

Bogotá D.C., Colombia., 09 de diciembre de 2024

	No. Radicado: 08SE202412000000059082
	Fecha: 2024-12-09 12:34:55 pm
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA	
Destinatario CONGRESO DE LA REPUBLICA	
Anexos: 0	Folios: 21
	
08SE202412000000059082	

Al responder por favor citar este número de radicado



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

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.

Asunto: Radicado 05EE202410000000078695 Solicitud de Concepto Proyecto de Ley No. 153 de 2024 Cámara oficio No. CSPCP.3.7.-644-24

1. TRÁMITE DEL PROYECTO DE LEY

Título del Proyecto de Ley "Por medio del cual se protegen los derechos de las personas trabajadoras del sector aeronáutico frente a las conductas de pasajeros disruptivos".

A. OBJETO: La presente ley tiene por objeto proteger los derechos de las personas trabajadoras del sector aeronáutico mediante la prevención, sanción y reparación de las conductas de pasajeros disruptivos, indisciplinados, perturbadores o insubordinados en el ámbito laboral del sector aeronáutico colombiano, incluyendo sanciones temporales para la restricción de movilidad a pasajeros disruptivos.

B. PONENTES: H.R. MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS, H.R JENNIFER PEDRAZA

C. NÚMERO DE ARTÍCULOS: DIEZ (10).

D. TEXTO BASE: Ponencia para primer debate

E. CONSIDERACIONES:

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

NÚMERO	ARTÍCULO	OBSERVACIONES
CAPITULO I		
1	<p>Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene por objeto proteger los derechos de las personas trabajadoras del sector aeronáutico mediante la prevención, sanción y reparación de las conductas de pasajeros disruptivos, indisciplinados, perturbadores o insubordinados en el ámbito laboral del sector aeronáutico colombiano, incluyendo sanciones temporales para la restricción de movilidad a pasajeros disruptivos.</p>	Sin observaciones
2	<p>Artículo 2º. Definiciones. Para los efectos de esta ley téngase en cuenta las Artículo definiciones contempladas en los Reglamentos Aeronáuticos de Colombia, RAC y en particular las siguientes:</p> <p>Persona disruptiva, indisciplinada, perturbadora o insubordinada: Un pasajero quien no respeta las normas de conducta en un aeropuerto o a bordo de una aeronave o que no respeta las instrucciones del personal de aeropuerto o de los miembros de la tripulación y que perturba el orden o la disciplina en el aeropuerto o a bordo de la aeronave, incluyendo conductas de agresión verbal o física en contra del personal aeronáutico, las autoridades y otros pasajeros. Estos pasajeros incurren en conductas tales como:</p> <p>A. Agresión, intimidación, amenaza o acto temerario intencional que pone en peligro el orden o la seguridad de las personas o los bienes.</p> <p>B. Agresión, intimidación, amenaza o interferencia en el desempeño de las funciones de un miembro de la tripulación o que disminuye</p>	Se evidencia que se ajusta a la normatividad, las definiciones están bien desarrolladas

	<p>la capacidad de éste para desempeñar dichas funciones.</p> <p>C. Acto temerario intencional o daño a una aeronave, su equipo o estructuras y equipo de atención que ponen en peligro el orden y la seguridad operacional de la aeronave o la seguridad de sus ocupantes.</p> <p>D. Comunicación de información que se sabe que es falsa, poniendo con ello en peligro la seguridad operacional de una aeronave en vuelo, y</p> <p>E. Desobediencia de órdenes o instrucciones legítimas impartidas con la finalidad de realizar operaciones seguras, ordenadas o eficientes.</p> <p>Cultura del vuelo: Conjunto de costumbres y conocimientos que permiten garantizar los derechos de las personas trabajadoras del sector aeronáutico como estrategia para que el servicio público de transporte aéreo se preste en condiciones dignas y de calidad, el cual se construye con base en las normas y prácticas de los distintos actores tales como personal aeronáutico, empresas, autoridades aeronáuticas, autoridades estatales y pasajeros.</p>	
3	<p>Artículo 3º. Enfoque Diferencial y de Género. El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características y necesidades particulares en razón de su edad, etnia, género, orientación sexual y situación de discapacidad. Por tal razón, las medidas preventivas, sancionatorias y reparadoras para proteger los derechos de las personas trabajadoras del sector aeronáutico frente a las conductas de pasajeros disruptivos, indisciplinados,</p>	<p>Desde el Ministerio del Trabajo consideramos un ejercicio valioso que se haya incluido un enfoque diferencial y de género en el presente proyecto de ley. Lo anterior se enmarca en lo que han venido insistiendo las altas cortes frente a la aplicación de una</p>



	<p>perturbadores o insubordinados contarán con dicho enfoque.</p>	<p>perspectiva de género en las decisiones administrativas y el accionar judicial.</p>
<p>4</p>	<p>Artículo 4º. Régimen sancionatorio. Modifíquese el artículo 55 de la Ley 105 de 1993 que quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 55. RÉGIMEN SANCIONATORIO. Corresponde a la Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil, sancionar administrativamente a los particulares, personas naturales o jurídicas relacionadas con el sector, por la violación de los reglamentos aeronáuticos y las demás normas que regulan las actividades del sector aeronáutico.</p> <p>Las sanciones aplicables son: amonestación, multa hasta por cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales, suspensión, <u>restricciones temporales al servicio de transporte aéreo,</u> cancelación de licencias, matrículas o registros; suspensión de la utilización de bienes o servicios; suspensión o cancelación de permisos o cualquier autorización expedida por esta autoridad.</p> <p>Estas sanciones se aplicarán de acuerdo con la gravedad de la infracción, <u>su impacto en los estándares de seguridad, protección y derechos de</u></p>	<p>Se sugiere, delimitar la tipificación de las conductas, entendiendo que el Congreso de la República es quien en principio tiene la función de realizar dicha delimitación y no dejar tan amplio el criterio de la autoridad administrativa.</p> <p>Igualmente recomendamos poder incluir taxativamente la destinación que tendrán los recursos.</p>

	<p><u>las personas trabajadoras del sector aeronáutico. Las sanciones</u> podrán imponerse acumulativamente y agravarse con la reincidencia.</p> <p>Las sanciones se aplicarán previo traslado de cargos al inculpado, quien tendrá derecho a presentar sus descargos y solicitar pruebas dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación. Contra la resolución sancionatoria sólo procede el recurso de reposición en efecto devolutivo, dentro de los cinco (5) días siguientes a su notificación.</p> <p>Cuando se trate de infracciones detectadas en flagrancia, cuya realización atente contra la seguridad aérea o aeroportuaria <u>o los derechos de las personas trabajadoras del sector aeronáutico,</u> a juicio de las autoridades aeronáuticas, se tomarán las medidas preventivas inmediatas que sean necesarias para neutralizar la situación de peligro creada por el infractor <u>y proteger a las personas trabajadoras del sector aeronáutico que pudieren verse afectadas. Estas medidas las cuales</u> pueden incluir la conducción y retiro de personas y bienes, para lo cual se contará con la colaboración de las autoridades policivas.</p> <p><u>Cuando se trate de</u></p>	
--	--	--

	<p><u>infracciones que puedan revestir las características de un delito, de inmediato, se tomarán las medidas necesarias para dar traslado de la noticia criminal a la Fiscalía General de la Nación, la Aeronáutica Civil queda facultada para reglamentar dicho procedimiento.</u></p> <p>PARÁGRAFO. El reglamento aeronáutico fijará los criterios para la imposición de las sanciones de que trata el presente artículo, <u>incluyendo un capítulo especial que agrupe la tipificación de las infracciones cometidas por personas</u></p> <p><u>indisciplinada</u> <u>s, perturbadoras,</u> <u>disruptivas</u> <u>o</u> <u>insubordinadas que atenten contra la dignidad de las personas trabajadoras del</u> <u>sector aeronáutico,</u> <u>la responsabilidad del infractor y el debido proceso.</u></p>	
5	<p>Artículo 5º. Restricciones temporales al servicio de transporte aéreo a personas disruptivas, insubordinadas, disciplinadas o perturbadoras. La Aeronáutica Civil queda facultada para imponer sanciones principales que contemplen límites temporales al transporte aéreo de personas disciplinadas, perturbadora</p>	Sin observaciones

	<p>s, disruptivas o insubordinadas cuando se trate de conductas que atenten contra la dignidad de las personas trabajadoras del sector aeronáutico y la seguridad operacional.</p> <p>La reglamentación que expida la Aeronáutica Civil podrá contemplar sanciones que limiten temporalmente el transporte aéreo de personas disruptivas, indisciplinadas, perturbadoras o insubordinadas, límite que no podrá ser superior a doce (12) meses. La reglamentación definirá los casos en los que no se puedan imponer sanciones por razones de fuerza mayor que recaigan sobre los pasajeros.</p> <p>Parágrafo: La Aeronáutica Civil reglamentará el procedimiento mediante el cual el transportador pueda cancelar el contrato de transporte o no celebrar nuevos contratos, de inmediato o durante los tres (3) días siguientes, a las personas indisciplinadas, perturbadoras, disruptivas o insubordinadas.</p>	
6	<p>Artículo 6º. Reconocimiento de afectaciones susceptibles de reparación a las personas trabajadoras del sector aeronáutico víctimas de pasajeros disruptivos, indisciplinados, perturbadores o insubordinados. Las empresas de aviación civil y aquellas que oferten o intermedien en la compra venta de tiquetes aéreos deberán indicar a las personas, que los adquieran, que quedan sujetas a la aplicación de las sanciones previstas en la presente ley, además de las obligaciones</p>	<p>Consideramos importante que se haya incluido un artículo que permita abordar la reparación a las personas trabajadoras que se ven afectadas por este tipo de comportamientos.</p>

	<p>propias de la normatividad comercial y aeronáutica pertinente. Lo anterior deberá constar en el contrato de transporte aéreo.</p>	
7	<p>Artículo 7 Cláusulas contractuales sobre pasajeros disruptivos indisciplinados, perturbadores o insubordinados. Las afectaciones económicas, físicas o psicológicas para las personas trabajadoras del sector aeronáutico serán reparadas por los pasajeros que incurran en actos disruptivos, indisciplinados, perturbadores o insubordinados. Para ello, la resolución de sanción que profiera la Aeronáutica Civil deberá identificar la existencia de este tipo de afectaciones con base a lo probado en el proceso sancionatorio, sin perjuicio de las acciones civiles que las personas trabajadoras, empresas, autoridades u otros pasajeros puedan adelantar en contra de los pasajeros disruptivos, indisciplinados, perturbadores o insubordinados</p>	Sin observaciones
8	<p>Artículo 8º. Procedimientos ágiles, abreviados para la denuncia de conductas disruptivas, indisciplinadas, perturbadoras o insubordinadas. Dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, la autoridad aeronáutica, en conjunto con la Policía Nacional y la Fiscalía General de la Nación, establecerán</p>	Sin observaciones

	<p>mecanismos ágiles o abreviados para que las personas trabajadoras del sector aeronáutico puedan denunciar los casos de afectaciones ocurridas por pasajeros disruptivos, indisciplinados, perturbadores o insubordinados, procedimiento que se podrá adelantar en los aeropuertos.</p> <p>Estos mecanismos también contemplarán la facultad para que las empresas, autoridades y operadores alleguen las denuncias en representación de las personas trabajadoras del sector aeronáutico cuando por motivos de la prestación del servicio estas personas tengan que continuar con la operación y no puedan interrumpir sus actividades para acudir a los canales de denuncia</p>	
	<p>Artículo 9º. Política pública de la cultura del vuelo. Dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, la Aeronáutica Civil diseñará, en articulación con el Ministerio del Transporte, la Defensoría del Pueblo, el Ministerio del Trabajo, la Superintendencia de Transporte, las organizaciones sindicales y compañías presentes en el sector aeronáutico, la política pública de la cultura del vuelo, que promueva el mejoramiento en la prestación del servicio, prevenga, atienda y repare las conductas indisciplinadas, insubordinadas, perturbadoras y disruptivas, así como que incentive al uso mecanismos alternativos de reparación de conflictos e identifique las distintas responsabilidades de los actores en el sector. Esta política deberá contemplar el</p>	Sin comentarios

10	Artículo 10°. Vigencia. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.	Respecto de lo aquí enunciado, es pertinente señalar que las normas deben indicar de manera expresa aquellas que pretenden modificar, lo que no se observa en la presente disposición.
----	---	--

Observaciones Finales:

3. MARCO CONSTITUCIONAL Y LEGAL

3.1. Marco Internacional

El proyecto de ley examinado destaca en la exposición de motivos los siguientes instrumentos normativos:

En relación con los pasajeros disruptivos, indisciplinados, perturbadores o insubordinados en la modalidad aérea.

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer

Mediante la Resolución 48 de 2014 de la Asamblea General, que se refiere a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se define la violencia hacia las mujeres, la cual está prohibida en el ámbito laboral. Además, se insta a implementar sanciones penales, civiles y administrativas con un enfoque preventivo, así:

“Artículo 2

Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: ...

b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada.

(...)

Artículo 4



Trabajo

d) *Establecer, en la legislación nacional, sanciones penales, civiles, laborales y administrativas, para castigar y reparar los agravios infligidos a las mujeres que sean objeto de violencia; debe darse a éstas acceso a los mecanismos de la justicia y, con arreglo a lo dispuesto en la legislación nacional, a un resarcimiento justo y eficaz por el daño que hayan padecido; los Estados deben además informar a las mujeres de sus derechos a pedir reparación por medio de esos mecanismos;*

f) *Elaborar, con carácter general, enfoques de tipo preventivo y todas las medidas de índole jurídica, política, administrativa y cultural que puedan fomentar la protección de la mujer contra toda forma de violencia, y evitar eficazmente la reincidencia en la victimización de la mujer como consecuencia de leyes, prácticas de aplicación de la ley y otras intervenciones que no tengan en cuenta la discriminación contra la mujer (...)*"

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

En sus artículos 7 y 16, se establece que los Estados Parte deben implementar medidas para erradicar la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, lo que incluye la igualdad ante la ley, la gobernanza y la política, el entorno laboral y otras áreas de la vida pública y social (art. 7-16).

Por otro lado, en la Recomendación General núm. 19, la CEDAW define el acoso sexual como:

"Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o, de hecho. Este tipo de conducta puede ser negativa y podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil"

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

En el párrafo 178, se establece que el acoso sexual constituye una forma de discriminación y violencia contra las mujeres. Se exige a diversos actores, como los gobiernos, los empleadores, la sociedad civil y los sindicatos, que aseguren que los Estados promulguen y apliquen leyes contra el acoso sexual. Además, se insta a los empleadores a desarrollar políticas y estrategias para combatir este problema.

Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) y Convenio 169 sobre pueblos indígenas y tribales de la OIT



Trabajo

Tal como se establece en la exposición de motivos del proyecto de ley, a través del Convenio 111 de la OIT, en su artículo 2, se establece que:

"Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto."

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha afirmado que el acoso sexual se considera una forma de discriminación sexual, tal como se establece en el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (Núm. 111) y en el Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales (Núm. 169), que prohíbe explícitamente el acoso sexual en el entorno laboral.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el acoso tiene un efecto perjudicial en el ámbito laboral, ya que socava la igualdad en el trabajo y afecta la integridad, dignidad y bienestar de los trabajadores. Esto, a su vez, repercute negativamente en las empresas, debilitando las bases necesarias para establecer relaciones laborales saludables y afectando la productividad (OIT, 2003).

Convenio 190 sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo de la OIT

El Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206 establecen un marco legal para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el entorno laboral, abarcando tanto el sector público como el privado, definiendo la violencia y el acoso en los siguientes términos:

"a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual..."

Se puede deducir que las acciones de pasajeros disruptivos, molestos, desobedientes o indisciplinados constituyen actos de violencia y acoso hacia los trabajadores del sector aeronáutico. Por ello, es crucial implementar medidas, como las que se proponen en este proyecto de ley, para prevenir y sancionar efectivamente tales conductas.

El Convenio presenta las siguientes características:

Alcance de aplicación: El Convenio 190 abarca a todos los trabajadores, incluidas las personas en formación, aprendices, trabajadores migrantes y quienes buscan empleo.

Responsabilidades de los empleadores: Este Convenio establece que los empleadores deben asegurar un entorno laboral seguro y saludable que prevenga la violencia y el acoso. También deben tomar medidas para prevenir, proteger y abordar estos problemas.

Protección de los denunciantes: El Convenio 190 subraya la necesidad de proteger a quienes denuncian casos de violencia y acoso, garantizando que no sufran represalias ni discriminación por haber presentado una queja.

Conciliación y remedios: Se destaca la importancia de ofrecer mecanismos de conciliación y soluciones efectivas para las víctimas de violencia y acoso, lo que incluye procedimientos internos para denuncias, investigaciones imparciales y acceso a recursos legales y servicios de apoyo.

La Recomendación 206 de la OIT complementa el Convenio 190 al ofrecer directrices prácticas para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el trabajo.

Algunos puntos clave de esta Recomendación son:

Principios fundamentales: Los miembros deben adoptar un enfoque inclusivo e integrado que considere las cuestiones de género al tratar la violencia y el acoso en el trabajo.

Igualdad y no discriminación: Las leyes y políticas nacionales sobre violencia y acoso deben alinearse con los instrumentos de la OIT relacionados con la igualdad y la no discriminación.

Compensación: Las víctimas de violencia y acoso en el ámbito laboral deben tener acceso a compensaciones por lesiones psicosociales, físicas o cualquier enfermedad que les impida trabajar.

Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer - Convención de Belém do Pará de 1994

La Convención reafirma el derecho de las mujeres a no ser víctimas de violencia, lo que incluye el acoso sexual en el trabajo o en cualquier otro ámbito. Esta Convención demanda a los Estados que establezcan normas legales para proteger a las mujeres del acoso y otras formas de violencia. En particular, su artículo 2 establece que el acoso sexual en el entorno laboral se considera una forma de violencia contra la mujer.



Trabajo

A su vez, tal como se enuncia en la exposición de motivos del proyecto de ley analizado, en su artículo 1, puntualiza:

"Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado."

Definición que se complementa con su artículo 2 en virtud del cual se puntualizan las conductas consideradas como violencia contra la mujer:

(...) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar(...)"

3.2. Marco Legal

Ley 1801 del 29 de julio de 2016 - Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana

El Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana otorga a la autoridad policial la capacidad de intervenir ante la presencia de pasajeros disruptivos, indisciplinados, perturbadores o insubordinados en un aeropuerto o en una aeronave. Además, si el piloto identifica un comportamiento que va en contra de la convivencia, puede asumir temporalmente funciones de autoridad policial para luego entregar al pasajero problemático a las autoridades competentes.

En este contexto, el artículo 146 de la Ley 1801 de 2016 señala lo siguiente:

"Comportamientos contrarios a la convivencia en los sistemas de transporte motorizados o servicio público de transporte masivo de pasajeros. Los siguientes comportamientos son contrarios a la convivencia en los sistemas de transporte público colectivo e individual de pasajeros y por lo tanto no deben efectuarse:

- 1. Realizar o permitir el control informal de los tiempos durante el rodamiento del vehículo, mientras se encuentran estos en circulación.*
- 2. Impedir el ingreso o salida prioritaria a mujer embarazada, adulto mayor, persona con niños o niñas, o personas con discapacidad.*
- 3. Transportar mascotas en vehículos de transporte público incumpliendo la reglamentación establecida para tales efectos por la autoridad competente.*

4. *Irrespetar la enumeración y los turnos establecidos en estos medios, así como el sistema de sillas preferenciales, y no ceder el lugar a otra persona por su condición vulnerable.*
5. *Agredir, empujar o irrespetar a las demás personas durante el acceso, permanencia o salida de estos.*
6. *Consumir alimentos, bebidas o derivados del tabaco o sustancias cuando estén prohibidas.*
7. *Evadir el pago de la tarifa, validación, tiquete o medios que utilicen los usuarios para acceder a la prestación del servicio esencial de transporte público de pasajeros, en cualquiera de sus modalidades.*
8. *Destruir, obstruir, alterar o dañar los sistemas de alarma o emergencia de los vehículos destinados al transporte público o sus señales indicativas.*
9. *Obstaculizar o impedir la movilidad o el flujo de usuarios en estos sistemas.*
10. *Poner en peligro la seguridad operacional de los sistemas de transporte masivo, colectivo o individual, aéreo, fluvial o terrestre, con los siguientes comportamientos:*
 - a. *Operar durante el vuelo o sus fases preparatorias, teléfonos móviles, radios transmisores o receptores portátiles, computadoras y demás equipos electrónicos, que puedan interferir con los sistemas de vuelo, comunicaciones o navegación aérea, contrariando las indicaciones de la tripulación;*
 - b. *Transitar, sin autorización de la autoridad aeronáutica, por las pistas de los aeropuertos, rampas o calles de rodaje;*
 - c. *Introducir, sin autorización de las autoridades aeronáuticas, bienes muebles a las pistas, rampas o calles de rodaje de los aeropuertos;*
 - d. *Operar, sin autorización de la autoridad aeronáutica, vehículos aéreos ultralivianos en aeropuertos controlados, parapentes, aeromodelos, paracaídas, cometas tripuladas o no, y demás artefactos de aviación deportiva cerca de las cabeceras de las pistas o dentro de sus zonas de aproximación;*
 - e. *Sustraer, o hacer mal uso de los chalecos salvavidas y demás equipos para la atención en los sistemas de transporte público;*

- f. Resistirse a los procesos de seguridad en los filtros de los sistemas de transporte público;*
- g. Introducir al medio de transporte cualquier sustancia o elemento que pueda poner en peligro la salud de los tripulantes y demás pasajeros;*
- h. Contravenir las obligaciones que se determinen en los reglamentos y/o manuales de uso y operación, que establezcan las autoridades encargadas al respecto;*
- 11. Perturbar en los medios de transporte públicos, la tranquilidad de los demás ocupantes mediante cualquier acto molesto;*
- 12. Ingresar y salir de las estaciones o portales por sitios distintos a las puertas designadas para el efecto.*
- 13. Alterar, manipular, deteriorar, destruir o forzar, las puertas de las estaciones o de los buses articulados, metro, tranvía, vehículo férreo, cable aéreo, o de los diferentes medios de transporte de los sistemas de servicio público urbano de transporte masivo de pasajeros, impedir su uso y funcionamiento normal, salvo en situaciones de emergencia.*
- 14. Omitir, por parte de las empresas prestadoras del servicio de transporte, el deber de mantener los vehículos de transporte público en condiciones de aseo óptimas para la prestación del servicio.*
- 15. Perturbar en los medios de transporte públicos, la tranquilidad de los demás ocupantes mediante cualquier acto obsceno.*
- 16. Irrespetar a las autoridades del sistema.*

Normatividad frente a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo

Dada la gravedad de la violencia y el acoso, que incluye el acoso sexual, y sus repercusiones en los derechos humanos, la legislación establece sanciones en el ámbito del derecho penal, laboral, disciplinario o policial, según el contexto y la gravedad de la situación. Se resaltan las siguientes normatividades.

Ley 1257 de 2008. *"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones."*



Trabajo

Dicha ley establece cuatro tipos de daños que pueden surgir de los episodios de violencia contra las mujeres:

- Daño psicológico: Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal.
- Daño o sufrimiento físico: Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona.
- Daño o sufrimiento sexual: Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas.
- Daño patrimonial: Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos o económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer.

Por su parte el artículo 2 de la ley define la violencia contra las mujeres en los siguientes términos:

"...Por violencia contra la mujer se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

(...)

Esta forma de violencia puede consolidarse en las relaciones de pareja, familiares, en las laborales o en las económicas."

Ley 1010 de 2006. *Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.*

- Define el acoso laboral: La ley proporciona una definición clara de acoso laboral, incluyendo tanto acciones directas como indirectas que crean un ambiente hostil en el trabajo.



Trabajo

- Responsabilidades del empleador: Establece que los empleadores deben implementar medidas para prevenir el acoso laboral y para investigar y sancionar adecuadamente los casos que ocurran en su empresa u organización.
- Procedimientos de denuncia: La ley establece procedimientos específicos que permiten a los trabajadores denunciar situaciones de acoso laboral, asegurando la confidencialidad y protección de quienes presenten las denuncias.
- Protección a la víctima: Prohíbe cualquier tipo de represalia o retaliación contra el trabajador que haya denunciado acoso laboral.
- Sanciones: Incluye sanciones para empleadores o trabajadores que incurran en acoso laboral, con el fin de desincentivar esta conducta y fomentar un ambiente laboral respetuoso.

Ley 2365 de 2024 *"Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones."*

ARTÍCULO 2°. DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL. *Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias, Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano - IETDH.*

(...)

ARTÍCULO 7° Ámbito de aplicación. *La presente ley es aplicable a todas las víctimas de acoso sexual, así como a las personas que cometen dichas conductas en el contexto laboral.*

Se entenderá que hacen parte del contexto laboral, independientemente de la naturaleza de la vinculación, las interacciones que tengan los trabajadores, agentes, empleadores, contratistas de prestación de servicios, pasantes, practicantes y demás personas que participen en el contexto laboral. Se presumirá que la conducta fue cometida en el contexto laboral cuando se realice en:



Trabajo

- a) *El lugar de trabajo o donde se desarrolle la relación contractual en cualquiera de sus modalidades, inclusive en los espacios públicos y privados, físicos y digitales cuando son un espacio para desarrollar las obligaciones asignadas, incluyendo el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo;*
- b) *Los lugares donde se cancela la remuneración fruto del trabajo o labor encomendada en cualquiera de las modalidades contractuales, donde se toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios dentro del contexto laboral;*
- c) *Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades;*
- d) *En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, incluidas las realizadas de forma digital o en uso de otras tecnologías;*
- e) *Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.*
- f) *En el alojamiento proporcionado por el empleador, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.*

En ningún caso, se entenderá que se debe acreditar algún tipo de relación laboral o contractual entre la víctima y la persona que cometa acoso sexual en el contexto laboral, como requisito para que los empleadores y las autoridades avoquen la competencia para investigar y dar cumplimiento a las disposiciones de la presente ley

(...)

Artículo 11. Obligaciones de los Empleadores. (...)

PARÁGRAFO 1. *Las empresas adoptarán en sus políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual, las obligaciones establecidas en el presente artículo. El cumplimiento de estas obligaciones será objeto de la inspección, vigilancia y control, por parte del Ministerio del Trabajo.*

PARÁGRAFO 2. *Las obligaciones señaladas en el presente artículo, deberán estar sujetas a los lineamientos establecidos en el Plan Transversal para la eliminación del acoso sexual, cuando este sea expedido por parte del Gobierno nacional. La no expedición del Plan mencionado no exime del cumplimiento de las obligaciones. (...)* "

4. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA DEL ARTÍCULADO DEL PROYECTO DE LEY OBJETO DE ESTUDIO

Esta cartera reconoce la importancia de avanzar en la mayor garantía de los derechos de las y los trabajadores del sector aeronáutico. Reconocemos además que este sector es de vital importancia para el desarrollo económico y social de nuestro país y que emplea una gran cantidad de personas trabajadoras.

Se valora de forma muy positiva la inclusión del enfoque diferencial y de género en el artículo 3, entendiendo que es fundamental poder abordar la prevención y atención de riesgos laborales desde esta perspectiva. Lo anterior, se explica aún más si se tiene en cuenta que históricamente las personas trabajadoras del sector aeronáutico han estado expuestas a una gran cantidad de riesgos laborales, dentro de los que se incluyen los riesgos psicosociales.

Este tipo de riesgos tienden a afectar en mayor medida a las mujeres, quienes se enfrentan a constantes situaciones de acoso por parte de clientes, compañeros de trabajo y superiores; sumado a lo anterior, las mujeres tienden a sufrir presión laboral derivada de la doble carga de trabajo que implican las tareas del hogar, entre otros factores de exposición a riesgos.

Desde el Ministerio de Trabajo hemos insistido en la necesidad de garantizar entornos seguros, libres de violencia y sin discriminación. En ese sentido, opinamos que un proyecto de ley que establece medidas para combatir los comportamientos disruptivos por parte de las y los pasajeros, tiene gran importancia para las personas trabajadoras que se exponen a estos comportamientos y consideramos pertinente el régimen de sanciones que se establece en dicho proyecto.

Igualmente, se considera importante la inclusión del artículo 6 frente a la reparación de las personas trabajadoras afectadas por comportamientos disruptivos. Este artículo se debe interpretar de forma conjunta con la normatividad establecida frente a las responsabilidades de las ARL y los empleadores para prevenir y atender este tipo de riesgos en los entornos laborales.

Desde esta cartera se considera apropiada la promoción de una cultura del vuelo en el marco de lo que establece el artículo 9 del Proyecto de ley, cultura que fomente entornos laborales seguros para las personas trabajadoras de este sector, que prevenga, atienda y repare las conductas indisciplinadas e incentive el uso de mecanismos alternativos de reparación de conflictos.

Finalmente, el Ministerio de Trabajo respalda el proyecto de Ley 153 de 2024 Cámara, *"Por medio del cual se protegen los derechos de las personas trabajadoras del sector aeronáutico frente a las conductas de pasajeros"*



Trabajo

disruptivos", al considerar que implementa medidas de prevención, atención y reparación desde una perspectiva diferencial y de género, promoviendo espacios de trabajo seguros y libres de violencia. Reiteramos la total disposición a seguir trabajando de la mano con las instituciones competentes, empleadores y sindicatos del sector para lograr un trabajo, digno, decente y libre de violencias para todos y todas.

Atentamente,

ANDRÉS FELIPE QUINTERO VALENCIA
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaboró:

Cristhian Augusto Polo Acosta
Contratista
Subdirección de Inspección

Revisó:

Magda Yaneth Alberto Cubillos
Asesora de Despacho

Aprobó:

Magda Yaneth Alberto Cubillos
Asesora de Despacho