



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XIV - Nº 828

Bogotá, D. C., miércoles 23 de noviembre de 2005

EDICION DE 20 PAGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMON OTERO DAJUD

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

ANGELINO LIZCANO RIVERA

SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

SENADO DE LA REPUBLICA

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NUMERO 181 DE 2005 SENADO

por la cual se modifica el Decreto número 1130 de junio 19 de 2000, y se establecen precisas competencias a la Comisión de Regulación de Telecomunicaciones, CRT.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El numeral 5 del artículo 2° del Decreto número 1130 de junio 19 de 2000 quedará así:

"...5. Presentar a la comisión propuestas de regulación de carácter general y particular en las materias relacionadas con el régimen de competencia, el régimen tarifario, el régimen de interconexión, el régimen de protección al usuario, los parámetros de calidad de los servicios, los criterios de eficiencia y los indicadores de control de resultados y las inherentes a la solución de conflictos entre operadores y comercializadores de redes y servicios de telecomunicaciones. Para el caso del régimen tarifario, presentarán fórmulas y propuestas que conduzcan a favorecer a los usuarios de los servicios de telefonía móvil celular, PCS y demás tecnologías que ingresen al país, adoptando medidas para masificar su uso y activación en los estratos de menores ingresos de la población."

Artículo 2°. La Comisión de Regulación de Telecomunicaciones, CRT, adoptará en el plazo de seis (6) meses a partir de la vigencia de la presente ley, las medidas y decisiones encaminadas a que en los planes pospago de telefonía móvil celular, los minutos incluidos y no consumidos a la fecha de corte dentro de respectivo mes de facturación, sean sumados o abonados al período o mes de facturación inmediatamente siguiente, sea cual fuere el plan pospago vigente.

Artículo 3°. En el mismo plazo señalado en el artículo anterior, la CRT dispondrá los mecanismos para impedir el cobro a los usuarios de planes pospago de telefonía móvil celular, de minutos al aire adicionales a los incluidos en el plan vigente, incrementados en más de un 100% del valor del minuto correspondiente al plan suscrito por el usuario.

Artículo 4°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación, y deroga las normas que le sean expresamente contrarias.

Mario Enrique Varón Olarte,
Honorable Senador de la República.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La telefonía móvil celular, los PCS y demás tecnologías de última generación que se han incorporado al sistema de comunicación del país, han tenido un vertiginoso ascenso en la aceptación de los usuarios que en todos los estratos sociales y económicos de la población colombiana han adquirido los servicios móviles que hoy tres compañías prestan a lo largo del territorio nacional.

Hoy por hoy un importante porcentaje de los ingresos de los colombianos se destinan al pago de las tarifas y servicios de comunicación celular; es por ello que hemos considerado de importancia superlativa el otorgar precisas competencias a la Comisión de Regulación de Telecomunicaciones con el objeto de que en un plazo perentorio adopte los mecanismos adecuados para limitar algunos de los costos exagerados que dentro de los planes pospago, los colombianos han padecido.

Es así como proponemos que dicho ente especializado, adopte las medidas necesarias para que en los planes de telefonía pospago los minutos incluidos y no consumidos dentro del respectivo período de facturación puedan ser abonados o sumados al período inmediatamente siguiente.

De otro lado, encontramos de elemental justicia que una vez agotados o consumidos los minutos al aire contratados, el consumo adicional no sea cobrado por minuto al aire con un valor que exceda al doble del valor del minuto en el plan adquirido.

Intentamos de esta manera recoger un clamor general de los usuarios de la telefonía móvil celular, en el sentido de establecer valores más justos y equitativos para algunos de los servicios que mediante esta tecnología se prestan, máxime el elevado número de líneas activas que determina altos márgenes de utilidad a las compañías prestadoras del servicio.

Esperamos, honorables colegas, que esta propuesta sea acogida en su integridad, y que la CRT desarrolle en su sabiduría los mecanismos idóneos que contribuyan a aliviar los altos costos que todos asumimos.

Mario Varón Olarte,
Honorable Senador de la República.

SENADO DE LA REPUBLICA

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

El día 22 del mes de noviembre del año 2005, se radicó en este despacho el Proyecto de ley número 181, con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales, por el honorable Senador Mario Varón O.

El Secretario General,

Emilio Otero Dajud,

SENADO DE LA REPUBLICA

SECRETARIA GENERAL

Tramitación de Leyes

Bogotá, D. C., 22 de noviembre de 2005

Señora Presidenta:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 181 de 2005 Senado, por la cual se modifica el Decreto número 1130 de junio 19 de 2000, y se establecen precisas competencias a la Comisión de Regulación de Telecomunicaciones, CRT, me permito pasar a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa que

fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General. La materia de que trata el mencionado proyecto de ley, es competencia de la Comisión Sexta Constitucional Permanente, de conformidad con las disposiciones reglamentarias y de ley.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Emilio Otero Dajud.

PRESIDENCIA DEL HONORABLE

SENADO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D. C., 22 de noviembre de 2005.

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el proyecto de ley estatutaria de la referencia a la Comisión Sexta Constitucional y enviase copia del mismo a la Imprenta Nacional con el fin de que sea publicado en la Gaceta del Congreso.

Cúmplase.

La Presidenta del honorable Senado de la República.

Claudia Blum de Barberi.

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Emilio Otero Dajud.

PONENCIAS

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO
DE LEY NUMERO 298 DE 2005 SENADO, 209 DE 2004,
CAMARA

por medio de la cual la Nación se asocia a la celebración de los 40 años de la fundación del departamento de Guainía y se dictan otras disposiciones.

Objeto del proyecto

El Proyecto de ley 028 de 2002 tiene como finalidad someter a consideración del Congreso el asocio del Estado colombiano a la celebración de los 40 años de fundación del departamento del Guainía.

Generalidades

La iniciativa del proyecto pretende hacer un homenaje y un merecido reconocimiento al departamento del Guainía y a los ciudadanos fundadores, que han impulsado este noble propósito. Es de resaltar que este departamento es uno de los más ricos en diversidad biológica y cultural del Estado colombiano, además la posición geoestratégica que le caracteriza, nos motiva a plantear la necesidad de que el Estado apoye al departamento en inversión social y en la preservación de la vida, la cultura y los recursos naturales de este territorio.

Por otra parte, considero de vital importancia destacar el aporte de las comunidades y pueblos originarios que milenariamente han cohabitado y han hecho de esta región uno de los mejores escenarios para que la vida y la cultura se consoliden, en armonía y respeto con la naturaleza y los demás seres que habitan estos territorios. Región de extensas llanuras, cubierta en su mayoría por selvas vírgenes, con grandes afluentes que le atraviesan; características particulares estas que definen el nivel urbano, geográfico, cultural y económico.

El texto del proyecto

El proyecto de ley, en consideración, es contenido de los siguientes artículos:

“Artículo 1º. La Nación se asocia a la celebración de los cuarenta años de fundación del departamento de Guainía y rinde homenaje a la memoria de sus fundadores.

Artículo 2º. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley decláranse patrimonio cultural y arqueológico de la Nación, Los Cerros de Mavicure (Leyenda de la Princesa Inirida) ubicados en la comunidad de Remanso (río Inirida), El Fuerte de San Felipe, ubicados sobre el río Guainía o río Negro, los petroglifos, ubicados en Caranacoa río Guainía, Merey río Atabapo, Raudal Venado río Guainía, Tonina río Guainía, raudal Guacamaya río Guainía, raudal Guarinuma río Guainía, Coco Viejo, río Inirida, Campo Alegre río Cuyarí y raudal Piña caño Yarí.

Artículo 3º. Declárese patrimonio de la Orinoquia colombiana y del departamento del Guainía, La Flor de Inirida (Invierno, Guacamaya Superba, y Verano (Scphoenocethali Tedrtifolium) como símbolo regional de la flora. Única en su especie en el territorio Nacional y ordénese su preservación.

Artículo 4º. El reconocimiento y homenaje se realizará en ceremonia especial con la presencia de las autoridades políticas, civiles, militares y eclesiásticas del departamento del Guainía, en la que se hará entrega de las condecoraciones y reconocimientos a los fundadores y personalidades del departamento.

Artículo 5º. La presente ley rige a partir de su promulgación y sanción y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Proyecto de ley presentado por:

Pedro Nelson Pardo Rodríguez,

Representante a la Cámara por el departamento del Guainía”

Sobre la exposición de motivos

El departamento del Guainía se encuentra localizado al oriente de Colombia, limitando al norte con el río Guaviare, desde el raudal de Mapiripaña hasta su confluencia con el río Atabapo, este río demarca el límite natural con el departamento del Vichada; por el oriente limita con la República de Venezuela, por el sur con la República Federal de Brasil, por el occidente con los departamentos del Vaupés y del Guaviare.

El clima es de selva tropical húmeda, su temperatura oscila cerca a los 29°C y sin grandes fluctuaciones a lo largo del año. Tiene una superficie de 72.238 km². El territorio fue segregado de la Comisaría del Vaupés, según la Ley 18 de julio de 1963, siendo sancionada

esta ley por el entonces presidente Guillermo León Valencia. Con la Constitución Política de Colombia de 1991, en su artículo 309 la Comisaría Especial del Guainía se erigió como departamento.

Guainía, en lengua indígena Yeral, significa tierra de muchas aguas, la razón lógica es que al Guainía lo bañan muchos ríos como el Inírida, el Atabapo, el Guainía, el Guaviare y el majestuoso Orinoco.

La economía del Guainía está basada en la pesca tradicional, pesca ornamental, recolección de fibra de chiquichiqui, la pequeña minería y la agricultura de pequeña producción. La alimentación de los grupos indígenas se basa en el pescado y la yuca brava que al procesarla le extraen el ácido clorhídrico y producen alimentos como cazabe, mañoco, yucuta y catara. También se caracterizan por elaborar bebidas fermentadas o chichas con diferentes frutos de la selva como ceje, manaca, chontaduro. Su trabajo artesanal consiste en la talla de maderas como el palo Brasil, palo balso y en tejidos en fibra de chiquichiqui y cumare.

El departamento del Guainía cuenta con una población proyectada según DANE de 39.577 habitantes, los cuales se encuentran dispersos en pequeños asentamientos, distribuidos en su mayoría en el área rural y con un solo núcleo urbano, ubicado en el municipio de Inírida; con una densidad poblacional de 0.54 hab/km², relativamente baja, respecto a una extensión de 72.238 km², reflejando los altos niveles de dispersión de los habitantes en el departamento, el clima es tropical húmedo con una temperatura promedio de 28-32 grados centígrados y una humedad relativa que en promedio anual es del 83%.

Población por etnias

Etnia	Total	%
Curripaco	13.500	34,11
Puinaves	7.500	18,95
Piapocos	5.234	13,22
Sikuani	2.957	7,47
Tucanos	985	2,49
Desanos	495	1,25
Yerales	495	1,25
Cubeos	495	1,25
No indígenas	7.916	20,00
Total	39.577	100

Fuente: Plan de Desarrollo Guainía

Población por zonas

Población	Habitantes
Río Guaviare	8.399
Río Inírida	7.905
Río Guainía	3.900
Río Atabapo	988
Río Isana Cuyari	1.085
Cabecera municipal	17.300
Total departamental	39.577

Fuente: Plan de Desarrollo Guainía.

División político-administrativa

N°	Municipio	Corregimientos	Inspecciones
1	Inírida	Barrancominas	Mapiripana
2		Garza Morichal	La Unión
3		Cacahual	Sapua
4		Puerto Colombia	Arrecifal
5		Campo Alegre	Caño Colorado
6		San Felipe	Barranco Tigre
7		La Guadalupe	Venado Isana
8			Bocas del Yari

Fuente: Gobernación Guainía.

Por otra parte, la distribución territorial preponderante son resguardos indígenas, los cuales corresponden al 98% del área total del territorio departamental y se encuentran distribuidos administrativamente así:

Resguardos municipales

Descripción del resguardo	Etnia	Municipio/corregimiento
Resguardo Indígena de Carrizal	Guahibo y Puinave	Inírida
Resguardo Indígena Barraquito-Laguna Colorada	Guahibo	Inírida
Resguardo Indígena de Cumaral-Guamuco	Sikuani-Puinave	Barranco Minas
Resguardo Indígena Palomas Carpintero	Sikuani-Guahibo	Barranco Minas
Resguardo Indígena Caranacoa-Yurí-Laguna Morocoto	Puinave	Inírida
Resguardo Indígena de Sejalito	Guahibo y Piapoco	Sejal
Resguardo Indígena de Bachaco-Buena Vista	Puinave	Barranco Minas-Inírida
Resguardo Indígena El Venado	Curripaco-Puinave	Inírida
Resguardo Indígena de Coayare-El Coco	Puinave	Inírida
Resguardo Indígena de Paujil	Puinave-Piapoco	Inírida
Resguardo Indígena de Remanso		
Chorrobocón	Puinave	Inírida
Resguardo Indígena de Tierra Alta	Curripaco	Inírida
Resguardo Indígena de Almidón, La Ceiba	Puinave	Inírida

Fuente: Atlas Amazónico.

Resguardos departamentales

Descripción del resguardo	Etnia	Municipio/corregimiento
Resguardo Indígena de los Ríos Atabapo e Inírida	Yerales, Baniva, Warequena, Piaroas	Curripaco-Puinave, Cacahual Pto. Colombia-Inírida.
Resguardo Indígena de Minitas-Mirolindo		Sikuani-Piapoco Barranco Minas
Resguardo Indígena de las Cuencas Ríos Cuyari e Isana.	Curripaco-Baniva	Pto. Colombia, Morichal, Pana-Pana.
Resguardo Indígena de Murciélagos-Altamira	Piapoco	Barranco Minas
Resguardo Indígena de Chiguiro		Piapoco-Sikuani Barranco Minas
Resguardo Indígena Guaco Bajo	Sikuani, Piapoco	Inspección Guaco, río y Alto, río Guaviare y Puinave Guaviare
Resguardo Indígena Pueblo Nuevo-Laguna Colorada	Piapoco	Barranco Minas
Resguardo Indígena de Sapuara-Laguna Curvina	y Piapocos	Puinave-Sikuani
Resguardo Indígena del Medio río Guainía- Serranía de Naquén-Tonina-Sejal-San José	Curripaco	Inspección Sapuara Pto. Colombia, Inírida, Pana-Pana.
Resguardo Indígena del Bajo río Guainía y río Negro	Curripaco-Baniva, Yerales	San Felipe-La Guada Lupe- Pto. Colombia
Resguardo Indígena del Alto Guainía.	Curripaco	Puerto Colombia
Resguardo Indígena de Arrecifal	Sikuani-Piapoco	Inspección Arrecifal
Resguardo Cuenca Media y Alta del río Inírida.	Puinave, Curripaco	Morichal Nuevo-Inírida
Resguardo Parte Alto río Guainía.	Curripaco-Baniva	San Felipe-La Guadalupe Pto. Colombia.

Fuente: Atlas Amazónico.

Se han conformado diferentes organizaciones indígenas y de colonos ubicados en las diferentes zonas del departamento, las de mayor importancia son Crigua 1 (Consejo Regional Indígena del Guainía), Aicurigua (Asociación de Indígenas Curripacos del río Guainía), Apupmicong (Asociación por la unidad Participativa de las Mujeres Indígenas y Colonos del departamento del Guainía), Opedegua (Organización de los pueblos Puinaves del Guainía), Ometmi (Organización Multiétnica del Municipio de Inirida), Admi (Asociación de Mujeres Indígenas), Afig (Asociación Femenina de Inirida Guainía), Coobagua (Cooperativa Colonos del Bajo Guaviare), Oirci (Organización Indígena ríos Cuyari e Isana), Odaimgua (Organización de Autoridades Indígenas del Medio Guaviare), Ozivig (Organización Zonal Indígena Vichada Guainía), Uniguvi (Unión Indígena Guainía Vichada).

En las comunidades donde predominan los colonos la organización está representada por Juntas de Acción Comunal, comités de participación comunitaria (Copacos), veedurías comunitarias, asociación de usuarios.

El departamento del Guainía, es una región de hermosas y extensas llanuras, cubierta en su mayoría por selvas vírgenes de difícil acceso que cuenta con grandes afluentes que atraviesan el departamento, los cuales poseen unas características particulares en el nivel urbano funcional, geográfico, cultural y de afluencia económica por lo que se divide en cuatro áreas importantes para el desarrollo del departamento, entre las cuales se tienen:

ZONA I

Zona de influencia del río Guaviare. Sirve de límite entre Vichada y Guainía, es la frontera natural entre los Llanos Orientales y la selva de la Amazonia, nace en el Macizo de Sumapaz (Cordillera Oriental) cuya cabecera está formada por los ríos Ariari y Guayabero; tiene una extensión de 1.350 Km., de los cuales 620 aprox. son navegables, luego es interrumpido por algunos obstáculos naturales como el raudal de Mapiripana, entre otros, durante el paso por el departamento del Guainía, recibe numerosos cursos de agua en forma de caños tales como Minas, Minisiare, Guamuco, Arrecifal, Chigüiro, Chatare, río Uva, entre otros, los cuales en época de invierno se desborдан produciendo inundaciones y manteniendo una tendencia a acortar meandros, los que a su vez forman lagunas, las más nombradas están Macasabe, Gusano, Paruame, Negra, Viejita, La Rompida, Colorada. Igualmente se forma una microcuenca de 125.000 km².

Este río es navegable en casi toda su extensión en la época de invierno, es el único medio de transporte de la población nativa y ordena asentamientos poblacionales a lo largo de su cauce entre los que tenemos de mayor importancia: Mapiripana, Barranco Minas, Arrecifal, la Unión, Puerto Esperanza, Carrizal, Murciélagos y Sapuara, como también población indígena en forma dispersa en todo su recorrido.

La anterior situación se da por las mismas características aprovechables del suelo que permite tener retribuciones apreciables del trabajo que se realiza en estos terrenos, además de ser la única y principal vía de comunicación fluvial del departamento con el centro del país. Por otra parte posee los suelos más fértiles del departamento, es la zona de mayor importancia para el desarrollo de actividades agropecuarias.

Barranco Minas también posee la pista aérea en mejores condiciones en el nivel rural, lo cual permite un mayor desarrollo económico debido a la conexión directa con el interior del país (Villavicencio).

ZONA II

Zona de influencia del río Inirida. Su ubicación dentro del departamento corresponde a la más central y cuya localización geográfica divide el departamento en dos partes: Norte y sur, río Inirida, del cual toma el nombre la capital del departamento, nace en la Serranía de Tuhani a 200 msnm, con una longitud de 1300 Km., de los cuales

1.000 son navegables, presentando cachiveras y raudales en la parte media y alta, tiene la ventaja de confluir en la vertiente constituida por los ríos Guaviare, Atabapo y Orinoco.

Es importante resaltar el flujo de población blanca que se ha dirigido en los últimos años hacia esta zona, debido a la apreciable economía que genera la extracción de oro de aluvión en este río, mas no por condiciones favorables de los suelos que permitan explotaciones adecuadas tanto en la parte agrícola como pecuaria. Sin embargo, la zona puede funcionar como reserva alimentaria, teniendo en cuenta un apoyo tecnológico que aproveche las condiciones de los sistemas productivos endógenos, en un intercambio de saberes indígena y occidental con fines a lograr el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales.

Es de anotar que las condiciones medioambientales de este río hace que la población permanente, allí existente sea eminentemente indígena, en su mayoría de la etnia Puinave, con sus características culturales específicas, las cuales les han permitido sobrevivir durante muchos años en estas regiones selváticas e inhóspitas, su mayor área de influencia está localizada en el municipio de Inirida y comunidades como Chorrobocón, Garza Morichal, Zancudo y Matraca. También tiene especial importancia los poblados de Venado y Remanso, por el hermoso paisaje que ofrecen los cerros de Mavicure. Esta zona podría enmarcar su desarrollo en la explotación aurífera, ambiental y socialmente sostenible y el turismo de aventura, aprovechando la cantidad de rápidos y cachiveras, que dan un aspecto paradisíaco a este río.

ZONA III

Zona de influencia del río Guainía. Corresponde a la zona más distante de la capital, el río Guainía ubicado en la parte suroriental del departamento, donde se unen las fronteras Venezuela y Brasil, representando la principal vía de transporte fluvial para la zona sur del departamento; nace a 200 msnm, en los bordes de la saliente del Vaupés, en Colombia tiene una longitud de 650 km., siendo navegable en la frontera con Venezuela, donde toma el nombre de río Negro; este río se caracteriza por la presencia de altos niveles de ácidos húmicos que reducen sustancialmente la productividad biológica y la calidad de los suelos adyacentes. El río Guainía rodea la parte noroccidental de la serranía del Naquén la cual presenta yacimientos de oro que son extraídos por los Curripacos y colonos en forma artesanal.

En la parte suroriental del departamento, este eje cubre el 9.3% del total de la población de la zona. Esta zona adquiere importancia, teniendo en cuenta el componente ancestral y místico del pueblo Curripaco y la localización del proyecto minero del Guainía, como potencial de minería-industria (serranía del Naquén), que requiere un estudio riguroso de los aspectos ambientales y socioculturales, antes de que la Nación decida emprender el montaje y operación de un proyecto de gran envergadura.

ZONA IV

Eje fronterizo zona oriente y sur. Comprende dos subregiones oriental y sur. La frontera oriental, limita con los países vecinos de Venezuela y Brasil, allí se encuentra el corregimiento San Felipe, Puerto Colombia, San José, Tonina, Caño Colorado y la Guadalupe como principales focos de desarrollo; cuenta con una población de 8.7% del total del departamento, su extensión es de aproximadamente el 9% del territorio. La frontera sur comprende los límites con Brasil y las cuencas de los ríos Isana y Cuyari. Este eje cubre una población del 6.8% del total de la población de la zona.

Esta zona mantiene su importancia estratégica para el Estado, que históricamente ha ejercido poca presencia y no ha dimensionado con planteamientos claros, una política seria de dinamización y activación de la economía fronteriza. El potencial de esta zona está dada por sus cualidades geográficas, al tener en su territorio el acceso directo a la estrella fluvial del oriente, confluencia de los ríos Guaviare, Atabapo y Orinoco, entre las poblaciones de Amanaven (Vichada);

el puesto Maviso, en el departamento del Guainía y San Fernando de Atabapo en el país de Venezuela.

El sistema económico en la región se caracteriza por ser una economía no monetaria que se constituye en actividades más encaminadas hacia la autosubsistencia o autoconsumo, es decir, hacia la economía consuntiva o doméstica, establece circuitos monetarios sólidos, generando ingresos para suplir las necesidades básicas, además es posible que de su fortalecimiento se generen excedentes que alimentan la expansión de la economía monetaria.

El comercio del departamento está enmarcado dentro de dos dimensiones. El comercio en el interior del departamento y el comercio con el centro del país. En relación con el comercio interdepartamental, está representado por el disfrute y mercadeo de la producción de víveres de consumo, verduras y combustible, provenientes de Bogotá y Villavicencio, el comercio intradepartamental se basa en el autoconsumo y algunos excedentes en las actividades agrícolas, artesanales, pesca, recolección de frutos, peces ornamentales y corte de fibra de Chiqui Chiqui, donde estos últimos son los únicos productos regionales que su aprovechamiento se hace fuera de la región.

Como se menciona anteriormente, el comercio con el interior del país es el más desarrollado, puesto que la mayoría de los productos de la canasta familiar provienen de Bogotá y Villavicencio, generando una gran dependencia en este sentido y jalonando un alto costo de vida, como quiera que los productos más perecederos como verduras, frutas, pollo, lácteos, papa y otros son transportados por vía aérea y los granos, enlatados y gaseosas por vía fluvial.

En el departamento del Guainía existía una economía netamente estatal, debido a la reestructuración y aplicación de la Ley 617 en las instituciones públicas, esta dependencia disminuyó notablemente, en el ámbito de las entidades departamentales, quedando las entidades del orden nacional con presencia en el departamento, como las más notables fuente de empleo y generación de ingresos mediante la vinculación de personal y la contratación.

Existen otros mercados laborales que han venido cobrando importancia y abriendo espacios en el análisis económico, estos representados en el empleo generado por la empresa privada (cooperativas, reciclaje, transformación) y las actividades rutinarias de la población indígena (agricultura, caza, pesca y recolección) como medio de subsistencia familiar en el nivel alimentario y de satisfacción de sus principales necesidades, como educación y vestuario.

Índices de empleo y de desempleo

Ocupación u oficio	Nº personas	Porcentaje
Servidores públicos	892	23,2
Sector privado	500	2,7
Independientes	1.385	30,0
Empleados ocasionales	182	6,1
Pasantes	32	0,7
Desempleados	1.724	37,3
Total	4.623	100,0

Base de cálculo Población Económica Activa PEA. Censo DIAN 2000.

El departamento cuenta con 107.000 hectáreas colonizadas sobre las riveras del río Guaviare y los Caños Guaribén y Bocón. El Incora gestionó en 1993 un proceso de titulación de tierras en la subregión del Río Guaviare; este proceso aún no ha concluido. Para la titulación de tierras en esta subregión se realizó un estudio que determinó el área de cada Unidad Agrícola Familiar, UAF (107 has). Además, se desarrolla un proceso de saneamiento de los resguardos indígenas.

El tamaño de cada predio colonizado oscila entre 50 a 100 hectáreas de las cuales aprovecha el 20 a 25% en ganadería y un 5 a 10% en agricultura afectando ecosistemas frágiles, ya que no se respeta la

dinámica de la región al imponer tecnologías propias del modelo andino. El área que utiliza cada indígena corresponde aproximadamente a una hectárea (conuco) y lo utiliza únicamente para la explotación agrícola sin arrasar la vegetación como lo hace el colono.

En general, la actividad agropecuaria departamental se basa en producir para el autoconsumo con pequeños excedentes comercializables, bien sea aplicando procesos de intervención directa (no extractivos) o de aprovechamiento extractivo. Las mejores perspectivas de éxito para el sector agropecuario se encuentran en la subregión del río Guaviare, a través de procesos integrales y graduales entre el Estado y la comunidad.

Durante los años 2002 y 2003, la producción agropecuaria no ha sido estable según datos suministrados por la URPA. El sector agrícola del departamento del Guainía se caracteriza por ser básicamente de subsistencia, especialmente se cultiva yuca brava, yuca dulce, plátano hartón y cacao. Las prácticas agrícolas son rudimentarias, se realiza socola (eliminación de pequeños arbustos), tumba (tala de árboles de mayor porte), luego la quema y siembra, no se aplican insumos agrícolas y las labores culturales se limitan por la disponibilidad de mano de obra familiar; aunque en los últimos años entidades del Estado han patrocinado el establecimiento de agroforestales y la diversificación de cultivos, estas áreas aún son insignificantes para el consolidado.

Es innegable que en general el departamento del Guainía se ha visto afectado, al igual que otros departamentos amazónicos y orinocenses, por el cultivo y producción de la hoja de coca y su transformación en pasta de base y producto terminado; este producto ilícito ha generado un proceso económico de alta rentabilidad, presentando varios períodos de auge que ha influido en el desarrollo socioeconómico del departamento y a que mantiene una importante población de cosecheros con los mejores salarios de la región, pero permitiendo el enriquecimiento de unos pocos intermediarios y el abandono de los cultivos lícitos por parte de aquellos que se vinculan como cultivadores o trabajadores de las chagras.

El departamento es declarado como reserva forestal según la Ley 2ª de 1959. Asimismo, mediante Resolución número 123 del 21 de septiembre de 1993, el Inderena creó la Reserva Nacional Natural Puinawai, a 1.092.500 has que hace parte del Sistema Nacional de Parques Naturales y destinadas a investigación y protección de la fisiografía y biodiversidad representativa de la selva en transición sabana Selva Amazónica.

En el sector de transporte se tiene el servicio aéreo, con una sola aerolínea perteneciente al Estado, Satena, con una capacidad aproximada de 50 pasajeros con una constancia de 3 vuelos semanales, repercutiendo esto en uno de los mayores cuellos de botella ya que en temporadas altas dificulta tanto el ingreso al departamento como la salida del mismo; por otra parte se cuenta con el transporte fluvial, en el cual representan algunos limitantes en época de verano ya que los afluentes hídricos del departamento bajan su nivel de cauce, dejando al descubierto algunos raudales que hacen difícil el paso continuo por estos ríos, y a la vez se convierte en uno de los atractivos turísticos, como es el caso de Raudal de Cualet, Mapiripana, entre otros. Dentro del departamento se encuentra una sola empresa de transporte fluvial con 5 embarcaciones cada una con una capacidad de 6 a 12 pasajeros en diferentes rutas que se desplazan dentro del departamento y hacia el vecino país de Venezuela.

El departamento del Guainía cuenta con un 98% de necesidades básicas insatisfechas, las mismas particularidades, generan una serie de connotaciones de tipo administrativo y fiscal, ya que para mantener la función de prestación directa de los servicios básicos de salud, educación y servicios públicos requiere un proceso de planeación y asignación de recursos, en una zona donde los altos costos del transporte, escasa o nula capacidad de pago de la población indígena y las dificultades de acceso, modifica sustancial-

mente los indicadores de resultado y costo-eficiencia, teniendo en cuenta que el departamento es evaluado en igualdad de condiciones respecto al resto de entidades.

La expedición científica de Alexander von Humboldt, cruzó los ríos de nuestro departamento, el científico alemán quedó maravillado con la riqueza de lo que hoy es el Guainía. El Fuerte de San Felipe fue construido por los españoles en 1759 para frenar el avance de los portugueses provenientes de Brasil, en especial de los misioneros jesuitas. Es una estructura de piedra con pasajes, en la actualidad se encuentra en ruinas.

ATRATIVOS NATURALES

Cerros de Mavicure: A tres horas de Inírida por vía fluvial. Son tres cerros míticos que surgen imponentes de la selva amazónica: Pajarito, Mono y Mavicure. Forman parte de los tepuyes del Escudo Guayanés, las formaciones geológicas más antiguas de la tierra. Cerros sagrados, fuente de leyendas y creencias de los aborígenes. Estos tepuyes parecen guardar el misterio de la creación de la vida. En un artículo de 1993 de la revista National Geographic, los tepuyes tienen una antigüedad de 3.500 millones de años, en sus cimas se conservan una flora y fauna del inicio del mundo, en especial orquídeas. En frente a la comunidad Puinave de Remanso, pasando el raudal encontramos la comunidad de Venado, allí podemos visitar las dragas que extraen el oro del río Inírida, las cuales han sido fuente de riqueza y de problemas para las poblaciones indígenas del Guainía.

Piedra de Maviso: A cuarenta y cinco minutos de Inírida. Constitución rocosa, situada al margen derecho subiendo río Atabapo. Punto fronterizo con Venezuela, presenta posibilidad de instalación hotelera. Apta para turismo en verano por su bajo nivel de aguas que le ofrecen al turista inmensas playas de arena blanca, donde se puede practicar toda clase de deportes acuático y de campo, en invierno el cauce de sus aguas sube nuevamente convirtiendo la piedra en una extensa isla fluencia de los ríos Atabapo y Guaviare. Se observa un gran paisaje fotográfico.

Caño Bocón: A cuarenta y ocho minutos de Inírida. Es un riachuelo de aguas frías muy cristalinas especiales para la pesca.

Raudales de Cualet y Zamuro: A cinco horas de Inírida. Por sus riberas se puede caminar sobre hermosas lajas, piedras inmensas que le dan la majestuosidad al paisaje. A unos cuantos minutos se encuentra la comunidad de Zamuro, indígenas Curripacos, quienes ofrecen sus artesanías y muestran sus tradicionales costumbres. Se encuentran bellas playas aptas para camping y demás deportes acuáticos y de campo. Todo un gran paisaje fotográfico, es un buen lugar de esparcimiento en un conglomerado de elementos naturales.

Chorro Bocón: A seis horas de Inírida. Situada a la margen derecha subiendo el río Inírida, por su forma de cachiveras da origen a fuertes chorros muy caudalosos, es un lugar apto para la pesca, caza y paisaje fotográfico.

Raudal de Morroco: A ocho horas de Inírida. Caídas del río Inírida, con tres caídas aproximadas de 15 mts c/u., para un total de 45 mts en longitud, considerado uno de los más importantes de Colombia por su altura y belleza. Brinda un gran paisaje fotográfico y contemplativo.

Raudal de Mampiripana: A dieciocho horas de Inírida. Tiene un desnivel de 30 grados, es caudaloso y está rodeado por montañas rocosas, tiene una longitud aproximada de 200 mts a lo largo, con la población de Mampiripana a la entrada del raudal.

Estrella Fluvial del Sur: La Estrella Fluvial del Sur es el nombre que le dio Alexander von Humboldt a la confluencia de tres grandes ríos: Guaviare, Orinoco y Atabapo. Se encuentra a una hora de Inírida por vía fluvial. Del lado venezolano encontramos San Fernando de Atabapo, antigua capital del Amazonas. Recomendamos un paseo por la plaza principal, una de las más bonitas de la región.

Reserva Nacional Natural Puinawai: Se creó en septiembre de 1989. Es la única área con la Reserva Natural Nukak, que ha obtenido esta categoría dentro del Sistema de Parques Nacionales de Colombia. Se encuentra ubicado en la Sierra de Caranacoo y en la parte alta del río Guainía, entre el río Inírida y la frontera con Brasil. Tiene una extensión de 1.092.500 hectáreas. La reserva está ubicada sobre el componente más occidental del Escudo. Reserva Puinawai está habitada por indígenas Curripaco, Puinave y Cubeo. Es una zona aurífera, se reportan casos de extracción de oro dentro del parque, principalmente en Danta, en el río Inírida y en el río Guainía, aprovechando la ausencia de control de las autoridades. La Reserva Natural Puinawai fue designada por Colombia como Área Piloto del Tratado de Cooperación Amazónica, firmado por ocho países amazónicos.

Proposición final

Por las razones expuestas, muy respetuosamente me permito presentar a consideración de los honorables Senadores de la Comisión Segunda la siguiente proposición:

Dese Primer debate Al Proyecto de ley número 298 de 2005 Senado, 209 de 2004 Cámara por medio de la cual la Nación se asocia a la celebración de los 40 años de la fundación del departamento del Guainía y se dictan otras disposiciones.

Con toda consideración,

Efrén Félix Tarapués Cuaical,
Honorable Senador de la República.

* * *

PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 236 DE 2005 SENADO, 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.

Doctora

CLAUDIA BLUM DE BARBERI

Presidenta

Senado de la República

E. S. D.

Referencia: Proyecto de ley número 236 de 2005 Senado, 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.

Asunto: Informe de ponencia para segundo debate.

Respetada Presidenta y honorables Senadores:

Cumpla con el encargo de rendir informe de ponencia para segundo debate en Senado al proyecto de ley de la referencia.

Debo mencionar que no son muy frecuentes los proyectos que generan un consenso tan decidido como el que se percibe en el caso de la lucha contra el acoso laboral. El estímulo nos ha llegado de los ciudadanos, del propio Gobierno, de las organizaciones laborales, y de los empleadores que se han hecho presentes a través de Fenalco.

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social, por su lado, demostró en un Foro reciente el 1º de noviembre en Bogotá, el interés que existe en vincular el fenómeno del acoso laboral a la temática de la seguridad social.

Los debates y especulaciones que ha generado esta iniciativa desde que fuera radicada en la Cámara de Representantes, han puesto en evidencia que en este tema existe una suerte de olla de presión. Esa olla de presión se refleja en la multiplicación de publicaciones nacionales que, animadas por este proyecto, se han atrevido a tratar el tema, investigar y denunciar.

Entre las publicaciones recientes podemos mencionar estas:

a) La Revista Semana diseñó un sitio Web gráfico e interactivo que se publicó desde el 31 de agosto de 2005, en el que animaba a sus lectores a reflexionar sobre el "infierno de un trabajador maltratado": burlas por la manera de vestir, críticas públicas de desempeño laboral, amenazas de despido, etc. Se sorprenderían los honorables Senadores de verificar el éxito que esa Web interactiva tuvo entre los visitantes, y de las cosas que se contaron allí, que incluían hasta casos de xenofobia;

b) La Revista Cambio publicó los resultados de una investigación periodística titulada "A Codazo Limpio", del 28 de agosto de 2005. Allí se revelaron los detalles de algunos de los casos que motivaron la presentación del proyecto de ley a consideración del Congreso;

c) El 16 de septiembre de 2005, el tabloide Hoy de Bogotá tituló a todo lo ancho de la primera plana "Persecución Laboral Extrema", para referirse a un caso patético que se presentó en la Contraloría de Armenia, a propósito de un empleado a quien su Jefe le enviara más de 30 memorandos en 20 días;

d) También los columnistas han sido muy receptivos a esta iniciativa. El pasado 19 de octubre el columnista Rubén Darío Barrientos del periódico El Mundo se ocupó del famoso caso de la Contraloría de Armenia, para concluir sobre la necesidad de regular el tema del acoso. El columnista aprovechó para recordar el famoso caso "Nebenka", sucedido en el 2000, en España, cuando una concejala de Ponferrada, denunció al alcalde por acoso moral. La sentencia favorable a la víctima, produjo la renuncia del gobierno local.

Pero el acoso laboral no ha generado simplemente un interés periodístico nacional: También la Universidad de La Sabana organizó recientemente un simposio sobre acoso laboral o Mobing, y sobre sus consecuencias legales y jurídicas.

Los datos precedentes dan sólo unas pocas muestras del interés que el tema ha despertado. Puestos ya en contexto, invitamos a los Senadores a entrar en detalle sobre un proyecto que, como se sabe ya, busca adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

1. Origen del proyecto

El proyecto es de iniciativa de los Representantes a la Cámara William Vélez Mesa, María Teresa Uribe Bent, Manuel José Caropresse, y el Senador Mario Uribe Escobar. Fue radicado en la Cámara de Representantes el 29 de julio de 2004.

2. Resumen básico

2.1 El proyecto 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 ejerce 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 (artículo 1°).

2.2 Para determinar el alcance material de estas normas, el proyecto define el fenómeno del "acoso laboral" y estatuye sobre algunas modalidades generales que lo constituyen, entre las cuales se encuentran las agresiones, el maltrato, la humillación, la persecución, la discriminación laboral y el entorpecimiento (artículo 2°).

2.3 El alcance personal de las normas que se proponen también queda definido, al disponer quiénes pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral, sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral y sujetos tolerantes del acoso laboral (artículo 3°).

2.4 El proyecto estatuye sobre ciertos actos repetidos y públicos constitutivos de acoso laboral, como los actos de agresión física, las expresiones injuriosas, los comentarios hostiles, las amenazas de despido, las múltiples denuncias disciplinarias, la descalificación humillante, las burlas sobre la apariencia física, la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, la exigencia

de laborar en horarios excesivos, el trato notoriamente discriminatorio, la negativa a suministrar materiales, entre otros (artículo 4°).

2.5 Pero también se definen las conductas que no constituyen acoso, entre las cuales están las exigencias y órdenes de disciplina en las fuerzas armadas, los actos de ejercicio de potestad disciplinaria, la formulación de exigencias razonables, la formulación de circulares o memorandos de servicio, la solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, 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, entre otros (artículo 5°).

2.6 Se establecen medidas preventivas y correctivas, entre las cuales se obliga a establecer procedimientos de arreglo directo en los reglamentos de trabajo (artículo 6°).

2.7 El proyecto contempla, asimismo, medidas sancionatorias: Castigos disciplinarios que llegan a destitución, terminación del contrato de trabajo, sanciones administrativas de multa, cargas en atención de tratamientos de enfermedades profesionales, presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del particular, etc. (artículo 7°).

2.8 El proyecto provee 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.

2.9 Se atribuye competencia a los jueces, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares; y al ministerio público si la víctima del acoso es servidor público o contratista (artículo 9°), aunque lo atinente a los contratistas va a sufrir una modificación como se verá adelante en el pliego.

2.10 La temeridad en la presentación de quejas de acoso da lugar a sanciones de multa.

3. Última discusión durante el trámite

En la Cámara de Representantes, el proyecto había sido aprobado por abrumadora mayoría. El pasado 10 de agosto lo aprobó la Comisión Séptima del Senado, en un debate en el que la mayoría de sus integrantes hicieron interesantes aportes para mejorar la iniciativa.

Entre tales novedades se aprobaron las siguientes:

3.1 Se permite la suspensión provisional del funcionario acusado dentro de un proceso disciplinario, cuando quiera que existan indicios muy graves de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

3.2 Se incorporó la figura procesal del llamamiento en garantía de funcionarios para aquellos casos en los cuales el Estado sea demandado por un caso de acoso laboral. Se trata de proteger los intereses de los contribuyentes colombianos cuando quiera que se declare la existencia de un vicio de legalidad de los actos administrativos particulares basado en conductas constitutivas de acoso laboral. La indemnización que pueda ordenarse como consecuencia de un orden de restablecimiento del derecho de una potencial víctima de acoso deberá ser cubierta por el responsable, sin que sea necesario agotar un largo y dilatado proceso de repetición.

3.3 Se incorporó, a petición del Senador Luis Carlos Avellaneda una causal atenuante del acoso, consistente en actuar en estado de ira e intenso dolor.

3.4 A petición del Senador Alejandro Guerra se incorporó la medida de suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral de las víctimas de acoso, siempre y cuando exista un dictamen serio de la entidad promotora de salud a la cual esté afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral. La Comisión consideró que si existe una situación perceptible de afectación laboral como consecuencia de una situación de acoso laboral, que pueda ser certificada en forma responsable y profesional por una EPS, resulta conveniente que se suspenda esa calificación durante el tiempo que el dictamen profe-

sional lo determine, pues es claro que el funcionario no estará en condiciones de ser evaluado objetivamente.

3.5 También se aceptó establecer una nueva circunstancia agravante de la conducta de acoso, consistente en causar un daño acreditado en la salud física o psíquica del sujeto pasivo y, finalmente, se aceptó que la víctima del acoso pueda intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, a fin de evitar que las investigaciones sobre acoso pierdan interés o celeridad.

Con los cambios mencionados, y los demás que fueron adoptados en la Comisión Séptima, presentamos este informe de ponencia de último debate, en el que se incluye un Pliego de Modificaciones, que obedece a observaciones gubernamentales y del sector empresarial del país, así como de ciudadanos que han escrito recientemente. La siguiente es la propuesta de pliego.

4. Propuesta de pliego de modificaciones

A continuación señalamos en forma expresa cuáles son los cambios cuya aprobación se propone a la Plenaria para este último debate. Ante todo, debe anotarse que el Gobierno hizo llegar dos estudios en los cuales solicita importantes modificaciones a la iniciativa. El primer estudio, de fecha 17 de mayo de 2005, renovado con posterioridad, fue suscrito por el Señor Ministro de Hacienda, y contiene la sugerencia de suprimir toda alusión a contratistas estatales, que en esta ocasión acogemos. Sobre el particular, el suscrito Senador considera que, en verdad, si los contratistas son verdaderos contratistas y no empleados, carece de sentido extender a ellos la protección contra el acoso laboral.

El segundo estudio del Gobierno, del 13 de octubre de 2005, proviene del doctor Fernando Grillo Rubiano, Director del departamento Administrativo de la Función Pública. En esta oportunidad se solicitaron mayores precisiones en la definición de acoso laboral, tema que ya ha sido bastante discutido; y se piden ciertas modificaciones que ya fueron tratadas ampliamente, y que no fueron aceptadas por la Comisión Séptima de Senado, como por ejemplo la idea de suprimir el verbo "presumir" del artículo 7° del proyecto. En el caso de otras observaciones, como la atinente al artículo 12, a fin de prevenir una posible congestión en el Ministerio Público, se debe aclarar que ya la Comisión Séptima hizo modificaciones a ese respecto, en el sentido de respetar con discrecionalidad de la competencia prevalente que la Constitución dio al Procurador, con lo cual rigen las reglas disciplinarias ordinarias como es el querer del Gobierno.

Debemos comentar, asimismo, que Fenalco envió observaciones adicionales muy puntuales, algunas de las cuales fueron acogidas.

Las modificaciones que se propone a la Plenaria versan exclusivamente sobre los siguientes artículos del proyecto:

Al artículo 1° que trata del objeto de la ley y bienes protegidos por ella. Hemos suprimido toda alusión a los contratistas del estado en los dos párrafos que componen la norma. Se añadió en el párrafo una regla expresa que dice que la ley no aplica a contratistas estatales.

Al artículo 2° que trata de la definición y modalidades de acoso laboral. Se eliminó toda alusión a contratistas de las modalidades de acoso.

Al artículo 4° que trata de las circunstancias agravantes. Se eliminó del literal d) la parte de la disposición que hace alusión al abuso de la condición de superioridad sobre el sujeto pasivo, haciendo caso de un reproche según el cual el Congreso estaría convirtiendo en regla general la agravante

Al artículo 6° que trata de los sujetos y ámbito de aplicación de la ley. Se eliminó toda alusión a contratistas estatales y se añadió la "o" para conectar los sujetos que estaban vinculados por una coma (,) antes de la supresión del sujeto contratista.

Al artículo 9° que trata de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. En el párrafo 1° se modificó el término de 3 meses, que ahora es de 4, para efectos de la adaptación de los reglamentos de trabajo. Tres meses parecían un plazo estrecho.

Asimismo, se introdujo una disposición adicional que dice que "el empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral"; considerando lo que recientemente dijo la Corte Constitucional en la Sentencia C-934 de 2004, que declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 106 del Código Sustantivo del Trabajo, en el sentido de que los reglamentos de trabajo se deben elaborar con participación de los empleados en aplicación del postulado de la democracia participativa.

Al artículo 10 que trata del tratamiento sancionatorio al acoso laboral. Se añadió una frase al numeral 4 de la norma, que deja a salvo otras acciones judiciales de empleadores y ARP, a fin de no alterar las posibilidades que tienen de repetir o accionar en reclamo de sus perjuicios contra los empleadores. Asimismo, se suprimió del numeral 6 la alusión a contratos de prestación de servicios.

Al artículo 11 que trata de las garantías contra actitudes retaliatorias. Se suprimió del numeral 2 una alusión a competencias de decisión sobre acoso del inspector de trabajo, lo cual es equivocado a la luz de las modificaciones que ha sufrido el proyecto y que otorgan la competencia de decisión a la justicia laboral. Dejando a salvo lo anterior, la norma subsiste.

Al artículo 12 que trata de la competencia. Se corrige un yerro en la remisión que se hacía al artículo 7° y que en realidad debe hacerse al artículo 10, a propósito de la norma que fija las medidas sancionatorias. Asimismo, se suprime una alusión a contratistas estatales.

Al artículo 13 sobre el procedimiento sancionatorio. Para la imposición de las sanciones de que trata la presente ley, esta norma remitía, en caso de necesidad, al CCA; sin embargo, se ha hecho ver que la remisión adecuada es la de las normas procesales laborales. En consecuencia hemos cambiado la remisión, en la frase final de la norma, y la hemos fijado en el Código Procesal del Trabajo.

En el pliego que se anexará a este informe, desaparecen las alusiones a los contratistas estatales. Al mismo tiempo, aparecen las adiciones o modificaciones mencionadas atrás, destacadas con negrilla y subrayado.

Así las cosas, proponemos a la plenaria la siguiente:

Proposición

Dese segundo debate al Proyecto de ley número 236 de 2005 Senado, 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, con el pliego de modificaciones adjunto.

Presentado por,

Oscar Iván Zuluaga Escobar,

Senador de la República.

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA.

Bogotá, D. C., a los dieciocho (18) días del mes de noviembre del año dos mil cinco (2005).

En la presente fecha se autoriza la publicación en la Gaceta del Congreso de la República.

El Presidente,

Jesús Puello Chamié.

El Secretario,

Germán Arroyo Mora.

PLIEGO DE MODIFICACIONES

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 236 DE 2005 SENADO,
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 la República
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.

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, la armonía entre quienes comparthen un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Parágrafo. La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa.

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, 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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participan en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menospreciar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. 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.

4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. 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.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menos precio del trabajador.

6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 3°. Conductas atenuantes. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

a) Haber observado buena conducta anterior;

b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor;

c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias;

d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total;

e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta;

f) Los vínculos familiares y afectivos;

g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno;

h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores. Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

Artículo 4°. Circunstancias agravantes. Son circunstancias agravantes:

a) Reiteración de la conducta;

b) Cuando exista concurrencia de causales;

c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;

d) Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor participe;

e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable;

h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 5°. Graduación. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

Artículo 6°. 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 o empleado.

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 jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos.

Son sujetos partícipes 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 sólo aquellas que ocurren en un ámbito de relaciones de dependencia o subordinación de carácter laboral.

Artículo 7°. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita 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 de cualquiera de los sujetos activos del acoso, 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 acreditar 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.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Artículo 8°. 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;

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C. S. T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo código;

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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 9°. 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. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá 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.

Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (4) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente por el Código Sustantivo del Trabajo. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las

opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este párrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.

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, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Artículo 10. 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 (2) y diez (10) 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 cincuenta por ciento (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, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

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, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Parágrafo 1°. 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.

Parágrafo 2°. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

Artículo 11. 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, establézcanse 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 puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras 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.

Parágrafo. La garantía de que trata el numeral uno 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.

Artículo 12. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, 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 13. 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 de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) 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 sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

Artículo 14. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio 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 (6) 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 15. Llamamiento en garantía. En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

Artículo 16. Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral. Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

Artículo 17. Sujetos procesales. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

Artículo 18. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.

Presentado por,

Oscar Iván Zuluaga Escobar,
Senador de la República.

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D. C., a los dieciocho (18) días del mes de noviembre del año dos mil cinco (2005).

En la presente fecha se autoriza la publicación en la Gaceta del Congreso de la República.

El Presidente,

Jesús Puello Chamí.

El Secretario,

Germán Arroyo Mora.

TEXTO DEFINITIVO

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 236 DE 2005 SENADO,
88 DE 2004 CAMARA

Aprobado en la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República en sesión ordinaria de agosto 10 de 2005, 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 la República

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.

Parágrafo. La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación.

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.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado, trabajador o contratista de prestación de servicios personales; 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 o 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.

2. 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, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. 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.

4. 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.

5. Iniquidad laboral. Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Artículo 3°. Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a) Haber observado buena conducta anterior;
- b) Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor;
- c) Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias;
- d) Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total;
- e) Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta;
- f) Los vínculos familiares y afectivos;
- g) Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno;
- h) Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

Parágrafo. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.

Artículo 4°. Son circunstancias agravantes:

- a) Reiteración de la conducta;
- b) Cuando exista concurrencia de causales;
- c) Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria;
- d) Mediante ocultamiento, con abuso de la condición de superioridad sobre el sujeto pasivo, o aprovechando las condiciones de

tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe;

e) Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo;

f) La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad;

g) Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimpunable;

h) Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

Artículo 5°. Lo dispuesto en los dos artículos anteriores, se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Disciplinario Único, para la graduación de las faltas.

Artículo 6°. 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 partícipes 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 sólo 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 7°. Conductas que constituyen acoso laboral. Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita 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 de cualquiera de los sujetos activos del acoso, 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 cuando 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 acreditar 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.

Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la Ley procesal civil.

Artículo 8°. 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;

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución;

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C. S. T., así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código;

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo;

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

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 9°. 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. Los comités de empresa de carácter bipartito, donde existan, podrán asumir funciones relacionadas con acoso laboral en los reglamentos de trabajo.

2. La víctima del acoso laboral podrá 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.

Parágrafo 1°. Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) 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, si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

Artículo 10. 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 (2) y diez (10) 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 cincuenta por ciento (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, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral.

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 1°. 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.

Parágrafo 2°. Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

Artículo 11. 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 puestos en conocimiento.

2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo 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.

Parágrafo. La garantía de que trata el numeral uno 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.

Artículo 12. Competencia. Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 7° de la presente ley, 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 13. 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 Único.

Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) 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 sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 14. Temeridad de la queja de acoso laboral. Cuando, a juicio 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 (6) 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 15. Llamamiento en garantía. En los procesos relativos a nulidad y restablecimiento del derecho en los cuales se discutan vicios de legalidad de falsa motivación o desviación de poder, basados en hechos que pudieran ser constitutivos de acoso laboral, la parte demandada podrá, en el término de fijación en lista, llamar en garantía al autor de la conducta de acoso.

Artículo 16. Suspensión de la evaluación y calificación del desempeño laboral. Previo dictamen de la entidad promotora de salud EPS a la cual está afiliado el sujeto pasivo del acoso laboral, se suspenderá la evaluación del desempeño por el tiempo que determine el dictamen médico.

Artículo 17. Sujetos procesales. Podrán intervenir en la actuación disciplinaria que se adelante por acoso laboral, el investigado y su defensor, el sujeto pasivo o su representante, el Ministerio Público, cuando la actuación se adelante en el Consejo Superior o Seccional de la Judicatura o en el Congreso de la República contra los funcionarios a que se refiere el artículo 174 de la Constitución Nacional.

Artículo 18. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.

Presentado por,

Oscar Iván Zuluaga Escobar,
Senador de la República.

En Sesión ordinaria de la Comisión Séptima del Senado de la República, del día diez (10) de agosto de 2005, fue considerada la ponencia para primer debate, el articulado y el título del Proyecto de ley número 236 de 2005 Senado, 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.

El proyecto en mención se aprobó de acuerdo con el Pliego de Modificaciones presentado por el ponente y a las proposiciones presentadas por él y por varios Senadores, aprobadas por unanimidad y que reposan en el expediente.

Preguntada la Comisión si deseaba que el proyecto tuviera segundo debate, este respondió afirmativamente, siendo designado ponente para segundo debate el honorable Senador Oscar Iván Zuluaga. Término reglamentario. La relación completa del primer debate se halla consignada en el Acta número 04, de agosto 10 de 2005.

El anuncio, para darle cumplimiento al artículo 8°, del Acto Legislativo número 01 de 2003, se hizo en la siguientes sesiones ordinarias fechas: 26 de julio, 02 de agosto y 09 de agosto de 2005, según Actas números 01, 02 y 03 respectivamente.

El Presidente,

Jesús Puello Chamie,

La Vicepresidenta,

Claudia Wilches Sarmiento.

El Secretario,

Germán Arroyo Mora.

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D. C., a los 22 días del mes de noviembre del año dos mil cinco (2005).

En la presente fecha se autoriza la publicación en la Gaceta del Congreso de la República.

El Presidente,

Jesús Puello Chamie,

El Secretario,

Germán Arroyo Mora.

TEXTOS DEFINITIVOS

TEXTO DEFINITIVO
AL PROYECTO DE LEY NUMERO 342 DE 2005 CAMARA,
306 DE 2005 SENADO

Aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por la cual se modifica el artículo 14 de la ley 115 de 1994.

El Congreso de Colombia
DECRETA:

Artículo 1°. El literal a) del artículo 14 de la Ley 115 de 1994, quedará así:

"El estudio, la comprensión y la práctica de la Constitución y la instrucción cívica, será materializada en la creación de una asignatura de educación cívica en los planes de estudio de la educación básica y media."

natura de Urbanidad y Cívica, la cual deberá ser impartida en la educación preescolar, básica y media, de conformidad con el artículo 41 de la Constitución Política:

Artículo 2°. El literal d) del artículo 14 de la Ley 115 de 1994, quedará así:

“La educación para la justicia, la paz, la Democracia, la solidaridad, la confraternidad, la urbanidad, el cooperativismo y en general la formación de los valores humanos, y

Artículo 3°. Urbanidad. Debe entenderse por urbanidad todas aquellas orientaciones esenciales acerca del comportamiento humano que tienen como fin mejorar la convivencia social.

Artículo 4°. El Gobierno Nacional reglamentará lo pertinente para el cabal cumplimiento de la presente ley en un término no mayor a 90 días.

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

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido al artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos presentar el texto definitivo aprobado en sesión Plenaria del Senado de la República el día 15 de noviembre de 2005 al Proyecto de ley número 342 de 2005 Cámara, 306 de 2005 Senado, por la cual se modifica el artículo 14 de la Ley 115 de 1994, y de esta manera continúe su trámite legal y reglamentario en la Cámara de Representantes.

Cordialmente,

José Eduardo Hernández Hernández,
Ponente.

TEXTO DEFINITIVO

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 75 DE 2005 SENADO

Aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana contra el Terrorismo”, suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el Trigésimo Segundo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Apruébase la “Convención Interamericana contra el Terrorismo”, suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el Trigésimo Segundo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos.

Artículo 2°. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley 7ª de 1944, la “Convención Interamericana contra el Terrorismo”, suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el Trigésimo Segundo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, que por el artículo primero de esta ley se aprueba, obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

Artículo 3°. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido al artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos presentar el texto definitivo aprobado en sesión Plenaria del Senado de la República el día 15 de noviembre de 2005 al Proyecto de ley número 75 de 2005 Senado, por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana contra el Terrorismo”, suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el Trigésimo Segundo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, y de esta manera continúe su trámite legal y reglamentario en la Cámara de Representantes.

Cordialmente,

Manuel Ramiro Velásquez, Jimmy Chamorro Cruz, Ponentes.

TEXTO DEFINITIVO

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 46 DE 2004 SENADO

Aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por medio de la cual se otorgan beneficios a las familias de los Héroes de la Nación y a los veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Considérense Veteranos de la Fuerza Pública a los miembros de las Fuerzas Militares o de la Policía Nacional, distinguidos con el escalafón de “Reservistas de Honor”, que reúnen los requisitos contemplados en el artículo 1° de la Ley 14 de 1990 y en los Estatutos de Carrera correspondientes.

Artículo 2°. Considérense Héroes de la Nación a los miembros de la Fuerza Pública, DAS, CTI, INPEC, que encontrándose en actos del servicio y con ocasión del mismo, o en actos meritorios del servicio, por acción contra los grupos al margen de la ley, hayan perdido la vida.

Parágrafo. Para los efectos de la presente ley se entiende por acciones distinguidas de valor o heroísmo, aquellas en las cuales sus protagonistas hayan participado directamente en operaciones militares o policiales y ellas expongan gravemente su vida e integridad física, lo cual debe ser determinado mediante informe motivado del respectivo Comandante de Fuerza.

Artículo 3°. Considérense como beneficiarios de los Héroes de la Nación al cónyuge o compañera permanente e hijos o a falta de estos a los padres o a falta de estos los hermanos, si fueren solteros, de los héroes de la Nación, de conformidad con la definición prevista en el artículo anterior.

Artículo 4°. Los beneficiarios de los Héroes de la Nación tendrán derecho a que los establecimientos oficiales de educación preescolar, básica, media y universitaria o técnica, incluido el Ictex, Sena, ESAP y los centros de educación especial, los acepten sin que tengan que pagar ninguna contraprestación. Los establecimientos privados de educación preescolar, básica, media y universitaria o técnica y los Centros de Educación Especial, podrán destinar un cinco por ciento (5%) anualmente del total de su cupo, para ser otorgado en becas totales a los beneficiarios de la presente ley. De su cumplimiento velarán el Ministerio de Educación y el ICFES, quienes presentarán un informe anual del número de beneficiarios matriculados, al Consejo de Veteranos de la Fuerza Pública y Héroes de la Nación. Para acceder a este beneficio deberán comprobar que pertenecen a los estratos sociales definidos como uno, dos o tres.

Artículo 5°. Los particulares empleadores que vinculen laboralmente a los Veteranos de la Fuerza Pública, y a los beneficiarios de los Héroes de la Nación tendrán las siguientes garantías en concordancia con el artículo 24 y el artículo 31 de la Ley 361 de 1997:

a) A que sean preferidos bajo las condiciones de los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación;

b) Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación activa y permanente de personas con limitación;

c) El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con limitación. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario;

d) Los empleadores que ocupen como trabajadores a los Veteranos de la Fuerza Pública con una discapacidad no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios prestaciones sociales pagadas durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación, mientras esta subsista.

La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son Veteranos de la Fuerza Pública con discapacidad comprobada no inferior al 25 %.

Artículo 6°. Todas las entidades del Estado o particulares, para efectos de sus actividades de atención al público, incluirán en la fila preferencial para atención a las personas con algún tipo de discapacidad, movilidad reducida o adulto mayor a los Veteranos de la Fuerza Pública.

Artículo 7°. El Ministerio de Defensa Nacional, dispondrá de un programa de capacitación laboral que garantice la reincorporación de los Veteranos de la Fuerza Pública en áreas administrativas o técnicas dependiendo de su grado de discapacidad.

Las Direcciones de Bienestar social de cada Fuerza Pública dispondrán los mecanismos necesarios para capacitar e impulsar como pequeños y medianos empresarios al personal que ostentando la distinción de Veterano de la Fuerza Pública adquiera algún tipo de discapacidad que lo desvincule del servicio activo. Para el efecto establecerán los convenios que requieran con entidades públicas y/o privadas que fomenten esta actividad.

Artículo 8°. Las entidades del Estado de todo orden, preferirán en igualdad de condiciones, los productos, bienes y servicios que les sean ofrecidos por entidades sin ánimo de lucro constituidas por las familias de los Héroes de la Nación y los Veteranos de la Fuerza Pública, de conformidad con el artículo 30 de la Ley 361 de 1997.

Artículo 9°. En los concursos que se organicen para el ingreso al servicio público, serán admitidos en igualdad de condiciones los Veteranos de la Fuerza Pública, y si llegare a presentar un empate, se preferirá entre los elegibles a la persona con limitación, siempre y cuando el tipo o clase de limitación no resulte extremo incompatible o insuperable frente al trabajo ofrecido, luego de haberse agotado los medios posibles de capacitación, de conformidad con el artículo 27 de la Ley 361 de 1997.

Artículo 10. Crease el Consejo de Veteranos de la Fuerza Pública y Héroes de la Nación, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, con la facultad de velar por el debido cumplimiento de las disposiciones establecidas en esta ley. En uso de esta competencia, deberá realizar las labores de seguimiento, verificación, coordinación interinstitucional y promoción de programas y políticas necesarias para llevar a cabo su función principal.

Parágrafo. Los Veteranos de la Fuerza Pública y los beneficiarios de los Héroes de la Nación serán inscritos ante el Consejo de Veteranos de la Fuerza Pública y Héroes de la Nación, el cual se encargará de conocer y estudiar cada caso inscrito para verificar su conformidad con las disposiciones de esta ley. Una vez admitidos como Veteranos de la Fuerza Pública o beneficiarios de un Héroe de la Nación, el Consejo les asignará un carné de identificación y los incluirá en una correspondiente base de datos. Los "Reservistas de Honor" automáticamente obtendrán un carné de Veteranos de la Fuerza Pública.

Artículo 11. El Consejo de Veteranos de la Fuerza Pública y Héroes de la Nación estará integrado por:

1. El Viceministro de Defensa, encargado de institutos descentralizados, quien lo presidirá.
2. El Jefe de Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares o su delegado.
3. El Subdirector General de la Policía Nacional o su delegado.

4. El Jefe del departamento D-1 del Estado Mayor Conjunto o su delegado.

5. Un delegado escogido entre los Veteranos de la Fuerza Pública quien ejercerá la secretaría técnica.

6. Un delegado escogido entre los beneficiarios de los Héroes de la Nación.

7. Tres (3) representantes de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que certifiquen trabajo con los grupos poblacionales beneficiarios de la presente ley de por lo menos dos (2) años.

Parágrafo 1°. Los tres (3) representantes de las organizaciones no gubernamentales serán designados por los miembros de las mismas organizaciones en un proceso de selección determinado por ellas mismas.

Parágrafo 2°. El Consejo de Veteranos de la Fuerza Pública y Héroes de la Nación deberá reunirse de manera ordinaria cada dos (2) meses. Podrá reunirse de manera extraordinaria, a discreción de su presidente, previa convocatoria escrita, la cual será enviada con no menos de 72 horas de anticipación.

Artículo 12. El Ministerio de Defensa Nacional dispondrá de tres (3) meses contados a partir de la fecha de su promulgación de esta ley, para expedir la reglamentación necesaria para la aplicación de la presente ley.

Artículo 13. La presente ley rige a partir de la fecha de su expedición y deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido al artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos presentar el texto definitivo aprobado en sesión Plenaria del Senado de la República el día 15 de noviembre de 2005 al Proyecto de Ley número 46 de 2004 Senado, por medio de la cual se otorgan beneficios a las familias de los Héroes de la Nación y a los Veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones, y de esta manera continúe su trámite legal y reglamentario en la Cámara de Representantes.

Cordialmente,

Enrique Gómez Hurtado, Jimmy Chamorro Cruz, Ricardo Varela Consuegra, Ponentes.

TEXTO DEFINITIVO

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 53 de 2004 SENADO

Aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por la cual se aumentan las penas para los delitos de falsificación de productos relacionados con la vida y la salud de las personas.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Las penas previstas por los incisos primero y cuarto del artículo 372 del Código Penal quedarán así:

Corrupción de alimentos, productos médicos o material profiláctico.

El que envenene, contamine, altere producto o sustancia alimenticia, médica o material profiláctico, medicamentos o productos farmacéuticos de aseo de aplicación personal, los comercialice, distribuya o suministre incurrirá en prisión de cinco (5) a doce (12) años, multa de doscientos (200) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes e inhabilitación para el ejercicio de la profesión, arte, oficio, industria o comercio por el mismo término de la pena privativa de la libertad.

En las mismas penas incurrirá el que suministre, comercialice, o distribuya producto, o sustancia, o material de los mencionados en este artículo, encontrándose deteriorados, caducados o incumpliendo las exigencias técnicas relativas a su composición, estabilidad y eficacia.

Las penas se aumentarán hasta la mitad, si el que suministre o comercialice fuere el mismo que la elaboró, envenenó, contaminó o alteró.

Si la conducta se realiza con fines terroristas, la pena será de prisión de siete (7) a quince (15) años y multa de doscientos (200) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de la profesión, arte, oficio, industria o comercio por el mismo término de la pena privativa de la libertad.

Parágrafo. Para efectos de este artículo no se consideran imitación, alteración o falsificación, las sustancias médicas, medicamentos o productos farmacéuticos genéricos que hayan obtenido registro sanitario otorgado por la autoridad competente.

Artículo 2°. La pena prevista por el artículo 373 del Código Penal, quedará así:

Imitación o simulación de alimentos, productos o sustancias.

El que con el fin de suministrar, distribuir o comercializar, imite o simule producto o sustancia alimenticia, médica o material profiláctico, medicamentos o productos farmacéuticos, bebidas alcohólicas, o productos de aseo de aplicación personal, incurrirá en prisión de cinco (5) a doce (12) años, multa de doscientos (200) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes e inhabilitación para el ejercicio de la profesión, arte, oficio, industria o comercio por el mismo término de la pena privativa de la libertad.

Artículo 3°. La pena prevista por el artículo 374 del Código Penal, quedará así:

"...prisión de cinco (5) a doce (12) años, multa de doscientos (200) a mil quinientos (1.500) salarios mínimos legales mensuales vigentes e inhabilitación para el ejercicio de la profesión, arte, oficio, industria o comercio por el mismo término de la pena privativa de la libertad..."

Artículo 4°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido al artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos presentar el texto definitivo aprobado en sesión plenaria del Senado de la República el día 15 de noviembre de 2005 al Proyecto de ley número 53 de 2004 Senado, por la cual se aumentan las penas para los delitos de falsificación de productos relacionados con la vida y la salud de las personas, y de esta manera continúe su trámite legal y reglamentario en la Cámara de Representantes.

Cordialmente,

Mauricio Pimiento Barrera, Hernán Andrade Serrano, Ponentes.

TEXTO DEFINITIVO

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 73 DE 2004 SENADO

Aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por la cual la Nación exalta la memoria, vida y obra del filósofo antioqueño Fernando González y se declara como bien de interés público y cultural de la Nación la Casa Museo que lleva su nombre en el municipio de Envigado, Antioquia.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. La República de Colombia exalta la memoria del filósofo Fernando González Ochoa, antioqueño quien dedicó su vida al cultivo de los valores artísticos y filosóficos, logrando un merecido reconocimiento nacional e internacional como uno de los más importantes pensadores colombianos de todos los tiempos.

Artículo 2°. El Congreso de la República declara la "Casa Museo Fernando González - Otraparte" como Bien Cultural de Interés Público de la Nación y dispone que se adelanten los estudios y acuerdos necesarios por medio del Ministerio de Cultura, el departamento de Antioquia y el municipio de Envigado para tal fin.

Artículo 3°. Autorícese al Gobierno Nacional para que en cumplimiento del artículo 102 de la Ley 715 de 2001 incluya dentro del Presupuesto General de la Nación las partidas presupuestales para concurrir a la finalidad de las siguientes obras de utilidad pública y de interés social en el municipio de Envigado departamento de Antioquia, así:

a) Diseño, adquisición de terrenos, construcción y dotación del Parque Cultural Otraparte;

b) Conservación de la Casa Museo Fernando González Otraparte.

Artículo 4°. Las autorizaciones de gastos otorgadas al Gobierno Nacional en virtud de esta ley, se incorporarán en los presupuestos generales de la Nación de acuerdo con las normas orgánicas en materia presupuestal, en primer lugar reasignando los recursos hoy existentes en cada órgano ejecutor, sin que ello implique un aumento del presupuesto. Y en segundo lugar, de acuerdo con las disponibilidades que se produzcan en cada vigencia fiscal.

Artículo 5°. En memoria y honor permanente al nombre del ilustre escritor antioqueño y para dar testimonio ante la historia de la importancia de sus aportes a la construcción de la filosofía de la autenticidad para el pueblo americano, ordénase realizar una serie de actividades culturales y cívicas en el municipio de Envigado todos los 24 de abril de cada año, con el fin de exaltar su vida y obra como paradigma para futuras generaciones de colombianos.

Artículo 6°. Autorízase el traslado de los montos presupuestales que se determinen por las Ordenanzas de la Asamblea Departamental de Antioquia y los Acuerdos del Concejo Municipal de Envigado para garantizar el funcionamiento del Parque Cultural Otraparte, de los recaudos que se obtengan por la estampilla Procultura, creada por la Ley 397 de 1997 y modificada por la Ley 666 de 2001.

Artículo 7°. Para el cumplimiento de los fines consagrados en la presente ley se autoriza al Gobierno Nacional para suscribir los convenios y contratos necesarios con el departamento de Antioquia, el municipio de Envigado y la Corporación Fernando González - Otraparte.

Artículo 8°. Corresponderá a la Contraloría General del Departamento vigilar la correcta aplicación de los recursos recaudados por la estampilla.

Parágrafo. En los municipios que tengan su propia Contraloría, será esta la responsable de dicha vigilancia.

Artículo 9°. La presente ley rige a partir de su promulgación.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido al artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos presentar el texto definitivo aprobado en sesión Plenaria del Senado de la República el día 15 de noviembre de 2005 al Proyecto de ley número 73 de 2004 Senado, por la cual la Nación exalta la memoria, vida y obra del filósofo antioqueño Fernando González y se declara como bien de interés público y cultural de la Nación la Casa Museo que lleva su nombre en el municipio de Envigado, Antioquia, y de esta manera continúe su trámite legal y reglamentario en la Cámara de Representantes.

Cordialmente,

Manuel Ramiro Velásquez Arroyave, Ponente.

TEXTO DEFINITIVO

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 164 DE 2004 CAMARA, 188 DE 2005 SENADO

Aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por la cual se modifica parcialmente la planta de personal de la Cámara de Representantes, en desarrollo del artículo 150, numeral 20 de la Constitución Política.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Modifíquese el artículo 383 de la Ley 5ª de 1992, así:

3.11 Comisión de los Derechos Humanos y Audiencias.

3.12 Comisión Especial de Seguimiento al Proceso de Descentralización y Ordenamiento Territorial.

Artículo 2°. Adiciónese el artículo 383 de la Ley 5ª de 1992, así:

3.11 Comisión de derechos Humanos y Audiencias:

N° cargos	Nombre Cargo	Grado
1	Profesional Universitario	06
1	Secretaria Ejecutiva	05
1	Transcriptor	04
3		

Artículo 3°. Funciones del Profesional Universitario de la Comisión de los Derechos Humanos y Audiencias de la Cámara de Representantes. El Profesional Universitario con atribuciones de Profesional Universitario de la Comisión de Derechos Humanos y Audiencias de la Cámara de Representantes tendrá las siguientes funciones:

1. Supervisar la labor administrativa de la Comisión y de los servidores públicos que la integran.

2. Apoyar la labor interna de los congresistas miembros de la Comisión y la ejecución de los planes trazados por la Comisión.

3. Elaborar el orden del día de cada sesión, en coordinación con el Presidente de la Comisión.

4. Mantener informados a los miembros de la Comisión sobre el curso de los temas tratados en las sesiones, así como hacer seguimiento al desarrollo de los mismos.

5. Llamar a lista a las sesiones y verificar el quórum.

6. Asesorar judicialmente en forma temporal los usuarios de los servicios de la Comisión, de acuerdo con las instrucciones que le imparta al efecto su Presidente.

7. Las demás que le sean asignadas por las leyes y normas reglamentarias posteriores de acuerdo con la naturaleza de su cargo.

Parágrafo. Para ser Profesional Universitario de la Comisión de los Derechos Humanos y Audiencias de la Cámara de Representantes se requiere acreditar título de Abogado y un (1) año de experiencia profesional en el área de los Derechos Humanos.

Artículo 4°. Funciones del cargo de Secretaria Ejecutiva de la Comisión de los Derechos Humanos y Audiencias de la Cámara de Representantes. La Secretaria Ejecutiva de la Comisión de los Derechos Humanos y Audiencias de la Cámara de Representantes, tendrá las siguientes funciones:

1. Dar información a las personas y entidades que lo necesiten.

2. Recibir, analizar y contestar la correspondencia de la Comisión y buscar datos que ayuden a su pronta y adecuada tramitación.

3. Atención al público en general, honorables Representantes y demás servidores públicos.

4. Llevar la agenda diaria de compromisos del superior inmediato y mantenerlo informado de sus actividades y compromisos más importantes.

5. Tomar dictados, redactar oficios, memorandos, correspondencia, etc., y transcribirlos a computador.

6. Las demás que se le asignen acordes con la naturaleza de su cargo.

Parágrafo. La Secretaria Ejecutiva de la Comisión de los Derechos Humanos y Audiencias de la Cámara de Representantes deberá contar con tarjeta profesional de secretaria o diploma de bachiller comercial y dos (2) años de experiencia relacionada.

Artículo 5°. Funciones del cargo de Transcriptor de la Comisión de los Derechos Humanos y Audiencias de la Cámara de Representantes. El Transcriptor de la Comisión de los Derechos Humanos y Audiencias de la Cámara de Representantes, tendrá las siguientes funciones:

1. Grabar y transcribir las intervenciones de cada uno de los honorables Representantes y de las demás personas que participan en las sesiones, contenidas en los equipos de grabación.

2. Remitir los documentos transcritos al Profesional Universitario de la Comisión o a la persona encargada, para la elaboración del anteproyecto del acta.

3. Ordenar el archivo en cuanto a cintas y transcripciones para darle mayor agilidad a la Comisión.

4. Apoyar durante las sesiones y colaborar en los asuntos de la Comisión.

5. Todas las demás que se le asignen acordes con la naturaleza de su cargo.

Parágrafo. El Transcriptor de la Comisión de los Derechos Humanos y Audiencias de la Cámara de Representantes deberá acreditar título de bachillerato comercial y un (1) año de experiencia relacionada.

Artículo 6°. La Mesa Directiva de la Cámara de Representantes realizará los trámites pertinentes para el cumplimiento de la presente ley, así como la ubicación del espacio físico donde funcionará la Comisión de Derechos Humanos y Audiencias de la Cámara de Representantes.

Artículo 7°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su sanción y promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido al artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos presentar el texto definitivo aprobado en sesión Plenaria del Senado de la República el día 15 de noviembre de 2005 al Proyecto de ley número 188 de 2005 Senado por la cual se modifica parcialmente la planta de personal de la Cámara de Representantes, en desarrollo del artículo 150, numeral 20 de la Constitución Política, y de esta manera continúe su trámite legal y reglamentario en la Cámara de Representantes.

Cordialmente,

Germán Vargas Lleras,
Ponente.

* * *

TEXTO DEFINITIVO
AL PROYECTO DE LEY NUMERO 33 DE 2005 SENADO

Aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por la cual se interpreta por vía de autoridad el artículo 39 de la Ley 489 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. El texto del artículo 39 de la Ley 489 de 1998 quedará así:

"Artículo 39. Integración de la Administración Pública. La administración pública se integra por los organismos que conforman la Rama Ejecutiva del Poder Público y por todos los demás organismos y entidades de naturaleza pública que de manera permanente tienen a su cargo el ejercicio de las actividades y funciones administrativas o la prestación de servicios públicos del Estado colombiano.

La Presidencia de la República, los ministerios y los departamentos administrativos, en lo nacional, son los organismos principales de la administración.

Asimismo, los ministerios, los departamentos administrativos y las superintendencias constituyen el Sector Central de la Administración Pública Nacional. Los organismos y entidades adscritos o vinculados a un Ministerio o un departamento administrativo que gocen de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio o capital independiente conforman el sector descentralizado

de la administración pública nacional y cumplen sus funciones en los términos que señale la ley.

Las gobernaciones, las alcaldías, las secretarías de despacho y los departamentos administrativos son los organismos principales de la administración en el correspondiente nivel territorial. Los demás que les están adscritos o vinculados, cumplen sus funciones bajo su orientación, coordinación y control en los términos que señalen la ley, las ordenanzas o los acuerdos, según el caso.

Las asambleas departamentales y los concejos distritales y municipales son corporaciones administrativas de elección popular que no hacen parte del Sector Central ni Descentralizado del respectivo ente territorial y que cumplen las funciones que les señalan la Constitución Política y la ley.

De este modo, queda interpretado por vía de autoridad el artículo 39 de la Ley 489 de 1998.

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

Con el propósito de dar cumplimiento a lo establecido al artículo 182 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos presentar el texto definitivo aprobado en sesión Plenaria del Senado de la República el día 15 de noviembre de 2005 al Proyecto de Ley número 33 de 2005 Senado por la cual se interpreta por vía de autoridad el artículo 39 de la Ley 489 de 1998 y se dictan otras disposiciones, y de esta manera continúe su trámite legal y reglamentario en la Cámara de Representantes.

Cordialmente,

Ramiro Velásquez Mesa, Héctor Helí Rojas Jiménez, Ponentes.

CONTENIDO

Gaceta número 828-Miércoles 23 de noviembre de 2005
SENADO DE LA REPUBLICA

PROYECTOS DE LEY

Proyecto de ley número 181 de 2005 Senado, por la cual se modifica el Decreto número 1130 de junio 19 de 2000, y se establecen precisas competencias a la Comisión de Regulación de Telecomunicaciones, CRT..... 1

PONENCIAS

Ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 298 de 2005 Senado, 209 de 2004 Cámara, por medio de la cual la Nación se asocia a la celebración de los 40 años de la fundación del departamento de Guainía y se dictan otras disposiciones..... 2

Págs.

Ponencia para segundo debate, Pliego de modificaciones y Texto definitivo al Proyecto de ley número 236 de 2005 Senado, 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..... 6

TEXTOS DEFINITIVOS

Texto definitivo al Proyecto de ley número 342 de 2005 Cámara, 306 de 2005 Senado, aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por la cual se modifica el artículo 14 de la ley 115 de 1994..... 15

Texto definitivo al Proyecto de ley número 75 de 2005 Senado, aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por medio de la cual se aprueba la “Convención Interamericana contra el Terrorismo”, suscrita en la ciudad de Bridgetown, Barbados, el tres (3) de junio de dos mil dos (2002), en el Trigésimo Segundo Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos..... 16

Texto definitivo al Proyecto de ley número 46 de 2004 Senado, aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por medio de la cual se otorgan beneficios a las familias de los Héroes de la Nación y a los veteranos de la Fuerza Pública y se dictan otras disposiciones..... 16

Texto definitivo al Proyecto de ley número 53 de 2004 Senado, aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por la cual se aumentan las penas para los delitos de falsificación de productos relacionados con la vida y la salud de las personas..... 17

Texto definitivo al Proyecto de ley número 73 de 2004 Senado, aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por la cual la Nación exalta la memoria, vida y obra del filósofo antioqueño Fernando González y se declara como bien de interés público y cultural de la Nación la Casa Museo que lleva su nombre en el municipio de Envigado, Antioquia..... 18

Texto definitivo al Proyecto de ley número 164 de 2004 Cámara, 188 de 2005 Senado, aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por la cual se modifica parcialmente la planta de personal de la Cámara de Representantes, en desarrollo del artículo 150, numeral 20 de la Constitución Política..... 18

Texto definitivo al Proyecto de ley número 33 de 2005 Senado, aprobado en sesión plenaria del Senado de la República del día 15 de noviembre de 2005, por la cual se interpreta por vía de autoridad el artículo 39 de la Ley 489 de 1998 y se dictan otras disposiciones..... 19