Bogotá D.C., 30 de septiembre de 2025.

Doctor,

**JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA**

Secretario General

Cámara de Representantes

E.S.D.

**Referencia:** Radicación de Proyecto de Ley.

En nuestra calidad de Congresistas del Honorable Congreso de la República, radicamos el presente Proyecto de Ley que busca reconocer, garantizar y fortalecer las condiciones laborales, salariales y bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

De tal forma, ponemos a consideración del Congreso de la República este proyecto para iniciar el trámite correspondiente y cumplir con las exigencias dictadas por la Ley. Adjunto original en formato digital PDF con firmas y una copia en formato Word.

De los Honorables Congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ**  Representante a la Cámara por Antioquia  Pacto Histórico. | **CRISTÓBAL CAICEDO ANGULO**  Representante a la Cámara por el Valle del Cauca  Pacto Histórico |
| **ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO**  Representante a la Cámara por Nariño  Coalición Pacto Histórico | **JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO**  Representante a la Cámara por el Cauca  PACTO HISTÓRICO |
| **LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO**  Representante a la Cámara por Huila  Pacto Histórico |  |

**PROYECTO DE LEY NÚMERO \_\_\_\_ DE 2025 CÁMARA**

***“Por medio de la cual se establecen medidas para el fortalecimiento de las condiciones laborales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y se dictan otras disposiciones”***

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA**

**Artículo 1.** **Objeto de la ley.** La presente ley tiene por objeto reconocer, garantizar y fortalecer las condiciones laborales, salariales y bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), en atención a la relevancia de sus funciones en la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, promoviendo la equidad salarial y calidad del servicio.

**Artículo 2. Asignación salarial.** Los servidores públicos que desempeñan funciones como profesionales biopsicosociales en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, incluyendo psicólogos, trabajadores sociales, nutricionistas y profesionales de desarrollo de familia tendrán derecho a percibir una asignación básica mensual correspondiente al grado más alto del nivel profesional de la planta de personal del ICBF, conforme al régimen salarial y prestacional vigente.

**Artículo 3. Evaluación de riesgos laborales.** El Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, realizará de manera periódica una evaluación integral de los riesgos psicosociales, laborales y de seguridad a los que están expuestos los profesionales biopsicosociales, con el fin de identificar factores de riesgo y formular planes de acción que garanticen ambientes laborales seguros, saludables y acordes con la naturaleza de las funciones desempeñadas.

**Artículo 4. Capacitación y actualización profesional.** El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar garantizará la capacitación continua y especializada de los profesionales biopsicosociales, en coherencia con las funciones y retos propios de sus cargos, fomentando el aprendizaje permanente, la actualización normativa y técnica, y el fortalecimiento de competencias para mejorar la atención integral a la población beneficiaria.

**Artículo 5. Calificación en el Sistema General de Riesgos.** El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, realizará una revisión exhaustiva del nivel de riesgo en el que se encuentran los trabajadores biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, considerando los factores de riesgo asociados a la atención presencial en los Centros Zonales y fuera de ellos, así como las condiciones particulares de seguridad, vías de acceso, costumbres e idiosincrasias de cada territorio.

**Artículo 6. Fortalecimiento de equipos interdisciplinarios.** El Gobierno Nacional, a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, garantizará el fortalecimiento de los equipos interdisciplinarios de las Defensorías de Familia mediante la provisión de infraestructura adecuada, espacios dignos, recursos técnicos y tecnológicos que permitan una atención personalizada por profesional, en condiciones acordes con la población objeto de atención.

**Artículo 7. Plan de Bienestar Social e Incentivos.** El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar asegurará el estricto cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos anual, garantizando que todos los servidores, incluidos los profesionales biopsicosociales, tengan acceso equitativo a los beneficios y programas establecidos, implementando mecanismos de seguimiento y evaluación para medir la efectividad de dichas iniciativas en la mejora de la calidad de vida laboral. Para tal fin el Departamento Administrativo de la Función Pública, en conjunto con las entidades correspondientes, inicie el trámite para la creación de un Día Nacional en reconocimiento y homenaje a los profesionales biopsicosociales del ICB**F**, como un acto institucional que visibilice y celebre su trabajo en pro de la protección integral de los niños, niñas y adolescentes en Colombia.

**Artículo 8. Vinculación de personal supernumerario y contratistas.** El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar gestionará de manera oportuna la vinculación de personal supernumerario y contratistas para suplir vacancias temporales generadas por licencias, vacaciones o ausencias justificadas, conforme a lo dispuesto en el Artículo 83 del Decreto Ley 1042 de 1978.

La vinculación de personal supernumerario se realizará en un plazo máximo de dos (2) días hábiles para quienes ya hayan prestado servicios previamente, y de cuatro (4) días hábiles para nuevos vinculados, a fin de garantizar la continuidad y calidad del servicio.

**Artículo 9. Monitoreo y evaluación.** El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, realizará un seguimiento anual al impacto financiero, social y operativo de las medidas adoptadas en virtud de esta ley, incluyendo la evaluación de la equidad salarial, las condiciones laborales, el bienestar del talento humano y la calidad del servicio prestado por el ICBF.

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

De los Honorables Congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ**  Representante a la Cámara por Antioquia  Pacto Histórico. | **CRISTÓBAL CAICEDO ANGULO**  Representante a la Cámara por el Valle del Cauca  Pacto Histórico |
| **ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO**  Representante a la Cámara por Nariño  Coalición Pacto Histórico | **JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO**  Representante a la Cámara por el Cauca  PACTO HISTÓRICO |
| **LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO**  Representante a la Cámara por Huila  Pacto Histórico |  |

**PROYECTO DE LEY NÚMERO \_\_\_\_ DE 2025 CÁMARA**

*“Por medio de la cual se establecen medidas para el fortalecimiento de las condiciones laborales y de bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y se dictan otras disposiciones”*

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

1. **OBJETO DEL PROYECTO**

La presente ley tiene por objeto reconocer, garantizar y fortalecer las condiciones laborales, salariales y bienestar de los profesionales biopsicosociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), en atención a la relevancia de sus funciones en la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, promoviendo la equidad salarial y calidad del servicio.

1. **CONTENIDO DEL PROYECTO**

La presente iniciativa consta de diez (10) artículos de la siguiente manera:

Artículo 1: Objeto de la ley.

Artículo 2: Asignación salarial de los biopsicosociales del ICBF

Artículo 3: Evaluación de los biopsicosociales del ICBF

Artículo 4: Capacitación y actualización profesional de los biopsicosociales del ICBF

Artículo 5: Calificación en el sistema general de riesgos laborales de los biopsicosociales del ICBF

Artículo 6: Fortalecimiento de equipos interdisciplinarios

Artículo 7: Plan de Bienestar e incentivos

Artículo 8: Vinculación de supernumerarios y contratistas

Artículo 9: Monitoreo y evaluación

Artículo 10: Vigencia

1. **MARCO NORMATIVO**

**Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia:** Este artículo reconoce el trabajo como un derecho fundamental y una obligación social. En consecuencia, dispone que el mismo debe gozar de la especial protección del Estado, garantizando condiciones dignas y justas para quienes lo ejercen.

**Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.** Este artículo establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con base en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad. Además, promueve la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para cumplir adecuadamente con los fines del Estado, y la administración pública debe tener un control interno según lo que establezca la ley.

**El Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.** Establece que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo, el cual debe tener en cuenta los siguientes principios mínimos fundamentales:

* Igualdad de oportunidades para los trabajadores.
* Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo
* Estabilidad en el empleo.
* Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
* Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
* Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
* Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales: La realidad de la relación laboral prevalece sobre las formalidades contractuales.
* Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
* Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
* El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

El artículo 53 de la Constitución y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, como la Sentencia C-665 de 1998, el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establece que la verdadera naturaleza de la relación laboral prevalece sobre las formalidades contractuales.

**Artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo:** Establece el principio de *"a trabajo de igual valor, salario igual"*. Este principio se basa en tres elementos fundamentales para determinar si dos trabajos son iguales y, por lo tanto, merecen el mismo salario:

* Igualdad de cargo o posición: Ambos trabajadores deben desempeñarse en el mismo puesto o cargo.
* Igualdad de jornada: La duración y horario de trabajo deben ser similares.
* Igualdad de condiciones de eficiencia: Ambos trabajadores deben demostrar un nivel similar de eficiencia y calidad en su desempeño laboral.

Además, el artículo 143 prohíbe establecer diferencias salariales basadas en edad, género, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales. Cualquier trato diferenciado en materia salarial se presume injustificado hasta que el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación

**El Artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo (CST):** Establece el principio de normas más favorables. Este principio indica que, en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. Además, la norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

**Ley 1098 de 2006 (Código de la Infancia y la Adolescencia):** Esta ley tiene como objetivo establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes. Se enfoca en garantizar sus derechos fundamentales y prevalecer estos sobre cualquier otro derecho en caso de conflicto. La ley también establece la corresponsabilidad del Estado, la sociedad y la familia en la atención y protección de esta población.

**Artículo 79 de la Ley 1098 de 2006:** Establece que las Defensorías de Familia son dependencias del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar de naturaleza multidisciplinaria. Estas defensorías están encargadas de prevenir, garantizar y restablecer los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes. Además, se menciona que las Defensorías contarán con equipos técnicos interdisciplinarios que incluyen, entre otros, psicólogos, trabajadores sociales, profesionales en desarrollo familiar y nutricionistas. Los conceptos emitidos por los integrantes de estos equipos tienen el carácter de dictámenes periciales

**Decreto Ley 770 de 2005:** Establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

**El Decreto 1083 de 2015**: Instrumento jurídico colombiano que compila y unifica las normas reglamentarias del sector de la función pública.

**Decreto Ley 785 de 2005:** Por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos, así como las funciones y requisitos generales para los empleos públicos en las entidades territoriales. Este decreto se basa en las facultades extraordinarias otorgadas por la Ley 909 de 2004.

**Resolución No. 3307 de 2024,** Por el cual se establecen medidas para el fortalecimiento de las Defensorías de Familia del ICBF.

Concepto 012161 de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se precisa que para los empleos públicos del nivel profesional se pueden aplicar las equivalencias previstas en el artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015.

Sentencia C-168 de 1995 y la sentencia T-088 de 2018 emitidas por la Corte Constitucional, que subrayan que los derechos laborales deben ser interpretados de manera que favorezcan al trabajador y resguarden su bienestar.

**Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):**

* **Convenio 100:** Convenio sobre igualdad de remuneración. Este convenio establece el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Aunque se centra en la igualdad de género, su principio fundamental puede aplicarse a otros casos de discriminación salarial.
* **Convenio 111:** Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. Este convenio prohíbe cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o menoscabar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
* **Convenio 150: Convenio sobre la administración del trabajo.** Este convenio establece que los Estados miembros deben adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, incluyendo la igualdad salarial.

**Otros instrumentos internacionales:**

* Declaración Universal de Derechos Humanos: El artículo 23 de esta declaración establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
* Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: El artículo 7 de este pacto reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo justas y favorables, que le aseguren en particular: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna índole.

1. **INTRODUCCIÓN**

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) desempeña un papel crucial en la protección y promoción de los derechos de los niños, niñas y adolescentes (NNA) y sus familias en Colombia. Este organismo no solo se encarga de atender a NNA y sus familias en situaciones de vulnerabilidad, sino que también promueve programas de prevención y bienestar familiar. En este contexto, los trabajadores sociales, psicólogos y nutricionistas son pilares esenciales para el cumplimiento de estos objetivos, enfrentando diariamente retos complejos que demandan una sólida formación académica, experiencia profesional y una dedicación excepcional.

Las funciones de estos profesionales son diversas y abarcan desde la formulación de planes de acción hasta la atención de peticiones y consultas técnicas. Cada uno debe realizar un análisis profundo de las realidades sociales, culturales, económicas, nutricionales y psicológicas que afectan a los NNA y sus familias. Esta labor trasciende la aplicación de conocimientos técnicos, pues requiere también habilidades interpersonales, empatía y una capacidad constante para gestionar situaciones emocionalmente complejas. La atención integral que brindan exige un compromiso que supera el horario laboral convencional, lo que incrementa significativamente su carga de trabajo.

Además, estos profesionales son responsables de verificar el cumplimiento de los derechos de los NNA, conforme a la Ley 1878 de 2018, que modifica el artículo 52 de la Ley 1098 de 2006. Para ello, deben proponer y articular acciones con el ICBF y otras entidades del Sistema Nacional de Bienestar Familiar (SNBF), con el fin de asegurar el restablecimiento de derechos en casos de vulneración, inobservancia o amenaza. Esta labor es crucial en un país donde muchos niños, niñas y adolescentes enfrentan condiciones adversas. Sin embargo, la naturaleza de los casos atendidos genera altos niveles de frustración, debido a las limitaciones en los recursos disponibles y en la capacidad del sistema para responder adecuadamente a las necesidades identificadas. La gestión constante de orientaciones, inconformidades y otras solicitudes por parte de las familias exige habilidades excepcionales en comunicación y resolución de conflictos.

El marco normativo que regula la actuación del ICBF destaca la relevancia del trabajo realizado por estos profesionales. La Ley 1098 de 2006, por ejemplo, establece el Sistema Nacional de Bienestar Familiar como un conjunto articulado de instituciones públicas y privadas encargadas de garantizar los derechos fundamentales de los NNA. En este sentido, es imperativo reconocer que la labor de nutricionistas, trabajadores sociales y psicólogos no solo es técnica, sino también profundamente humana. Su trabajo contribuye directamente a la construcción de una sociedad más justa e inclusiva.

Una nivelación salarial no solo representaría un reconocimiento justo a la labor de estos profesionales, sino que también permitiría atraer y retener talento altamente calificado dentro del ICBF. La competitividad del mercado laboral exige que las condiciones salariales estén en consonancia con las responsabilidades asumidas. Ajustar los salarios conforme a las exigencias del cargo promovería la equidad y el reconocimiento del valor de su trabajo.

En conclusión, la complejidad de las funciones desempeñadas por los trabajadores sociales, psicólogos y nutricionistas del ICBF, junto con su alta carga laboral y las exigencias emocionales inherentes a su labor, justifican plenamente un ajuste salarial. Este proyecto de ley no solo busca dignificar el trabajo de estos profesionales, sino también garantizar la sostenibilidad y calidad de los servicios ofrecidos a la población más vulnerable del país. Invertir en el bienestar laboral de quienes trabajan por el bienestar familiar es, sin duda, una inversión en el futuro de Colombia.

Con la aplicación de la ley 2126 de 2021, donde las comisarías de familia dejan de atender los casos de violencia sexual, las defensorías de familia pasaron a asumir esta carga laboral, sin que se aumentara de forma significativa la planta de personal, generando una alta demanda en los casos atendidos, y por ende el aumento de estrés laboral, y enfermedades mentales en el personal biopsicosocial del instituto.

1. **JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY**

Este proyecto de ley tiene como objetivo establecer un equilibrio entre las necesidades del servicio público y los derechos de los servidores públicos, en concordancia con el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia. Uno de sus principios fundamentales es la aplicación del principio de igualdad salarial, consagrado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece que a igual trabajo debe corresponder igual salario.

Sin embargo, este principio no se aplica de manera efectiva en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), donde se evidencian notables desajustes salariales entre profesionales que desempeñan funciones similares, pero pertenecen a distintos grados salariales. Por ejemplo, algunos empleados ubicados en el grado 19 realizan las mismas labores que aquellos en el grado 9, pero perciben casi el doble de remuneración.

Aunque esta disparidad ha sido respaldada por la Comisión Nacional a través de una estructura de grados diferenciados, dicha justificación no garantiza una verdadera equidad salarial. Esta situación genera discriminación y desigualdad entre los trabajadores. A pesar de estas brechas, los servidores públicos del ICBF continúan desempeñando sus funciones con compromiso y dedicación, velando por el bienestar de los niños, niñas, adolescentes y sus familias.

La relevancia de la labor desempeñada por los servidores públicos con formación en disciplinas biopsicosociales se fundamenta en la naturaleza técnica y pericial de sus funciones, las cuales son esenciales para el cumplimiento de los fines misionales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). En el marco de la carrera administrativa, estos profesionales suman un total de 3.949 servidores públicos a nivel nacional, distribuidos de la siguiente manera: 46 profesionales en desarrollo familiar, 1.572 trabajadores sociales, 717 nutricionistas y 1.614 psicólogos.

Conforme al Lineamiento Técnico Administrativo de la Ruta de Actuaciones para el Restablecimiento de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (2016), y en armonía con lo dispuesto en la Ley 1098 de 2006 —Código de Infancia y Adolescencia—, las intervenciones realizadas por estos profesionales tienen la calidad de dictámenes periciales. En efecto, el artículo 79 de la citada ley establece que los informes elaborados por los integrantes del equipo técnico interdisciplinario, conformado por psicólogos, nutricionistas y trabajadores sociales, constituyen dictámenes periciales en el marco de los procesos administrativos de restablecimiento de derechos.

Adicionalmente, el artículo 100, parágrafo primero, de la misma ley, faculta a la autoridad administrativa para ordenar la elaboración de dictámenes periciales por parte del equipo técnico interdisciplinario o de alguno de sus miembros, cuando lo estime necesario para el esclarecimiento de los hechos objeto de análisis. Esta disposición normativa reafirma el carácter técnico, especializado y vinculante de las funciones ejercidas por los profesionales biopsicosociales en el ICBF, cuya labor resulta indispensable para garantizar el debido proceso y la protección integral de los derechos de la niñez y la adolescencia.

Conforme al ordenamiento jurídico colombiano, el dictamen pericial cumple dos funciones esenciales: en primer lugar, constituye un instrumento técnico y científico que permite al profesional abordar situaciones específicas con base en su conocimiento especializado; en segundo lugar, se configura como una prueba válida y pertinente dentro de los procedimientos judiciales o administrativos, aportando elementos de juicio relevantes para la toma de decisiones por parte de las autoridades competentes.

En este contexto, los equipos interdisciplinarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) desempeñan un papel determinante en los procesos de restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes, toda vez que los informes técnicos que elaboran —en calidad de dictámenes periciales— son fundamentales para la resolución de casos que involucran situaciones de vulneración de derechos. Esta función ha sido reconocida expresamente por la Ley 1098 de 2006, en sus artículos 79 y 100, y por el Lineamiento Técnico Administrativo de la Ruta de Actuaciones (2016), que establece el carácter pericial de las intervenciones realizadas por psicólogos, nutricionistas y trabajadores sociales.

Adicionalmente, el Código de Procedimiento Civil, en sus artículos 233 a 243, regula la figura de la peritación, señalando que esta procede cuando se requieren conocimientos técnicos, científicos o artísticos para verificar hechos de relevancia en un proceso. En consecuencia, el dictamen pericial no se limita a una labor técnica, sino que constituye un acto jurídico que exige una sólida formación profesional y un conocimiento especializado, como el que poseen los miembros del equipo interdisciplinario del ICBF.

Por lo tanto, resulta jurídicamente procedente y éticamente necesario reconocer que las funciones ejercidas por estos profesionales trascienden la atención social y se inscriben en el ámbito del peritaje técnico-científico. En virtud de ello, se propone la reclasificación del cargo de “profesional universitario” de grado 9 a grado 19, como mecanismo para valorar adecuadamente la complejidad, responsabilidad y especialización inherentes a las funciones que desempeñan en las defensorías de familia y demás dependencias del ICBF. Esta medida contribuiría a fortalecer la institucionalidad, garantizar la calidad de las intervenciones y dignificar el ejercicio profesional de quienes velan por la protección integral de la niñez y la adolescencia en Colombia.

Este proyecto de ley no se limita a la búsqueda de una nivelación salarial equitativa; también persigue la actualización de las condiciones laborales y la dignificación del ejercicio profesional de los trabajadores del área biopsicosocial, en el marco de las funciones que desempeñan dentro del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). El propósito fundamental es garantizar el reconocimiento formal de sus competencias técnicas y periciales, así como el respecto pleno de sus derechos laborales, conforme a los principios constitucionales de igualdad, dignidad humana y trabajo decente.

La nivelación salarial propuesta no solo responde a criterios de justicia material, sino que constituye una medida necesaria para fortalecer la calidad de los servicios prestados por el ICBF. Al reconocer el valor técnico, jurídico y social de las funciones ejercidas por psicólogos, nutricionistas, trabajadores sociales y profesionales en desarrollo familiar, se promueve un entorno laboral más justo, motivador y profesionalizado, lo cual redunda directamente en una atención más eficaz, oportuna y humana para los niños, niñas y adolescentes beneficiarios de los programas de protección.

En consecuencia, esta iniciativa legislativa se erige como un instrumento de transformación institucional, orientado a garantizar condiciones laborales acordes con la naturaleza especializada de las funciones, y a consolidar un modelo de atención integral que responda a los estándares constitucionales y legales en materia de protección de derechos fundamentales.

En cuanto a las condiciones laborales, es importante resaltar que los trabajadores biopsicosociales enfrentan altas cargas de trabajo, estrés laboral y condiciones de amenaza. Varios estudios han documentado el nivel de estrés al que se enfrentan los profesionales en el sistema de protección. En una revisión documental sobre la situación de salud física y mental de los trabajadores en los Sistemas de Protección Social a la Infancia y Adolescencia en América Latina y el Caribe (ALC), García (2021) analizó diecinueve estudios que revisan las categorías de salud de los trabajadores en este ámbito. Se identificaron factores de riesgo recurrentes, relacionados tanto con la naturaleza del trabajo como con factores externos, tales como el estrés, el síndrome de desgaste laboral, el agotamiento emocional, la despersonalización, la disminución de la autoeficacia, la ansiedad, la desmotivación laboral, las emociones displacenteras, la depresión y la traumatización vicaria.

La aparición de estos factores puede tener consecuencias perjudiciales para la seguridad, el bienestar y la salud de los trabajadores, afectando tanto su desempeño laboral como su vida personal. Estos factores se consideran riesgos psicosociales, que tienen el potencial de causar perjuicios psicológicos, sociales o físicos, y por ende, pueden deteriorar la salud mental y física de los profesionales que desempeñan funciones en la protección de la infancia y adolescencia.

Enríquez y Santacruz Betancourt (2023), en su estudio sobre las afectaciones socioemocionales de los trabajadores sociales del ICBF y las Comisarías de Familia, encontraron que estos profesionales experimentaron una carga emocional significativa derivada de su trabajo con dinámicas familiares complejas, como la violencia intrafamiliar, el abuso y el abandono infantil. Estos contextos generaron altos niveles de estrés y desgaste emocional. A través de su análisis, se evidenció que la exposición constante a estas situaciones difíciles provocó un agotamiento emocional prolongado, intensificado por las difíciles condiciones económicas y sociales de las familias atendidas.

Este desgaste no solo afectó la capacidad de los trabajadores para realizar intervenciones efectivas, sino que también repercutió negativamente en su salud mental y física. La investigación concluyó que las afectaciones emocionales no eran un fenómeno aislado, sino una consecuencia directa de las condiciones laborales y la falta de apoyo institucional. La carga emocional prolongada, sin medidas adecuadas de apoyo, resultó en un deterioro significativo de la salud mental de los trabajadores, afectando tanto su desempeño laboral como la calidad de las intervenciones realizadas con las familias.

Pérez A. C. y Pérez M. (2024) revisaron los riesgos asociados al estrés en los funcionarios del ICBF del Centro Zonal de Lorica. Los colaboradores de las defensorías y aquellos con contacto directo con los ciudadanos son los más expuestos a riesgos psicosociales, como la sobrecarga laboral, el trabajo bajo presión, los turnos de disponibilidad durante los fines de semana y los accidentes laborales. Mediante la aplicación del cuestionario de estrés de la Batería de Riesgo Psicosocial, emitido por el Ministerio del Trabajo, se identificaron factores de riesgo en los trabajadores. Los resultados revelaron que el 36% de los trabajadores presentaban síntomas psicoemocionales debido a las extensas jornadas laborales y la sobrecarga de trabajo diarias en el ICBF. Estos factores, junto con los riesgos psicológicos, constituyen las principales causas de enfermedades relacionadas con el trabajo.

En este contexto, cada centro zonal del país tiene una gran responsabilidad social, ya que el bienestar de los trabajadores es fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Para lograr un desempeño óptimo, es esencial que los empleados se encuentren en un buen estado físico y mental. Por ello, es crucial crear espacios laborales que garanticen condiciones adecuadas, que no comprometan la integridad física y psicológica de los trabajadores (p.43).

En relación con el impacto de un salario insuficiente, vinculado a la precariedad laboral, Lasso, Moncayo y Coral (2024) llevaron a cabo un estudio en el que identificaron diversas circunstancias que enfrentan los trabajadores sociales en el ejercicio de su profesión, tales como la tercerización laboral, los bajos salarios, las largas jornadas laborales y los efectos negativos en su salud mental derivados de la creciente precarización laboral. En conclusión, los autores señalaron la urgente necesidad de promover la agremiación profesional de los trabajadores sociales en el departamento de Nariño, con el fin de reivindicar condiciones de trabajo dignas, salarios justos y denunciar los hechos de precarización y flexibilización laboral presentes en instituciones públicas, privadas y del tercer sector.

La precarización de las condiciones laborales tiene un impacto directo en el bienestar subjetivo de los trabajadores sociales, dado el bajo nivel de satisfacción que genera la incapacidad de satisfacer sus necesidades básicas, necesarias para lograr un mínimo nivel de supervivencia. El bienestar subjetivo, en este contexto, se refiere a la evaluación integral que estos profesionales hacen de su calidad de vida, la cual abarca logros, experiencias, aspiraciones, aspectos emocionales, entre otros, y se vincula con la satisfacción que experimentan en relación con su bienestar material u objetivo (Jaramillo, 2016; Veenhoven, 1994).

La investigación también permitió conocer el estado de las condiciones laborales de los egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad Mariana entre los años 2015 y 2022. A nivel general, se constató que predominan los bajos salarios, a pesar de que en muchos casos los profesionales cuentan con formación de posgrado. Un hallazgo relevante fue la afectación a la salud mental de la mayoría de los encuestados y entrevistados, atribuida al estrés laboral. Asimismo, se evidenció que el salario percibido no alcanza para cubrir las necesidades básicas, lo que obliga a los profesionales de Trabajo Social a priorizar algunas necesidades por encima de otras, afectando de manera significativa su calidad de vida y su bienestar subjetivo.

Por lo tanto, este proyecto de ley busca no solo una nivelación salarial equitativa, sino también el reconocimiento de la experiencia profesional relacionada y el esfuerzo de los trabajadores biopsicosociales, para así garantizar la dignidad y el bienestar de los profesionales que desempeñan funciones clave en la protección de los derechos de la infancia y adolescencia.

En este sentido, es necesario que se realice un ajuste salarial u homologación de los profesionales universitarios, incluyendo nutricionistas, psicólogos y trabajadores sociales, y afines, de acuerdo con las equivalencias establecidas en el manual de funciones de la entidad. Este análisis se fundamenta en el principio de igualdad salarial contemplado en la Ley 1496 de 2011 y en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que a trabajo igual desempeñado en condiciones equivalentes debe corresponder un salario igual, sin distinciones por género, edad, raza, religión u otras características personales. Además, teniendo como claves de la interpretación del principio las condiciones de igualdad incluyendo: Igual cargo o posición, Igual jornada laboral e Iguales condiciones de eficiencia, responsabilidad e intensidad en el desempeño de sus funciones.

Es importante destacar que, aunque como ya se ha mencionado existen escalafones salariales establecidos, la nivelación no requiere demostrar condiciones de eficiencia laboral. El simple hecho de ocupar el mismo cargo y recibir una remuneración diferente justifica esta reclamación. Este sistema está regulado por el Decreto Ley 770 de 2005 y el Decreto 1083 de 2015, que establecen equivalencias para entidades del orden nacional y territorial.

Por tal razón, los requisitos para el ejercicio de los empleos en las entidades públicas deben estar claramente definidos en el manual específico de funciones y competencias laborales adoptado por el ICBF, conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 785 de 2005. Las equivalencias según este decreto permite que un título de posgrado en modalidad de especialización sea equiparable a dos años de experiencia profesional, tener título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, o terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional...”.

De acuerdo con el Concepto 012161 de 2023 del Departamento Administrativo de la Función Pública, se precisa que para los empleos públicos del nivel profesional se pueden aplicar las equivalencias previstas en el artículo 2.2.2.5.1 del Decreto 1083 de 2015, siempre que estén contempladas en el respectivo manual específico de funciones y competencias laborales adoptado por la entidad.

Este enfoque favorece la interpretación normativa en beneficio del trabajador, bajo el principio de favorabilidad, tal como lo indica el Código Sustantivo del Trabajo (CST) en su Artículo 21, así como la Constitución Política de Colombia en su Artículo 53 y las sentencias C-168 de 1995 y T-088 de 2018 emitidas por la Corte Constitucional.

Por otro lado, se debe unificar en el empleo profesional especializado, a los profesionales universitarios, según un estudio de ajuste salarial y homologación de las distintas disciplinas, que incluye a nutricionistas, psicólogos, trabajadores sociales y áreas afines. Esta medida responde a las equivalencias establecidas en el manual de funciones de la entidad, considerando la alta responsabilidad social y el riesgo psicosocial asociados a sus funciones, como la elaboración de informes periciales. Estos informes son fundamentales para la toma de decisiones que impactan directamente la situación jurídica de niños, niñas y adolescentes cuyos derechos han sido vulnerados, amenazados o ignorados, en el marco de un proceso de restablecimiento de derechos.

Es importante resaltar que, en el derecho laboral colombiano, el concepto de que la realidad de las funciones del trabajador es más importante que lo que está escrito para justificar el salario se basa en el principio de "primacía de la realidad". Este principio establece que la verdadera naturaleza de la relación laboral prevalece sobre las formalidades legales o contractuales.

La Corte Constitucional de Colombia ha reiterado este principio en varias sentencias, enfatizando que el legislador debe respetar la primacía de la realidad sobre la forma y no desconocer la naturaleza de las cosas.

Además, el Código Sustantivo del Trabajo y otras normas laborales colombianas refuerzan la idea de que las condiciones reales del trabajo deben ser consideradas al momento de determinar el salario y las prestaciones sociales. Esto significa que, aunque un contrato pueda describir funciones o responsabilidades de manera diferente a la realidad, lo que realmente importa es cómo se desempeña el trabajador en la práctica.

Por lo tanto, la normatividad que hace referencia a que la realidad de las funciones del trabajador es más importante que lo que está escrito para justificar el salario se basa en el principio de primacía de la realidad y en la jurisprudencia de la Corte Constitucional colombiana.

En el ICBF, profesionales en trabajo social, psicología y nutrición realizan las mismas funciones, pero reciben diferentes salarios. Según el artículo 53 de la Constitución y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, como la Sentencia C-665 de 1998, el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establece que la verdadera naturaleza de la relación laboral prevalece sobre las formalidades contractuales. Por lo tanto, es necesario analizar las condiciones reales de trabajo y garantizar que aquellos que realizan tareas similares reciban un trato salarial justo y equitativo, independientemente de su denominación contractual.

1. **MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIÓNAL INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR**

Diagrama, Aplicación, Chat o mensaje de texto

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

**Análisis de Resultados del Clima Organizacional – ICBF 2024**

El análisis del clima organizacional del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) en 2024 revela áreas críticas que requieren atención prioritaria. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes por dimensión evaluada:

**1. Gestión del Talento Humano (64%)**

Este resultado refleja una percepción moderadamente alta por parte de los funcionarios, especialmente en lo relacionado con inequidades salariales y el insuficiente reconocimiento al desempeño.

Los profesionales del área biopsicosocial, entre otros, han manifestado que las diferencias salariales no corresponden con las funciones efectivamente desempeñadas, lo cual afecta la motivación, el sentido de justicia interna y la permanencia del talento humano.

Además, la falta de mecanismos claros y efectivos para reconocer el mérito y los logros individuales o colectivos limita el desarrollo profesional y el compromiso institucional.

**2. Condiciones de Trabajo y Bienestar (63%)**

Este puntaje evidencia deficiencias en los recursos físicos y limitaciones en el apoyo al bienestar laboral.

Los espacios de trabajo inadecuados, la falta de herramientas tecnológicas y la sobrecarga laboral afectan directamente la salud física y mental de los funcionarios. Asimismo, los programas de bienestar institucional no están siendo percibidos como suficientes o efectivos para atender las necesidades reales del personal.

**3. Estrategia y Mejora Organizacional (73%)**

Aunque esta dimensión presenta el resultado más alto, aún se identifica una necesidad de fortalecer la comunicación de los objetivos institucionales.

Muchos funcionarios expresan desconocimiento o poca claridad sobre las metas estratégicas del ICBF, lo que dificulta la alineación de esfuerzos y la apropiación de los propósitos misionales.

Los resultados del Clima Organizacional 2024 del ICBF evidencian desafíos estructurales en materia de equidad, condiciones laborales y comunicación institucional. Abordar estas problemáticas de manera integral y participativa es fundamental para fortalecer el compromiso del talento humano, mejorar la calidad del servicio y avanzar hacia una cultura organizacional más justa, transparente y orientada al bienestar.

1. **COMPARACIÓN SALARIAL**

Dentro del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), se observa una situación en la que profesionales psicólogos, trabajadores sociales y nutricionistas, independientemente de su cargo (grado, escala y asignación básica mensual), a menudo realizan las mismas funciones. Esto plantea una necesidad imperiosa de revisión y ajuste salarial para garantizar la equidad y justicia en el reconocimiento de sus aportes. La normativa vigente, como la establecida en las escalas salariales del ICBF y los decretos salariales nacionales, debería ser la base para comparar y ajustar las compensaciones salariales según las funciones efectivamente realizadas por cada profesional.

La implementación de ajustes salariales no solo promueve la equidad interna, sino que también mejora la motivación y el desempeño de los empleados, contribuyendo así al cumplimiento efectivo de los objetivos del Instituto. Esto estaría alineado con las competencias y habilidades definidas para el talento humano en el ICBF, que incluyen el compromiso social, la capacidad de liderazgo y el trabajo en ambientes interdisciplinarios. Por lo tanto, es fundamental que el ICBF aborde esta situación para garantizar que todos los profesionales sean valorados adecuadamente por su contribución al bienestar de la infancia y adolescencia en Colombia.

La estructura actual de grados y escalas salariales del ICBF presenta inconsistencias que afectan la equidad interna. Profesionales con diferentes grados (por ejemplo, grado 9 frente a grado 19) realizan funciones equivalentes en campo, sin que exista una diferenciación objetiva en sus responsabilidades o resultados. Esta situación contradice el principio de igualdad salarial por trabajo de igual valor, establecido en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como evidencia se presenta una muestra de los compromisos laborales de un psicólogo grado 9 y uno grado 19, en el que se prueba que tiene las mismas funciones, con diferencias salariales.

Texto

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.

Además, al comparar estos cargos con funciones similares en otras entidades del Estado, como la Rama Judicial, se observa una diferencia significativa en la remuneración, a pesar de que las tareas de evaluación, acompañamiento y apoyo psicosocial son comparables. Esta disparidad genera desmotivación, afecta la retención del talento humano y limita la capacidad institucional para garantizar una atención de calidad.

Por tanto, se hace necesaria una revisión técnica de la escala salarial del ICBF, que contemple:

* La homologación de funciones y responsabilidades entre grados.
* La comparación con cargos equivalentes en otras entidades públicas.
* El reconocimiento del contexto territorial y los factores de riesgo asociados al ejercicio profesional.
* Una nivelación salarial justa y coherente no solo responde a un principio de equidad, sino que también fortalece el compromiso institucional, mejora el clima laboral y contribuye al cumplimiento efectivo de los objetivos del ICBF. Para justificar la nivelación salarial, es necesario realizar una comparación detallada de las funciones y remuneraciones actuales.

Los psicólogos y trabajadores sociales de las defensorías de familia del ICBF y un asistente social de la Rama Judicial realizan tareas similares en términos de evaluación y apoyo a las familias, por lo que sus salarios deberían reflejar la complejidad y el valor agregado de su trabajo. La escala salarial del ICBF debería ser revisada para asegurar que los ajustes salariales sean justos y equitativos, como se evidencia en la Tabla salarial rama Judicial y la tabla salarial empleados públicos para el caso, los profesionales universitarios grado 9.

1. **Tabla salarial 2025 de los empleados de la rama judicial:**

**Tabla

El contenido generado por IA puede ser incorrecto.**

1. **Tabla salarial decreto 611 de 2025:**

Por el cual se fijan las remuneraciones de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, y se dictan otras disposiciones.



1. **IMPACTO FISCAL**

El artículo 7 de la Ley 819 de 2003 estipula que se debe explicitar en la exposición de motivos de toda iniciativa legislativa el impacto fiscal que esta pueda tener. Ahora bien, el presente proyecto de ley no genera costos fiscales al Presupuesto General de la Nación ni a los presupuestos de las entidades territoriales al no contener ninguna medida que implique la ordenanza de gastos.

Sin perjuicio de lo anterior, se trae a colación los dicho sobre la materia por la Corte Constitucional. La **Sentencia C-502 de 2007** expresó que los requisitos establecidos en el artículo se constituyen como instrumentos de racionalización de la actividad legislativa, pero que no pueden limitar el ejercicio de la función legislativa por parte del Congreso de la República ni pueden otorgar un poder de veto al Ministerio de Hacienda y Crédito Público en relación con el trámite y aprobación de los proyectos de ley, pues ello vulneraría la autonomía del legislador y el principio de separación de las ramas del poder público. Así mismo, señaló que es el Ministerio de Hacienda y Crédito Público el principal responsable de cumplir los requisitos establecidos en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003:

*“Por todo lo anterior, la Corte considera que los primeros tres incisos del art. 7° de la Ley 819 de 2003 deben entenderse como parámetros de racionalidad de la actividad legislativa, y como una carga que le incumbe inicialmente al Ministerio de Hacienda, una vez que el Congreso ha valorado, con la información y las herramientas que tiene a su alcance, las incidencias fiscales de un determinado proyecto de ley. Esto significa que ellos constituyen instrumentos para mejorar la labor legislativa.”*

*“Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del ministro de Hacienda. Y en ese proceso de racionalidad legislativa la carga principal reposa en el Ministerio de Hacienda, que es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica. Por lo tanto, en el caso de que los congresistas tramiten un proyecto incorporando estimativos erróneos sobre el impacto fiscal, sobre la manera de atender esos nuevos gastos o sobre la compatibilidad del proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, le corresponde al ministro de Hacienda intervenir en el proceso legislativo para ilustrar al Congreso acerca de las consecuencias económicas del proyecto. Y el Congreso habrá de recibir y valorar el concepto emitido por el Ministerio. No obstante, la carga de demostrar y convencer a los congresistas acerca de la incompatibilidad de cierto proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo recae sobre el ministro de Hacienda”.*

1. **CONFLICTO DE INTERÉS**

El artículo 291 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019 estipula que en la exposición de motivos se debe incluir un acápite que describa las circunstancias que podrían generar un conflicto de interés en la discusión y votación de un proyecto de ley. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 define el régimen de conflicto de interés de la siguiente manera:

*“(...) Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.*

*a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.*

*b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.*

*c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”*

Sobre el conflicto de interés el Consejo de Estado se ha pronunciado en Sentencia del año 2022[3], estableciendo que:

*“Siempre que se produzca un resultado provechoso por el simple ejercicio de una función oficial, que convenga al agente o a otra persona allegada, en el orden moral o material, surgirá un conflicto de intereses. Si la ley protege el interés, será lícito; pero si se persigue con fines personales, particulares, que sobrepasen el interés social, será ilícito”.*

También el Consejo de Estado el año 2010[4] sobre el conflicto de interés, conceptuó:

*“La institución del conflicto de intereses apunta a trazar un límite entre el ejercicio legítimo de la función legislativa y el aprovechamiento de esta función por parte del congresista para obtener beneficios personales o en favor de aquellas personas allegadas que determina la ley. Así las cosas, no se presenta conflicto entre el interés personal del congresista y el interés general cuando la ley tiene por destinataria a la generalidad de la sociedad, en abstracto, hipótesis en la cual quedan incluidos los amplios sectores sociales que son objeto de determinadas leyes, como por ejemplo las minorías étnicas o culturales, las profesiones, los contribuyentes o, como el caso que nos ocupa, las víctimas de la violencia en Colombia.*

*No sería razonable, por consiguiente, afirmar que por el hecho de ser abogado un congresista estaría impedido para participar en la aprobación de una ley que expida el estatuto de esa profesión; que por ser indígena estaría impedido para participar en el trámite de la ley orgánica que reglamente las entidades territoriales indígenas; que por ser propietario estaría impedido para intervenir en la discusión de una ley sobre impuesto predial; o que por encajar en la definición legal de víctima del conflicto estaría impedido para intervenir en los debates a un proyecto de ley que establece de manera general las reglas de resarcimiento a las víctimas de la violencia en Colombia. En todos estos casos, ciertamente, podría el congresista derivar de la ley en cuya discusión interviene un beneficio personal, pero no por la circunstancia de ser miembro del Congreso ni porque la ley se dirija a un grupo de personas tan restringido y exclusivo (y por tanto excluyente) que convierta al congresista en un destinatario predilecto. En los anteriores ejemplos las leyes no se dirigen a todos los colombianos sino a grupos muy significativos: los abogados, los indígenas, los propietarios de inmuebles, las víctimas del conflicto. No todos los congresistas forman parte necesariamente de estos grupos, pero por la amplitud social de dichos sectores en la nación y la generalidad de las prescripciones de la ley a ellos dirigida, normalmente algunos de los congresistas podrían quedar incluidos. Pues bien, en estos casos no cabe la figura de conflicto de intereses, pues a pesar de que un congresista podría convertirse en destinatario de alguna de las disposiciones legales, tal hecho no obedece a que la ley busque favorecerlo directa, exclusiva y especialmente.”*

En consecuencia, se considera que la Ley y la jurisprudencia han dado los criterios orientadores que determinan circunstancias en las cuales se podría estar incurso en un conflicto de interés. Para lo cual será necesario que respecto del asunto objeto de conocimiento de parte del congresista (discusión o votación) se reporte un beneficio en el que concurran tres características simultáneas, a saber, ser actual, particular y directo. Define la Ley también las circunstancias bajo las cuales se considera que no existe un conflicto de interés, en esa medida, se señala que aun cuando el congresista pueda reportar un beneficio, pero este se funde en el interés general, en el interés de sus electores, se dará lugar a que no exista tal conflicto.

De los honorables Congresistas,

|  |  |
| --- | --- |
| **DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ**  Representante a la Cámara por Antioquia  Pacto Histórico. | **CRISTÓBAL CAICEDO ANGULO**  Representante a la Cámara por el Valle del Cauca  Pacto Histórico |
| **ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO**  Representante a la Cámara por Nariño  Coalición Pacto Histórico | **JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO**  Representante a la Cámara por el Cauca  PACTO HISTÓRICO |
| **LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO**  Representante a la Cámara por Huila  Pacto Histórico |  |

**Referencias**

· **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF.** (2016). *Lineamiento técnico-administrativo de la ruta de actuaciones para el restablecimiento de derechos de niños, niñas y adolescentes*.

· **Ley 1098 de 2006.** Código de Infancia y Adolescencia. (2006).

· **Decreto-ley 770 de 2005.** (2005).

· **Decreto-ley 785 de 2005.** (2005).

· **Constitución Política de Colombia.** (1991). Artículo 53.  
**Código Sustantivo del Trabajo (CST).** (1970, artículo 21).

· **Ley 1496 de 2011.** (2011).

· **Enríquez Ramos, B. N., & Santacruz Betancourt, Á. M.** (2023, 10 de agosto). *Afectaciones socioemocionales de los Trabajadores Sociales del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y Comisarías de Familia en procesos de intervención con familias en San Juan de Pasto* [Trabajo de grado, Universidad Mariana]. Repositorio Universidad Mariana. [repositorio.umariana.edu.co](https://repositorio.umariana.edu.co/handle/20.500.14112/29147?show=full&utm_source=chatgpt.com)

· **Pérez Echeverría, A. C., & Pérez Echeverría, M.** (2024, 22 de abril). *Riesgo por estrés en funcionarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar del Centro Zonal Lorica* [Trabajo de grado – Especialización]. Repositorio Ibero. [repositorio.ibero.edu.co](https://repositorio.ibero.edu.co/items/31d684f1-1bc0-4e08-8372-8fc40899da44?utm_source=chatgpt.com)

· **Lasso-Urbano, C., Moncayo-Quiñonez, S. R., & Coral-Domínguez, A. L.** (2024). Working conditions of social workers graduates from Universidad Mariana in Pasto–Colombia: Between job insecurity and the impact on professional practice. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social, (38)*. https://doi.org/10.25100/prts.v0i38.13595 [ResearchGate](https://www.researchgate.net/publication/382554594_Condiciones_laborales_de_profesionales_de_Trabajo_Social_egresados_de_la_Universidad_Mariana_en_Pasto-Colombia_Entre_la_precarizacion_laboral_y_el_impacto_en_el_ejercicio_profesional?utm_source=chatgpt.com)[Scr](https://es.scribd.com/document/855511080/N38e20813595-PDF?utm_source=chatgpt.com)