



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XX - N° 999

Bogotá, D. C., viernes, 23 de diciembre de 2011

EDICIÓN DE 16 PÁGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMÓN OTERO DAJUD
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JESÚS ALFONSO RODRÍGUEZ CAMARGO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 007 DE 2011 CÁMARA

por medio de la cual se adiciona un párrafo al artículo 13 del Decreto 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones.

Doctor

RIGO ARMANDO ROSERO

Secretario

Comisión Séptima

Honorable Cámara de Representantes

Distinguido doctor:

En cumplimiento de la honrosa designación hecha por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la honorable Cámara de Representantes, nos permitimos rendir **ponencia para primer debate al Proyecto de ley número 007 de 2011 Cámara**, por medio de la cual se adiciona un párrafo al artículo 13 del Decreto 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En este orden de ideas, sometemos a consideración de la honorable Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes el presente informe de ponencia, que está compuesto por cuatro (4) apartes, de la siguiente manera:

- I. Objeto y contenido
- II. Consideraciones legales y constitucionales
- III. Viabilidad jurídica de la iniciativa
- IV. Proposición
- V. Texto propuesto para primer debate

OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO

Este proyecto de ley cuya autoría es del honorable Representante a la Cámara Obed de Jesús Zuñiga Henao, cuenta con dos artículos incluido el de la vigencia, y busca incorporar en el sistema de nomenclatura, clasificación de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales, que se regulan en el Decreto 785 de 2005, unas categorías en el nivel profesional de su planta de cargos, a los cuales no se les exigirá experiencia profesional y relacionada.

CONSIDERACIONES LEGALES Y CONSTITUCIONALES

Si bien el Decreto 785 de 2005 fue dictado por el Presidente de la República en virtud de las facultades extraordinarias conferidas por los numerales 2 y 3 del artículo 53 de la Ley 909 de 2004, dicho Decreto tiene fuerza material de ley de conformidad con el numeral 10 artículo 150 de la Constitución Política.

De acuerdo al artículo 150 numeral 2 de la Constitución Política: “*Compete al Congreso expedir códigos en todos los ramos de la legislación y reformar sus disposiciones*”, y 154 de la Constitución Política “*Las leyes pueden tener origen cualquiera de las Cámaras a propuesta de sus miembros*”:

La inclusión de este párrafo al artículo 13 del Decreto 785 de 2005 se ampara en las normas constitucionales del Derecho al Trabajo (artículos 25, 26, 53, 54 y 57 de la Constitución Política) y abre el camino para aumentar las oportunidades profesionales de los jóvenes y formalizar su vinculación en el mercado laboral con entidades de carácter público.

Específicamente el artículo 53 de la Constitución Política, consagra:

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:...

El artículo 125 de la Constitución Política, estableció que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa, que se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determina la ley.

En desarrollo de este mandato constitucional, el legislador expidió nutrida legislación, en la que se destacan la Ley 27 de 1992 *Por la cual se desarrolla el artículo 125 de la Constitución Política, se expiden normas sobre administración de personal al servicio del Estado, se otorgan unas facultades y se dictan otras disposiciones* y mediante la cual se conformó la Comisión Nacional del Servicio Civil, la Ley 443 de 1998 *por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones*, y la Ley 909 de 2004 *por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*, las cuales constituyen un conjunto armónico, coherente, ágil y moderno que desarrolla normativamente los principios de mérito y la igualdad para el acceso, la permanencia, el ascenso y el retiro del servicio público, mediante el cual el legislador determinó las condiciones para que los cargos de carrera sean atendidas por las personas más aptas y capaces.

En estas disposiciones, se dispuso que el concurso de mérito es el mecanismo ordinario para la provisión de los empleos de carrera, estableciendo las etapas del proceso de selección, el tipo de pruebas que pueden aplicarse a los candidatos, las circunstancias para que los participantes de los concursos ejerzan sus derechos fundamentales a la defensa y al debido proceso, las causales del retiro del servicio, entre otros aspectos.

Entre tanto, el Consejo de Estado señaló sobre la carrera administrativa (Sala de Consulta y Servicio Civil. Consejero ponente Enrique José Arboleda Perdomo, con referencia a consulta realizada por Alcaldía Mayor de Bogotá, D. C., del 31 de agosto de 2005): *“Tanto la jurisprudencia como la doctrina constitucional en relación con la carrera administrativa, aceptan actualmente y sin mayores controversias, las siguientes reglas generales que resultan de la interpretación del artículo 125 de la Constitución Política, y que hacen referencia al tema que se estudia:*

- Todos los empleos del Estado son de carrera, de lo que se desprende que la regla general es la carrera, y las otras relaciones jurídicas constituyen una excepción a la norma.

- Hay tres excepciones a la regla general de la carrera: los empleos de elección popular, los de

libre nombramiento y remoción y los de los trabajadores oficiales. La ley puede crear otros.

- La carrera implica que los méritos y las calidades de los aspirantes a empleos públicos, sean los únicos criterios para el ingreso y el ascenso.

- El concurso público es la regla general para la selección y el nombramiento de los funcionarios del Estado: de las tres ramas del poder, los órganos autónomos, los de control, las entidades territoriales y sus diferentes órganos, etc.

- Son causales de retiro: la calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo y la violación al régimen disciplinario.

De conformidad con la Constitución Política colombiana (artículo 122) *“no habrá empleo que no tenga funciones detalladas en la Ley o reglamento y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente”*.

Igualmente, la Ley 909 establece que el empleo público es *“...el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado (artículo 19 numeral 1).*

Para el desarrollo de lo anterior, la ley señaló una serie de requisitos que debe contener un empleo público:

- La descripción del contenido funcional del empleo, de tal manera que permita identificar con claridad las responsabilidades exigibles a quien sea su titular.

- El perfil de competencias que se requieren para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio. En todo caso, los elementos del perfil han de ser coherentes con las exigencias funcionales del contenido del empleo.

- La duración del empleo siempre que se trate de empleos temporales.

Por lo tanto, la creación y determinación del empleo público debe contener los requisitos mínimos previstos en la Constitución y en la ley, requisitos que cumplen un fin último y es el de establecer las funciones que se exigirán al servidor público en el desempeño de su cargo y así como el nivel de responsabilidad del servidor.

Este Proyecto de ley pretende, además, superar los dos tipos de restricciones contenidas en la Ley 1429 de 2010 *por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo*, pues en primer lugar su sentido deja de lado el sector público, para darle paso a la empresa privada, cosa que resulta excluyente para una población joven en crecimiento. Y en segundo lugar, sus bondades

des se restringen a un rango de edad limitado que afecta la amplitud de sus destinatarios, según lo contemplado en su artículo 64. *Para los empleos de los jóvenes menores de 28 años que requieran título profesional o tecnológico y experiencia, se podrá homologar la falta de experiencia, por títulos complementarios al título de pregrado o de tecnólogo, tales como un diplomado, o posgrado y será tenida en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas académicas, empresariales y pasantías, máximo por un año.*

VIABILIDAD DE LA INICIATIVA

En consonancia con algunas de las razones expresadas en la exposición de motivos de este proyecto de ley, es viable y pertinente por unas razones muy precisas:

1. Quitar algunas barreras de acceso a las entidades públicas del orden territorial, para la población de profesionales que aún no han podido adquirir una experiencia después de graduados, lo que se traduciría en que un mayor grupo de colombianos puedan participar en concursos convocados por organismos y entidades del orden nacional, ampliando la generación de empleos y la informalidad en la que muchos de ellos se encuentran.

2. Facilitar que más personas profesionales puedan enfrentar los retos una vez culminan sus estudios de pregrado, pudiendo acceder a empleos formales y que perciban un ingreso estable, lo que significa un incentivo demás para especializarse y ser mejores profesionales.

3. Evitar que muchos colombianos deserten de sus estudios universitarios, ofreciéndoles la oportunidad de adquirir experiencia, y puedan participar de forma competitiva en el mercado de oferta y demanda, en especial para las entidades públicas que se encuentran en procesos de vinculación mediante concursos de mérito.

4. Posibilitar que los profesionales se cualifiquen en su formación, asumiendo responsabilidades concretas y prácticas dentro de la administración pública, desde una perspectiva crítica e integral.

5. Es obligación del Estado colombiano garantizar que los profesionales que terminaron sus estudios superiores accedan a los espacios laborales donde podrán desempeñarse adquiriendo así, la experiencia profesional necesaria para abrirse paso en el mundo laboral.

Por lo anterior, consideramos que el texto del proyecto de ley se ajusta a la normativa constitucional, legal y jurisprudencial, además de su viabilidad social.

PROPOSICIÓN

Por lo anterior expuesto, rendimos ponencia positiva y solicitamos a la Comisión Séptima de la honorable Cámara de Representantes, dar primer debate al Proyecto de ley número 007 de 2011 Cámara, por medio de la cual se adiciona un pa-

rágrafo al artículo 13 del Decreto 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones.

Alba Luz Pinilla Pedraza, Diela Liliana Benavides Solarte, Juan Manuel Valdés Barcha, honorables Representantes a la Cámara.

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 007 DE 2011 CÁMARA

por medio de la cual se adiciona un párrafo al artículo 13 del Decreto 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República

DECRETA:

Artículo 1°. El artículo 13 del Decreto 785 de 2005, tendrá un párrafo, el cual quedará así:

Parágrafo. Además de los requisitos de estudio y experiencias fijados en el presente artículo, los Departamentos, Distritos y Municipios tendrán unas categorías en el Nivel Profesional de su planta de cargos, a los cuales no se les exigirá experiencia profesional y relacionada.

Las autoridades competentes en un término no superior a doce (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, procederán a ajustar los respectivos manuales específicos de funciones y requisitos, señalando las competencias laborales para el ejercicio de los empleos que conforman su planta de personal.

El Departamento de la función pública vigilará el cumplimiento de esta ley.

Artículo 2°. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

Alba Luz Pinilla Pedraza, Diela Liliana Benavides Solarte, Juan Manuel Valdés Barcha, honorables Representantes a la Cámara.

* * *

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 063 DE 2011 CÁMARA

por medio de la cual se modifica el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

Doctor

DÍDIER BURGOS RAMÍREZ

Presidente Comisión Séptima

Honorable Cámara de Representantes

Respetado doctor Burgos:

Cumpliendo el honroso encargo que nos hiciera la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la honorable Cámara de Representantes, nos permitimos rendir ponencia positiva para primer debate al Proyecto de ley número 063 de 2011 Cámara, por medio de la cual se modifica el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el

artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, en los siguientes términos:

1. Antecedentes

Esta iniciativa fue radicada en Secretaría General de la honorable Cámara de Representantes por los Representantes Libardo García y Juan Manuel Valdez, el día 17 de agosto del 2011. La Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la honorable Cámara de Representantes designó como ponentes para ponencia de primer debate a los siguientes Representantes:

- Ángela María Robledo Gómez
- Víctor Raúl Yepes Flórez

2. Objeto

El objeto de esta iniciativa parlamentaria, es la modificación del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo en su literal a), numeral 15.

3. Contenido

El proyecto de ley cuenta con dos (2) artículos, incluida la vigencia.

4. Marco constitucional y legal

El proyecto de ley a que se refiere esta ponencia cumple con lo establecido en el artículo 140 numeral 1 de la Ley 5ª de 1992, pues se trata de una iniciativa Congresional presentada por los Representantes Libardo García y Juan Manuel Valdez.

La Constitución Política en su artículo 25 establece que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Subraya fuera de texto); igualmente el artículo 49 establece “la garantía para que todos los ciudadanos accedan a los servicios de promoción, protección, prevención rehabilitación y recuperación de la salud”, cuando la misma se ha visto mermada con ocasión del desarrollo de actividades laborales, por último el artículo 53, obliga al Congreso de la República a expedir el Código Sustantivo del Trabajo con una serie de lineamientos que puedan garantizar los derechos de los trabajadores.

El Congreso ratificó el Convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, a través de la Ley 82 de 1988 y reglamentada por el Decreto 2177 de 1989 artículos 16 y 17. El Decreto 2463 de 2001, artículo 23. La Ley 100 de 1993 en sus artículos 1°, 2°, 3°, 8°, 153 y 206.

Como mecanismo de integración de las personas en estado de discapacidad, así como de **quienes, sin tener tal calificación se encuentran en una situación de debilidad manifiesta debida a la ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física**, el Congreso expidió la Ley 361 de 1997, que en su artículo 26 establece:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Mediante Sentencia T-434 de 2008, la Corte Constitucional estableció los alcances del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 aclarando categóricamente que un empleador no puede despedir a un trabajador en estado de debilidad manifiesta cuando se encuentra en periodo de incapacidad, en etapa de recuperación o cuando quedó con alguna discapacidad. Veamos lo que dijo la Corte en esa oportunidad:

“En lo que hace a la estabilidad laboral, esta Corte ha expresado que a pesar de tratarse de un derecho constitucional, su correcta interpretación no implica que el trabajador tenga un derecho subjetivo a permanecer indefinidamente en un determinado puesto de trabajo. Una inmutabilidad absoluta de las relaciones laborales, aparte de ser fáticamente imposible, limitaría el derecho a la igualdad, en el sentido de truncar la expectativa de otras personas de acceder a un puesto de trabajo, e impondría una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios.

3. A pesar de lo expuesto, cuando uno de los extremos de la relación laboral está compuesto por un sujeto para quien el constituyente consagró un deber especial de protección; o, **cuando se trata de una persona que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, el derecho a la estabilidad laboral adquiere el carácter de fundamental**, en virtud de diversas razones de carácter constitucional:

Así, (i) la existencia de mandatos de protección especial vinculantes para todos los actores sociales y el Estado, (ii) el principio de solidaridad social y de eficacia de los derechos fundamentales, y (iii) el principio y derecho a la igualdad material, que comporta la adopción de medidas afirmativas en favor de grupos desfavorecidos, o de personas en condición de debilidad manifiesta (artículo 13, incisos 2° a 4°), han llevado a la Corte a considerar que **un despido que tiene como motivación -explícita o velada- la condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria, y un abuso de la facultad legal de dar por terminado unilateralmente un contrato de trabajo**.

Para esta corporación es claro, así mismo, que la estabilidad laboral de quienes se encuentran en condición de debilidad manifiesta resulta especialmente relevante, no solo por la evidente relación entre esta y la posibilidad de gozar de condiciones de subsistencia dignas, sino porque la realización laboral de quienes se encuentran en tal posición se asocia directamente con la realización de la dignidad humana, y con la integración social de quienes enfrentan una limitación física, o de cualquier otro tipo.

4. A partir de los presupuestos normativos de orden constitucional expuestos, esta Corte, desde tempranos pronunciamientos, desarrolló el contenido y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada de los discapacitados; el legislador, a partir de la Ley 361 de 1997 consciente de la necesidad de avanzar en la protección laboral de los discapacitados, hizo eco de los presupuestos establecidos por la jurisprudencia constitucional sobre la protección laboral a los discapacitados.

En tal sentido, en el artículo 26 de la referida ley, el legislador consagró la prohibición de dar por terminado el contrato de trabajo a un discapacitado sin la autorización del Ministerio del Trabajo, en tanto que en el inciso segundo de la misma disposición estableció que el despido llevado a cabo sin tal autorización, genera para el empleador la obligación de cancelar una indemnización equivalente a 180 días de trabajo.

5. Al estudiar la constitucionalidad de la disposición referida, la Corte consideró que la prohibición establecida en el primer inciso de la disposición referida, resultaba incompatible con la permisibilidad del inciso segundo, pues no es posible dotar de efectos jurídicos a una actuación ilegal, o jurídicamente prohibida, a partir del pago de una suma determinada de dinero.

La corporación, entonces, decidió integrar en el ordenamiento legal las disposiciones constitucionales relativas al derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la eficacia de los derechos constitucionales, por lo que condicionó la constitucionalidad del inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1996, señalando que este se ajusta a la Constitución, en el entendido de que el despido realizado sin autorización del Ministerio del Trabajo o de la Protección Social, carece de efectos jurídicos en cualquier caso, por lo que la indemnización establecida en tal disposición tiene un carácter estrictamente sancionatorio. Así lo expresó la Sala Plena:

“Sin embargo, la verdadera naturaleza de la indemnización que allí se plantea enerva el argumento de la inconstitucionalidad de la disposición legal, por cuanto dicha indemnización presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo”.

6. De otra parte, y también con base en el análisis de la prohibición consagrada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1991, la Corte ha precisado el alcance de la protección laboral reforzada en relación con los sujetos amparados por esta. Es decir, ha señalado quiénes se consideran discapacitados y, por tanto, son merecedores de la protección especial prevista en el ordenamiento jurídico.

Para la Corporación, **están amparados por la protección prevista en la Ley 361 de 1997, por una parte, aquellos que tienen la condición de discapacitados, y han sido calificados como tales por los organismos competentes; pero también comprende a quienes, sin tener tal calificación se encuentran en una situación de debilidad manifiesta debida a la ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física.**

El sentido de esta amplia concepción de la condición de discapacitado, radica en que **la protección no nace de la calificación de la discapacidad, sino del estado en el que se encuentra la persona.** Se trata de una situación de carácter fáctico, susceptible de comprobación, y que no depende de requisitos legales o procedimentales. Por ello, la Corte en la Sentencia T-198 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), expresó:

“Es por ello, que en materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido”. (El subrayado es nuestro).

7. Con todo, esta corporación considera que el despido sin justa causa de un discapacitado no es, en sí mismo, un asunto de relevancia constitucional. Lo que resulta inadmisibles desde el punto de vista de los derechos fundamentales, es que este despido obedezca a una utilización abusiva de una facultad legal, para esconder un trato discriminatorio hacia un empleado pues, de acuerdo con el principio de igualdad, no puede darse un trato igual a una persona sana que a una que se encuentra en condición de debilidad manifiesta.

La procedencia del amparo, entonces, en lo sustantivo, se sujetará a que se encuentre comprobado que el despido se efectuó por motivo de la incapacidad, o de la limitación del afectado. Se trata, sin embargo, de un hecho difícil de probar, pues la acción discriminatoria se encuentra en el fuero interno del empleador. La jurisprudencia constitucional ha establecido, al respecto, que **el hecho de que un empleador despida, sin justa causa y sin permiso del Ministerio de la Protección Social, a un empleado en condición de debilidad manifiesta permite presumir que la causa del despido fue tal situación,** aunque el empleador deberá aportar, por lo menos, prueba sumaria de este hecho.

8. La exposición realizada hasta este momento, fue juiciosamente sintetizada por la Sala Sexta de Revisión en la Sentencia T-519 de 2003(27). Resulta relevante, en consecuencia, concluir este aparte con la exposición sistemática realizada en el citado pronunciamiento:

“En conclusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad, laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”(28).

Mediante sentencia C-531 del 2000, la Corte expreso lo siguiente:

“Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o sicológica”.

Así pues,

La Corte Constitucional en numerosos fallos estableciendo en todos ellos el derecho de reubicación o reintegro que tiene el trabajador que aún en estado de incapacidad, pudiese desempeñarse en el

mismo cargo o en otro según sus aptitudes y capacidades, de esta manera a establecido la honorable Corte en Sentencia T-468 de 2010 “La potestad con que cuenta el empleador para dar por terminada una relación laboral, se encuentra limitada por su deber de reubicar al trabajador, una vez ha recuperado su salud. De igual manera, se considera que por ser normas laborales de carácter público, obligan al patrono, sea *este público o privado, a efectuar los movimientos necesarios para que el trabajador que ha presentado una merma permanente en su capacidad laboral sea reinstalado en puesto de trabajo acorde con sus aptitudes y limitaciones; todo ello en concordancia con las demás normas que han venido desarrollando el derecho a la reincorporación laboral*”.

De esta manera, lo que pretendemos es simplemente concordar la legislación y jurisprudencia actual, dando desarrollo a los principios de estabilidad laboral reforzada y protección al trabajador en estado de vulnerabilidad, para que este continúe con el acceso a un trabajo digno que le permita igualmente tener acceso a la seguridad social y al mínimo vital y con ello evitar que los empleadores, amparados en esta vetusta disposición, se continúen despidiendo, posterior a los 180 días.

PROPOSICIÓN

Por las consideraciones anteriormente expuestas solicitamos a los honorables Miembros de la Comisión Séptima dar primer debate al **Proyecto de ley número 063 de 2011 Cámara**, por medio de la cual se modifica el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

De los honorables Representantes,

Ángela María Robledo Gómez, Víctor Raúl Yepes Flórez,

Ponentes.

PLIEGO DE MODIFICACIONES

AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 063 DE 2011 CÁMARA

por medio de la cual se modifica el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965.

TEXTO DEL PROYECTO DE LEY	TEXTO PROPUESTO	Justificación a la proposición
<i>Título del Proyecto</i> “por medio de la cual se modifica el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965”.	IGUAL	
Artículo 1°. El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, quedará así:	Artículo 1°. El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, quedará así:	

TEXTO DEL PROYECTO DE LEY	TEXTO PROPUESTO	Justificación a la proposición
<p>Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</p> <p>a) Por parte del empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores. 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. 	<p>Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</p> <p>a) Por parte del empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores. 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas. 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores. 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato. 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa. 	

TEXTO DEL PROYECTO DE LEY	TEXTO PROPUESTO	Justificación a la proposición
<p>9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.</p> <p>10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.</p> <p>11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.</p> <p>12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.</p> <p>13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.</p> <p>14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.</p> <p>15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días <u>o durante las prórrogas de la incapacidad, siempre que no exista posibilidad de ser reintegrado el trabajador a su puesto habitual de trabajo o a uno similar según sus aptitudes y capacidades.</u></p> <p>El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y mediante autorización previa del Ministerio del Trabajo, lo cual no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.</p> <p>En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.</p> <p>b) Por parte del trabajador:</p> <p>1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.</p> <p>2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de este.</p>	<p>9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.</p> <p>10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.</p> <p>11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.</p> <p>12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.</p> <p>13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.</p> <p>14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.</p> <p>15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo.</p> <p>El despido por esta causa al trabajador con enfermedad o lesión que lo incapacite no podrá efectuarse sin el cumplimiento a lo establecido por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.</p> <p>En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.</p> <p>b) Por parte del trabajador:</p> <p>1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.</p> <p>2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de este.</p>	<p>Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o <u>su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.</u> <u>No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso</u></p>

TEXTO DEL PROYECTO DE LEY	TEXTO PROPUESTO	Justificación a la proposición
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas. 4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar. 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio. 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales. 7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.	3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas. 4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar. 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio. 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales. 7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y 8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.	anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.
Artículo 2º. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.	Artículo 2º. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.	

De los honorables Representantes,
*Ángela María Robledo Gómez, Víctor Raúl
 Yepes Flórez,*
 Ponentes.

**TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER
 DEBATE AL
 PROYECTO DE LEY NÚMERO 063 DE
 2011 CÁMARA**

*por medio de la cual se modifica el artículo 62
 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por
 el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.*

El Congreso de Colombia
 DECRETA:

Artículo 1º. El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, quedará así:

Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

a) Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo.

El despido por esta causa al trabajador con enfermedad o lesión que lo incapacite no podrá efectuarse sin el cumplimiento a lo establecido por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

b) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de este.

3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un

acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

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

De los honorables Representantes,

Ángela María Robledo Gómez, Víctor Raúl Yepes Flórez,

Ponentes.

* * *

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 065 DE 2011 CÁMARA, 226 DE 2011 SENADO

por medio de la cual se fortalece la institucionalización de la Política Nacional de Educación Ambiental y su incorporación efectiva en el desarrollo territorial.

ANTECEDENTES

El Proyecto de ley fue radicado en el Senado de la República por el Senador Carlos Enrique Soto Jaramillo y el Representante a la Cámara Didier Burgos, el día 14 de marzo de 2011, remitido a la Comisión Sexta del Senado y aprobado en Primer Debate por esa célula legislativa el día 31 de mayo de 2011. El día 8 de octubre de 2008, es aprobado por la Plenaria del Senado de la República con las modificaciones propuestas por el ponente, Senador Carlos Ferro Solanilla y fui designado Ponente para Primer Debate por la Mesa Directiva de la Comisión Sexta de la Cámara de Representantes mediante Oficio CSCP 3.6-201-2011 del 30 de noviembre de 2011.

OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

Este proyecto tiene como propósito fundamental, fortalecer la institucionalización de la Política Nacional de Educación Ambiental y su incorporación efectiva en el desarrollo territorial; creando

mecanismos para avanzar con mayor impacto en los procesos de incorporación efectiva del tema, en los escenarios intra e interinstitucionales, así como intersectoriales, del desarrollo nacional.

En este contexto, los beneficios que a corto, mediano y largo plazo se esperan lograr a partir de este proyecto, tienen relación, con la construcción procesos orientados a la consolidación de una cultura ambiental, así como con la identificación de estrategias y mecanismos, que garanticen la sostenibilidad de dichos procesos, a partir de su instalación efectiva, en las dinámicas del desarrollo territorial.

Lo anterior, atendiendo a los problemas ambientales relacionados con los diagnósticos de los contextos particulares, tales como: cambio climático, biodiversidad, agua, manejo de suelo, gestión del riesgo y gestión integral de residuos sólidos, entre otros, para lo cual, se deben desarrollar proyectos concretos, que permitan a todos los actores sociales, el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas, para la toma de decisiones éticas y responsables, frente al manejo sostenible del ambiente.

ALCANCE DEL PROYECTO

Las condiciones socioeconómicas del desarrollo del país han llevado a que en las últimas décadas se haya presentado un gran deterioro ambiental como consecuencia de la expansión urbana, el acelerado proceso de urbanización, el aumento progresivo en las dificultades para el cumplimiento y ejercicio de los derechos humanos, el desconocimiento de las realidades humanas, el crecimiento desmedido de asentamientos urbanos vulnerables, el hambre, la pobreza, el desempleo y el patrimonio natural cada vez más afectado negativamente.

En este sentido la educación ambiental se plantea en el marco de un modelo de desarrollo humano integral, que logre la satisfacción de necesidades y cree las condiciones de posibilidad para la plena realización de planes de vida individuales y colectivos, para lo cual, un ambiente sano es un requisito indispensable que debe comprometer a la sociedad en su conjunto y en su ejercicio como derecho y como deber.

De esta manera, la Educación Ambiental debe contribuir de manera sistemática a la formación de un sujeto responsable, informado, ético, crítico y capaz de contribuir en la construcción de un país con personas de mejores calidades humanas. La educación ambiental debe dinamizar el desarrollo de sujetos que actúen en su cotidianidad e incidan en su proyección social mediante procesos como la investigación, el arte, la lúdica, la participación, las cuales van a significar constantemente la relación entre los sujetos y la de estos con el territorio, provocando sentidos de pertenencia, de corresponsabilidad, de inclusión de derechos y deberes, mismos que serán base de la constitución de un sujeto político, a partir de la autorreflexión y de la generación de acciones educativas y formativas,

tanto en los escenarios pedagógicos no formales, formales e informales, como en la vida diaria.

El fortalecimiento de la Institucionalización de la Política Nacional de Educación Ambiental y su incorporación efectiva en el Desarrollo Territorial, permitirá fortalecer procesos sociales, especialmente en lo que se refiere a la comprensión del ambiente, y de sus problemáticas, acorde con esto, la educación ambiental se constituye en baluarte fundamental, dentro del propósito de la formación de una nueva ética frente al ambiente.

Atendiendo a lo anterior, este fortalecimiento debe ser coherente con los retos que se plantean, en el marco estratégico de la Política Nacional de Educación Ambiental, teniendo en cuenta que:

Los Comités Interinstitucionales de Educación Ambiental (CIDEA), son considerados los mecanismos técnico-políticos, por excelencia responsables de la formulación, seguimiento y monitoreo, de instrumentos para la incorporación de la dimensión ambiental, en las dinámicas intra e interinstitucional, propias del desarrollo territorial. Esto, atendiendo a los propósitos de institucionalización de la educación ambiental, en el contexto de las políticas nacionales, educativa, ambiental y particularmente de educación ambiental.

La composición del Comité corresponde a la estructura del SINA (Ley 99 de 1993) desde el tema técnico específico (Educación Ambiental, Decreto 1743 de 1994): Delegados de instituciones gubernamentales, representantes de la sociedad civil (ONG y Organizaciones comunitarias, entre otras) delegados del sector privado y de los gremios; todos ellos con compromisos y responsabilidades en la Educación Ambiental.

El funcionamiento de los CIDEA, se hace a través de propuestas de trabajo de carácter interinstitucional e intersectorial, buscando la articulación con los planes de desarrollo territorial (POT, EOT y Planes de Desarrollo Departamental, entre otros.) y los planes de desarrollo de cada una de las instituciones que hacen parte del comité. Para esta articulación es importante el análisis de las competencias y responsabilidades en materia de educación ambiental y la negociación de intereses nacionales, departamentales, locales e institucionales.

Los Proyectos Ambientales Escolares (PRAE), son concebidos como el mecanismo para la incorporación de la dimensión ambiental, en el sector formal de la educación. Estos posibilitan la integración de las diferentes áreas del conocimiento, las diversas disciplinas y los diversos saberes, para permitir a los estudiantes, docentes y comunidad, la comprensión de un universo conceptual aplicado a la resolución de problemas ambientales de contexto; desarrollando sistemas pedagógicos y didácticos, que consoliden a la escuela como uno de los ejes articuladores del sistema ambiental, con el fin de instalar en los ámbitos territoriales, capacidades conceptuales y de trabajo interdisciplinario e interinstitucional que conlleven al cono-

cimiento de las situaciones y problemas ambientales, en las que están inmersos los individuos.

Los Proyectos Ciudadanos de Educación Ambiental (Proceda), son procesos educativos orientados a identificar los factores favorables para una participación comunitaria, que garantice la calidad de la gestión ambiental, desde el reconocimiento de las responsabilidades individuales y colectivas, necesarias para la toma de decisiones, en torno a la solución de problemáticas ambientales de contexto (formación ciudadana).

En este sentido, los Proceda:

- a) Se desarrollan en torno a problemas ambientales específicos;
- b) Generalmente giran alrededor de estrategias de intervención;
- c) Vinculan diferentes poblaciones bien sea, para la resolución directa de las problemáticas ambientales o para la capacitación en cuanto al manejo de la intervención se refiere;
- d) Se ubican en el sector no formal y/o informal de la educación;
- e) Están vinculados a propuestas institucionales, de carácter gubernamental y/o no gubernamental;
- f) Generalmente son promovidos por ONG, grupos comunitarios y grupos poblacionales, Corporaciones Autónomas Regionales, entes territoriales inmersos en la problemática ambiental sobre la cual desarrollan sus acciones, y
- g) Buscan vincular a la escuela como un actor importante para la sostenibilidad de sus procesos.

MARCO LEGAL

Desde los propósitos de construcción de cultura ambiental en el marco del Desarrollo Sostenible, es importante resaltar que en Colombia, existe un marco técnico, normativo y político del tema, construido a partir de diferentes esfuerzos intersectoriales e interinstitucionales, que se han venido realizando acorde con los propósitos del Sistema Nacional Ambiental (SINA).

Es importante precisar, que dicho marco ha considerado las disposiciones de la **Constitución Política de 1991**, en lo que se refiere a los derechos colectivos y del ambiente (artículo 79), y los derechos sociales, económicos y culturales (artículo 67).

En el artículo 79, define que todas las personas tienen derecho a gozar de un ambiente sano, especificando que:

- a) La ley garantizará la participación de la comunidad en las decisiones que puedan afectarlo;
- b) Es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica y fomentar la educación para el logro de estos fines.

Por su parte, en el artículo 67 define que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. Haciendo énfasis en que la educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del

trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

Atendiendo entonces a las disposiciones de la Constitución Política, desde el ámbito nacional, se ha dado lugar a la formulación e implementación de todo un marco normativo y político, asociado a la educación ambiental en el país. Para efectos del presente proyecto, se describen a continuación, los principales instrumentos que conforman este marco.

Instrumentos Normativos Asociados a la Educación Ambiental

La Ley 99 de 1993, por la cual se crea el Ministerio del Medio Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del Medio Ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental (SINA) y se dictan otras disposiciones.

Esta ley incorpora dentro de las funciones del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial (artículo 5°, numeral 9), el adoptar, conjuntamente con el Ministerio de Educación Nacional, a partir de enero de 1995, los planes y programas docentes y el pensum que en los distintos niveles de la Educación Nacional, se adelantarán en relación con el medio ambiente y los recursos naturales, promover con dicho Ministerio programas de divulgación y educación no formal y reglamentar la prestación del servicio ambiental.

Así mismo, la Ley 99 de 1993, define como función de las Corporaciones Autónomas Regionales (artículo 31, numeral 8), asesorar a las entidades territoriales en la formulación de planes de educación ambiental formal y ejecutar programas de educación ambiental no formal, conforme a las directrices de la política nacional.

La Ley General de Educación (115 de 1994), la cual define que la incorporación de la educación ambiental, en los diferentes sectores educativos (formal, no formal e informal), no se hace a través de una cátedra (no exige una asignatura específica), sino que debe incorporarse al currículo y desarrollarse de manera interdisciplinaria, a través de todo el plan de estudios (proyecto pedagógico).

Esta ley considera la educación ambiental como un fin, tema obligatorio, objetivo para los diferentes niveles de la educación (preescolar, básica y media) y como elemento para la educación de los grupos étnicos y demás actividades institucionales como el Servicio Social Estudiantil.

En relación con la enseñanza obligatoria (artículo 14), esta ley define que todos los establecimientos oficiales o privados que ofrezcan educación formal es obligatorio en los niveles de educación preescolar, básica y media, cumplir con la enseñanza de la protección del ambiente, la ecología y la preservación de los recursos naturales, de conformidad con lo establecido en el artículo 67 de la Constitución Política. El estudio de estos temas y la formación en tales valores, salvo los numerales a) y b), no exigen asignatura específica. Esta formación debe incorporarse al currículo y desarrollarse a través de todo el plan de estudios.

El Decreto 1743 de 1994, por medio del cual se instituye el Proyecto Ambiental Escolar; para todos los niveles de educación formal, se fijan criterios para la promoción de la educación ambiental no formal e informal y se establecen los mecanismos de coordinación entre el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio de Ambiente.

Este instrumento, decreta en relación con la institucionalización (artículo 1º) de los Proyectos Ambientales Escolares, PRAE, que a partir del mes de enero de 1995 de acuerdo con los lineamientos curriculares que defina el Ministerio de Educación Nacional, todos los establecimientos de educación formal del país, tanto oficiales como privados, en sus distintos niveles de preescolar, básica y media, incluirán dentro de sus proyectos educativos institucionales, proyectos ambientales, escolares en el marco de diagnósticos ambientales, locales, regionales y/o nacionales, con miras a coadyuvar a la resolución de problemas ambientales específicos. En lo que tiene que ver con la educación ambiental de las comunidades étnicas, esta deberá hacerse teniendo en cuenta el respeto por sus características culturales, sociales y naturales y atendiendo a sus propias tradiciones.

La Política Nacional de Educación Ambiental (PNEA)

Aprobada en el año 2002 por el Consejo Nacional Ambiental, es concebida como un instrumento del Sistema Nacional Ambiental (SINA), orientador de las acciones de la educación ambiental, y a la vez, articulador de todos los actores sociales y sectores del desarrollo nacional, con competencias y responsabilidades en el tema, en sus diferentes ámbitos de acción.

Esta política tiene como objetivo, proporcionar un marco conceptual y estratégico básico, que desde la visión sistémica del ambiente y la formación integral del ser humano, oriente las acciones de la educación ambiental que se adelanten en el país, en los sectores formal, no formal e informal, buscando el fortalecimiento de los procesos participativos, la instalación de capacidades técnicas y la proyección de la educación ambiental, hacia la construcción de una cultura ética y responsable, en el manejo sostenible del ambiente.

Atendiendo a este objetivo, la Política Nacional de Educación Ambiental:

a) Hace una lectura crítica, de los antecedentes de la educación ambiental en los ámbitos nacional e internacional, y de algunas de las problemáticas que han limitado el desarrollo del tema; y

b) Plantea los marcos conceptual, estratégico y proyectivo, para el desarrollo del tema, en el ámbito territorial. Todo lo anterior, atendiendo a las competencias y responsabilidades de cada uno de los sectores involucrados en el desarrollo del país, en el marco del Sistema Nacional Ambiental (SINA).

La Educación Ambiental en el Ámbito Internacional

En lo que se refiere a los antecedentes de la educación ambiental en el ámbito internacional, esta política, presenta una síntesis de los principales eventos internacionales, que han sido base de la

consolidación de la educación ambiental; ubicando que en 1968 el Gobierno sueco recomendó al Consejo Económico y Social de la Organización de Naciones Unidas (ONU) que incluyera un tópico en su agenda de trabajo: el estado del medio ambiente y del hábitat. Este llamado de atención y las crecientes manifestaciones mundiales sobre el deterioro ambiental, llevaron a que la ONU organizara en 1972 la primera reunión intergubernamental sobre este tema: la Conferencia de Estocolmo. Una de las recomendaciones emanadas de esta conferencia, se refería a la necesidad de establecer un programa internacional de educación sobre el medio ambiente, de carácter interdisciplinario, y que abarcara la educación formal y no formal. Se partía de la premisa de que el ambiente es un sistema con componentes físicos, químicos, biológicos, sociales y económicos en interacción permanente.

Luego del Seminario de Belgrado (1975), la Unesco propuso en la Conferencia Internacional de Nairobi (1976) la creación del Programa Internacional de Educación Ambiental (PIEA), liderado por la Unesco y el Pnuma (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente). Este programa enfatizaba la conceptualización del ambiente como la interacción entre el medio natural, social y cultural, en el marco de las diversas alternativas de desarrollo y trazó directrices generales sobre cómo trabajar este tema a nivel internacional. En la reunión intergubernamental sobre educación ambiental, realizada en Tbilisi (1977) se aportaron elementos para la construcción de métodos integradores acordes con las necesidades y la caracterización global de la problemática ambiental y, se planteó la inclusión de la dimensión ambiental en todos los procesos que tengan como propósito la formación de los individuos y de las poblaciones.

Posteriormente, el Pnuma y la Unesco propusieron en el encuentro de Moscú (1987), algunas estrategias de carácter curricular con base en la interdisciplina y la integración, para impulsar la educación ambiental en el mundo. Allí se llegó a un consenso con respecto al concepto de Educación Ambiental, como un proceso en el cual los individuos y las colectividades se hacen conscientes de su entorno, a partir de los conocimientos, los valores, las competencias, las experiencias y la voluntad, de tal forma que puedan actuar individual y colectivamente, para resolver problemas ambientales presentes y futuros.

La discusión y evaluación de estas estrategias, sus desarrollos y logros en algunas regiones del mundo, fueron objeto del Seminario Internacional de Capacitación para la Incorporación de la Educación Ambiental en el Currículo de la Básica Primaria (Malta) y del Seminario para la Incorporación de la Educación Ambiental en la Básica Secundaria (El Cairo), ambos realizados en 1991. De estos Seminarios surgieron recomendaciones como la participación de los docentes en el diseño de un currículo, que incorpore la dimensión ambiental en todos los planes y procesos escolares y, la investigación de métodos de evaluación para estos procesos.

En 1992, la Comunidad Económica Europea a través de su Programa de Política y de Acción para el Ambiente y el Desarrollo Sostenible “Acción 21”, propuso que, sin perjuicio de las prerrogativas de los Estados miembros, todos aquellos aspectos relativos al ambiente, incluidos tanto en cursos de ciencias naturales como de ciencias humanas y sociales, que preparen para la vida práctica, debían ser incorporados a todos los programas escolares en sus diferentes niveles. La propuesta de Acción 21 fue aceptada unánimemente en la Conferencia de Río en 1992. Específicamente, este programa tiene como ejes el desarrollo de la sensibilización, de la formación y de la educación relativa al ambiente. Más adelante, en octubre de ese mismo año, se desarrolló en Toronto, Canadá, un encuentro de educación ambiental que señaló el anterior planteamiento; allí se confirmó la necesidad de promover estrategias de trabajo intersectorial e interinstitucional para fortalecer la educación ambiental.

Después de estos eventos se han realizado algunas reuniones, seminarios y talleres para evaluar los alcances de la Conferencia de Río, en todos sus planteamientos, incluyendo la educación ambiental. Entre estos eventos se destacan los realizados por la Unesco, en los cuales se empezó a visualizar la necesidad de un enfoque mucho más integral de la educación ambiental, denominado Educación para la Población y el Desarrollo (Chile, 1994; Cuba, 1995; Paraguay, 1995).

Recientemente se han llevado a cabo en escenarios internacionales y regionales, otra serie de eventos que han permitido desarrollar reflexiones importantes, sobre los retos de la educación ambiental en la sostenibilidad del ambiente y, por ende, en la dinámica de cambio sociocultural del planeta.

Posteriormente, en el año 2004, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco), en su Resolución 59/237, instaló el Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible (2005-2014), el cual tiene como propósito movilizar los recursos educativos del mundo para crear un futuro más sostenible; haciendo una invitación a los gobiernos adscritos a la organización, para:

a) Considerar la posibilidad de incluir medidas para aplicar el decenio en sus respectivos sistemas y estrategias educacionales y, cuando proceda, en sus planes nacionales de desarrollo; y

b) Promover la concienciación de la opinión pública y una mayor participación en el decenio, entre otras cosas, mediante la cooperación y las iniciativas en que participen la sociedad civil y otras partes interesadas, especialmente al principio del decenio.

Es importante resaltar también, que esta organización declaró el 2008, como el año internacional de la tierra “el año en la sensibilización del público sobre la importancia para el desarrollo sostenible de los procesos y los recursos de la Tierra: la prevención, reducción y mitigación de los desastres y la creación de capacidad para la gestión sostenible de los recursos y su importante contribución a la

década de la educación para el desarrollo sostenible”.

Colombia no ha sido ajena a esta dinámica, y ha logrado acompañar procesos de construcción de propuestas educativo-ambientales, que buscan avanzar hacia horizontes de sostenibilidad natural, social y cultural, ubicando como eje fundamental la calidad de la educación y, por ende, el mejoramiento de la calidad de vida.

La Educación Ambiental en Colombia

En el año 2002, la Política Nacional de Educación Ambiental, a partir de un proceso investigativo adelantado en el país desde 1992, recogió una serie de problemáticas asociadas a la instalación efectiva de la educación ambiental, en los diferentes contextos del desarrollo nacional, resaltando entre estas:

- Un marcado activismo Ecológico, en las acciones desarrolladas en materia de educación ambiental.

- Atomización de los esfuerzos realizados por los diferentes actores asociados al desarrollo del tema.

- La tendencia a promover un trabajo educativo desde una visión catastrófica ambiental.

- La prevalencia de proyectos de intervención sin un claro componente educativo.

- La ausencia de procesos de investigación en Educación Ambiental.

- Carencia de formación y de información de la Sociedad Civil, respecto al tema particular.

- El trabajo de problemáticas rurales, en Proyectos de Educación Ambiental urbana.

- Dificultades para establecer relaciones: escuela y comunidad.

- Dificultades para explicitar la relación: ambiente-desarrollo.

- Descoordinación Interinstitucional e Intersectorial.

Atendiendo a las problemáticas descritas anteriormente, los sectores ambiental y educativo, en el marco del Sistema Nacional Ambiental (SINA), han promovido múltiples e importantes esfuerzos técnicos y políticos, en materia de educación ambiental para el país, dichos esfuerzos han dado lugar a la apertura de espacios formativos y de proyección, significativos para la institucionalización del tema, entre los que se destacan:

a) La cualificación de actores institucionales;

b) La promoción de Proyectos Ambientales Escolares;

c) La incorporación del tema en algunas instancias del desarrollo nacional, departamental y local, y

d) La construcción de algunos instrumentos políticos para la contextualización de la Política Nacional de Educación Ambiental, en los contextos particulares.

En este contexto, desde la aprobación de la Política Nacional de Educación Ambiental, esta se ha incorporado de manera integral, desde el ámbito nacional en: a) Los planes de desarrollo del nivel nacional, a saber: Cambio para Construir

la Paz (1998-2002), Hacia un Estado Comunitario (2002-2007), Estado Comunitario: Desarrollo para Todos (2006-2010), Prosperidad para Todos (2010-2014); Plan Colombia Visión 2019, y b) Los Planes Decenales de Educación (1996-2005), (2006-2016).

Desde el ámbito territorial, se ha venido incorporando en los diferentes planes de desarrollo tanto a nivel departamental, como municipal, y en los planes y esquemas de ordenamiento territorial (POT y EOT); a través de planes departamentales de educación ambiental. Esta incorporación se ha acompañado en todo el país, a través, de Agendas Conjuntas de Trabajo, interministeriales entre el Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial y el Ministerio de Educación Nacional (2001-2003, 2005-2006, 2007-2010).

Por todo lo anterior es necesario crear e implementar todos los mecanismos posibles y necesarios, para que la Política Nacional de Educación Ambiental se constituya en la herramienta, útil para comprender las interacciones entre los sistemas naturales, sociales y culturales, identificando los factores que subyacen en la génesis de los diversos problemas ambientales.

En tal sentido, esta es una propuesta sin ninguna otra pretensión que la de lograr convocar a la opinión pública a incorporar en su agenda de prioridades, la institucionalización de la Política Nacional de Educación Ambiental, para avanzar en el país, en términos de una formación ciudadana, coherente con las intencionalidades de consolidación de una cultura ambiental sostenible para Colombia.

PROPOSICIÓN

Dese primer debate al **Proyecto de ley número 065 de 2011 Cámara, 226 de 2011 Senado**, por medio de la cual se fortalece la institucionalización de la Política Nacional de Educación Ambiental y su incorporación efectiva en el desarrollo territorial, de acuerdo al Texto Adjunto.

De los honorables Representantes,

Atilano Alonso Giraldo Arboleda,
Representante a la Cámara,
Departamento del Quindío,
Ponente.

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 065 DE 2011 CÁMARA, 226 DE 2011 SENADO

por medio de la cual se fortalece la institucionalización de la Política Nacional de Educación Ambiental y su incorporación efectiva en el desarrollo territorial

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. *Definición de la Educación Ambiental.* Para efectos de la presente ley, la educación ambiental debe ser entendida, como un proceso dinámico y participativo, orientado a la formación de personas críticas y reflexivas, con capacidades

para comprender las problemáticas ambientales de sus contextos (locales, regionales y nacionales). Al igual que para participar activamente en la construcción de apuestas integrales (técnicas, políticas, pedagógicas y otras), que apunten a la transformación de su realidad, en función del propósito de construcción de sociedades ambientalmente sustentables y socialmente justas.

Artículo 2°. *Acceso a la Educación Ambiental.* Todas las personas tienen el derecho y la responsabilidad de participar directamente en procesos de educación ambiental, con el fin de apropiarse los conocimientos, saberes y formas de aproximarse individual y colectivamente, a un manejo sostenible de sus realidades ambientales, a través de la generación de un marco ético, que enfatice en actitudes de valoración y respeto por el ambiente.

Artículo 3°. *Objeto de la ley.* La presente ley está orientada a fortalecer la institucionalización de la Política Nacional de Educación Ambiental, desde sus propósitos de instalación efectiva en el desarrollo territorial; a partir de la consolidación de estrategias y mecanismos de mayor impacto, en los ámbitos locales y nacionales, en materia de sostenibilidad del tema, en los escenarios intra, interinstitucionales e intersectoriales, del desarrollo nacional. Esto, en el marco de la construcción de una cultura ambiental para el país.

Artículo 4°. *Responsabilidades de las entidades nacionales, departamentales, distritales y municipales.* Corresponde al Ministerio de Educación, Ministerio de Ambiente y demás Ministerios asociados al desarrollo de la Política, así como a los departamentos, distritos, municipios, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y otros entes autónomos con competencias y responsabilidades en el tema, incluir dentro de los Planes de Desarrollo, e incorporar en sus presupuestos anuales, las partidas necesarias para la ejecución de planes, programas, proyectos y acciones, encaminados al fortalecimiento de la institucionalización de la Política Nacional de Educación Ambiental.

Artículo 5°. *Establecimiento de instrumentos políticos.* Es responsabilidad de las entidades territoriales y de las Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible:

- a) Desarrollar instrumentos técnico-políticos, que contextualicen la política y la adecúen a las necesidades de construcción de una cultura ambiental para el desarrollo sostenible;
- b) Promover la creación de estrategias económicas, fondos u otros mecanismos de cooperación, que permitan viabilizar la instalación efectiva del tema en el territorio, y
- c) Generar y apoyar mecanismos para el cumplimiento, seguimiento y control, de las acciones que se implementen en este marco político.

Artículo 6°. *Responsabilidades de los sectores ambiental y educativo.* Las instituciones adscritas a los sectores ambiental y educativo, en cabeza de los Ministerios de Ambiente y de Educación, en el

marco de sus competencias y responsabilidades en el tema, deben:

a) acompañar en el desarrollo de procesos formativos y de gestión, a las Secretarías de Educación, Corporaciones Autónomas Regionales y demás instituciones, asociadas a los propósitos de la educación ambiental, y

b) Establecer agendas intersectoriales e interinstitucionales, y otros mecanismos de planeación, ejecución, seguimiento y monitoreo, que se consideren necesarios para el fortalecimiento del tema en el país.

Artículo 7°. *Fortalecimiento de la incorporación de la educación ambiental en la educación formal. (Preescolar, básica, media y superior).* El Ministerio de Educación Nacional promoverá y acompañará, en acuerdo con las Secretarías de Educación, procesos formativos para el fortalecimiento de los Proyectos Ambientales Escolares (PRAE), en el marco de los PEI, de los establecimientos educativos públicos y privados, en sus niveles de preescolar básica y media, para lo cual, concertará acciones con el Ministerio de Ambiente y con otras instituciones asociadas al desarrollo técnico, científico y tecnológico del tema, así como a sus espacios de comunicación y proyección.

Artículo 8°. *Los Proyectos Ambientales Escolares (PRAE).* Estos proyectos, de acuerdo a como están concebidos en la política, incorporarán, a las dinámicas curriculares de los establecimientos educativos, de manera transversal, problemas ambientales relacionados con los diagnósticos de sus contextos particulares, tales como, cambio climático, biodiversidad, agua, manejo de suelo, gestión del riesgo y gestión integral de residuos sólidos, entre otros, para lo cual, desarrollarán proyectos concretos, que permitan a los niños, niñas y adolescentes, el desarrollo de competencias básicas y ciudadanas, para la toma de decisiones éticas y responsables, frente al manejo sostenible del ambiente.

Artículo 9°. *Fortalecimiento de las Estrategias a las que hace referencia la Política Nacional de Educación Ambiental.* Todos los sectores e instituciones que conforman el Sistema Nacional Ambiental (SINA), deben participar técnica y financieramente, en:

a) El acompañamiento e implementación de los PRAE, de los Proyectos Ciudadanos y Comunitarios de Educación Ambiental (Proceda), y de los Comités Técnicos Interinstitucionales de Educación Ambiental (Cidea); estos últimos, concebidos como mecanismos de apoyo a la articulación e institucionalización del tema y de cualificación de la gestión ambiental del territorio, y

b) En la puesta en marcha de las demás estrategias de esta política, en el marco de los propósitos de construcción de un proyecto de sociedad ambientalmente sostenible.

Artículo 10. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Atilano Alonso Giraldo Arboleda,
Representante a la Cámara,
Departamento del Quindío,
Ponente.

COMISIÓN SEXTA CONSTITUCIONAL
PERMANENTE
SUSTANCIACIÓN
INFORME DE PONENCIA PARA PRMER
DEBATE

Bogotá, D. C., diciembre 15 de 2011

En la fecha fue recibido el informe de Ponencia para Primer Debate, y el texto que se propone para primer debate al **Proyecto de Ley número 065 de 2011 Cámara, 226 de 2011 Senado, por medio de la cual se fortalece la Institucionalización de la Política Nacional de Educación Ambiental y su Incorporación Efectiva en el Desarrollo Territorial.**

Dicha ponencia fue presentada por el honorable Representante *Atilano Alonso Giraldo Arboleda.*

Mediante nota interna número C. S. C. P. 3.6 – 217/ del 15 de diciembre de 2011, se solicita la publicación en la **Gaceta del Congreso** de la República.

El Secretario General,
Fernel Enrique Díaz Quintero.

CONTENIDO

Gaceta número 999 - viernes 23 de diciembre de 2011

CAMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

Págs.

Ponencia para primer debate al proyecto de ley número 007 de 2011 cámara por medio de la cual se adiciona un parágrafo al artículo 13 del Decreto 785 de 2005 y se dictan otras disposiciones	1
Ponencia para primer debate al proyecto de ley número 063 de 2011 cámara por medio de la cual se modifica el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965	3
Ponencia para primer debate al proyecto de ley número 065 de 2011 cámara, 226 de 2011 senado por medio de la cual se fortalece la institucionalización de la Política Nacional de Educación Ambiental y su incorporación efectiva en el desarrollo territorial	10