersonarse del gran reto que resulta acceder a la educación superior en nuestro país.

El mayor nivel educativo de un individuo incrementa su productividad, le facilita la consecución de un empleo, eleva su ingreso esperado y reduce la probabilidad de que su hogar caiga por debajo de la línea de pobreza. La evidencia mundial y latinoamericana sobre los efectos de la incidencia de capital humano en la distribución del ingreso, ha mostrado claramente que los bajos niveles educativos y las desigualdades en la posesión de este activo explican la mayor parte de nuestros problemas de desigualdad y pobreza.

La situación actual nos revela una gran inequidad del sistema de educación superior en cuanto a su acceso y cobertura, dado que la gran expansión de esta no se está dando en las instituciones públicas sino que por el contrario, la gran oferta educativa proviene de instituciones privadas que no siempre garantizan calidad en la enseñanza y que además persiguen objetivos diferentes que en el mediano y largo plazo tienden a perpetuar la problemática en los mercados laborales y en la profundización de la tasa de desempleo del país. Es a la universidad pública, es decir, al Estado, a quien le corresponde garantizar a los jóvenes colombianos que viven en la provincia con dificultades económicas y sociales el poder acceder a una universidad con el ánimo de prepararse y volver a su región para corroborar en el proceso de desarrollo que se ha venido trasnochando por los innumerables hechos que ya conocemos.

En las regiones que hoy no cuentan con un centro de educación superior presencial en donde se ofrezcan estudios de pregrado los bachilleres tienen que recurrir a las capitales del interior para poder continuar con sus estudios. Esto desde todo punto de vista no deja de ser traumático para un estudiante, dado el hecho de que difícilmente conocen la gran ciudad con el agravante de que no tienen parientes ni mucho menos amigos dónde llegar a residir, aunado a los altos costos de transporte que afectan aún más su desplazamiento a las ciudades en busca de una oportunidad de estudios superiores. Pero bueno, esta dificultad de una u otra manera ha sido superada por nuestros coterráneos, sin embargo continúan teniendo trabas en los trámites institucionales para acceder a un cupo en la Universidad o para acceder a un crédito de los que ofrece el Icetex. El proyecto no pretende establecer en ningún momento líneas nuevas de crédito, sino de dar un tratamiento más flexible a estos estudiantes en el momento de acceder al crédito educativo, ni es la intención del mismo vulnerar la autonomía universitaria, teniendo en cuenta que los estatutos de las Universidades Estatales tienen como base la normatividad legal; además el proyecto en mención le da amplio margen a la universidad para que ella regule el sistema de admisión especial de acuerdo con sus principios.

De la misma manera, el proyecto en ningún momento iría en contravía con lo estipulado en el artículo 13 de la Carta Magna, que pueda entenderse como violatorio del derecho de igualdad dado que lo que se pretende precisamente es eliminar la desigualdad en que se

encuentran los estudiantes de los sitios que como se ha venido diciendo no tienen presencia directa a nivel de educación superior y que por consiguiente se hace aún más difícil por no decir imposible acceder a este derecho, siendo esta una justificación más que razonable para darle la oportunidad a la población estudiantil de sitios alejados de las grandes urbes el derecho y la oportunidad de poder ingresar a la universidad.

En este orden de ideas honorables Colegas y bajo las consideraciones descritas anteriormente, les solicito de la manera más respetuosa darle primer debate al presente proyecto para brindarles así la posibilidad de una oportunidad en mejores condiciones competitivas a nuestros estudiantes, para que puedan acceder a un centro de educación superior y de esta manera generar más tarde ganancias sociales para nuestro querido país que tanto las necesita.

De ustedes señores Congresistas,

Jorge Julián Silva Meche,

Representante a la Cámara, departamento del Vichada.

CAMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL

El día 30 de julio del año 2004 ha sido presentado en este Despacho el Proyecto de ley número 92 con su correspondiente exposición de motivos, por el honorable Representante *Jorge Julián Silva*.

El Secretario General,

Angelino Lizcano Rivera.

* * *

PROYECTO DE LEY NUMERO 93 DE 2004 CAMARA

por la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 677 de 2001.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Modifíquese el inciso 1° del artículo 18 de la Ley 677 del 3 de agosto de 2001, el cual quedará así:

Artículo 18. Las importaciones de mercancías a la zona de régimen aduanero especial de Maicao, Uribia y Manaure, salvo lo dispuesto en el párrafo 2° de este artículo estarán sujetas únicamente al pago de un impuesto de ingreso a la mercancía, en el cual será percibido, administrado y controlado por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. El valor de los recaudos nacionales será cedido por la Nación al departamento de La Guajira, el cual será destinado exclusivamente a obras de inversión social y el 10% del total del recaudo será destinado para la seguridad dentro del territorio.

Parágrafo transitorio. Por una sola vez y con vigencia del año 2004, se destinará el 10% del total del recaudo para la recuperación económica y social de la comunidad de Bahía Portete.

Artículo 2°. La presente ley rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las normas que le sean contrarias.

Flor M. Gnecco Arregocés, Dieb Nicolás Maloof Cusé,

Senadores de la República.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Honorables Congresistas:

Me permito presentar a ustedes un proyecto de ley, que de ser aprobado, tendría una gran incidencia en el desarrollo social y económico de la comunidad indígena asentada en Bahía Portete.

La Ley 677 de 2001, en su capítulo segundo, de la Zona de Régimen Aduanero Especial de Maicao, Uribia y Manaure, creó el Impuesto al Ingreso de las Mercancías que se introdujeran por Bahía Portete al Régimen Aduanero Especial de Maicao, Uribia y Manaure, y estos fueron cedidos por la Nación al Departamento de La Guajira, este,

verdadero ejemplo de descentralización de recursos y de formación de autonomía, se constituye en un modelo único en el país en la dinámica de generar en las regiones pertenencia y compromiso con el manejo de sus propios recursos, en efecto, por disposición de esta ley, los recursos recaudados por este concepto, forman una cuenta especial adscrita al Ministerio de Hacienda denominada Fondo para el Desarrollo de La Guajira, Fondeg, los cuales son girados por la Nación al Departamento de La Guajira, para que sean invertidos de manera exclusiva en obras de inversión social. La decisión de la inversión la asume el Consejo Superior, que lo conforman a su vez un representante del Gobierno Nacional, el Gobernador del Departamento de La Guajira, los alcaldes de Maicao, Uribia y Manaure, un representante de los comerciantes de la región y un representante de los indígenas.

Desde agosto de 2001, hasta julio 30 de 2003, se han recaudado por tal concepto la suma de veintitrés mil seiscientos veintisiete millones cuatrocientos noventa y seis mil cuatrocientos cuarenta y nueve pesos (\$23.627.496.449.00) moneda corriente, de los cuales se han girado de manera efectiva al departamento la suma de once mil seiscientos veinticinco millones setecientos veinticuatro mil doscientos setenta y ocho pesos (\$11.625.724.278.00) moneda corriente, que a su vez se invirtieron en vivienda de interés social, en canalizaciones, acueductos, alcantarillados, electrificación y otras obras de beneficio social en todo el territorio guajiro. Resulta significativo el hecho de que estos recursos no han alcanzado la proyección financiera esperada, por las múltiples restricciones legales y administrativas que el Gobierno Nacional ha venido imponiendo sobre la Zona de Régimen Aduanero Especial, cuando dichas restricciones sean anuladas, los recursos pueden superar las regalías de carbón, gas o sal, independientemente consideradas.

Sin embargo, los guajiros consideran que la rigurosidad de la ley en cuanto a la destinación de la inversión limita el desarrollo, fin primero y último de la ley. La Guajira, como todo el país, sufre con los problemas de la violencia y la inseguridad, convirtiéndose este en un flagelo que impide el desarrollo económico en la Zona de Régimen Aduanero Especial, que es el único y especial sustrato del cual se alimenta el Fondeg. En consecuencia se ha pensado que invertir precisamente en contener este factor negativo, lo que permitirá reactivar no solo el comercio sino toda la sociedad que se encuentra sitiada por la delincuencia organizada que utiliza el territorio como corredor de ingreso y salida de narcotráfico y armas para los actores armados de la violencia. La única forma de acceder a recursos desde este fondo para invertir en seguridad tal y como lo ha propuesto el señor Presidente en su Plan de Desarrollo "Hacia un Estado Comunitario", es modificando la ley y permitiendo asignar un porcentaje fijo del recaudo, para invertir en ella, de acuerdo con la reglamentación que posteriormente se expida.

Por otra parte, el Gobierno Nacional con el único fin de ejercer control sobre el ingreso y salida de las mercancías por el puerto habilitado dentro de la Zona del Régimen, decidió trasladarlo desde Bahía Portete en el municipio de Uribia, al Puerto de Manaure, que aunque no tiene las mismas condiciones de navegabilidad que el anterior, permite ejercer de manera eficaz la función de control exigida por la DIAN. Este traslado, afectará a la comunidad indígena asentada en la Bahía Portete, que en los últimos 30 años ha vivido del movimiento portuario generado por la introducción de las mercancías al Régimen. Para dar cumplimiento a lo previsto en el Acuerdo 169 de la OIT, plasmado en la Ley 21 de 1991, que obliga al Gobierno a concertar con las comunidades indígenas todas aquellas acciones que se tengan que desarrollar y que los afecte; se propone por una sola vez, es decir, como un párrafo transitorio, asignar un porcentaje del recaudo del Fondeg durante un transitorio, asignar un porcentaje del recaudo del Fondeg durante una vigencia, para que sea invertido en la recuperación económica y social de la comunidad indígena asentada en Bahía Portete.

Con estas dos modificaciones al texto de la ley, se busca dinamizar la región en primera instancia, pero también ajustar la norma a la realidad actual.

Con lo expuesto anteriormente, solicito el concurso de los honorables Congresistas, para apoyar el desarrollo de una región no menos importante del país, como lo es el Departamento de La Guajira. Con su colaboración, estoy segura podremos responder a las necesidades más sentidas de la comunidad indígena que tanto en este momento lo están necesitando.

De los honorables Congresistas,

Flor M. Gnecco Arregocés, Dieb Nicolás Maloof Cusé,
Senadores de la República.

SENADO DE LA REPUBLICA

SECRETARIA GENERAL

(Art. 139 y ss. Ley 5ª de 1992)

El día 29 del mes de julio del año 2004 se radicó en este despacho el Proyecto de ley número 93, con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales, por los honorables Senadores *Flor Gnecco y Dieb Maloof*.

El Secretario General,

Emilio Otero Dajud.

* * *

PROYECTO DE LEY NUMERO 94 DE 2004 CAMARA

por la cual se declara la disciplina del "Hand Pibol" como deporte nacional y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Declárese la disciplina deportiva del Hand Pibol como deporte nacional en todo el territorio. Su divulgación y fomento estará a cargo del Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte.

Artículo 2°. Los practicantes del Hand Pibol, tendrán el derecho a formar clubes y ligas como los de las demás disciplinas deportivas; además de lo anterior propenderán por hacer de esta disciplina parte de la imagen de Colombia en el exterior no solo como deporte, sino símbolo cultural y patrimonio de la Nación.

Artículo 3°. El Instituto Colombiano de la Juventud y el Deporte como máximo organismo planificador y rector, fijará los propósitos, estrategias y orientaciones para el desarrollo del Hand Pibol; promoverá y regulará la participación del sector privado, asociado o no, en esta disciplina deportiva; dará asistencia técnica a los entes departamentales, distritales y municipales para la formulación de planes deportivos y la ejecución de proyectos relacionados con este deporte.

Artículo 4°. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

Firma ilegible.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Honorables Representantes:

Para dar desarrollo legal al mandamiento establecido en el artículo 52 de la Constitución Política de Colombia, que estipula "...el ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano..." y además que "...el Estado fomentará estas actividades..." ponemos a consideración del honorable establecimiento Congresal, el presente proyecto que busca elevar a deporte nacional el juego del Hand Pibol, teniendo en cuenta que es un deporte autóctono, ampliamente conocido por la juventud y la niñez del departamento del Vichada, que apareció como resultado de

la inquietud propia de las nuevas generaciones por renovar los deportes tradicionales como el fútbol, el tenis y el voleibol.

Vale la pena destacar que esta disciplina ha sido reconocida en el departamento del Vichada, mediante Decreto 022 de mayo 3 de 1999, "por medio de la cual se otorga reconocimiento a un deporte a nivel departamental" por parte de la Junta Administradora Seccional de Deportes y mediante la Ordenanza 035 del 24 de abril de 2003, "por medio del cual se institucionaliza el Hand Pibol como deporte representativo del departamento del Vichada" por la honorable Asamblea Departamental.

Sea el momento para reconocer los valores deportivos del licenciado Alberto Mejía López, quien después de muchos esfuerzos y dedicación, logró cristalizar su proyecto, con una nueva disciplina deportiva que denominó Hand Pibol, que a finales del 98 alumnos y profesores de la Normal Federico Lleras Acosta de Puerto Carreño, Vichada, dieron inicio a su práctica que resulta de una mezcla de tenis, fútbol y voleibol. El Hand Pibol es un deporte colectivo, jugado por dos equipos de tres jugadores en una cancha de 18 por 9 metros. La cancha está dividida en dos campos por una línea central sobre la cual se encuentra una red, sostenida a una altura determinada.

El balón se pone en juego con un saque ejecutado por un jugador zaguero colocado en la zona de saque y golpeado con el pie y dirigido al campo contrario sobre la red dentro de los límites laterales.

Cada equipo tendrá derecho a dos toques y a dos rebotes en su campo antes de dirigirlo al campo contrario. Un jugador no podrá tocar dos veces el balón consecutivamente y se continuará el desarrollo del juego hasta que se cometa una falta o el juez del encuentro lo decida por alguna razón del reglamento.

Se marca un punto cuando un equipo gana una jugada inicial de saque o se gane una jugada, obteniendo derecho a un nuevo saque y moviendo sus jugadores una posición efectuando una rotación en el sentido de las manecillas del reloj.

El equipo que logre marcar 11 puntos gana el set, quien gane dos de tres obtiene el triunfo.

Para fortalecer el esfuerzo que viene realizando el Estado en la formación de valores a través de la recreación, el deporte y el sano esparcimiento, considero de suma importancia que el Congreso de la República apoye esta iniciativa por los grandes beneficios que resultarán al difundir este novedoso deporte entre la niñez y la juventud colombiana.

Para mayor conocimiento de los honorables Congresistas, anexo copia del reglamento y demás logros de este novedoso deporte.

De ustedes, señores Congresistas,

Jorge Julián Silva Meche,

Representante a la Cámara, departamento del Vichada.

HAND-PIBOL REGLAMENTACION

Alberto Mejía López

Puerto Carreño, Vichada 1999.

TABLA DE CONTENIDO

Introducción

Historia

Características del juego

CAPITULO PRIMERO

Terreno y materiales de juego

CAPITULO SEGUNDO

Participantes y derechos

CAPITULO TERCERO

Preparación y desarrollo del juego

CAPITULO CUARTO

Acciones de juego y faltas

CAPITULO QUINTO

Arbitros, jueces y anotadores

HAND - PIBOL

Introducción

Como pedagogo en la Educación Física y deseoso de que naciera otra actividad recreativa, deporte o juego, me he dedicado con mucha paciencia a crear y a darle una orientación que desarrolle habilidades motoras tendientes a mantener una buena formación física y al aprovechamiento del tiempo libre en los jóvenes de diferentes edades y sexos, lo mismo que a fortalecer ciertas habilidades adquiridas en otros deportes.

Si es bien claro que el Hand-Pibol es una mezcla de varios Deportes entre ellos el fútbol, voleibol y el tenis de campo, he querido que el deportista tenga la creatividad suficiente, la agilidad y la estrategia necesaria para buscar nuevas condiciones de juego en cada partida. Que aprovechando al máximo los recursos existentes, la habilidad de sus practicantes y la necesidad de innovar, basado en normas de fácil interpretación y ejecución y su práctica dada por ambos sexos y en cualquier edad.

Su término HAND, que significa mano en inglés y PIBOL, las 2 primeras letras que viene del latino pie y BOL de bola en inglés.

Historia

Sus inicios se dieron a comienzos del mes de octubre de 1998 cuando en la primera exposición de la ciencia, la técnica y la cultura de la Normal Federico Lleras Acosta se mostró por primera vez con algunos alumnos de los últimos grados y su creador el Licenciado Alberto Mejía López, el cual presta sus servicios como Docente en el área de Educación Física. Paralelo a esta actividad se realizaban los juegos comunitarios a nivel del municipio de Puerto Carreño, donde se llevó a cabo por primera vez una demostración sobre el desarrollo de este juego en la clausura creando una expectativa en todos los asistentes de este acto. Práctica que fuera realizada por los mismos estudiantes de la normal Federico Lleras Acosta.

Características del juego

El Hand Pibol es un deporte colectivo, jugado por dos equipos de 3 jugadores en una cancha de 18 x 9 m. La cancha está dividida en dos campos por una línea central sobre la cual se encuentra una red, sostenida a una altura determinada.

El balón se pone en juego con un saque ejecutado por un jugador zaguero colocado en la zona de saque y golpeado con el pie y dirigido al campo contrario sobre la red dentro de los límites laterales.

Cada equipo tendrá derecho a dos toques y dos rebotes en su campo antes de dirigirlo al campo contrario. Un jugador no podrá tocar 2 veces el balón consecutivamente y se continuará el desarrollo del juego hasta que se cometa una falta o el juez del encuentro lo decida por alguna razón del reglamento.

Se marca un punto cuando un equipo gana una jugada inicial de saque, o se gane una jugada, obteniendo derecho a un nuevo saque y moviendo sus jugadores una posición efectuando una rotación en el sentido de las manecillas del reloj.

El equipo que logre marcar 11 puntos gana el set (juego) quien gane 2 de 3 obtiene la victoria.

CAPITULO PRIMERO

Terreno y materiales de juego

Reglas

1. Cancha

1.1 Dimensiones

1.1.1 La cancha es un rectángulo de 18 x 9 rodeado por una zona libre también rectangular con un mínimo de 3 m de cualquier obstáculo, de 8 metros mínimo de altura a partir del suelo.

1.1.2 En algunos casos se puede ampliar los espacios según lo considere necesario.

1.2 Superficie del terreno

1.2.1 Debe ser plana, horizontal y uniforme.

1.2.2 La superficie no debe presentar ningún peligro de lesión a los jugadores.

1.2.3. Su práctica se puede llevar a cabo sobre un terreno que permita el rebote del balón, ya sea en cemento o en piso de madera.

1.3 Líneas de delimitación

1.3.1 Todas las líneas tienen 5 cm de ancho, marcadas de un color claro y diferentes de las del piso.

1.3.2 Comprenden 2 laterales y 2 de fondo 18 x 9 m.

1.3.3 Evitar en lo posible la práctica en terreno mojado o resbaladizo.

1.4 Línea central

Su eje divide la cancha en 2 campos iguales de 9 x 9 m. Se extiende bajo la red hasta las líneas laterales.

1.5 Línea de zona

Comprende 2 una de ataque y una defensiva, la primera de 3 m y la segunda de 6 m en cada campo.

1.6 Línea de saque

Al fondo de cada campo y con prolongación a las líneas laterales se trazarán 2 líneas de 20 cm de largo limitando indefinidamente.

2. Red postes y balón

2.1 La red es una malla que mide 1 m de ancho y 9.50 m de largo, colocada en forma vertical sobre el eje de la línea central, los bordes cosidos por un borde de 5 cm de ancho en los lados y la parte superior por donde pasa un cable flexible que tensa la red.

2.2 La red se encuentra a una altura de 1.05 m.

2.3 Dos postes de preferencia ajustables y redondos de 1.10 m de alto, los cuales están destinados a sostener la red y colocados a una distancia de 0.50 m y 1 m de cada línea lateral.

3. Balón

3.1 Debe ser esférico con una cubierta de cuero flexible en cualquier color con una cámara interior y con una circunferencia de 60 a 65 cm y un peso de 280 a 300 gramos, se puede utilizar un balón número 4 de jugar minifútbol y que sea liviano.

CAPITULO SEGUNDO

Participantes y derechos

4. Equipos

4.1 Cada equipo se compone de 3 jugadores y los cambios que se requieran para la culminación del juego sin exceder de 10 jugadores, además de un entrenador, un asistente y un masajista.

4.1.2 Solo los jugadores que se encuentren inscritos en la planilla pueden participar del juego.

4.1.3 La composición del equipo no se podrá modificar después de que se haya firmado la planilla de juego.

4.2 Uno de los jugadores registrados será nombrado como capitán del equipo.

4.2.2 Cuando por alguna razón el capitán del equipo sea sustituido y abandona la cancha podrá nombrar a otro para que actúe como tal.

5. Indumentaria

5.1 La indumentaria de los jugadores consiste de camiseta y pantalón corto, uniformados, zapatillas de cualquier marca y color flexible, de suela de goma.

5.2 Las camisetas de los jugadores deben estar numeradas del 1 al 10 y colocados a buena visibilidad de los Jueces.

5.3 Se puede utilizar coderas y rodilleras si desean los jugadores, lo mismo cachucha o viseras que los favorezca del sol.

5.4 Si por alguna razón los equipos se presentan con el mismo color de uniforme se le puede autorizar a uno de ellos hacer el cambio de este sin demorar el tiempo, tendrá preferencia quien haya hecho primero la inscripción.

5.5 El árbitro podrá autorizar el juego a uno o varios jugadores descalzos.

5.6 Los capitanes de cada equipo tendrán sus deberes, derechos y responsabilidades al igual los entrenadores sin violar las normas correspondientes.

6. Responsabilidades

6.1 Los participantes deben conocer las reglas del juego y deben ser acatadas con rectitud.

6.2 Se deben aceptar las decisiones de los árbitros y en caso de duda se debe pedir aclaración por parte del entrenador o capitán del juego.

6.3 La conducta de los participantes debe estar en concordancia con el espíritu del juego limpio y con los siguientes principios:

– Mostrar una conducta respetuosa y cortés hacia los árbitros y adversarios.

– Evitar acciones o actitudes dirigidas a influenciar las decisiones de los árbitros o a encubrir faltas cometidas por sus equipos.

– Evitar acciones tendientes a demorar el juego.

– No dar instrucciones dentro de la cancha de juego.

– No disputar o protestar las acciones de los jueces.

– Los capitanes y el entrenador son los responsables de la conducta y disciplina de los miembros de su equipo.

6.4.2 Representar a su equipo en el sorteo.

6.4.3 Pedir autorización para el cambio de indumentaria.

6.4.4 Durante la interrupción del partido podrá pedir en forma adecuada, las reclamaciones de sus compañeros de equipo.

6.4.5 Solicitar las interrupciones legales durante el juego.

6.4.6 Firmará la planilla después del juego y ratificará el resultado final.

6.5 Responsabilidad del entrenador

6.5.1 Antes del juego deberá registrar los nombres de los jugadores, con sus correspondientes números y lugares correspondientes al campo ocupado por el equipo.

6.5.2 Dirigir las secciones de calentamiento de sus jugadores en su campo correspondiente.

6.5.3 Se ubicará cerca del anotador durante el desarrollo del juego para verificar el marcador.

6.5.4 Durante los descansos podrá dar instrucciones a sus jugadores dentro del campo correspondiente y sin demorar el juego.

CAPITULO TERCERO

Preparación y desarrollo del juego

7. Sorteo y calentamiento

7.1 Antes de entrar a la cancha, el árbitro hace un sorteo en presencia de los dos capitanes. El ganador escoge el campo o el derecho al primer saque.

7.2 De ser necesario un nuevo set, el árbitro realiza un nuevo sorteo para decidir quién escoge el campo o el saque.

7.3 Antes del encuentro los equipos pueden realizar un calentamiento de 2 minutos, los equipos se pueden poner de acuerdo para esta práctica y realizarlo simultáneamente.

8. Formación de los equipos

8.1 Antes de comenzar el juego el entrenador entregará la ficha de inscripción de los jugadores que comienza el juego y la debida ubicación en el terreno de juego, el número de tres jugadores no puede reducirse.

9 Posición de los jugadores y rotación

9.1 Los tres jugadores de cada equipo se encuentran ubicados en su correspondiente campo de acuerdo con la técnica que sea manejada por su entrenador, asistente o capitán del equipo. Los jugadores que se encuentren dentro de la línea de los tres metros se llamarán delanteros o zona de ataque. Los que se encuentren en la zona de atrás en los seis metros se llamarán zagueros o zona de defensa. El jugador número 1 será el que se encuentre más cerca de la línea final sobre la derecha y detrás del jugador número 3 que se encuentra cerca de la malla. El jugador número 2 se encuentra al lado izquierdo del jugador número 1 y del número 3, quien a su vez se encuentra delante del 1 y a la derecha del número 2.

9.2 Cada vez que se gana una jugada, o si el adversario comete una falta, se obtiene el derecho a realizar una rotación avanzando sus jugadores una posición en el sentido de las manecillas del reloj.

9.3 El orden de rotación se debe mantener por todo el juego, según la hoja de inscripción.

9.4 Al principio de cada set, los equipos pueden variar la posición de los jugadores, incluso otros jugadores registrados en la hoja de anotaciones.

9.5 Hay falta de rotación cuando el saque no es efectuado en el orden de rotación y su amonestación será la pérdida de este y corregir el error.

10. Interrupciones del juego

10.1 Son los tiempos para descanso y las sustituciones, las cuales son autorizadas por el árbitro a petición del entrenador o capitán del equipo.

10.2 Se concede un máximo de 2 tiempos para descanso y las correspondientes sustituciones sin demorar el juego en ellas.

10.3 Cada tiempo para descanso será de 30 segundos como máximo y de 1 minuto entre sets.

10.4 El equipo que solicita el tiempo, tiene el derecho a acortarlo y exigir su inmediata reanudación del juego.

10.5 Cuando las circunstancias imprevistas interrumpen un encuentro el árbitro, entrenadores y demás deciden las medidas necesarias para restablecer la normalidad.

10.6 No se puede exceder de tres horas, en caso tal se aplazará para otra oportunidad.

10.7 De ocurrir varias interrupciones el juego debe reanudarse de nuevo y si se hace en otra cancha la ubicación del los jugadores será la misma que tenían en la anterior, lo mismo el marcador.

11. Equipo que gana un set

11.1 Gana un set (juego) el equipo que complete un marcador de 11 tantos o puntos primero que su oponente.

11.2 Si un equipo es declarado incompleto, el árbitro adjudicará a su adversario los puntos faltantes para ganar el set. El equipo incompleto mantendrá sus puntos.

11.3 Gana el encuentro el equipo que obtiene 2 sets ganados en un juego de 3 sets y que logre acumular 11 puntos primero.

11.4 Si un equipo se niega a jugar después de ser apercibido por el árbitro será declarado ausente y se le adjudicarán a su adversario los puntos de cada set por 11-0 y el encuentro por 3-0, lo mismo a los equipos que no se presenten a tiempo en la cancha sin ninguna justificación.

CAPITULO CUARTO

Acciones de juego y faltas

12. Saque

El saque es la puesta en juego del balón por el zaguero derecho, colocado en la zona de saque, quien la golpea con el pie para iniciar una jugada.

12.1 Primer saque

12.2 El primer saque del primer (juego) lo realiza el equipo que en el sorteo escogió el derecho a realizarlo.

12.3 El segundo set lo realiza el equipo que no realizó el primer saque.

12.4 El tercer set (juego) se hace un nuevo sorteo. Set definitivo.

12.5 El orden de servicio va de acuerdo con la posición que se le asignó en la ficha.

12.6 Si el equipo que hizo el saque comete una falta o su adversario gana la jugada, este último debe hacer una rotación y el saque será efectuado por el jugador que pasa de delantero derecho a zaguero derecho.

Requisitos de ejecución del saque

12.7 El sacador debe colocarse dentro de la zona de saque, puede desplazarse libremente o saltar sin que llegue a tocar la línea de fondo, después de golpear el balón el jugador puede caer en cualquier punto del campo o de la zona libre.

12.8 El sacador debe golpear el balón dentro de los cinco segundos siguientes al sonido del silbato del árbitro.

12.9 El saque efectuado antes del toque de silbato es nulo y debe repetirse.

12.10 El balón debe golpearse claramente con el pie después de ser lanzado al aire o soltado y antes de que toque el suelo.

12.11 El árbitro autorizará el saque después de verificar la rotación y la posesión del balón y el equipo contrario listo a recibir este.

12.12 Si se presenta una tentativa, el árbitro autorizará un nuevo saque siempre y cuando se observe no sea a propósito y se haya hecho la debida observación.

12.13 Se debe evitar hacer pantalla al sacador ni la trayectoria del balón por medio de una pantalla.

12.14 Si cualquiera de estas normas es violada se perderá el derecho al saque.

12.15 Se pierde el derecho al saque si el balón no pasa el plano vertical de la red, si toca la red, cae por fuera de las líneas del campo contrario, si el golpe es incorrecto, demora el saque o el jugador no le correspondía el servicio.

13. Toque del balón y rebotes

13.1 Balón en juego

El balón está en juego desde el golpe del saque hasta el toque de silbato del árbitro.

13.2 Número de toques y rebotes por equipo

13.2.1 Cada equipo tendrá derecho a dos toques del balón y a dos rebotes como máximo y ni uno más de estos.

13.2.2 El equipo contrario de donde se recibe el balón podrá recibir el balón con cualquier parte del cuerpo siempre y cuando no se retenga, se puede dejar caer al piso antes de hacer un contacto con el cuerpo, se le puede recibir con la cabeza, con antebrazos o con los pies si se desea este.

13.2.3 El balón después de pateado y respondido por un compañero de equipo contrario este equipo tiene el derecho a dos toques y dos rebotes no secuenciales ni ejecutado por el mismo jugador.

13.2.4 El segundo golpe después de un rebote puede ser dado por un compañero de equipo con la cabeza o con el pie, menos con la mano dentro del campo de los tres metros y dentro de la zona de ataque.

13.2.5 Puede existir un segundo rebote después del primer toque y ejecutado por un compañero del mismo equipo y golpeado con cualquier parte del cuerpo a excepción del golpe de la mano dentro de la zona de ataque, pero sí con la cabeza o con el pie.

13.3 Características del toque

13.3.1 El balón puede ser tocado con cualquier parte del cuerpo, incluyendo la cabeza, los pies y las manos.

13.3.2 El balón puede tocar varias partes del cuerpo a condición de que el rebote sea correcto, claro y franco.

13.3.3 El balón debe ser tocado claramente sin ser detenido (levantado, acompañado, empujado, lanzado).

13.3.4 Si el balón es golpeado simultáneamente por dos jugadores contrarios, se contará un solo toque y se continúa el juego.

13.3.5 El sonido producido debe ser claro y correcto y la apreciación será definida por el árbitro del encuentro.

13.3.6 Si el toque del balón es dado por un adversario en forma de bloqueo este debe darse sin que se produzca invasión en el campo contrario a quien le correspondió el servicio, golpe que solo se puede recibir con la cabeza o con el pie en esta zona.

Faltas en el toque del balón

14.1 Si el balón no es tocado con claridad, y es detenido momentáneamente comete una falta llamada balón detenido.

14.2 Si a la vista un jugador golpea consecutivamente más de una vez, sin que otro jugador lo haya hecho entre tanto comete una falta llamada doble golpe.

14.3 Si el jugador toca el balón con una de la parte del cuerpo que no está autorizada se comete una falta y se llamará toque ilegal.

14.4 Si dos jugadores tocan más de dos veces el balón comete una falta y se llamará falta doble.

14.5 Si se dan más de dos toques y dos rebotes comete una falta llamada cinco toques.

15. Balón en la red

15.1 El balón enviado al campo contrario debe atravesar el plano vertical de la red dentro del espacio de paso.

15.2 El espacio de paso es el espacio libre que en el plano vertical de la red está delimitado por el borde superior de esta y a los lados por su prolongación.

15.3 Exceptuando el balón de saque un balón enviado al campo contrario puede tocar la red, si cruza dentro del espacio de paso.

15.4 El equipo que envía un balón en dirección del campo contrario comete una falta considerada balón fuera, cuando:

15.4.1 El balón toca cualquier persona u objeto extraño fuera de los límites de la cancha, el techo o partes exteriores de la red.

15.4.2 El balón atraviesa completamente el plano vertical, fuera del espacio de paso.

15.4.3 El balón pasa por debajo de la red.

15.4.4 Durante el bloqueo, está permitido el toque del balón por encima de la red dentro del espacio propio sin interferir al adversario antes o durante la acción.

16. Contacto con la red

16.1 Está prohibido tocar la red en toda su longitud por el jugador.

16.2 El balón puede tocar la red si este no ha sido en el momento del servicio.

17. Faltas de penetración

17.1 Un jugador no puede penetrar al campo contrario por ninguna razón, sortearlo por encima o interferir al adversario durante una jugada.

18. Golpe de ataque

18.1 El golpe de ataque es la acción de un jugador al enviar el balón en dirección del campo contrario.

18.2 Los delanteros pueden efectuar cualquier tipo de golpe de ataque a excepción del de la mano al campo contrario a condición de que el balón en el momento del golpe esté total o parcial dentro de su espacio de juego.

18.3 El zaguero puede efectuar cualquier tipo de golpe de ataque desde cualquier altura siempre que durante su impulso al darle con la mano no traspase la zona de ataque ni esté en contacto con la línea demarcada dentro del espacio.

18.4 Un jugador comete falta en el golpe de ataque cuando remata un balón con la mano dentro de la zona de los tres metros o de ataque.

18.5 Envía un balón que toca un objeto y cae al piso completamente fuera de las líneas límites del campo contrario sin ser tocado previamente por un adversario.

18.6 Durante un bloqueo no puede haber contacto con las manos ni del balón ni persona a persona.

19. Conducta incorrecta

La conducta hacia los jueces, adversarios, público o compañeros puede ser incorrecta y debe sancionarse según la gravedad de los hechos como:

19.2.1 Conducta antideportiva: Si un participante demora el juego, da instrucciones cuando está prohibido hacerlo, grita, intimida a los adversarios o discute con los jugadores, árbitros o público.

19.2.2 Conducta grosera: Si un participante actúa contra las buenas costumbres, la moral o si expresa desprecio hacia los árbitros, adversarios o público.

19.2.3 Conducta injuriosa: Si hay ataque agresivo contra el honor personal por medio de palabra y gestos ultrajantes dirigidos al árbitro, adversario o público.

19.2.4 Agresión: Si hay un ataque físico real o una tentativa de agresión calificada al árbitro, a un adversario o a un espectador.

20. Sanciones

20.1 Según la gravedad el juicio será determinado por el árbitro del encuentro que va desde una amonestación verbal hasta la expulsión del recinto de juego y descalificación por el resto del encuentro.

20.2 La descalificación por agresión no requiere sanción previa.

CAPITULO QUINTO

Árbitros y jueces y anotadores

21. El cuerpo arbitral estará compuesto por:

- Un árbitro
- Un anotador
- Dos jueces de línea.

21.1 Solo el árbitro puede hacer sonar su silbato durante el encuentro durante el desarrollo del juego antes de y al culminar cada set o el encuentro definitivo, además para sancionar cualquier falta o conducta antideportiva.

22. Señales del árbitro

22.1 Los árbitros y jueces de línea deberán hacer su señal para indicar la naturaleza de la falta cometida o el propósito de las interrupciones autorizadas.

22.2 La señal se debe mantener por un instante, debe ser firme, franca y decisiva señalando al jugador que cometió la falta o al equipo que hizo la petición.

22.3 El árbitro termina la señal indicando al equipo que saca.

22.4 La posición del árbitro será sentado o de pie en una silla o plataforma colocada en uno de los extremos de la red y su vista al lado donde se encuentra el balón en juego.

22.5 Facultades del árbitro

22.5.1 Dirige el encuentro de principio a fin con autoridad sobre el cuerpo arbitral y miembros de ambos equipos.

22.5.2 Tiene facultad para decidir toda cuestión del juego incluso no prevista en el reglamento.

22.5.3 Sus decisiones son inapelables, pero acepta responder a las solicitudes del capitán en juego sobre la interpretación y aplicación de reglas.

22.5.4 Es la única persona que puede decidir, antes y durante el encuentro, si la cancha cumple los requisitos reglamentarios para el juego.

22.5.5 Tiene autoridad para pitar y castigar todas las faltas de juego y de conducta.

22.5 Facultades de los jueces de línea

22.5.1 Puede señalar faltas que no sean de su competencia sin insistir contrariamente al árbitro.

22.5.2 Controla la posición de los jugadores, antes y durante el juego, incluyendo el juego decisivo.

22.5.3 Evita que el calentamiento de los equipos se haga dentro de las áreas previstas para ello.

22.5.4 Verifica la inscripción de los jugadores y las posiciones de estos en el terreno de juego.

22.5.5 Señala el balón que pasa fuera del espacio de paso.

22.5.6 Señala con un banderín cuando el balón cae dentro del campo o toca en parte una línea de delimitación, baja el banderín. Balón dentro.

22.5.7 Cuando el balón cae fuera de las líneas de delimitación, levantando el banderín. Balón fuera.

22.5.8 Cuando el balón cae fuera, pero ha sido tocado antes por un jugador del equipo receptor, levanta el banderín y con la otra mano toca la parte superior. Balón tocado.

22.5.9 Cuando el sacador al patear el balón franquea los límites de la zona de saque, agita el banderín y con el índice señala al sacador y la línea de fondo.

22.6 Facultades del anotador

22.6.1 El anotador lleva la hoja del encuentro con los nombres de los jugadores y los demás datos necesarios para el desarrollo del juego.

22.6.2 Se encuentra sentado en la mesa del anotador y al lado opuesto frente al primer árbitro.

23. Registra los tiempos para descanso y sustituciones concedidos a cada equipo e informa al árbitro.

23.5.1 Recibe las fichas de inscripciones, posiciones para la formación inicial del juego en cada equipo.

23.5.2 Registra los puntos marcados, por cada equipo y vigila la concordancia con el tablero marcador.

23.5.3 Señala al árbitro sobre los errores de ubicación.

23.5.4 Anota los resultados finales haciendo que se firme la planilla correspondiente al encuentro por los respectivos capitanes y si existen algunas irregularidades en el desarrollo del juego con la correspondiente versión del capitán de los hechos o protesta del juego.

BIBLIOGRAFIA

– La investigación en la educación física. Doctor MIRAN VALDES CASAL. Lic. MARGARITA ARROYO MENDOZA. Editorial Fegón.

– Gran enciclopedia de los Deportes. Tomo 5. Cultural de Ediciones S.A.

– Reglamentos generales.

Firma ilegible.

**PLANILLA DE JUEGO
HAND PIBOL**

EQUIPO A _____ EQUIPO B _____

Nº Ins.	Nº Cam.	Nombres jugadores	E	S	Nº Ins.	Nº Cam.	Nombres jugadores	E	S
1er. SET	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11				1er. SET	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11			
2do. SET	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11				2do. SET	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11			
3er. SET	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11				3er. SET	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11			

EQUIPO GANADOR _____ EQUIPO PERDEDOR _____

CAPTAN

CAPTAN

Nota: Se pueden jugar 2 tiempos de 20 minutos y 2 de descanso intermedio con un marcador acumulado. El equipo que acumule más puntos será el ganador.

Firma ilegible.

DEPARTAMENTO DEL VICHADA

Asamblea Departamental

ORDENANZA 035 DE 2003

(abril 24)

por medio de la cual se institucionaliza el Hand Pibol como deporte representativo del departamento del Vichada.

La honorable Asamblea Departamental del Vichada, en uso de sus facultades legales y constitucionales,

ORDENA:

Artículo 1º. Institucionalícese como actividad recreativa, deporte y juego originario del departamento del Vichada el Hand Pibol, combinación de varios deportes como el fútbol, voleibol y tenis, adscritos al Instituto Departamental de la Juventud, la Recreación y el Deporte "Indevi", quienes conjuntamente con la Secretaría de Educación y cultura del departamento se encargarán de su difusión.

Artículo 2º. Los eventos deportivos de carácter oficial en el nivel departamental, deberán incluir la nueva disciplina deportiva del Hand Pinol como homenaje a la creatividad regional.

Artículo 3º. La presente ordenanza rige a partir de la fecha de su expedición.

Comuníquese, sanciónese y cúmplase.

Dada en Puerto Carreño, a 24 de abril de 2003.

El Presidente,

Farit Dalel Suain.

La Secretaria,

Elizabeth Bohórquez Valencia.

El Presidente de la honorable Asamblea Departamental del Vichada,

CERTIFICA:

Que la Ordenanza número 035, "por medio de la cual se institucionaliza el Hand Pibol como deporte representativo del Departamento del Vichada", fue aprobada por la honorable Asamblea Departamental del Vichada en sus tres debates reglamentarios, según consta en las Actas 015 del 3 de abril, Acta 017 del día 23 de abril y el Acta número 018 del 24 de abril de 2003.

El Presidente,

Farit Dalel Suain.

Nota Secretarial: La Ordenanza 035 del 24 de abril 2003, fue enviada al despacho del señor Gobernador el día 25 de abril de 2003, para su sanción y publicación.

La Secretaria,

Elizabeth Bohórquez Valencia.

ACTA DE SANCION

En Puerto Carreño, a los (28) días del mes de abril de dos mil tres (2003) el Gobernador del departamento del Vichada, por encontrarse ajustada a la ley **sanciona** la Ordenanza número 035 del 24 de abril de 2003, "por medio de la cual se institucionaliza el Hand Pibol como deporte representativo del departamento del Vichada", expedida por la honorable Asamblea Departamental del Vichada.

Publíquese y cúmplase.

Aurelio Castro Parra.

MINISTERIO DEL INTERIOR

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL

DIRECCION NACIONAL DE DERECHO DE AUTOR

Bogotá, D. C.,

B-5

Señor

ALBERTO MEJIA LOPEZ

Carrera 11 N° 8-250, Barrio Escudillas, Tel. 0985654127

Puerto Carreño-Vichada

Asunto: Envío certificado(s) de registro(s) de obra(s) literaria(s) inédita(s)

Apreciado(a) señor Mejía:

De manera atenta, y dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto 460 de 1995, nos permitimos remitirle el (los) certificado(s) de inscripción en el Registro Nacional de Derecho de Autor, correspondiente(s) al Libro 10, Tomo(s) 87, Partida(s) 484.

Cordialmente,

Ricardo Ballesteros Valencia,

Jefe Oficina de Registro.

Anexo: 1 certificado(s).

Radicación: 2000096.

PREMIO COMPARTIR AL MAESTRO

Bogotá, D. C., 15 de noviembre de 2002

Licenciado

ALBERTO MEJIA LÓPEZ

Cra. 11 N° 8-250 B. Escudillas

Puerto Carreño, Vichada

Estimado licenciado Mejía:

Recibimos su postulación al Premio Compartir al Maestro 2002. Le agradecemos su participación que sabemos le implicó un esfuerzo de reflexión y síntesis.

La suya fue una de las 2.407 postulaciones que fueron estudiadas dentro del proceso de selección. Este proceso involucró a 22 expertos en formación de docentes, quienes aplicando una metodología estricta y teniendo en cuenta los criterios de selección del Premio, nos aportaron la información con la que pudimos identificar a los 30 profesores preseleccionados. La primera fase de este proceso consistió en la selección, a partir de las 2.407 postulaciones recibidas, de las 331 propuestas más sobresalientes. La suya fue una de estas 331 postulaciones seleccionadas y esto es una expresión de la buena calidad de su trabajo. Con esta carta queremos reconocer que su postulación y el trabajo que la sustenta son representativos de un compromiso y un trabajo profesional que constituyen aportes valiosos a la mejora de la calidad de la educación en el país.

El panel de expertos estudió en seguida cada una de estas 331 postulaciones, haciendo un análisis detallado de sus características y comparándolas con las demás postulaciones pertenecientes a la misma categoría. Después del análisis, destacaron de su propuesta que resalta la importancia del deporte en el desarrollo de los estudiantes y en la formación de valores y que tiene en cuenta el impacto positivo del juego en la comunidad. Le recomiendan vincular el problema con la estrategia propuesta para resolverlo, analizando cómo el juego planteado ayuda a los estudiantes en su educación y cuál es su ventaja frente a los juegos tradicionales. Así mismo, le sugieren evaluar los resultados alcanzados.

El Premio Compartir al Maestro es un proyecto que busca reconocer y resaltar el papel del maestro en el desarrollo del país y promover la profesionalización de la actividad docente. Usted ha contribuido al logro de estos propósitos al realizar el ejercicio de sistematización y reflexión que culminó en el envío de una postulación de primera calidad.

Lo felicitamos, lo invitamos a perfeccionar su propuesta pedagógica y a enviar una nueva postulación para la versión 2003 del Premio.

Nos complace destacar que con maestros como usted podamos proyectar un mejor futuro para la educación colombiana.

Cordialmente,

Pedro Gómez Barrero,
Presidente.

Nota: Adjunto encontrará el libro "Colombia Viva" el cual ganó por estar dentro de los primeros quinientos inscritos. Este fue donado por la Casa Editorial *El Tiempo*.

BANCO DE LA REPUBLICA

Señor

ALBERTO LOPEZ MEJIA

Normal Superior Federico Lleras Acosta

Puerto Carreño

Vichada, Meta.

Apreciado señor:

Hemos recibido y agradecemos: Hand-Pibol: Reglamentación

We Have Received with Thanks:

Nous semmes heureux d- envoyer:

Tenemos el gusto de enviar:

We are glad send:

Nous Semmes heureux d -envoyer:

Rogamos el envío de:

Please send us:

Priere de nous envoyer:

Estamos interesados en mantener vínculos de intercambio de publicaciones con su institución.

Cordial saludo,

Luz Stella Vaca Rodríguez,

Jefe Sección de Adquisiciones y Mantenimiento de Colecciones,

Departamento de Bibliotecas y Artes.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL

INSTITUTO COLOMBIANO DE LA JUVENTUD
Y EL DEPORTE

JUNTA ADMINISTRADORA DE DEPORTES DEL VICHADA

RESOLUCION NUMERO 022 DE 1999

(mayo 3)

*por medio de la cual se otorga reconocimiento
a un deporte a nivel departamental.*

El Director Ejecutivo de la Junta Administradora Seccional de Deportes del Vichada, en uso de sus atribuciones legales, y

CONSIDERANDO:

– Que la Ley 181 de 1995, para garantizar el acceso al individuo y de la comunidad al conocimiento y la práctica del deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, establece la integración de la educación y las actividades físicas, deportivas y recreativas al sistema educativo general en todos sus niveles.

– Que dentro de los objetivos de la Junta Administradora Seccional de Deportes del Vichada, está el fomento, la planificación, el control y asesoramiento de la práctica del deporte y el desarrollo de la educación física en el ámbito escolar, extraescolar y social comunitario, a través de la promoción, difusión y masificación de la práctica de deportes tradicionales, tanto como la de los nuevos deportes surgidos en el nivel departamental.

– Que en el departamento del Vichada en el año 1998 se dio inicio a la práctica de un deporte o juego el cual tomó por nombre Hand Pibol, el cual es una mezcla de varios deporte, entre ellos el fútbol, voleibol y el tenis de campo, juego el cual ha dado algunas demostraciones en certámenes como Juegos Comunitarios y actividades recreativas en el Colegio Normal Federico Lleras Acosta, despertando el interés entre los espectadores y acogiendo seguidores,

RESUELVE:

Artículo 1°. Reconocer a nivel departamental el Hand Pibol, como deporte actividad recreativa o juego, para que se masifique, se difunda y se promocióne en todos los niveles, con el fin de que con una buena orientación el niño, joven y adulto desarrolle habilidades motoras tendientes a mantener una buena formación física como lo ofrecen todos los deportes y disciplinas.

Artículo 2°. Reconocer como creador y orientador del Hand Pibol al Licenciado Alberto Mejía López, quien presentó solicitud a este despacho para reconocimiento adjuntando la reglamentación del deporte.

Artículo 3°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Carlos Guillermo Salazar Piñeros,
Director Ejecutivo.

Tomado del Diario 7 Días

(julio 19 de 1999)

Un educador se ingenió una nueva actividad deportiva y recreativa

En Vichada nace el Hand Pibol

La creatividad y la necesidad de buscar una actividad nueva para motivar a los jóvenes a practicar deporte, fue lo que llevó al educador Alberto Mejía López a ingeniarse lo que él mismo llamó el Hand-Pibol.

Este nuevo deporte, que ha despertado entusiasmo entre los colegiales del Vichada, donde labora su autor, es una mezcla de tenis de campo, fútbol y voleibol.

Según Mejía López la actividad es ideal para ejercitar manos, pies y cabeza, y por eso le dio ese nombre. Inicialmente pensó en llamar a este deporte Maca pibol, que recoge las iniciales de manos, cabeza, pies y bola, pero por sonoridad finalmente decidió nombrarlo como Hand (que significa mano en inglés) – pibol.

La idea de este nuevo deporte la trabajó el profesor López durante varios meses hasta que finalmente un día de 1997 se la expuso a sus alumnos de educación física de la normal Federico Lleras Acosta, donde labora, quienes la recibieron con entusiasmo y comenzaron a difundir sus reglas y fomentar su práctica.

El Hand-pibol se mostró en sociedad en 1998 en Puerto Carreño, durante la primera exposición de técnica y cultura, de la referida institución educativa, donde se creó expectativa y se dio comienzo a su práctica masiva.

En mayo de 1999 en vista de su auge, la Junta Administradora Seccional de Deportes del Vichada, mediante la Resolución número 022, reconoció a nivel departamental el Hand-pibol, como deporte actividad recreativa a juego, para que se masifique, se difunda, se promoció y se practique. Además, se reconoció como creador y orientador del Hand-pibol al licenciado Alberto Mejía López.

Características

El Hand-pibol es un deporte colectivo que se juega por dos equipos de 3 jugadores cada uno, en una cancha rectangular de 18 x 9 metros. El campo de juego está dividido en dos partes por una línea central sobre la cual se encuentra colocada a lo ancho una malla de un metro de altura y 9.50 metros de largo (como en el tenis).

El balón debe ser esférico con una cubierta de cuero flexible, una cámara interior y con una circunferencia de 60 a 65 centímetros, peso de 280 a 300 gramos, se puede utilizar un balón número 04 de jugar minifútbol.

El balón se pone en juego con un saque ejecutado por un jugador zaguero colocado en la zona de saque, el cual debe golpear con el pie y dirigir la bola al campo contrario sobre la red dentro de los límites laterales.

Cada equipo tendrá derecho a dos toques y dos rebotes en su campo antes de dirigirlo al campo contrario. Un jugador no podrá tocar dos veces el balón consecutivamente, y se continuará el desarrollo del juego hasta que se cometa una falta o se anote un punto.

Se marca un punto cuando el equipo gana una jugada inicial de saque, o se gane una jugada, obteniendo derecho a nuevo saque y rotando sus jugadores una posición en el sentido de las manecillas del reloj (como en el voleibol). El equipo que logre marcar 11 puntos gana el set, quien gane 2 set de 3, obtiene la victoria del partido.

Próximamente la documentación y reglamentación del nuevo deporte, será estudiada por Coldeportes Nacional, con miras a su reconocimiento a nivel nacional, para lo cual el licenciado Mejía ya hizo los trámites.

Su creador

Alberto Mejía López, quien nació en Cumaca (Cundinamarca) llegó hace 32 años al Vichada, tiene 45 años, es casado y tiene tres hijos. Realizó sus estudios primarios y secundarios en Puerto Carreño y luego estudió licenciatura en educación física en la Universidad Pedagógica Nacional.

En su juventud practicó deporte, especialmente atletismo, compitió a nivel regional y por eso se inclinó por la educación física.

CAMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL

El día 2 de agosto del año 2004 ha sido presentado en este Despacho el Proyecto de ley número 94 con su correspondiente exposición de motivos, por el honorable Representante *Jorge Julián Silva*.

El Secretario General,

Angelino Lizcano Rivera.

OBJECIONES PRESIDENCIALES

Bogotá, D. C., 30 de julio de 2004

Doctora

ZULEMA JATTIN

Presidenta

Cámara de Representantes

Ciudad

Referencia: Proyecto de ley número 001 de 2003 Cámara, 229 de 2004 Senado, por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.

Señora Presidenta:

Sin la correspondiente sanción presidencial, el Gobierno Nacional de forma respetuosa devuelve, exclusivamente por razones de inconveniencia el Proyecto de ley número 001 de 2003 Cámara, 229 de 2004 Senado, por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.

Las objeciones del Gobierno que se sustentan a continuación versan sobre seis artículos del precitado proyecto:

Artículo 109

Respecto de la intervención de los personeros Distritales y Municipales ante los jueces penales el artículo 109 expresa:

“El Ministerio Público intervendrá en el proceso penal cuando sea necesario, en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales. El Procurador General de la Nación directamente o a través de sus delegados constituirá agencias especiales en los procesos de significativa y relevante importancia, de acuerdo con los criterios internos diseñados por su despacho, y sin perjuicio de que actúe en los demás procesos penales.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 99 del Decreto 1421 de 1993, en los mismos eventos del inciso anterior los personeros distritales y municipales actuarán como agentes del Ministerio Público en el proceso penal y ejercerán sus competencias en los juzgados penales y promiscuos del circuito y municipales y ante sus fiscales delegados, sin perjuicio de que en cualquier momento la Procuraduría General de la Nación los asuma y en consecuencia los desplace.

Parágrafo. Para el cumplimiento de la función, los fiscales, jueces y la policía judicial enterarán oportunamente, por el medio más expedito, al Ministerio Público de las diligencias y actuaciones de su competencia.”

El Gobierno considera inconvenientes las nuevas funciones asignadas a los personeros municipales y distritales dado el impacto que ello podría generar en el cumplimiento de los límites fijados por la Ley 617 de 2000 a las entidades territoriales. Realmente lo que se

propone es que el artículo conserve la redacción que tiene en el Código actual.

Artículo 327

Respecto de la intervención de la Procuraduría en la audiencia que controle la aplicación del principio de oportunidad el artículo 327 expresa:

“Control judicial en la aplicación del principio de oportunidad. El juez de control de garantías deberá efectuar el control de legalidad respectivo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la determinación de la Fiscalía de dar aplicación al principio de oportunidad, siempre que con esta se extinga la acción penal.

Dicho control será obligatorio y automático y se realizará en audiencia especial en la que la víctima y el Ministerio Público podrán controvertir la prueba aducida por la Fiscalía General de la Nación para sustentar la decisión.

Oído el concepto del Ministerio Público se resolverá de plano y contra esta decisión no procede recurso alguno.

La aplicación del principio de oportunidad y los preacuerdos de los posibles imputados y la Fiscalía, no podrán comprometer la presunción de inocencia y sólo procederán si hay un mínimo de prueba que permita inferir la autoría o participación en la conducta y su tipicidad”.

Acogiendo los planteamientos del Procurador General de la Nación, se debe aclarar que la intervención del Ministerio Público no es obligatoria. El artículo objetado da a entender que necesariamente debe oírse al Ministerio Público; sin embargo, la Procuraduría no cuenta con el suficiente personal para que asista a todas las audiencias de control de garantías.

Este artículo dispone que en la audiencia de control de legalidad a la aplicación del principio de oportunidad se escuche obligatoriamente al representante del Ministerio Público. El tercer inciso de la norma comentada sobre el cual recomendamos el estudio de conveniencia fue adicionado en el Senado de la República con el objeto de controlar las decisiones de renuncia a la persecución penal estatal por parte de la Procuraduría General de la Nación, pero avizoradas las consecuencias de la norma se tendría como efecto que la mayor parte de las actuaciones penales que se conocerán en el nuevo sistema deben culminar por la vía de la oportunidad (los estimativos son de la mitad de los casos que hoy llegan a la jurisdicción criminal), por lo tanto la presencia obligatoria del Ministerio Público en todas las audiencias de aplicación del principio implicarían una carga de trabajo que sería imposible de cumplir entre procuradores judiciales y personeros municipales. La única solución efectiva a tal obstáculo es doblar la planta de procuradores judiciales, aspecto que por ahora se desecha en virtud de las dificultades de orden fiscal que atraviesa el país.

Ante la imposibilidad física de tener un agente del Ministerio Público en cada audiencia se presentaría la dificultad de dilatar e incumplir los términos establecidos en la nueva legislación, advirtiendo que la interpretación obvia predica que las audiencias realizadas sin presencia del Ministerio Público carecerían de validez por no cumplir con el ritual establecido.

La participación de la Procuraduría en las nuevas estructuras de procedimiento se configura a través del principio de necesidad no de obligatoriedad, por esa razón la estructura administrativa de la entidad está dispuesta en función de una intervención que amerite el cumplimiento de las labores que le han sido asignadas por la Constitución Nacional. Por estas razones sería conveniente que se eliminara el inciso tercero del artículo 327 del proyecto.

Artículo 496

Respecto de las funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores en el trámite de extradición el artículo 496 señala:

“Concepto del Ministerio de Relaciones Exteriores. Recibida la documentación, el Ministerio de Relaciones Exteriores ordenará que pasen las diligencias al Ministerio del Interior y de Justicia junto con el concepto sobre la validez formal de la documentación presentada y que exprese si es del caso proceder con sujeción a convenciones o usos internacionales o si se debe obrar de acuerdo con las normas de este Código.

Objeción: El Ministerio de Relaciones Exteriores ha manifestado que la función certificadora no le corresponde a esta entidad, sino a la Corte Suprema de Justicia. En este sentido, debe eliminarse la atribución al Ministerio de Relaciones Exteriores para pronunciarse sobre la validez formal de la documentación presentada, pues tal concepto es un trámite judicial y duplicarla la función de la Corte Suprema, consagrada en el artículo 502 del proyecto. Del mismo modo, un concepto desfavorable de este Ministerio sobre la validez formal de la documentación podría incidir negativamente en la formalización de la solicitud de extradición, pudiéndose interpretar que si el Ministerio señala que hay vicios en la documentación, la extradición no fue formalizada en el término de 60 días de que trata el artículo 611 del proyecto (530 del código vigente). De tal manera, se debe mantener el texto del artículo 514 del código vigente.

Artículo 526

Respecto de los efectos de la mediación el artículo 526 expresa:

“La decisión del mediador tiene efectos vinculantes para la víctima y victimario. En consecuencia, excluye el ejercicio de la acción civil derivada del delito y el incidente de reparación integral.

El mediador expedirá un informe de sus resultados y lo remitirá al fiscal o al juez, según el caso, para que lo valore y determine sus efectos en la actuación.

Los resultados de la mediación serán valorados para el ejercicio de la acción penal; la selección de la coerción personal, y la individualización de la pena al momento de dictarse sentencia”.

El Gobierno considera que no es conveniente que el mediador, que por excelencia es un facilitador, decida. El resultado restaurativo debe ser fruto del acuerdo al que lleguen víctima y victimario, y solamente en caso de que el mismo verse sobre aspectos patrimoniales, puede cerrarle la vía a la acción civil extraprocésal. En todo caso, así el acuerdo tenga contenido económico, no impide la participación en el incidente de reparación integral, ya que este incluye dentro del marco de la justicia restaurativa, elementos extramatrimoniales, razón por la cual es conveniente modificar el inciso primero del artículo que se objeta.

Artículo 531

Respecto del Proceso de descongestión, depuración y liquidación de procesos el artículo 531 expresa:

“Los términos de prescripción y caducidad de las acciones que hubiesen tenido ocurrencia antes de la entrada en vigencia de este código, serán reducidos en una cuarta parte que se restará de los términos fijados en la ley. En ningún caso el término prescriptivo podrá ser inferior a tres (3) años.

En las investigaciones previas a cargo de la Fiscalía y en las cuales hayan transcurrido cuatro (4) años desde la comisión de la conducta, salvo las exceptuadas en el siguiente inciso por su naturaleza, se aplicará la prescripción.

Estarán por fuera del proceso de descongestión, depuración y liquidación de procesos, las investigaciones por delitos de competencia de los jueces penales de circuito especializados y, además, peculado por apropiación, concusión, cohecho propio, contrato sin cumplimiento de requisitos legales, homicidio agravado y conexos con todos los anteriores. También se exceptúan los delitos sexuales en los que el sujeto pasivo sea menor de edad y las actuaciones en las que se haya emitido resolución de cierre de investigación.

Los fiscales y jueces, en los casos previstos en el inciso anterior, procederán de inmediato a su revisión para tomar las determinaciones. En una sola decisión se podrán agrupar todos los casos susceptibles de este efecto.

Los términos contemplados en el presente artículo se aplicarán en todos los distritos judiciales a partir de la promulgación del código”.

El Gobierno reconoce que la depuración de procesos es importante para que el nuevo sistema sea operante. Sin embargo, la redacción del inciso segundo, da a entender que las actuaciones preliminares (sin importar el tiempo) prescribirían, y lo harían igualmente los procesos formales cuando hayan durado más de cuatro años. Por ello se propone suprimir tal inciso. Por otra parte, en cuanto a las excepciones previstas en el inciso tercero, deben incluirse además de los delitos de competencia de los jueces penales de circuito especializados, todos los delitos contra la fe pública, la administración pública, la eficaz y recta impartición de justicia, los sexuales, el homicidio agravado, y los conexos con estos. Igualmente todos aquellos delitos en los cuales hubiere sufrido un deterioro patrimonial el Estado, incluso, así sean contra el patrimonio económico del mismo.

Artículo 179

El Gobierno considera conveniente armonizar el artículo 179 con el principio de oralidad consagrado en artículo 9º del proyecto conforme al cual “La actuación procesal será oral y en su realización se utilizarán los medios técnicos disponibles que permitan imprimirle mayor agilidad y fidelidad, sin perjuicio de conservar registro de lo acontecido. A estos efectos, se dejará constancia de la actuación.”

Así las cosas, el término transcripción contenido en el citado artículo debe cambiarse por otro que abarcando esa posibilidad no excluya la utilización de otras técnicas de reproducción.

Reiteramos a los honorables Congresistas nuestro sentimiento de consideración y respeto.

Atentamente,

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

El Ministro del Interior y de Justicia,

Sabas Pretelt de la Vega.

CONTENIDO

Gaceta número 400 - Miércoles 4 de agosto de 2004

CAMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

Proyecto de ley número 88 de 2004 Cámara, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	1
Proyecto de ley número 92 de 2004 Cámara, por medio de la cual el Estado fortalece la educación superior en las zonas apartadas y de difícil acceso.	5
Proyecto de ley número 93 de 2004 Cámara, por la cual se modifica el artículo 18 de la Ley 677 de 2001.	6
Proyecto de ley número 94 de 2004 Cámara, por la cual se declara la disciplina del “Hand Pibol” como deporte nacional y se dictan otras disposiciones.	7

OBJECIONES PRESIDENCIALES

Objeción al Proyecto de ley número 001 de 2003 Cámara, 229 de 2004 Senado, por la cual se expide el Código de Procedimiento Penal.	14
---	----