

No. Radicado: 08SE202412000000008484
Fecha: 2024-03-07 11:56:13 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA
Anexos: 0 Folios: 4

08SE202412000000008484

Bogotá D.C, Colombia, 07 de marzo de 2024

Al responder por favor citar este número de radicado



Doctor
RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO
Secretario General
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes
Email: comision.septima@camara.gov.co
Carrera 7 No. 8 – 68 Piso 5°
Edificio Nuevo del Congreso
Bogotá D.C.

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Radicado No. 05EE202330000000068008, solicitud de concepto Proyecto de Ley No. 123 DE 2023 Cámara "POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD ÉTNICA EMPRESARIAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

Una vez recibido el concepto del área técnica, en este caso, por parte del Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, competente para pronunciarse al respecto, de manera atenta remitimos concepto respecto a lo propuesto en el Proyecto de Ley del asunto en los siguientes términos:

1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY

TÍTULO DEL PROYECTO DE LEY: "POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD ÉTNICA EMPRESARIAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

A. **OBJETO:** La presente ley tiene como objeto crear el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, con el fin de incentivar la vinculación en las empresas de población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión y operación.

PONENTE UNICA: H.R. BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO

B. **NÚMERO DE ARTÍCULOS:** CUATRO (4).

C. **TEXTO BASE:** El presente proyecto de ley fue radicado en la Cámara de Representantes y se encuentra en trámite en la Comisión.

2. ARTÍCULOS CON COMENTARIOS DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO

ARTÍCULO	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIÓN
	CAPITULO I	
1	<p>Artículo 1. Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial. Créese el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, el cual será otorgado por el Ministerio del Trabajo a las empresas que vinculen dentro de su personal, a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión y operación, en un porcentaje igual o superior al 10% de su planta laboral.</p> <p>El certificado de responsabilidad étnica será un indicador positivo para las empresas, uniones temporales y/o consorcios o entidades sin ánimo de lucro que deseen contratar con el Estado.</p> <p>Parágrafo 1. Dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Trabajo expedirá los criterios y procedimientos para la acreditación de los requisitos para</p>	<p>El objetivo planteado contribuye a la promoción de las agendas de empleo y empleabilidad que promueve el Gobierno del Cambio a través del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, por lo cual la creación del sello permitirá la generación de medidas de inclusión desde el sector empresarial guiadas por los parámetros de responsabilidad social.</p> <p>Se sugiere ampliar el termino legal de seis meses posteriores a 1 año para la expedición del sello a cargo del Ministerio del Trabajo, esto en consideración del principio de anualidad y en garantía de la planeación para la apropiación de recursos en garantía de la creación e implementación de la política.</p>

	<p>el otorgamiento de dicho certificado.</p> <p>Parágrafo 2. Para acreditar que el personal que sea vinculado mediante contrato de trabajo pertenece a población étnica se tendrá en cuenta el certificado de registro o autocenso de la Dirección de Asuntos indígenas, Rom y minorías del Ministerio del Interior tratándose de población indígena y Rom; el certificado de auto reconocimiento o autodeterminación de la Dirección de Asuntos para Comunidades Negras, Afrocolombianas, raizales y Palenqueras del Ministerio de Interior para estas poblaciones; y la tarjeta de control de circulación y residencia (OCCRE) para la población raizal de San Andrés, Providencia y Santa Catalina.</p> <p>Parágrafo 3. En aquellos departamentos donde el porcentaje de las poblaciones pertenecientes a las comunidades indígenas, negras, afrocolombianas, raizales palenqueras, Rom o gitanas sea inferior al 10% del censo total poblacional, el porcentaje de personal vinculado a la fuerza laboral de las empresas que deseen acceder al certificado de responsabilidad étnica empresarial será el mismo que corresponda al porcentaje de población de dichas comunidades étnicas que se hayan autor reconocido como tal, de acuerdo al último censo del DANE.</p> <p>Parágrafo 4. Las empresas, uniones temporales y/o consorcios o entidades sin ánimo de lucro que deseen contratar con el Estado, podrán convalidar el porcentaje descrito en el presente artículo,</p>	<p>Se recomienda respetuosamente, estudiar la opción de modificar la frase “vinculen dentro de su personal”, por “contraten laboralmente”, puesto que da mayor claridad a que el tipo de contratación que se espera es aquella que se rige conforme al Código Sustantivo del Trabajo.</p>
--	---	--

	<p>incluyendo la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana que ya se encuentre vinculada laboralmente; en caso que esta población vinculada no alcance el porcentaje requerido para obtener el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, se deberá demostrar el porcentaje restante por medio de nuevos contratos laborales, que vinculen la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, sin disminuir la planta promedio de personal de la entidad.</p>	
<p>2</p>	<p>Artículo 2°. Incentivos. Las empresas, las uniones temporales y/o los consorcios que tengan vigente el Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial, tendrán un puntaje adicional en los procesos de selección contractual que adelanten con el Estado. El Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial vigente constituirá un indicador positivo para las empresas, uniones temporales y/o consorcios que deseen contratar con el Estado. En ese caso, respecto del puntaje establecido para la evaluación de las ofertas en los procesos de selección abierta, la Entidad Estatal concederá un puntaje adicional si el proponente acredita el número de personas contratadas, de conformidad con lo señalado en el certificado expedido por el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1°. El Gobierno nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio de Trabajo y el Departamento Nacional de</p>	<p>De manera respetuosa, se sugiere excluir al Ministerio del Trabajo en la reglamentación del incentivo, de conformidad que este aspecto por factor de competencias, debe estar a cargo del Departamento Nacional de Planeación y del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.</p> <p>Se recomienda estudiar la opción de ampliar el término legal de “seis meses” posteriores a un (1) año en materia de regulación del incentivo vía expedición de decreto.</p>

	<p>Planeación o de quienes hagan sus veces, expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan a la población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los términos establecidos en el artículo 1° de la presente ley, vinculadas con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.</p> <p>Parágrafo 2°. Las entidades estatales a través de los supervisores o interventores del contrato según corresponda, deberán verificar, durante la ejecución del contrato, que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen en su planta de personal el número de trabajadores, mujeres y jóvenes, pertenecientes a población indígena, negra, afrocolombiana, raizal, palenquera, Rom o gitana, en los niveles de dirección, supervisión, y operación que dieron lugar al otorgamiento del Certificado de Responsabilidad Étnica Empresarial.</p> <p>El contratista deberá aportar a la entidad estatal contratante la documentación que así lo demuestre. Dicha verificación se hará con el certificado que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo y la entidad estatal contratante verificará su vigencia, de conformidad con la normativa aplicable.</p> <p>El certificado presentado por el contratista deberá encontrarse vigente durante la totalidad del plazo de ejecución del contrato</p>	
--	---	--

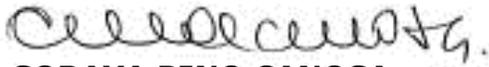
	<p>estatal. La reducción del número de trabajadores acreditados para obtener el puntaje adicional constituye incumplimiento del contrato por parte del contratista, y dará lugar a las consecuencias del incumplimiento previstas en el contrato y en las normas aplicables.</p> <p>El procedimiento para la declaratoria de incumplimiento deberá adelantarse con observancia de los postulados del debido proceso, en aplicación de los principios que rigen la actividad contractual teniendo presente los casos de fuerza mayor o caso fortuito.</p> <p>Parágrafo 3º. El Gobierno nacional tendrá un término de seis (6) meses para reglamentar lo consagrado en el presente artículo.</p>	
<p>3</p>	<p>Artículo 3º. Las medidas y beneficios consagrados en la presente ley tendrán un plazo de vigencia de diez (10) años, contados a partir de la fecha de su promulgación.</p>	<p>Se menciona una vigencia de diez (10) años, pero no es clara en indicar si es a partir del otorgamiento del certificado; por lo tanto, se sugiere respetuosamente hacer la claridad e indicar si puede o no ser renovado o prorrogado, con el cumplimiento de requisitos.</p>
	<p>Artículo 4. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	

Concepto Final:

El Ministerio del Trabajo brinda concepto favorable a la iniciativa legislativa, conforme se encuentra acorde con los postulados de generación de empleo y empleabilidad derivados de la promoción de incentivos a favor de la inclusión laboral de personas que se identifiquen como integrantes de comunidades

étnicas. Este postulado de inclusión desde el principio constitucional de igualdad y no discriminación resulta acorde con los principios que motivan la regulación derivada del Plan Nacional de Desarrollo “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, y el Proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”, que en la actualidad se debate en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.

Atentamente,



SORAYA PINO CANOSA
Jefe Oficina Asesora Jurídica (E)

Elaboró:

Maylie Contreras
Profesional
Especializado
DDFT

Revisó:

Juan
Escandón
Director
DDFT

Nicolás

Aprobó:

Edwin Palma Egea
Viceministro de
Relaciones Laborales
e inspección
Juan Nicolás
Escandón
Director
DDFT