

# *Notas de* **Legislación**

**María Rocío González Mejía**  
**Docente de tiempo completo CEIPA**

**Versión 2**  
**2013**  
**En Revisión**

# PRESENTACIÓN

El ser humano como integrante de una sociedad, y como ciudadano de un Estado y del mundo, adquiere una doble responsabilidad: Primero, consigo mismo, con su desarrollo, su deber ser, y su realización; segundo, con sus congéneres, desde la solidaridad, la vigencia de los derechos y las libertades. Porque el ejercicio de los mismos no son privilegios de cada persona, la forma como los ejercemos y aplicamos repercuten de manera directa sobre el grupo que los ha reconocido y que reclama su vigencia; nuestros derechos y libertades se afirman frente a los derechos y libertades de los otros y del grupo, produciendo consecuencias personales y sociales según su aplicación positiva o negativa. Aplicación que requiere regulación legal para que le aporten validez y respeto.

La Institución Universitaria CEIPA en cabeza de la Escuela de Administración, considera como parte fundamental de la formación integral de sus estudiantes, y concretamente en el Área Humanística, proveerlos de las herramientas necesarias en el área jurídica para su desempeño profesional, social y personal. Por ello se ha propuesto la tarea de entregar la Cartilla de Legislación, con el ánimo de complementar la didáctica y el aprendizaje que desde los contenidos de su Núcleo se imparten a través del campus virtual. Comprende:

1. Fundamentos en Derecho Constitucional
2. Fundamentos en Derecho Comercial
3. Fundamentos en Derecho Laboral Individual
4. Fundamentos en Derecho Colectivo del Trabajo
5. Fundamentos en Seguridad Social Integral.

## OBJETIVOS

- Identificar el Derecho Constitucional como fundamento de toda la legislación vigente en Colombia.
- Comprender el entorno jurídico en que se desarrolla la actividad profesional.
- Reconocer que las normas de Derecho son de obligatorio cumplimiento.
- Reconocer la Ley como componente básico para la correcta toma de decisiones.
- Colaborar activamente hacia una meta de equidad y equilibrio social, a través de la cumplida aplicación de las normas jurídicas.

# Objeto de Aprendizaje 1: FUNDAMENTOS EN DERECHO CONSTITUCIONAL

## ÍNDICE

PRESENTACIÓN	2
OBJETIVOS	3
OBJETO DE APRENDIZAJE 1:	4
FUNDAMENTOS EN DERECHO CONSTITUCIONAL	4
1.1 GENERALIDADES	7
1.2 ESTRUCTURA DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1991	8
TÍTULO IV: De la Participación Democrática y de los Partidos Políticos	9
1.3 PARTE DOGMÁTICA	9
1.3.1 Preámbulo	9
1.3.2 Principios Fundamentales	9
1.3.3 Derechos, Garantías y Deberes	10
1.3.3.1 Derechos Fundamentales.	11
1.3.3.2 Derechos Sociales, Económicos y Culturales	12
1.3.3.3 Derechos Colectivos y del ambiente	12
1.3.3.4 Protección y Aplicación de los Derechos	13
1.3.3.5 Deberes y Obligaciones	15
1.3.3.6 Formato para interponer Acción de Tutela	15
1.3.4 Los Habitantes y el Territorio	17
1.3.4.1 Los Habitantes.	17
1.3.4.2 El Territorio. .	18
1.3.5 Participación Democrática y Partidos Políticos	19
1.3.5.1 Iniciativa Popular	21
1.3.5.2 Referendo.	21
1.3.5.3 Revocatoria del mandato:	21
1.3.5.4 Plebiscito:	21
1.3.5.5 Consulta popular.	21
1.3.5.6 Cabildo abierto.	22
1.3.5.7 Voto.	22
1.3.5.8 Partidos y Movimientos Políticos.	23
1.3.5.9 Organización Electoral.	24
1.3.6 Ejercicio de aplicación	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.3.7 Cuestionario de repaso	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
1.4 Parte Orgánica de la Constitución	25
1.4.1 Organización del Estado Colombiano	25
1.4.1.1 Estado Federal – Estado Unitario	26

1.4.1.2	Centralización Administrativa.	27
1.4.1.3	Desconcentración Administrativa.	27
1.4.1.4	Descentralización Administrativa.	28
1.4.1.5	La Función Pública.	29
1.4.2	Estructura del Estado Colombiano	31
1.4.2.1	Rama Legislativa	32
1.4.2.1.1	Clases de Leyes.	33
1.4.2.1.2	Senado de la República	35
1.4.2.1.3	Cámara de Representantes	35
1.4.2.2	Rama Ejecutiva.	36
1.4.2.2.1	Sector central	37
1.4.2.2.1.1	Presidencia de la República.	38
1.4.2.2.1.2	Gobierno.	39
1.4.2.2.1.3	Vicepresidencia.	39
1.4.2.2.1.4	Los Consejos Superiores de la Administración.	39
1.4.2.2.1.5	Ministerios y Departamentos Administrativos.	40
1.4.2.2.1.6	Superintendencias.	41
1.4.2.2.1.7	Unidades Administrativas Especiales sin Personería Jurídica.	42
1.4.2.2.2	Sector Descentralizado por Servicios.	43
1.4.2.2.2.1	Establecimientos Públicos.	43
1.4.2.2.2.2	Empresas Industriales y Comerciales del Estado.	44
1.4.2.2.2.3	Sociedades de Economía Mixta.	44
1.4.2.2.2.4	Entidades Descentralizadas Indirectas.	45
1.4.2.2.2.5	Entidades de carácter especial.	45
1.4.2.2.3	La Función Administrativa.	45
1.4.2.2.4	Los Estados de Excepción.	45
1.4.2.2.4.1	Estado de Guerra Exterior.	46
1.4.2.2.4.2	Estado de Conmoción Interior.	46
1.4.2.2.4.3	Estado de Emergencia	47
1.4.2.2.5	La Fuerza Pública (Fuerzas Militares y Policía Nacional).	48
1.4.2.2.5.1	Fuerzas Militares.	49
1.4.2.2.5.2	Policía Nacional	50
1.4.2.2.6	Relaciones Internacionales.	50
1.4.2.3	La rama judicial	52
1.4.2.3.1	La Jurisdicción Ordinaria	54
1.4.2.3.2	La Jurisdicción Contencioso-Administrativa.	54
1.4.2.3.3	La Jurisdicción Constitucional	54
1.4.2.3.4	Jurisdicciones Especiales.	55
1.4.2.3.5	Fiscalía General de la Nación	56
1.4.2.3.6	Consejo Superior de la Judicatura.	56
1.4.3	Organismos de Control	58
1.4.3.1	Contraloría General de la República.	58
1.4.3.2	Auditoría General de la República.	59
1.4.3.3	Ministerio Público.	60
1.4.3.3.1	Procuraduría General de la Nación.	60
1.4.3.3.2	Defensoría del Pueblo.	61
1.4.3.3.3	Personero Municipal.	61

1.4.4	Organización Territorial	62
1.4.4.1	Los Departamentos.	63
1.4.4.1.1	Asamblea Departamental.	64
1.4.4.1.2	Gobernador.	64
1.4.4.2	Los Municipios	64
1.4.4.2.1	Concejo Municipal.	66
1.4.4.2.2	Alcalde.	66
1.4.4.3	Los Distritos.	67
1.4.4.4	Territorios Indígenas.	68
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>77</b>

# 1. FUNDAMENTOS EN DERECHO CONSTITUCIONAL

El Estado no es más que una máquina situada dentro de la Nación para servir a esta... porque la realidad histórica efectiva es la nación y no el Estado... la cuestión es: ¿Cómo hay que organizar el Estado para que la nación se perfeccione?

José Ortega y Gasset

## 1.1 Generalidades

El Derecho Constitucional es el fundamento de todo Estado, porque con sus normas se organiza la comunidad con un poder soberano, y con un gobierno con funciones para legislar, ejecutar y declarar el derecho.

Esta rama del Derecho estudia de manera general, la organización y funcionamiento del Estado, es decir su estructura jurídica; las funciones y atribuciones de los órganos del poder público; y los derechos y deberes de las personas.

La Constitución Política contiene las normas básicas de organización del Estado. Es la Ley Suprema, con jerarquía por encima de todas las demás.

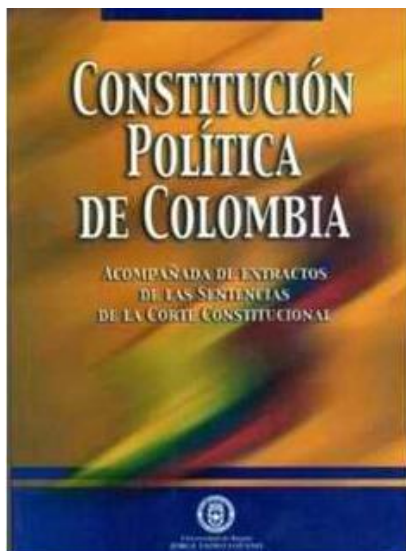
La Constitución se deriva del constituyente. El constituyente es el pueblo, y puede ser de dos clases:

- a. Constituyente primario o principal: Es todo el pueblo. Puede hacer o reformar la Constitución de dos (2) formas. En forma revolucionaria o violenta; y en forma pacífica por medio de un referendo o de un plebiscito.
- b. Constituyente derivado: Es una institución o entidad, que representa al pueblo porque éste la elige. En Colombia, por ejemplo, el Congreso de la República puede reformar la Constitución Nacional.

El Título XIII, artículos 374 a 380 de la Constitución Política, regula los mecanismos mediante los cuales procede su reforma: por una Asamblea Constituyente, o por el pueblo mediante referendo.

La Política significa el arte referente al gobierno de los Estados. O la actividad colectiva tendiente a organizar la sociedad, por medio del poder que se impone de unos sobre otros, y que es aceptada por todos.

## 1.2 Estructura de la Constitución Política de 1991



La Constitución Política de Colombia de 1991, consta de:

- Un Preámbulo
- Trece (XIII) Títulos y
- Trescientos ochenta (380) artículos permanentes.

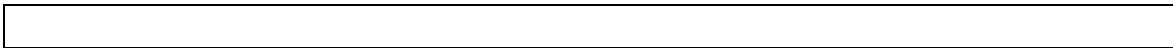
El Preámbulo es la explicación preliminar sobre el por qué de la misma.

### PREÁMBULO

El pueblo de Colombia,  
en ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA





Los trece Títulos corresponden a los grandes temas o asuntos considerados.

- TÍTULO I: De los Principios Fundamentales
- TÍTULO II: De los Derechos, las Garantías y los Deberes
- TÍTULO III: De los Habitantes y del Territorio
- TÍTULO IV: De la Participación Democrática y de los Partidos Políticos
- TÍTULO V: De la Organización del Estado
- TÍTULO VI: De la Rama Legislativa
- TÍTULO VII: De la Rama Ejecutiva
- TÍTULO VIII: De la Rama Judicial
- TÍTULO IX: De las Elecciones y de la Organización Electoral
- TÍTULO X: De los Organismos de Control
- TÍTULO XI: De la Organización Territorial
- TÍTULO XII: Del Régimen Económico y de la Hacienda Pública
- TÍTULO XIII: De la Reforma de la Constitución

Nuestra Carta Política, como la mayoría de las Constituciones del mundo, está conformada básicamente por dos (2) partes: una parte **Dogmática**, que hace relación a los principios, valores, metas, ideología y filosofía que inspira el sistema; y una parte **Orgánica** y funcional que dispone la creación de órganos del Estado, sus atribuciones, régimen de elección de funcionarios y nombramientos, procedimientos de actuación de los órganos, mecanismos de control y reglas para la reforma de la Constitución.

## 1.3 Parte Dogmática

### 1.3.1 Preámbulo

Establece de manera general: el poder soberano del pueblo, invoca la protección de Dios, propende por la unidad de la Nación, los derechos a la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz; reconoce el marco jurídico, democrático y participativo; un orden político, económico y social justo; y se compromete a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana.

### 1.3.2 Principios Fundamentales

Enunciados en el Título I y comprendidos entre el artículo 1 y 10.

Enuncia las características del Estado colombiano, estableciendo que es un Estado social de derecho, organizado como República unitaria, descentralizada, democrática, participativa, pluralista y con autonomía de sus entidades territoriales; fundada en el respeto de la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad y la prevalencia del interés general.

Establece los fines del Estado: Servir a la comunidad, promover la prosperidad general, garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes; facilitar la participación, defender la independencia nacional, asegurar la convivencia pacífica, mantener la integridad territorial y la vigencia de un orden justo.

Señala que la soberanía reside exclusivamente en el pueblo, y que de él emana el poder público; el cual se ejerce de manera directa o por medio de sus representantes.

Consagra la Constitución como norma de normas. Se reconoce la primacía de los derechos inalienables (no se pueden enajenar) de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad. Consagra la responsabilidad de los particulares y la de los servidores públicos. Reconoce y protege la diversidad étnica y cultural y las riquezas culturales y naturales de la Nación.

Instituye los principios sobre los cuales se fundamentan las relaciones exteriores del Estado; y establece el castellano como idioma oficial de Colombia y el bilingüismo.

### **1.3.3 Derechos, Garantías y Deberes**

Existen dos (2) antecedentes de trascendencia universal en cuanto a Derechos Humanos:

1. La Declaración de los Derechos del Hombre, promulgada por la Asamblea Nacional de Francia en 1789.
2. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948.

Nuestra Constitución los consagra en el Título II, entre los artículos 11 y 95. Este Título está dividido en cinco (5) capítulos:

Capítulo 1: Derechos Fundamentales (artículos 11 al 41).

Capítulo 2: Derechos sociales, económicos y culturales (artículos 42 al 77).

Capítulo 3: Derechos Colectivos y del ambiente (artículos 78 a 82).

Capítulo 4: Protección y aplicación de los Derechos (artículos 83 a 94).

Capítulo 5: Deberes y Obligaciones (artículo 95).



Tomado de: CIPRODEH, Centro de Investigación y Promoción de los Derechos Humanos.

**1.3.3.1 Derechos Fundamentales.** Los Derechos Fundamentales, consagrados entre los artículos 11 y 41; son conocidos también como Derechos Naturales, o de primera generación, porque corresponden a los que tienen todos los individuos por el solo hecho de existir; son anteriores y superiores al Estado; el Estado no los concede, simplemente los reconoce, y pueden exigirse directamente sin que exista ley que los reglamente. Se consideran Fundamentales porque son los que fundamentan la personalidad y están en ella de manera intrínseca.

Para la Corte Constitucional, los derechos fundamentales no tienen el carácter de tal simplemente por estar listados en el Capítulo 1 del Título II, sino porque

son connaturales a la especie humana o a las instituciones jurídicas que el constituyente expresamente los describe.

La mayoría son de aplicación inmediata como el derecho a la vida, la libertad, la igualdad, el reconocimiento de la personalidad jurídica, intimidad personal y familiar, libre desarrollo de la personalidad, libertad de conciencia, de cultos, libertad de pensamiento y opinión, derecho a la honra, libre circulación, al trabajo, escoger profesión u oficio, derecho de reunión, de manifestación, de asociación, participación, conformación, ejercicio y control del poder político.

### 1.3.3.2 Derechos Sociales, Económicos y Culturales



Fuente: [www.saltanoticiassalta.com/index.php?seccion=...](http://www.saltanoticiassalta.com/index.php?seccion=...)

Son prerrogativas de contenido social, económico y cultural y se manifiestan en un Estado solidario; es decir aquel donde la sociedad, las empresas, las familias y todos los actores sociales se reparten funciones y responsabilidades para su efectividad. También se les denomina, de segunda generación. Estipulados del artículo 42 al 77.

Entre ellos tenemos: la institución de la familia como núcleo de la sociedad, los derechos prevalentes de los niños, de los adolescentes, de las personas de la tercera edad. La seguridad social, la atención de la salud y el saneamiento ambiental. El trabajo y todos sus principios, el derecho a la negociación colectiva y a la huelga; la propiedad privada, la propiedad intelectual, la producción de alimentos, la educación, la actividad periodística.

### 1.3.3.3 Derechos Colectivos y del ambiente



Establecidos entre el artículo 78 y 82 de la Carta. Conocidos también como derechos de tercera generación, son los derechos de la sociedad a un medio ambiente sano; de contenido ecológico que garantizan la continuidad de la especie humana, y hacen relación al control de calidad de bienes y servicios, derecho a un ambiente sano, planificación, aprovechamiento y manejo de los recursos naturales, prohibición en cuanto a fabricación, importación, posesión y uso de armas químicas, biológicas y nucleares, integridad del espacio público, moralidad administrativa, defensa del patrimonio público, la libre competencia económica, derecho a la seguridad y prevención de desastres previsibles, realización de construcciones, edificaciones y desarrollo urbanos.

#### **1.3.3.4 Protección y Aplicación de los Derechos**



Tomado de: [www.abogados.com.co/ustedmismo.htm](http://www.abogados.com.co/ustedmismo.htm)

En este Capítulo 4, artículos 83 a 94, nuestra Carta consagra los principios y acciones para la efectividad de las garantías, libertades y derechos consagrados en los tres capítulos anteriores.

Entre ellos tenemos:

1. La presunción del **Principio de la Buena Fe**. En el artículo 83, se establece que las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas se deben ceñir al Principio de la Buena Fe. Esto indica que las personas deben observar siempre con los demás una conducta leal, es decir una conducta ajustada a las exigencias del decoro social en el ejercicio de los derechos y en la ejecución de los actos jurídicos.

2. **La Acción de Tutela**, (artículo 86) reglamentada para proteger de manera directa los Derechos Fundamentales y todos aquellos que tengan conexión con el derecho a la vida, como la salud, la seguridad social, el ambiente, entre otros, mediante un procedimiento preferente y sumario, cuando ha sido violado por acción u omisión de cualquier autoridad pública o por particulares. El derecho fundamental puede ser vulnerado o amenazado. Esta acción puede ser interpuesta por el Personero en cada municipio en nombre de la persona que la solicite o que se encuentre en estado de desamparo o indefensión. Se encuentra reglamentada en los Decretos 2591 de 1991, y 1382 de 2000.

3. **La Acción de Cumplimiento**, (artículo 87), a favor de cualquier persona para hacer efectiva una ley o un acto administrativo. Antes de ejercer esta acción el interesado debe solicitar el cumplimiento de la norma a la autoridad competente, con el objeto de demostrar la renuencia. Se entiende que la autoridad es renuente cuando la petición haya sido negada o no resuelta dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su formulación. Esta acción está reglamentada en la Ley 393 de 1997.

4. **Las Acciones Populares**, (artículo 88) son los medios para proteger los Derechos e intereses Colectivos, y se ejercen para evitar el daño, hacer cesar el peligro, la amenaza, la vulneración o agravio, o restituir las cosas a su estado anterior. Para la demanda o petición el ciudadano puede solicitar colaboración a la Personería Municipal o a la Defensoría del Pueblo. La Ley 472 de 1998 reglamenta su ejercicio.

5. **Las Acciones de grupo**, (artículo 88), son interpuestas por un número plural o conjunto de personas que reúnen condiciones uniformes respecto de la misma causa que originó perjuicios individuales para dichas personas. Esta acción se propone exclusivamente para obtener el reconocimiento y pago de indemnización de perjuicios. Debe ejercerse por conducto de abogado.

6. **El Derecho de Petición**, (artículo 23), es el que tiene toda persona para presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. Este derecho se protege mediante la Acción de Tutela por ser Fundamental. Los términos para dar respuesta son: para expedir copias de documentos, diez (10) días hábiles; para suministrar informes, diez (10) días hábiles; si son quejas o reclamos, quince

(15) días hábiles y consultas sobre asuntos de su cargo, treinta (30) días hábiles.

7. **El Hábeas Data**, establecido en el artículo 15 de la Carta; es la facultad que tiene toda persona para conocer, actualizar y rectificar las informaciones recogidas sobre ellas en bancos de datos y en archivos de entidades públicas y privadas. Este derecho se protege con la Acción de Tutela, y el Derecho de Petición o información. La Ley 1266 de 2008 regula el manejo de la información contenida en bases de datos personales, en especial la financiera, crediticia, comercial, de servicios y la proveniente de terceros países y se dictan otras disposiciones.

### 1.3.3.5 Deberes y Obligaciones



<http://www.buscarempleo.es/formacion/%C2%BFdonde-terminan-los-derechos-y-empiezan-los-deberes.html>

Los cuatro (4) capítulos anteriores consagran en general, derechos y libertades; y el artículo 95 consagra, correlativamente, los deberes de la persona y el ciudadano y expresa que "...El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en esta Constitución implica responsabilidades...".

Dentro de los deberes resaltamos: Respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios; obrar conforme al principio de solidaridad social; respetar y apoyar a las autoridades democráticas legítimamente constituidas; defender y difundir los derechos humanos; participar en la vida política, cívica y comunitaria del país; propender al logro y mantenimiento de la paz; proteger los recursos culturales y naturales del país y velar por la conservación del ambiente sano.

### 1.3.3.6 Formato para interponer Acción de Tutela

Señor  
JUEZ CIVIL MUNICIPAL  
E.S.D.

Referencia: acción de tutela

Yo, \_\_\_\_\_, identificado con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ (o tarjeta de identidad no. \_\_\_\_\_), residente en \_\_\_\_\_, obrando en mi propia causa, formulo ante usted Acción de Tutela contra \_\_\_\_\_, domiciliado en \_\_\_\_\_, para que suspenda los actos perturbadores de mi derecho de \_\_\_\_\_ (libertad de opinión, de reunión, de trabajo, de información, de conciencia, de pensamiento, a la intimidad personal, a la vida, debido proceso, de defensa, etcétera), que está siendo desconocido (o se encuentra amenazado o en peligro) a causa de los siguientes hechos:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Los anteriores hechos constituyen una violación (o amenaza) a mi derecho fundamental a \_\_\_\_\_ porque \_\_\_\_\_.

Solicito al señor juez se ordenen, practiquen y tengan como pruebas lo siguiente: \_\_\_\_\_

Bajo la gravedad del juramento manifiesto que no he formulado Acción de Tutela por los hechos relatados.

El suscrito recibe notificaciones personales en la \_\_\_\_\_ de esta ciudad.

Atentamente,

Firma del demandante  
Identificación

## **Momento de Reflexión**

Objetivos:

1. Identificar las características políticas del Estado Colombiano, como aplicación y desarrollo de la vida en sociedad.
2. Comprender la importancia de los valores y principios constitucionales, como elementos de la convivencia social.

Reúnete con dos compañeros y conforme al análisis de los temas estudiados y la realidad colombiana (la cual podemos verificar en periódicos, revistas, noticias), explica y presenta un informe al grupo:

¿Por qué si en el Preámbulo se consagra como valor la democracia y la participación, y en los Principios Fundamentales se establece que Colombia es una República democrática, participativa y pluralista, somos un país con un alto nivel de abstención en las votaciones, y con una violencia generalizada a nivel interno?



### 1.3.4 Los Habitantes y el Territorio

El Título III, (artículos 96 a 102), establece lo referente a la Nacionalidad, la Ciudadanía, los Extranjeros y el Territorio Colombiano.

**1.3.4.1 Los Habitantes.** Nuestra Carta establece que existen dos (2) clases de nacionales colombianos: Por Nacimiento y por Adopción.

Son nacionales colombianos por nacimiento quienes hayan nacido en Colombia y cumplan con alguno de los siguientes requisitos:

1. Que el padre o la madre hayan sido naturales o nacionales colombianos.
2. Hijo de extranjeros cuyos padres, o al menos uno de ellos, estuviere domiciliado en Colombia al momento de su nacimiento.
3. Hijos de padre o madre colombianos que hubieren nacido en tierra extranjera y luego se domiciliaren en el territorio colombiano o se registren en una oficina consular de la República.

Son nacionales colombianos por adopción:

1. Los extranjeros que lo soliciten y obtengan Carta de Naturalización.
2. Los latinoamericanos y del Caribe por nacimiento, domiciliados en Colombia.
3. Los miembros de los pueblos indígenas, que comparten territorios fronterizos.

La nacionalidad es el vínculo jurídico y político que relaciona a una persona con un Estado. La naturalización o nacionalidad por adopción es la que se tiene por un acto soberano y discrecional de la autoridad pública, mediante la cual una persona adquiere la calidad de nacional de un Estado determinado. La calidad de nacional colombiano no se pierde por el hecho de adquirir otra nacionalidad, (Doble nacionalidad).

Todos los colombianos mayores de diez y ocho (18) años son ciudadanos colombianos; y esta calidad es requisito previo e indispensable para ejercer el derecho al sufragio, para elegir y ser elegido y para desempeñar determinados cargos públicos. Por ejemplo: para ser Juez, Magistrado, Procurador, Contralor, Fiscal, Presidente de la República, es requisito ser ciudadano colombiano de nacimiento.

Los extranjeros disfrutan en Colombia de los mismos derechos civiles que se conceden a los colombianos. Los derechos políticos se reservan a los nacionales, pero los extranjeros pueden participar en elecciones y consultas populares de carácter municipal y distrital, favoreciendo el interés de la vida en comunidad.

**1.3.4.2 El Territorio.** Expresa nuestra Constitución, que el mecanismo para establecer los límites de la República son los Convenios y Tratados Internacionales y en determinados casos por Laudos Arbitrales de organismos multilaterales.

El dominio territorial del Estado se ejerce sobre el suelo, las áreas marinas y submarinas, el espacio aéreo, y las órbitas geoestacionaria y electromagnética.

Veamos algunos conceptos que conforman el territorio:

**Territorio Continental:** representado por más de un millón de kilómetros cuadrados de suelo colombiano, (1.141.748) **Subsuelo:** Parte territorial que sigue a la superficie y cuya propiedad es del Estado. En ella encontramos fundamentalmente recursos naturales, especialmente petróleo, carbón, oro, esmeraldas.

**Mar Territorial:** Zona del mar adyacente a las costas de los Estados sobre la cual estos ejercen su soberanía. Dicha soberanía se extiende al espacio aéreo que cubre el espacio marino, lo mismo que a su lecho y a su subsuelo. La tesis acogida por nuestro país en cuanto a la extensión del mar territorial es de doce (12) millas marinas alrededor de sus costas. Es una zona de control militar, aduanero y de vigilancia territorial.

**Zona Contigua:** Franja de alta mar, sobre la cual los Estados ribereños ejercen facultades, incluso hasta sancionar en casos sobre normas aduaneras, sanitarias, entre otras, dentro del territorio o del mar territorial.

**Plataforma Continental o submarina:** Prolongación del territorio nacional, sobre el lecho marítimo para efectos de explotación de la riqueza marina, en una extensión de doscientas (200) millas.

**Zona Económica Exclusiva:** Conocida también como Mar Patrimonial, en el cual el Estado tiene el control y monopolio sobre la exploración, explotación y conservación de los recursos naturales vivos o no vivos de las aguas adyacentes y del suelo y subsuelo marinos. Ubicada más allá del mar territorial de cada Estado, con una extensión de doscientas (200) millas máximas, contadas desde el litoral.

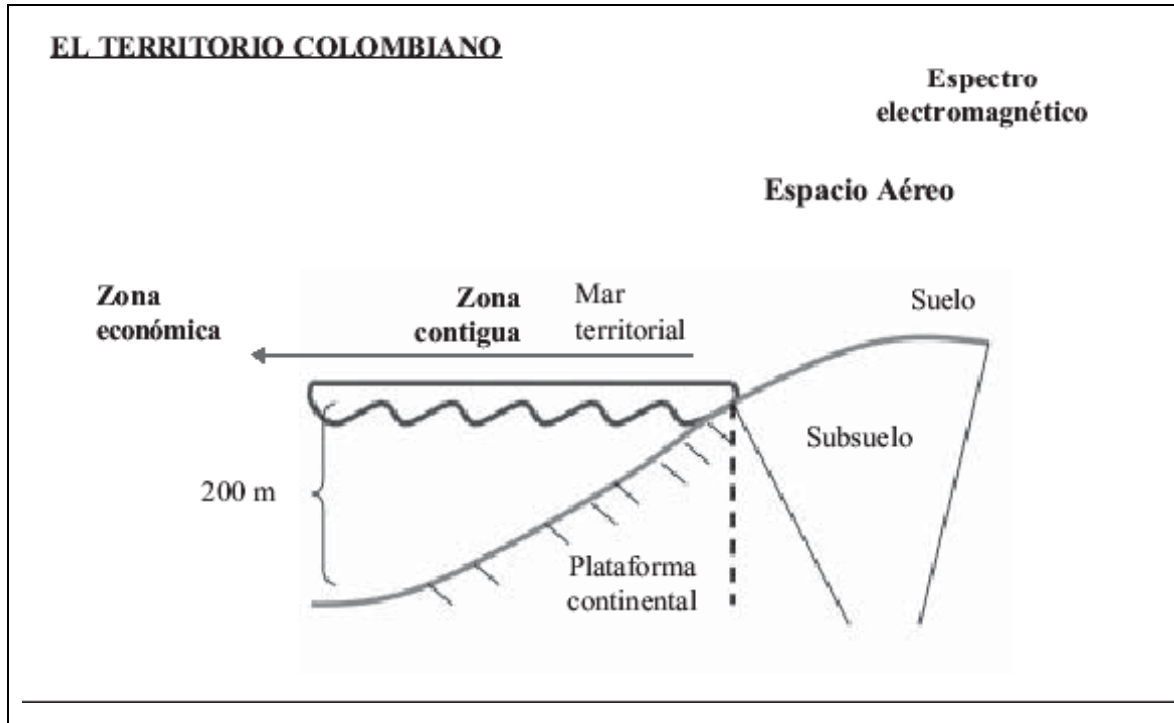
**Espacio aéreo:** Columna de aire que va del suelo y del mar territorial, con una altura de cincuenta y tres (53) millas. El espacio aéreo puede ser Nacional: el que pertenece de manera exclusiva a cada Estado, en tierra firme y sus aguas territoriales; e Internacional: el situado por encima de altamar y zonas polares.

**Órbita Geoestacionaria:** Es una línea imaginaria situada en el plano ecuatorial de la tierra, a una altura de 35.787 kilómetros. Es un recurso de la naturaleza limitado y por lo tanto objeto de regulación jurídica internacional,

dada la extraordinaria importancia en el campo de las comunicaciones universales.

**Espectro Electromagnético:** Variedad de ondas y frecuencias radioeléctricas que permiten su propagación por el espacio, como ondas luminosas, rayos X, microondas, ultravioleta, entre otras.

El artículo 102, establece: “El territorio, con los bienes públicos que de él forman parte, pertenecen a la Nación”.



Tomado de Departamento Nacional de Planeación-Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible. El Estado y su organización. Febrero de 2005

### 1.3.5 Participación Democrática y Partidos Políticos



Tomado de: [lacomunidad.elpais.com/.../elecciones-2008/2](http://lacomunidad.elpais.com/.../elecciones-2008/2)

El Título IV de nuestra Carta de navegación, estipula los Mecanismos de Participación del Pueblo, y señala los lineamientos generales de los Partidos y Movimientos Políticos; y del Estatuto de la Oposición.

En el Capítulo 1, artículos 103 a 106, consagra como Mecanismos de Participación del Pueblo en ejercicio de su soberanía, el voto, el plebiscito, el referendo, la consulta popular, el cabildo abierto, la iniciativa legislativa y la revocatoria del mandato; y advierte que la Ley debe reglamentar su ejercicio.

Como desarrollo de este mandato el Congreso de la República expidió la Ley 134 de 1994, o Estatuto de Participación Ciudadana. En ella se regula de manera completa la iniciativa popular, el referendo, la consulta popular, la revocatoria del mandato, el plebiscito y el cabildo abierto.

**1.3.5.1 Iniciativa Popular:** Comprende la Iniciativa Popular Legislativa y la Normativa ante las entidades públicas. Y consiste en el derecho político de un grupo de ciudadanos de presentar Proyecto de Acto Legislativo y de Ley, ante el Congreso de la República; de Ordenanza, ante las Asambleas Departamentales; de Acuerdo, ante los Concejos Municipales o Distritales; y de Resolución, ante las Juntas Administradoras Locales (JAL), y demás resoluciones de las Corporaciones de las entidades territoriales, para que sean debatidos y posteriormente aprobados, modificados o negados, por la corporación pública correspondiente.

**1.3.5.2 Referendo.** Es la convocatoria que se hace al pueblo para que apruebe o rechace un proyecto de norma jurídica, o derogue o no, una norma ya existente. En tal sentido el referendo puede ser, derogatorio o aprobatorio, total o parcialmente. El referendo puede ser nacional, regional, departamental, distrital, municipal o local. El pueblo dice sí a una decisión tomada o para que la decisión se tome. Como constituyente primario el pueblo decide si apoya o no el proyecto de ley que dará curso al referendo.

**Ejemplo:** En septiembre de 2008 se propone ante el Congreso, el referendo por el agua, el cual se puede transformar en una ley que garantice a los más necesitados el líquido vital.

**1.3.5.3 Revocatoria del mandato:** Es un derecho político, por medio del cual los ciudadanos dan por terminado el mandato que le han conferido a un gobernador o a un alcalde.

**Ejemplo:** La propuesta de Revocatoria del Mandato del alcalde de Cali, Apolinar Salcedo, en el 2006.

**1.3.5.4 Plebiscito:** Es el pronunciamiento del pueblo convocado por el Presidente de la República, mediante el cual apoya o rechaza una determinada decisión del ejecutivo.

**1.3.5.5 Consulta popular.** Es la institución mediante la cual, una pregunta de carácter general sobre un asunto de trascendencia nacional, departamental, municipal, distrital o local, es sometida por el Presidente de la República, el Gobernador o el Alcalde, según el caso, a consideración del pueblo para que éste se pronuncie formalmente al respecto. La decisión del pueblo es obligatoria. Si se trata de la conveniencia de convocar una asamblea nacional constituyente, las preguntas sometidas a consideración popular deberán ser aprobadas mediante Ley por el Congreso de la República.

**Ejemplo:** En octubre de 2000 Enrique Peñalosa, Alcalde de Bogotá, sometió a Consulta Popular la iniciativa de un día sin carros particulares en la ciudad cada año.

**1.3.5.6 Cabildo abierto.** Es la reunión pública de los Concejos municipales, distritales o de las juntas administradoras locales, en la cual los habitantes participan directamente para discutir asuntos de interés para la comunidad.

**1.3.5.7 Voto.** Es el mecanismo de participación por excelencia. Consagrado en nuestra Carta, a partir del artículo 258 a 263. Establece que el voto es un derecho y un deber ciudadano, regula la forma y el procedimiento para hacerlo efectivo, y en general para las elecciones.

En todas las elecciones los ciudadanos deben votar secretamente, en cubículos individuales, con tarjetas electorales numeradas en papel de seguridad y distribuidas oficialmente. Todos los candidatos deben aparecer identificados con claridad y en iguales condiciones

De igual manera define el Voto Programático para la elección de Gobernadores y Alcaldes, y la Ley 131 de 1994 reglamenta su ejercicio. Dicha norma establece que el voto programático “es el mecanismo de participación mediante el cual los ciudadanos que votan para elegir Gobernadores y Alcaldes, imponen como mandato al elegido el cumplimiento del programa de gobierno que haya presentado como parte integral en la inscripción de su candidatura”.

Ejercicio de análisis.

Objetivo: Confrontar los postulados consagrados en nuestra Constitución Política con la realidad que se vive en nuestro país, especialmente en el sector de la exploración y explotación de los minerales e hidrocarburos. Una mirada desde la Brigada Internacional de Paz, PBI Colombia.

Ingresamos al sitio PBI Colombia, Boletín Informativo No.18 de noviembre de 2011, el cual analiza diversos aspectos sobre la Minería en Colombia.

[http://www.pbi-colombia.org/fileadmin/user\\_files/projects/colombia/files/colomPBIa/111122\\_boletin\\_final\\_web.pdf](http://www.pbi-colombia.org/fileadmin/user_files/projects/colombia/files/colomPBIa/111122_boletin_final_web.pdf)

**Minería en Colombia: ¿A qué precio?** PBI (Peace Brigades Internacional).

...“A través de su presencia en el terreno y de su acompañamiento a personas y organizaciones defensoras de derechos humanos y a comunidades desplazadas y retornadas, Peace Brigades Internacional ha podido observar que las comunidades campesinas, indígenas y afrocolombianas son las que más sufren los daños ambientales, culturales y socioeconómicos causados por estos megaproyectos. De hecho, el 80% de las violaciones de los derechos humanos que ocurrieron en Colombia en los últimos diez años se produjeron en regiones minero-energéticas y el 87% de las personas desplazadas proceden de estos lugares.”

Integramos grupos de 3 personas, y del Sumario del Boletín que contiene 15 temas, seleccionamos 1 por grupo, para analizarlo y confrontarlo con los Principios, Derechos y Garantías, Habitantes, Territorio, y la Participación Democrática, temas vistos en esta primera parte de la Constitución. Luego cada equipo socializará con el grupo en pleno sus Conclusiones, de acuerdo a las instrucciones del tutor.

**1.3.5.8 Partidos y Movimientos Políticos.** Nuestra Constitución regula este tema entre los artículos 107 a 111, Capítulo 2.

Se garantiza en la Constitución el derecho de todos los ciudadanos a fundar, organizar y desarrollar partidos y movimientos políticos y la libertad de afiliarse y retirarse de los mismos.

Los partidos y movimientos políticos son una manifestación de la democracia, la participación y el pluralismo, conformados por personas unidas por intereses comunes, con unas directivas que inspiradas por unos mismos programas persiguen como fin principal, la conquista o la conservación del poder para manejar los destinos del Estado. Son los llamados a canalizar la opinión pública por medio del sufragio.

Los partidos y movimientos con personería jurídica reconocida podrán inscribir candidatos a elecciones; también podrán hacerlo los movimientos sociales y grupos significativos de ciudadanos. El Estado concurrirá a la financiación política y electoral de los partidos y movimientos políticos con personería jurídica de conformidad con la ley. Los partidos y movimientos políticos con personería jurídica tienen derecho a utilizar los medios de comunicación que hagan uso del espectro electromagnético, en todo tiempo, conforme a la ley. .

El Consejo Nacional Electoral es el encargado de reconocer la personería jurídica a los partidos, movimientos políticos y grupos significativos de ciudadanos que se organicen para participar en la vida democrática del país.

En el Capítulo 3, artículo 112, se establece el Estatuto de la Oposición. Los partidos y movimientos políticos con personería jurídica que se declaren en oposición al gobierno, podrán ejercer la función crítica frente a éste, y plantear y desarrollar alternativas políticas. Para estos efectos establece los siguientes derechos: Acceso a la información y a la documentación oficial; uso de los medios de comunicación social del Estado, o en aquellos que hagan uso del espectro electromagnético; el derecho de réplica o contradicción en los mismos medios de comunicación; representación de los partidos o movimientos minoritarios en las mesas directivas de Congreso, Asambleas Departamentales y Concejos Municipales.



Modelo de Tarjetón Electoral. Tomado de: [www.marialabaja-bolivar.gov.co/sitio.shtml?ap...](http://www.marialabaja-bolivar.gov.co/sitio.shtml?ap...)

**1.3.5.9 Organización Electoral.** De acuerdo con nuestra Carta Fundamental está compuesta por:

- A. El Consejo Nacional Electoral: Encargado de la inspección y vigilancia de la organización electoral, elegir y remover al Registrador Nacional, y servir como cuerpo consultivo del gobierno (artículos 264 y 265 de la Carta Política).
- B. El Registrador Nacional del Estado Civil: Responsable de la dirección y organización de las elecciones, el registro civil, la identificación de las personas, y la celebración de contratos en nombre de la Nación en los casos dispuestos por la ley (artículo 266 de la Constitución Nacional).

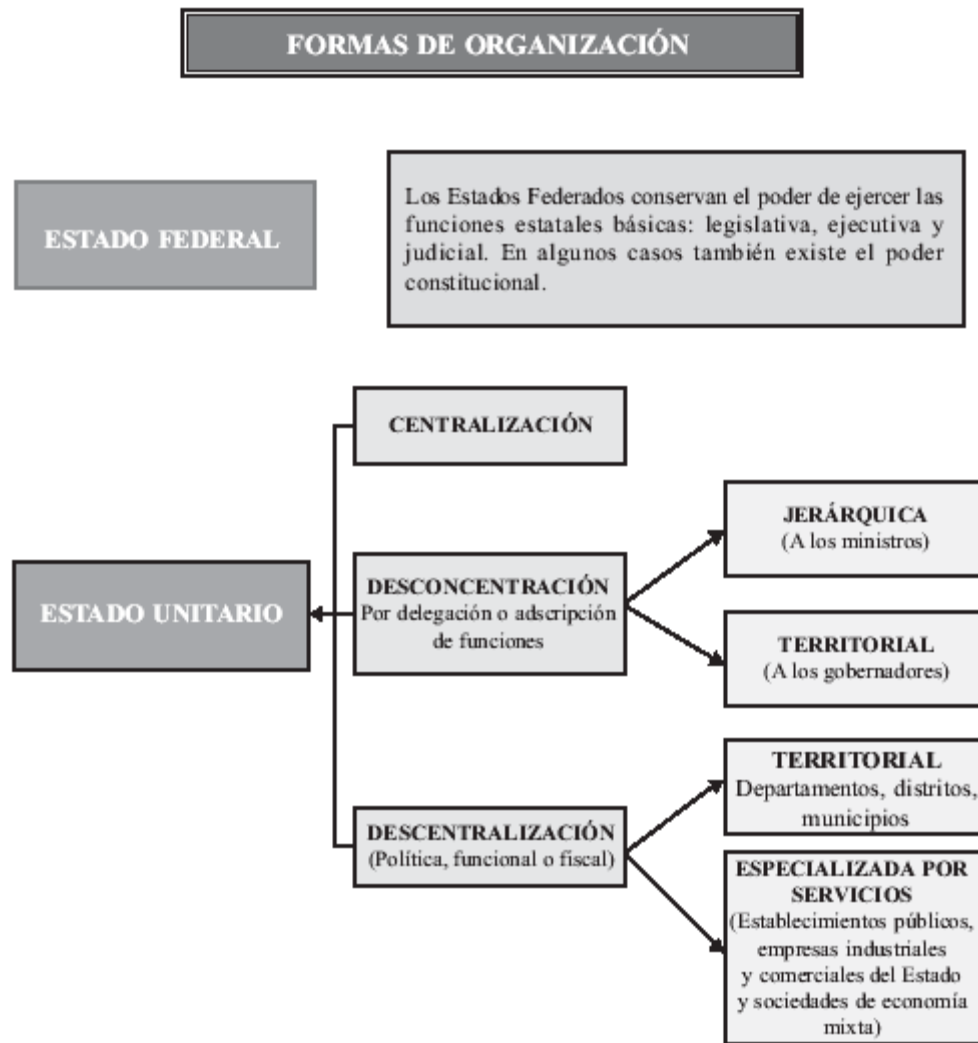
El Título IX de la Constitución: “De las elecciones y de la Organización Electoral”, artículos 258 a 266, desarrolla los temas sobre el sufragio y las elecciones, y las autoridades electorales.



## 1.4 Parte Orgánica de la Constitución

El Título V de nuestra Carta Política, consagra en dos (2) capítulos, de manera general, la Organización del Estado Colombiano; describiendo en el primero, de forma esquemática la Estructura del Estado Colombiano, y en el segundo las bases de la Función Pública, entendida ésta como la relación laboral de los servidores públicos con el Estado.

### 1.4.1 Organización del Estado Colombiano



El artículo 1, de nuestra Constitución establece que “Colombia es un Estado social de derecho organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”.

Existen diferentes modelos de organización estatal y administrativa y por lo tanto diferentes tipos de Estado, entre ellos, el **Federal y el Unitario**.

#### 1.4.1.1 Estado Federal – Estado Unitario

El Estado Federal es una asociación de Estados, que buscan mantener su individualidad política y administrativa, pero unidos por un poder de cohesión nacional interna y con identidad única internacionalmente. Cada estado tiene para su funcionamiento órganos y autoridades propias en lo legislativo, político-administrativo y judicial; y tienen sus propias Constituciones, teniendo como referencia la Constitución Federal. Funcionan y actúan basados en el principio de coordinación, en el que los estados miembros participan en la formación de la voluntad del Estado central. Ejemplos de Estados Federales: Estados Unidos, Canadá, México, Brasil, Argentina, Venezuela.

Nuestro país adoptó la organización de **República Unitaria o Estado Unitario**, caracterizado por los siguientes elementos: Las funciones del poder público, legislativa, ejecutiva y judicial son exclusivas de un poder central, es decir se ejercen por organismos de carácter nacional. El poder central regula toda la organización y acción de las entidades públicas, al igual que los aspectos jurídicos, políticos y económicos. Jurídicamente el Congreso es el único órgano legislador; el control judicial se ejerce por órganos nacionales; en lo político y concretamente en cuanto al orden público el gobierno nacional toma y aplica el control y las decisiones, e igualmente en lo económico. La soberanía es ejercida por un solo gobierno, hay un solo centro de decisiones políticas representado en las instituciones del Gobierno central.

<b>Estado Federal</b>	<b>Estado Unitario</b>
Hay una Constitución nacional de carácter supranacional, pero cada Estado Federado legisla de acuerdo con su Constitución.	Tiene una Constitución única para todo el territorio nacional, u homogénea para todas las entidades territoriales.

En el ámbito internacional es una sola persona jurídica, pero en el plano interno cada Estado Federado tiene su propia personería.	El poder público, tanto en el plano nacional como en el internacional, cuenta con un único titular, que es la persona jurídica Estado.
Cada Estado Federado tiene potestad para ejercer las funciones legislativa, ejecutiva y judicial.	Las entidades territoriales no tienen capacidad legislativa ni judicial.
Las entidades federadas tienen autonomía política y administrativa.	Existe cierto grado de centralización política y administrativa. En términos administrativos, generalmente las entidades territoriales cuentan con autonomía suficiente para la gestión de sus propios recursos.

Fuente: Departamento Nacional de Planeación- Dirección de Desarrollo Territorial Sostenible.

Para su adecuado funcionamiento, el Estado Unitario requiere delegar actividades en autoridades de carácter central con mayor poder y de carácter local con poca autonomía. De allí se derivan los conceptos de Centralización, Desconcentración y Descentralización Administrativa.

**1.4.1.2 Centralización Administrativa.** Existe una sola persona jurídica, un centro de poder; lo cual trae como consecuencia la subordinación jerárquica entre los distintos órganos. El Estado asume la responsabilidad de satisfacer todas las necesidades de interés general, y se atribuye todas las potestades y funciones para ello. A este efecto las divisiones territoriales no suponen la existencia de otros entes públicos, sino que son simples circunscripciones de una misma administración que sitúa en ellos a sus agentes periféricos, sujetos a la autoridad central por el principio de jerarquía.

El Presidente, como Jefe del Gobierno, adquiere un doble carácter: de órgano político y de órgano administrativo. En lo político por la relación directa e inmediata que guarda con el Estado y los otros órganos representativos del mismo Estado; y en lo administrativo el Presidente de la República es el Jefe de la Administración Pública conservando los poderes de decisión, de mando y jerárquicos necesarios para mantener la unidad en la Administración.

**1.4.1.3 Desconcentración Administrativa.** Según la Ley 489 de 1998, o Estatuto de la Administración Pública, es la radicación de competencias y funciones en dependencias ubicadas fuera de la sede principal de la entidad u organismo administrativo. La Administración Central mantiene la responsabilidad de atender las necesidades generales y su financiación, pero desconcentra funciones en otras dependencias para que se encarguen de

atender los servicios públicos. Un organismo desconcentrado no posee personería jurídica ni patrimonio propio, porque todas sus labores están sujetas al poder jerárquico de las instituciones nacionales.

La Desconcentración puede ser: 1. Territorial, cuando los servicios se prestan en diversas regiones del territorio, ante la imposibilidad de hacerlo desde la capital. Un ejemplo de desconcentración territorial es la creación de regionales de entidades como el Sena, que acercan el servicio educativo a las distintas regiones del país. 2. Jerárquica, cuando se otorgan funciones a instancias inferiores sin desplazamiento físico, es decir continúan siendo ejercidas desde el centro. Ejemplo, las funciones delegadas a los Ministros y que estos encomiendan a su vez a los demás funcionarios.

En todo caso las labores están sujetas al poder jerárquico de las instituciones nacionales.

**1.4.1.4 Descentralización Administrativa.** Compuesta por diferentes personas jurídicas, dotadas de personalidad jurídica propia en virtud de la actividad que desarrollan. La descentralización otorga mayor autonomía política, fiscal y administrativa a los departamentos y municipios frente al Estado central y acerca la administración a los ciudadanos para que la reconozcan como asunto propio. La descentralización manifiesta un valor democrático porque conduce a los propios interesados, ya sea por ellos mismos o por medio de sus representantes, a decidir sobre el máximo de sus asuntos.

Existen dos (2) tipos de Descentralización Administrativa: Descentralización territorial y Descentralización especializada o por servicios.

- **La Descentralización territorial:** Reconoce a las entidades territoriales la gestión de los asuntos públicos de su interés, mediante una estructura organizacional que goza de autonomía administrativa y financiera. Se manifiesta en los departamentos, distritos y municipios.

- **La Descentralización especializada o por servicios:** Se crean organismos con personería jurídica, autonomía administrativa y financiera, patrimonio propio, con el fin de realizar una actividad especializada. Se evidencian en los Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales, Sociedades de Economía Mixta, Empresas sociales del Estado, ESE; Sociedades Públicas, Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, entre otras.

**1.4.1.5 La Función Pública.** Entre los artículos 122 y 131 de la Norma de Normas, encontramos los fundamentos sobre las relaciones laborales de los servidores públicos con el Estado.

El artículo 123 de la Carta, establece que son servidores públicos los miembros de corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Como servidores públicos, los miembros de las corporaciones públicas (Congreso, Asamblea Departamental y Concejo), se caracterizan por ser de elección popular, para períodos fijos y con un régimen propio.

De manera general los funcionarios se vinculan de dos (2) formas:

1. **Modalidad Estatutaria:** Las personas que ingresan al servicio estatal requieren nombramiento y posesión y ejercen como **Empleados Públicos**. Desempeñan su labor en el Sector Central de la Administración a nivel Nacional, Seccional y Local; en los Establecimientos Públicos y en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado en actividades de dirección, confianza o manejo, previamente definidos en los estatutos. Esta vinculación es propia de las entidades que cumplen funciones administrativas.
2. **Vinculación Contractual Laboral:** Se emplea para vincular en la Administración Pública a quienes legal o reglamentariamente, pueden vincularse con Contrato Laboral, y ejercen como **Trabajadores Oficiales**. Cumplen funciones de construcción de obras públicas y mantenimiento de las mismas, en la Administración Central en cualquiera de sus niveles, o en Establecimientos Públicos. El tipo de vinculación lo determina el legislador, lo que impide que sean los estatutos de las entidades o la voluntad de los nominadores los que decidan la modalidad de vinculación. En el Sector Descentralizado por servicios, por norma general, quienes laboren en Empresas Industriales y Comerciales del Estado y en las Sociedades de Economía Mixta, son Trabajadores Oficiales porque la legislación aplicable a esas entidades es de Derecho Privado, salvo lo previsto para los cargos de dirección o de manejo, que son Empleados Públicos.

Podemos concluir diciendo que los Empleados Públicos son aquellos servidores que laboran en instituciones encargadas de funciones administrativas, en tanto que los Trabajadores Oficiales lo hacen en entidades cuyo objeto se enmarca en actividades industriales o comerciales, propias del fuero privado.

El artículo 125 de nuestra Constitución señala que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley. Los funcionarios cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

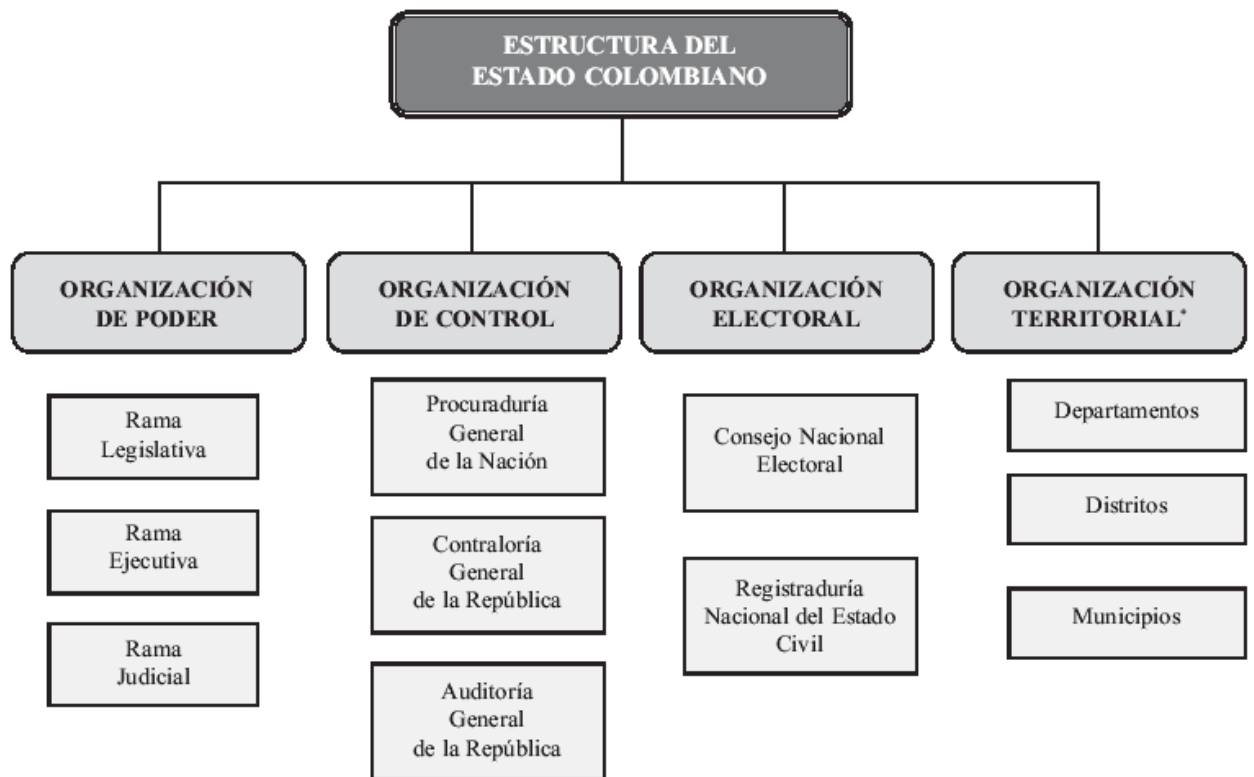
**Carrera Administrativa:** La Carrera Administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer a todos los colombianos igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en sus empleos y la posibilidad de ascender. Es decir, la carrera es el estatuto que reglamenta los derechos y deberes de los funcionarios y de aquellas personas que aspiran ingresar al servicio oficial.

### **Ejercicio de aplicación**

Objetivo: Identificar las características generales de la organización del Estado Colombiano.

De acuerdo con el análisis de los temas estudiados, realice con un compañero un Mapa Conceptual sobre las características generales de la organización de nuestro Estado colombiano, y luego compártelo con otro grupo para realizar los ajustes necesarios en cada caso.

## 1.4.2 Estructura del Estado Colombiano

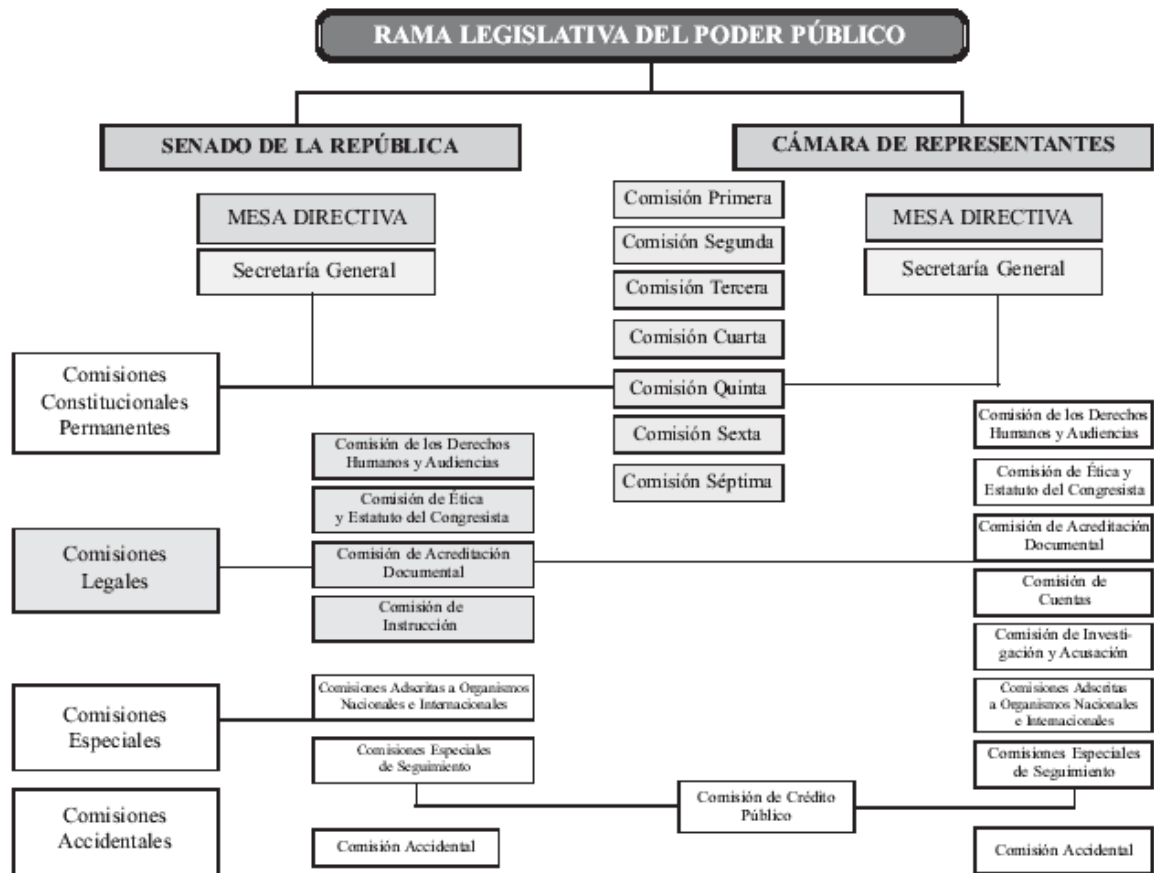


Adaptado de Organización del Estado Colombiano. Contraloría General de la República.

De acuerdo con los Principios de nuestra Carta Política y los artículos 113 y siguientes, el Poder Público es la facultad que el pueblo les otorga a los gobernantes para ejecutar las acciones tendientes a la consecución de los fines del Estado. Son Ramas del Poder Público: La Legislativa, la Ejecutiva y la Judicial.

Además de los órganos que las integran existen otros autónomos e independientes, para el cumplimiento de las demás funciones del Estado; como la Contraloría General de la República, la Procuraduría General de la Nación, el Consejo Nacional Electoral, la Registraduría Nacional del Estado Civil.

### 1.4.2.1 Rama Legislativa



Adaptado de Libardo Rodríguez. Nueva Estructura del Poder Público en Colombia. 1995.

Es la encargada de hacer las leyes. Según el artículo 114 de la Carta: “Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el Gobierno y la administración”.

El Congreso de la República estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes”. Por esto lo llamamos sistema bicameral.

El Título VI, artículos 132 a 187 de la Constitución regula todo lo referente a esta Rama, y de manera concreta sobre el Congreso, las Leyes, el Senado, la Cámara de Representantes y los Congresistas.

El Congreso por derecho propio se reúne en **sesiones ordinarias** durante dos (2) períodos por año, que constituyen una sola legislatura. El primer período comprende entre el 20 de julio y el 16 de diciembre; y el segundo entre el 16 de marzo y el 20 de junio. También puede reunirse en **sesiones extraordinarias**, convocado por el Presidente de la República y durante el tiempo que éste señale, y solo para los asuntos que el Gobierno someta a su consideración.



Las sesiones del Congreso serán instaladas (20 de julio) y clausuradas (20 de junio) conjunta y públicamente por el Presidente de la República.

El artículo 142 preceptúa que tanto el Senado como la Cámara de Representantes, debe elegir para el respectivo período constitucional **Comisiones Permanentes** encargadas de tramitar en primer debate los proyectos de acto legislativo o de ley. De igual forma el reglamento del Congreso prevé la conformación de **Comisiones legales, especiales y accidentales**.

De acuerdo con el artículo 150, por medio de las leyes, el Congreso ejerce, entre otras, las siguientes funciones:

1. Interpretar, reformar y derogar leyes.
2. Expedir códigos y reformarlos.
3. Aprobar el Plan Nacional de Desarrollo y de Inversiones Públicas.
4. Definir la división general del territorio.
5. Determinar la estructura de la administración nacional.
6. Conceder autorizaciones al Gobierno para celebrar contratos, negociar empréstitos y enajenar bienes nacionales.
7. Establecer las rentas nacionales y fijar los gastos de la administración.
8. Expedir las leyes de intervención económica
9. Regular el régimen de propiedad industrial, patentes, marcas y propiedad intelectual.
10. Unificar las normas sobre policía de tránsito en todo el territorio de la República.

**1.4.2.1.1 Clases de Leyes:** Además de las leyes ordinarias, el Congreso expide otras normas que regulan determinados aspectos y cumplen con requisitos especiales en su formación. Entre otras, están:

- a. **Leyes Orgánicas:** Por medio de estas leyes se establece el Reglamento del Congreso y de cada Cámara, la aprobación y ejecución del Presupuesto de Rentas y Ley de Apropriaciones, así como el Plan General de Desarrollo y las relativas a competencias normativas a las entidades territoriales. Se tramitan por el procedimiento legislativo ordinario.
- b. **Leyes Estatutarias:** Son las que regulan los siguientes aspectos:
  1. Derechos y Deberes fundamentales de las Personas, procedimientos y recursos para su protección.
  2. Administración de Justicia.
  3. Organización y régimen de los Partidos Políticos.
  4. Estatuto de la Oposición y funciones electorales.
  5. Instituciones y mecanismos de Participación ciudadana.
  6. Estados de Excepción

Estas leyes deben ser revisadas previamente por la Corte Constitucional; discutirse y aprobarse en una sola legislatura con la mayoría absoluta del Congreso (es decir la mitad más uno de los congresistas).

c. **Leyes Marco:** Las leyes pueden tener origen en cualquiera de las Cámaras a propuesta de sus respectivos miembros, o del Gobierno Nacional. La Corte Constitucional, el Consejo Superior de la Judicatura, la Corte Suprema de Justicia, el Consejo de Estado, el Consejo Nacional Electoral, el Procurador General de la Nación y el Contralor General de la República tienen la facultad de presentar proyectos de ley en materias relacionadas con sus funciones.

De igual forma, pueden presentar proyectos de ley o de reforma constitucional un número de ciudadanos igual o superior al 5% del censo electoral existente en la respectiva fecha, o el 30% de los concejales o diputados de todo el país. Esto se conoce como Iniciativa Popular, consagrada en el artículo 155 de la Constitución Nacional.

Según el postulado 157 de la Carta Política, para que un proyecto se convierta en Ley, debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser publicado oficialmente por el Congreso antes de darle curso a la comisión que debe conocerlo.
2. Ser aprobado en primer debate en la Comisión encargada de tramitarlo, en cada Cámara.
3. Ser aprobado en segundo debate en cada Cámara.
4. Obtener la sanción presidencial.

El Gobierno puede objetar el proyecto y devolverlo al Congreso para su revisión. Si lo aprueba debe publicar la ley en el Diario Oficial para que sea conocida por los habitantes de la República.

**Acto Legislativo:** Son las normas modificatorias de la Constitución. Para su reforma se prevén las siguientes opciones:

- Por el Congreso: a iniciativa de 10 de sus integrantes; 20% de diputados o concejales; de los ciudadanos en un mínimo de 5% del censo electoral. El proyecto se tramita en dos períodos ordinarios consecutivos.
- Por una Asamblea Constituyente: Mediante ley de iniciativa parlamentaria, del Gobierno o popular, aprobada por la mayoría de los miembros de una y otra Cámara, se dispone que el pueblo decida si convoca a una Asamblea Constituyente; decisión adoptada con el voto favorable de la tercera parte del censo electoral.
- Por el pueblo: Mediante referendo aprobatorio.



Tomado de: [www.laescolar.com/.../dia\\_constitucion.htm](http://www.laescolar.com/.../dia_constitucion.htm)

**1.4.2.1.2 Senado de la República:** Según el artículo 171 de la Carta, estará integrado por cien (100) miembros elegidos en circunscripción nacional. Habrá un número adicional de dos (2) senadores elegidos en circunscripción nacional especial para comunidades indígenas. Esto significa que los senadores son elegidos por todos los ciudadanos del territorio y se ocupan de intereses generales de todo el país. Los senadores son 102.

Para ser elegido Senador se requiere ser colombiano de nacimiento, ciudadano en ejercicio y tener más de treinta (30) años de edad en la fecha de la elección.

Sus funciones están estipuladas en el artículo 173 de la Carta; entre otras debe elegir a los Magistrados de la Corte Constitucional y al Procurador General de la Nación.

**1.4.2.1.3 Cámara de Representantes:** De acuerdo con el artículo 176, los representantes se eligen en circunscripciones territoriales y especiales; es decir, son elegidos por los ciudadanos de los departamentos a los cuales pertenecen, y representan los intereses de cada departamento en el Congreso. Actualmente los representantes son 166.

Para ser elegido representante, según el artículo 177 superior, se requiere ser ciudadano en ejercicio y tener más de veinticinco (25) años de edad en la fecha de la elección.

Entre otras atribuciones, y según el artículo 178, le corresponde elegir al Defensor del Pueblo.

## Navegación virtual

Objetivo: Comprender el proceso de expedición de una Ley en el Congreso de la República.

De acuerdo con el artículo 157 de la Constitución Nacional, y la información de la página web de la Cámara de Representantes: <http://www.camara.gov.co/portal2011/proceso-y-tramite-legislativo/como-se-tramita-una-ley> , en parejas, destacamos a través de un gráfico las etapas que debe cumplir un proyecto para convertirse en Ley de la República.

Realizamos la revisión de un proyecto de ley, para confrontarlo con la teoría. En la siguiente página web podemos encontrar información de proyectos en curso en la Cámara de Representantes: <http://www.camara.gov.co/portal2011/proyectos-de-ley>

**1.4.2.2 Rama Ejecutiva.** El Título VII de la Constitución, entre los artículos 188 a 227, consagra en ocho (8) capítulos, los fundamentos jurídicos de esta Rama del Poder Público, encargada de hacer cumplir las leyes; y por medio de la función administrativa, realizar los fines del Estado, que de manera general corresponden a la satisfacción de las necesidades colectivas por medio de los servicios públicos. Los ocho (8) capítulos comprenden los siguientes temas:

Capítulo 1: Del Presidente de la República, (artículos 188 a 199).

Capítulo 2: Del Gobierno (Presidente y Ministro o Director de Departamento Administrativo), (artículos 200-201).

Capítulo 3: Del Vicepresidente, (artículos 202 a 205).

Capítulo 4: De los Ministros y Directores de los Departamentos Administrativos, (artículos 206 a 208).

Capítulo 5: De la Función Administrativa, (artículos 209 a 211).

Capítulo 6: De los Estados de Excepción: Guerra Exterior, Conmoción Interior y Emergencia Económica, (artículos 212 a 215).

Capítulo 7: De la Fuerza Pública: Fuerzas Militares y Policía Nacional, (216 a 223).

Capítulo 8: De las Relaciones Internacionales, (artículos 224 a 227).

Como desarrollo de este Título, la Ley 489 de 1998 o Estatuto de la Administración Pública, determina en su artículo 38, que la estructura de la Rama Ejecutiva en el orden Nacional, se integra en dos sectores:

Sector Central: Conformado por la Presidencia de la República, la Vicepresidencia de la República, los Consejos Superiores de la Administración, los Ministerios, los Departamentos Administrativos, las Superintendencias y Unidades Administrativas Especiales sin personería, y las Comisiones de Regulación.

Sector Descentralizado por servicios: Integrado por los Establecimientos Públicos, las Empresas Industriales y Comerciales del Estado, las Superintendencias y Unidades Administrativas Especiales con personería, las Empresas Sociales del Estado -ESE-, Empresas de Servicios Públicos Domiciliarios, Institutos Científicos y Tecnológicos, Sociedades Públicas y Sociedades de Economía Mixta. Estas entidades están adscritas o vinculadas a un Ministerio o Departamento Administrativo y gozan de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio o capital independiente.

También forma parte de la Rama Ejecutiva, el Sector Descentralizado Territorialmente, el cual está conformado por: Departamentos, Distritos, Municipios, Territorios Indígenas, Áreas Metropolitanas, Regiones y Provincias.

Dispone igualmente el artículo 39 de la misma Ley 489, que la **Administración Pública** se integra por los organismos que conforman la Rama Ejecutiva del Poder Público y por todos los demás organismos y entidades de naturaleza pública que de manera permanente tienen a su cargo el ejercicio de las actividades y funciones administrativas o la prestación de servicios públicos del Estado colombiano.

La Presidencia de la República, los Ministerios y los Departamentos Administrativos, en lo nacional, son los organismos principales de la Administración. Así mismo, los Ministerios, los Departamentos Administrativos y las Superintendencias constituyen el sector central de la Administración Pública Nacional.

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

Las asambleas departamentales y los concejos distritales y municipales son corporaciones administrativas de elección popular que cumplen las funciones que les señalan la Constitución Política y la Ley.

#### **1.4.2.2.1 Sector central**

**1.4.2.2.1.1 Presidencia de la República.** Según el artículo 115 de la Norma de Normas, el Presidente de la República es Jefe de Estado, Jefe de Gobierno y Suprema Autoridad Administrativa. De acuerdo con nuestro sistema presidencial existe concentración de funciones como Jefe de Estado y de Gobierno; es decir como Jefe de Estado maneja las relaciones internacionales y lo representa en el exterior, y como Jefe de Gobierno se encarga de todos los asuntos internos con la colaboración de su gabinete.

El Presidente de la República, simboliza la unidad nacional, y es elegido para un período de cuatro (4) años por la mitad más uno de los votos depositados por los ciudadanos en la fecha y con las formalidades determinadas por la ley. Nadie podrá ser elegido para ocupar la Presidencia de la República por más de dos períodos (Acto Legislativo 2 de 2004).

Para ser Presidente de la República se requiere ser colombiano por nacimiento, ciudadano en ejercicio y mayor de treinta (30) años. Toma posesión de su destino ante el Congreso.

Las funciones están detalladas en el artículo 189 y son, entre otras:

1. Nombrar y separar libremente los ministros del despacho y los directores de departamentos administrativos.
2. Dirigir las relaciones internacionales. Nombrar a los agentes diplomáticos y consulares y celebrar con otros Estados y entidades de derecho internacional tratados o convenios que se someterán a la aprobación del Congreso.
3. Dirigir la Fuerza Pública y disponer de ellas como Comandante Supremo de las Fuerzas Armadas de la República.
4. Instalar y clausurar las sesiones del Congreso en cada legislatura.
5. Sancionar las leyes, promulgarlas, obedecerlas y velar por su estricto cumplimiento.
6. Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de decretos, resoluciones y órdenes para la cumplida ejecución de las leyes.
7. Presentar al Congreso un informe al iniciarse cada legislatura, sobre los actos de la Administración.
8. Nombrar a los presidentes, directores o gerentes de establecimientos públicos nacionales.
9. Crear, fusionar y suprimir conforme a la ley, los empleos que demande la administración central, señalar sus funciones, fijar sus dotaciones y emolumentos.
10. Velar por la estricta recaudación y administración de las rentas y caudales públicos y decretar su inversión de acuerdo a la ley.
11. Ejercer la inspección y vigilancia de la enseñanza conforme a la ley.
12. Ejercer la inspección y vigilancia de la prestación de los servicios públicos.

13. Ejercer de acuerdo con la ley, la inspección, vigilancia y control sobre las personas que realicen actividades financiera, bursátil, aseguradora y cualquier otra relacionada con el manejo, aprovechamiento o inversión de recursos captados del público. Así mismo sobre las entidades cooperativas y las sociedades mercantiles.

**1.4.2.2.1.2 Gobierno.** En un sentido amplio, el término Gobierno cobija las tres ramas del poder público; en sentido restrictivo, se refiere a la rama ejecutiva. El presidente y el ministro o director de departamento correspondiente, en cada negocio particular, constituyen el Gobierno. Este concepto se refiere al Gobierno Nacional, pues también existen el gobierno departamental y el gobierno municipal.

Ningún acto del presidente, excepto el de nombramiento y remoción de ministros y directores de departamentos administrativos y aquellos expedidos en su calidad de Jefe de Estado o de suprema autoridad administrativa, tendrá valor ni fuerza alguna mientras no sea suscrito y comunicado por el ministro del ramo respectivo o por el director del departamento administrativo correspondiente, quienes por el mismo hecho se hacen responsables.

**1.4.2.2.1.3 Vicepresidencia.** El Vicepresidente de la República es elegido por votación popular el mismo día y en la misma fórmula del Presidente de la República. El vicepresidente no tiene que ser del mismo partido político del presidente, pero debe reunir las mismas calidades de éste.

El Vicepresidente tendrá el mismo período del Presidente y lo reemplazará en sus faltas absolutas y temporales, aún en el caso de que se presenten antes de su posesión. En las faltas temporales del Presidente de la República bastará con que el Vicepresidente tome posesión del cargo en la primera oportunidad, para que pueda ejercerlo cuantas veces fuere necesario. En caso de falta absoluta del Presidente de la República, el Vicepresidente asumirá el cargo hasta el final del período.

El Presidente de la República podrá confiar al Vicepresidente misiones o encargos especiales y designarlo en cualquier cargo de la rama ejecutiva. El Vicepresidente no podrá asumir funciones de ministro delegatario.

**1.4.2.2.1.4 Los Consejos Superiores de la Administración.** Son organismos superiores, consultivos o coordinadores de la administración, creados por la Ley. Los organiza el Gobierno con el fin de coordinar las actividades estatales y de los particulares. Entre otros tenemos:

El Consejo de Ministros  
El Consejo Nacional de Política Económica y Social, CONPES  
El CONPES para la Política Social  
El Consejo Nacional de Policía y Seguridad Ciudadana  
El Consejo Nacional de Planeación  
El Consejo Superior de Comercio Exterior  
El Consejo Superior de Seguridad y Defensa Nacional  
La Comisión Asesora de Relaciones Exteriores  
El Consejo Superior de Política Fiscal, CONFIS  
El Consejo Nacional de Estupefacientes  
El Consejo Nacional de Educación Superior, CESU  
La Comisión Nacional de Crédito Agropecuario

**1.4.2.2.1.5 Ministerios y Departamentos Administrativos.** Los Ministerios y los Departamentos Administrativos son los organismos que siguen en importancia a la Presidencia de la República. Los Ministros y los Directores de Departamentos Administrativos son los jefes de la Administración en su respectiva dependencia. Bajo la dirección del Presidente de la República les corresponde formular las políticas atinentes a su despacho, dirigir la actividad administrativa y ejecutar la ley.

Para ser ministro o director de departamento administrativo se requieren las mismas calidades que para ser representante a la Cámara, es decir ser ciudadano en ejercicio y tener más de veinticinco (25) años de edad en la fecha de la elección.

El número, denominación y orden de precedencia de los ministerios y departamentos administrativos serán determinados por la ley.

Los Ministerios son organismos del sector central en la Administración Pública Nacional. En relación con el Congreso, los Ministros son voceros del Gobierno, presentan a las Cámaras proyectos de ley y toman parte en los debates. Dentro de los primeros quince (15) días de cada legislatura deben presentar al Congreso, informe sobre el estado de los negocios adscritos a su ministerio.

Funciones de los Ministros y Jefes de Departamentos Administrativos:

Los Jefes de Departamentos Administrativos cumplen funciones claramente administrativas; los Ministros tienen además funciones políticas y vocación política, pues excepcionalmente pueden remplazar al Presidente de la República.

Entre otras, cumplen las siguientes funciones:

1. Preparar proyectos de ley, decretos y resoluciones relacionadas con su ramo.
2. Cumplir las funciones y atender los servicios asignados.



3. Preparar los anteproyectos de planes o programas de inversiones correspondientes a su sector y los planes de desarrollo administrativo de este.
4. Coordinar la ejecución de planes y programas con las entidades territoriales.
5. Participar en la formulación de la política del gobierno.
6. Orientar, coordinar y controlar las superintendencias, las entidades descentralizadas y las Sociedades de Economía Mixta que estén adscritas o vinculadas a ellos.

Actualmente existen dieciséis (16) Ministerios:

1. Ministerio del Interior
2. Ministerio de Relaciones Exteriores
3. Ministerio de Hacienda y Crédito Público
4. Ministerio de Justicia y del Derecho
5. Ministerio de Defensa Nacional
6. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural
7. Ministerio de Salud y Protección Social
8. Ministerio del Trabajo
9. Ministerio de Minas y Energía
10. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo
11. Ministerio de Educación
12. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible
13. Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio
14. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
15. Ministerio de Transporte
16. Ministerio de Cultura

Los Departamentos Administrativos

Tienen la misma jerarquía de los Ministerios, aunque no tienen iniciativa legislativa. Son entidades de carácter técnico encargadas de dirigir, coordinar y ejecutar un servicio público. Tenemos los siguientes:

1. Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.
2. Departamento Nacional de Planeación, DNP.
3. Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP.
4. Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE.
5. Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación, COLCIENCIAS.
6. Departamento Administrativo del Deporte, la Recreación, la Actividad Física y el Aprovechamiento del Tiempo Libre, COLDEPORTES
7. Dirección Nacional de Inteligencia.

**1.4.2.2.1.6 Superintendencias.** Son organismos adscritos a un Ministerio, con autonomía administrativa y financiera limitada. Ejercen inspección, vigilancia y

control sobre actividades privadas y prestación de un servicio público, u otra actividad administrativa que por mandato de la Constitución Política corresponde al Presidente de la República.

Esta función se realiza conforme a la ley, sobre las sociedades mercantiles y las entidades cooperativas; sobre las personas que realizan actividades financiera, bursátil, aseguradora y cualquiera otra relacionada con el manejo, aprovechamiento o inversión de recursos captados del público; sobre las instituciones de utilidad común, y sobre los servicios públicos domiciliarios.

Las Superintendencias sin personería jurídica pertenecen a la Administración Central, y las dotadas de personería jurídica al sector Descentralizado.

Las Superintendencias son:

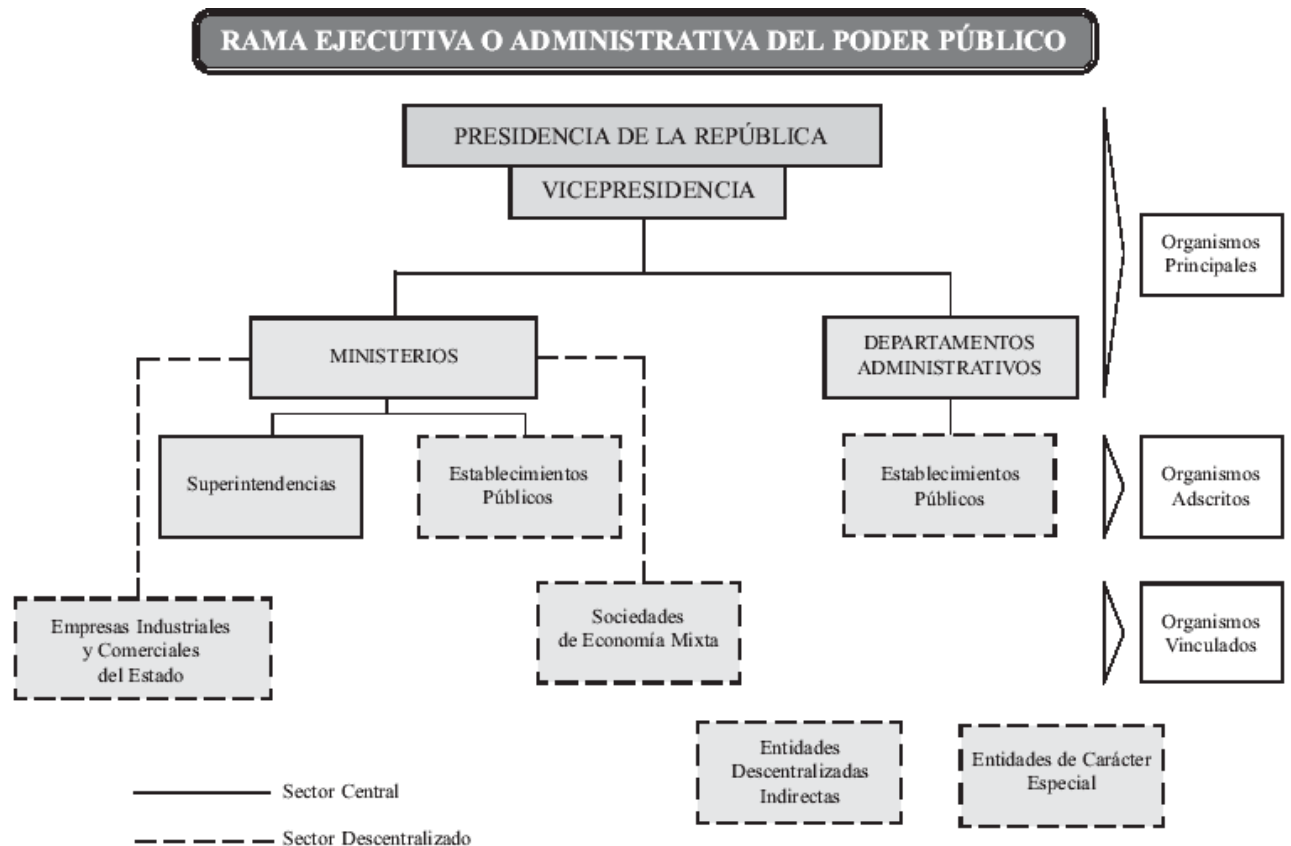
1. Superintendencia Financiera de Colombia (Ministerio de Hacienda y Crédito Público)
2. Superintendencia de Industria y Comercio (Ministerio de Desarrollo Económico)
3. Superintendencia de Sociedades (Ministerio de Desarrollo Económico)
4. Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios (Departamento Nacional de Planeación)
5. Superintendencia de Notariado y Registro (Ministerio del Interior y de Justicia)
6. Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada (Ministerio de Defensa Nacional)
7. Superintendencia de la Economía Solidaria (Ministerio de Hacienda y Crédito Público)
8. Superintendencia de Puertos y Transporte (Ministerio de Transporte)
9. Superintendencia del Subsidio Familiar (Ministerio de la Protección Social)
10. Superintendencia Nacional de Salud (Ministerio de la Protección Social)

#### **1.4.2.2.1.7 Unidades Administrativas Especiales sin Personería Jurídica.**

Son organismos creados por la ley, con la autonomía administrativa y financiera señalada por ella, con facultades para desarrollar o ejecutar programas propios de un Ministerio o de un Departamento Administrativo. Pueden tener o no personería jurídica. Solo las que carecen de personería jurídica pertenecen a la Administración Central. Como ejemplos, podemos citar:

Escuela Nacional del Deporte  
Comisión de Regulación de Energía y Gas  
Comisión de Regulación de Telecomunicaciones  
Comisión de Agua potable y saneamiento básico  
Dirección Nacional de Derechos de Autor  
Unidad Administrativa Especial de Aeronáutica Civil

Unidad Administrativa Especial Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN.  
 Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias.



Fuente: Adaptado de Libardo Rodríguez. Nueva estructura del Poder Público en Colombia. 1995

**1.4.2.2.2 Sector Descentralizado por Servicios.** Conforman este grupo los Establecimientos Públicos, las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta, las cuales por mandato legal atienden exclusivamente el servicio y se especializan en su prestación.

**1.4.2.2.2.1 Establecimientos Públicos.** De acuerdo con la Ley 489 de 1998 son organismos encargados de atender funciones administrativas y prestar servicios públicos conforme a las reglas de derecho público; y reúnen las siguientes características:

- Personería Jurídica: sujeto de derechos y obligaciones.
- Autonomía Administrativa: facultad de organización y gestión.

- Patrimonio Independiente: constituido con bienes o fondos públicos comunes, o con el producto de impuestos, tasas o contribuciones de destinación especial

Ejemplos: Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)  
 Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)  
 Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES)  
 Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)

**1.4.2.2.2 Empresas Industriales y Comerciales del Estado.** Organismos que desarrollan actividades de naturaleza industrial o comercial conforme a las reglas del derecho privado (Derecho Civil, Comercial y Laboral), creados por la ley o autorizados por esta, y cumplen las siguientes características: Personería Jurídica, Autonomía Administrativa y Capital independiente.

Administradora del Monopolio Rentístico de los Juegos de Suerte y Azar -  
 COLJUEGOS  
 Fondo Nacional de Garantías S.A.  
 Fondo Nacional de Ahorro (FNA)  
 Fondo Financiero de Proyectos de Desarrollo (FONADE)  
 Empresa Colombiana de Petróleos (ECOPETROL)  
 Servicio Aéreo de Territorios Nacionales (SATENA)  
 Administradora Colombiana de Pensiones (COLPENSIONES)

**1.4.2.2.3 Sociedades de Economía Mixta.** Son entidades constituidas bajo la forma de Sociedades Comerciales con aportes estatales y de capital privado, creados por ley o autorizados por ésta, que desarrollan actividades de naturaleza industrial o comercial conforme a las reglas del derecho privado, salvo las excepciones consagradas en la ley. Para que una sociedad comercial pueda calificarse como de economía mixta es necesario que el aporte estatal, de la Nación, de entidades territoriales, de entidades descentralizadas o de empresas industriales y comerciales del Estado, o sociedades de economía mixta no sea inferior al cincuenta por ciento (50%) del total del capital social, efectivamente suscrito y pagado.

Estas sociedades presentan las siguientes características: Personería Jurídica; Autonomía Administrativa; Capital público y privado, el cual está representado en dinero en efectivo, laborales o inmateriales; los aportes estatales pueden consistir en ventajas financieras o fiscales, auxilios especiales, concesiones, entre otros.

Ejemplos: Artesanías de Colombia S.A.  
Banco de Comercio Exterior de Colombia S.A.  
Leasing Bancoldex  
Sociedad Fiduciaria Industrial  
Fiduciaria de Comercio Exterior S.A.  
Banco Agrario de Colombia S.A.  
Almacenes Generales de Depósito ALMAGRARIO S.A.  
Empresa Colombiana de Productos Veterinarios S.A.

**1.4.2.2.4 Entidades Descentralizadas Indirectas.** También denominadas de segundo grado; son creadas por los Establecimientos Públicos, las Empresas Industriales y Comerciales, las Sociedades de Economía Mixta, o las entidades territoriales y la Nación. Dependiendo de la participación pueden crearse sociedades entre entidades públicas, asociaciones o corporaciones de participación mixta, asociaciones entre entidades públicas, fundaciones de participación mixta o fundaciones de capital público.

**1.4.2.2.5 Entidades de carácter especial.** Son entidades del orden nacional que no se adecúan a los tipos descritos, dada la especialidad de sus funciones. Entre ellas están: las Unidades Administrativas Especiales y Superintendencias con personería jurídica, como la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, DIAN. También tenemos el Fondo de Garantías Financieras, FOGAFIN; el Banco de la República, la Comisión Nacional de Televisión, las Corporaciones Autónomas Regionales, Entes Universitarios Autónomos, Empresas Oficiales Mixtas de Servicios Públicos y Entidades Públicas de Seguridad Social.

**1.4.2.2.3 La Función Administrativa.** El Capítulo 5, del Título VII referente a la Rama Ejecutiva, artículos 209, 210 y 211, nos ilustra que la Función Administrativa, es decir las actividades realizadas por los servidores del Estado para su cabal funcionamiento, está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.

Establece además que la Administración Pública en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá de acuerdo con lo establecido en la ley.

**1.4.2.2.4 Los Estados de Excepción.** El fin principal de la función pública es la conservación de un orden o mantenimiento de la paz. Los sistemas políticos, de derecha o de izquierda, tienen mecanismos que buscan mantenerlo, prevenir su alteración o restablecerlo cuando ha sido alterado.

Durante los estados de excepción se suspende la vigencia de la Constitución en algunos aspectos. Esta suspensión se presenta por algunas circunstancias consideradas como excepcionales; ya sean de orden interno, externo o ambas.

Nuestra Constitución en sus artículos 212 a 215, consagra tres (3) Estados de Excepción: Estado de guerra exterior, Estado de conmoción interior, y Estado de Emergencia económica, social y ecológica.

**1.4.2.2.4.1 Estado de Guerra Exterior.** De acuerdo con el artículo 212 de nuestra Carta, el Presidente de la República con la firma de todos los ministros, podrá declarar el estado de guerra exterior. Mediante tal declaración, el Gobierno tendrá las facultades estrictamente necesarias para: Repeler la agresión, defender la soberanía, atender los requerimientos de la guerra, y procurar el restablecimiento de la normalidad.

La declaración del estado de guerra exterior sólo procederá una vez el Senado haya autorizado la declaratoria de la guerra, salvo que a juicio del Presidente fuere necesario repeler la agresión.

La Ley estatutaria 137 de 1994 regula las atribuciones que tiene el Gobierno Nacional durante los estados de excepción, los controles para el ejercicio de estas facultades, y las garantías para proteger los derechos humanos.

**1.4.2.2.4.2 Estado de Conmoción Interior.** Establece el artículo 213, que en caso de grave perturbación del orden público, que atente de manera inminente contra: la estabilidad institucional, la seguridad del Estado, o la convivencia ciudadana; y que no pueda ser conjurada mediante el uso de las atribuciones ordinarias de las autoridades de policía, el Presidente de la República, con la firma de todos los ministros, podrá declarar el estado de conmoción interior, en toda la República o parte de ella, por término no mayor de noventa (90) días, prorrogable hasta por dos (2) períodos iguales, el segundo de los cuales requiere concepto previo y favorable del Senado de la República.

Mediante tal declaración, el Gobierno tendrá las facultades estrictamente necesarias para conjurar las causas de la perturbación e impedir la extensión de sus efectos.

Disposiciones comunes: Los dos (2) estados de excepción analizados se deben someter a las siguientes normas, según el artículo 214:

a. Los decretos legislativos deben llevar la firma del Presidente de la República y todos sus Ministros.

b. No podrán suspenderse los derechos humanos ni las libertades fundamentales. En todo caso se respetarán las reglas del Derecho Internacional Humanitario, DIH.

c. No se interrumpirá el normal funcionamiento de las Ramas del Poder Público ni de los órganos del Estado.

d. Tan pronto como hayan cesado la guerra exterior, o las causas que dieron lugar al estado de conmoción interior, el Gobierno declarará restablecido el orden público y levantará el estado de excepción.

e. El Presidente y los Ministros serán responsables de la declaratoria de los estados de excepción, así como de los abusos que hubieren cometido en el ejercicio de las facultades concedidas en tales eventos.

f. El gobierno enviará a la Corte Constitucional, al día siguiente de su expedición, los decretos legislativos que dicte en uso de las facultades a que se refieren estos artículos, para que aquella decida sobre su constitucionalidad. Si así no se hiciere, la Corte Constitucional aprehenderá de oficio y en forma inmediata su conocimiento.

**1.4.2.2.4.3 Estado de Emergencia:** Cuando sobrevengan hechos distintos de los previstos en los artículos 212 y 213, que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente: a. el orden económico, social y ecológico del país; b. o que constituyan grave calamidad pública; podrá el Presidente con la firma de todos los ministros, declarar el estado de emergencia por períodos hasta de treinta (30) días en cada caso, que sumados no podrán exceder de noventa (90) días en el año calendario. (Artículo 215).

Mediante tal declaración podrá el Presidente con la firma de todos los Ministros dictar decretos con fuerza de ley, destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos.

El Presidente de la República y sus Ministros serán responsables por la declaratoria de emergencia y también por los abusos cometidos en el ejercicio de las facultades otorgadas durante dicho estado. De igual forma, el Gobierno enviará a la Corte Constitucional, al día siguiente de su expedición los decretos legislativos dictados para que aquella decida sobre su constitucionalidad. Si el Gobierno no lo hiciere, podrá la Corte Constitucional aprehender de oficio e inmediatamente su conocimiento.

#### **1.4.2.2.5 La Fuerza Pública (Fuerzas Militares y Policía Nacional).**

“El derecho sin la fuerza es la impotencia, y la fuerza sin el  
derecho es la barbarie”

León Duguit

Las órdenes de los gobernantes deben ser obedecidas por los gobernados, con la voluntad o contra la voluntad de quien la recibe. Una de las características del poder político es la posibilidad de recurrir a la fuerza para lograr la obediencia, por medio del monopolio de la posesión y el uso de los medios de coacción física (en general de las armas). De acuerdo con el artículo 189 el Presidente de la República es el comandante supremo de las Fuerzas Armadas.

La Fuerza pública según los artículos 216 a 223 de la Constitución, está integrada exclusivamente por: Las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

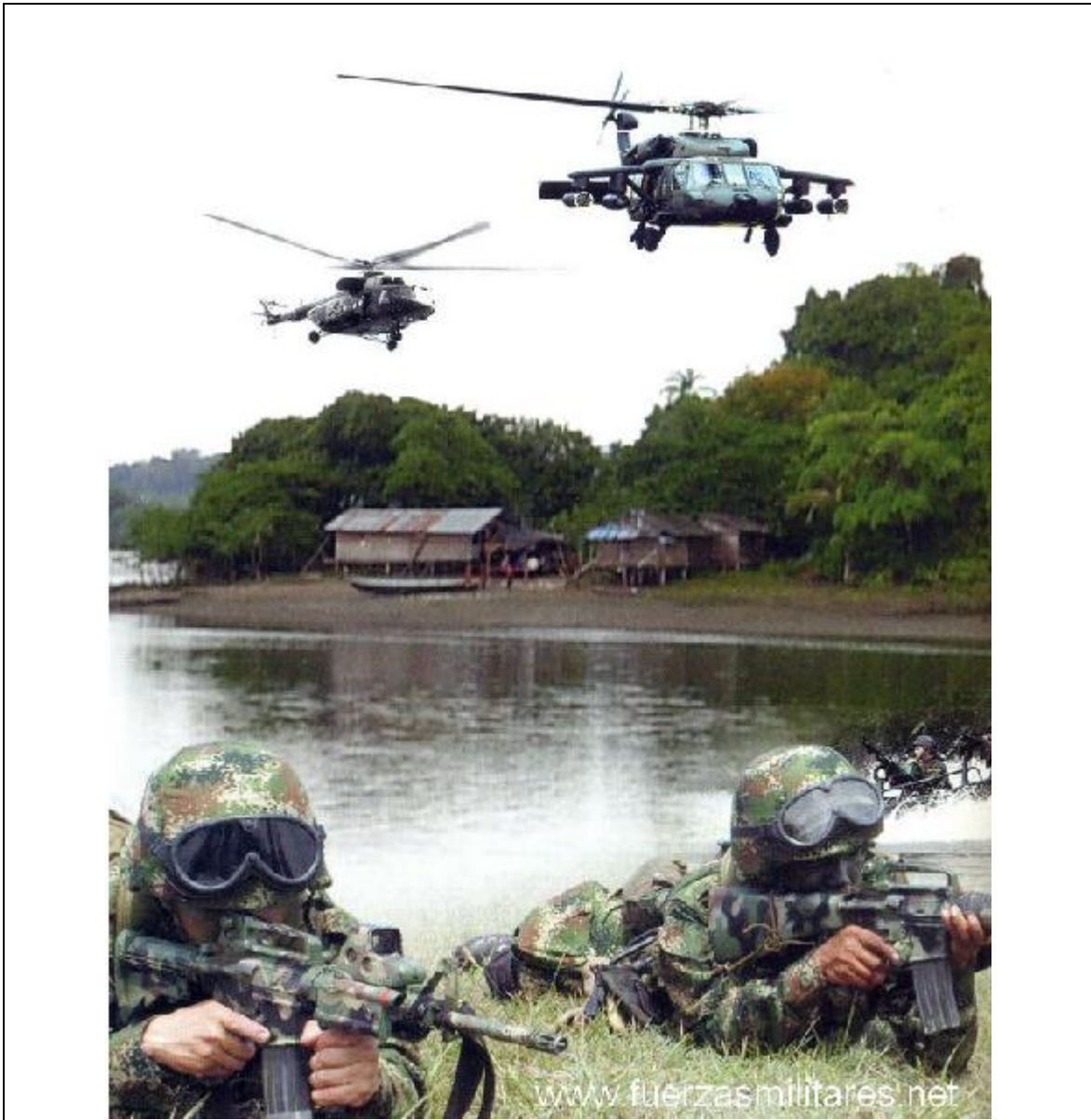
La Fuerza pública no es deliberante, es decir, no puede reunirse sino por orden de autoridad legítima; ni dirigir peticiones, excepto sobre asuntos relacionados con el servicio y la moralidad del respectivo cuerpo y con arreglo a la ley.

Los miembros de la Fuerza Pública no pueden ejercer la función del sufragio mientras permanezcan en servicio activo, ni intervenir en actividades o debates de partidos o movimientos políticos (artículo 219).

Sólo el Gobierno puede introducir y fabricar armas, municiones de guerra y explosivos. Nadie podrá poseerlos ni portarlos sin permiso de la autoridad competente (artículo 223).



#### 1.4.2.2.5.1 Fuerzas Militares.



Fuente: <http://arismartin.com/viewtopic.php?p=9752&sid=e1cc35ca3a26b73349511ade78b7c46a>  
Foto Revista del Ejército.

De acuerdo con el artículo 217 la Nación tiene para su defensa unas fuerzas militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea.

Las Fuerzas Militares tienen como principal finalidad la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional. La ley determinará el sistema de reemplazos en las fuerzas militares, así como los ascensos, derechos y obligaciones de sus miembros y el régimen especial de carrera, prestacional y disciplinario.

En desarrollo de esta norma se expidió la ley 48 de 1993, sobre reclutamiento y movilización de las personas.

#### 1.4.2.2.5.2 Policía Nacional



Fuente: [www.cali.gov.co/index.php?servicio=Noticias...](http://www.cali.gov.co/index.php?servicio=Noticias...)  
Policía Nacional: 116 años de servicio a la sociedad colombiana.

La Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.

La ley determinará su organización, régimen de carrera, régimen prestacional y disciplinario (artículo 218 de la Constitución Nacional).



Fuente: <http://www.policia.gov.co/>

**1.4.2.2.6 Relaciones Internacionales.** Además de consagrar en el artículo 9 de la Constitución, el Principio Internacionalista, también se estableció el capítulo 8, del Título VII, a las Relaciones Internacionales, artículos 224 a 227.

El artículo 9 prescribe: “Las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto a la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia.

De igual manera, la política exterior de Colombia se orientará hacia la integración latinoamericana y del Caribe.”

De acuerdo con estos principios, se reconoce al Estado como sujeto del derecho internacional, se establecen los principios del derecho internacional, el derecho a la paz (interna e internacional), la posibilidad de crear organizaciones internacionales supranacionales, la regulación jurídica de los extranjeros, el reconocimiento del derecho de asilo, y la política integracionista sobre todo hacia Latinoamérica y el Caribe.

Los sujetos en la comunidad internacional son los Estados, los cuales tienen derechos y deberes fijados por el Derecho Internacional y están obligados a la observancia de sus normas. El crecimiento de los actos de derecho internacional, la internacionalización de la economía y la globalización de los problemas de la humanidad, ha significado que las organizaciones internacionales tomen decisiones adoptadas por mayoría.

El artículo 224 consagra que los tratados para su validez, deberán ser aprobados por el Congreso. Sin embargo, el Presidente podrá dar **aplicación provisional** a los tratados de naturaleza económica y comercial acordados en el ámbito de organismos internacionales. En este caso, tan pronto como el tratado entre en vigor provisionalmente, deberá enviarse al Congreso para su aprobación; si el Congreso no lo aprueba se suspende la aplicación del tratado.

Los objetivos fundamentales del Estado en sus relaciones internacionales se encuentran señalados en los artículos 226 y 227, los cuales determinan que el Estado colombiano promoverá la internacionalización de las relaciones políticas, económicas, sociales y ecológicas sobre bases de reciprocidad, equidad y conveniencia nacional y promoverá la integración económica, social y política con las demás naciones y, especialmente, con los países de América Latina y del Caribe mediante la celebración de tratados que sobre bases de equidad, igualdad y reciprocidad, creen organismos supranacionales, inclusive para conformar una comunidad latinoamericana de naciones.

Los Tratados Internacionales tienen control de Constitucionalidad por parte de la Corte Constitucional, control que es previo, automático e integral, (artículo 241, numeral 10).

Los tratados internacionales que versan sobre Derechos Humanos, el artículo 93 de la Constitución, advierte, que los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que

prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.

La Ley 24 de 1968 que aprobó la Convención Americana sobre Derechos Humanos, más conocida como Pacto de San José de Costa Rica, establece que los derechos que no pueden ser afectados durante la época de los estados de excepción son: el derecho a la vida, el derecho a la no discriminación, el derecho a la integridad personal, la prohibición de cualquier forma de esclavitud y servidumbre, el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, el derecho a la nacionalidad y los consecuentes derechos políticos, el derecho al debido proceso y los que de él se desprenden, el hábeas corpus, los derechos a la libertad de conciencia, de cultos y de religión, los derechos de los niños y de la familia.

De igual forma, en los estados de excepción (guerra exterior, conmoción interior, emergencia económica, social o ecológica), se debe respetar el derecho internacional humanitario y los tratados de derechos humanos, por mandato del artículo 214.

## **TALLER**

Objetivo: Reconocer los organismos que integran la Rama Ejecutiva y las funciones generales que cumplen tanto en el nivel central como descentralizado.

En equipos de tres estudiantes, revisar y analizar la información sobre la estructura de la Rama Ejecutiva tanto en el nivel central como en el nivel descentralizado, y realizar un Mapa Conceptual, para compartir a todo el grupo.

### **1.4.2.3 La rama judicial**



Fuente: [www.humor12.com/justicia-408c.html](http://www.humor12.com/justicia-408c.html)

El Título VIII de nuestra Constitución (artículos 228 a 257), establece la estructura de esta Rama del Poder Público, encargada de administrar justicia y decidir las cuestiones jurídicas mediante decisiones denominadas sentencias o fallos. La administración de justicia como función del Estado hace efectivos los derechos y obligaciones, garantías y libertades para lograr la convivencia social y mantener la concordia nacional. Sus funcionarios, los jueces, deben ser independientes, y en sus providencias solo están sometidos al imperio de la ley.

Según el artículo 228:

- La administración de justicia es función pública.
- Sus decisiones son independientes.
- Las actuaciones serán públicas y permanentes y en ellas prevalecerá el derecho sustancial.
- Los términos procesales se observarán con diligencia y su incumplimiento será sancionado.
- El funcionamiento de la administración de justicia será desconcentrado y autónomo.

La Rama Judicial está integrada por:

- a. La Jurisdicción Ordinaria
- b. La Jurisdicción Contencioso-Administrativa
- c. La Jurisdicción Constitucional

- d. Las Jurisdicciones Especiales
- e. La Fiscalía General de la Nación
- f. El Consejo Superior de la Judicatura

**1.4.2.3.1 La Jurisdicción Ordinaria:** Es la encargada de resolver los litigios relacionados con asuntos civiles, comerciales, penales, laborales, agrarios y de familia. Es administrada, en orden jerárquico, por:

La Corte Suprema de Justicia  
Los Tribunales Superiores de Distrito Judicial  
Los Juzgados del Circuito  
Los Juzgados Municipales  
Los demás especializados y promiscuos creados por la ley

**1.4.2.3.2 La Jurisdicción Contencioso-Administrativa.** Es la que se encarga de juzgar las controversias originadas en actos y hechos administrativos de las entidades públicas, y de las privadas cuando cumplan funciones públicas. Está conformada por:

El Consejo de Estado  
Tribunales Administrativos  
Jueces Administrativos

#### **1.4.2.3.3 La Jurisdicción Constitucional**

A la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, y cumple entre otras las siguientes funciones:

1. Decidir sobre las demandas de inconstitucionalidad que promuevan los ciudadanos contra los actos reformativos de la Constitución, solo por vicios de procedimiento en su formación.
2. Decidir, con anterioridad al pronunciamiento popular, sobre la constitucionalidad de la convocatoria a un referendo o a una asamblea constituyente para reformar la constitución, solo por vicios de procedimiento en su formación.
3. Decidir sobre la constitucionalidad de los referendos sobre leyes y de las consultas populares y plebiscitos del orden nacional, solo por vicios de procedimiento en su convocatoria y realización.



4. Decidir sobre las demandas de inconstitucionalidad presentadas por los ciudadanos contra las leyes.
5. Decidir sobre la exequibilidad de los tratados internacionales y de las leyes que los aprueben.
6. Revisar, en la forma que determine la ley, las decisiones judiciales relacionadas con la acción de tutela de los derechos constitucionales. (Artículo 241 de la Constitución Nacional).

La Constitución, como ley fundamental del Estado, tiene la máxima fuerza jurídica, y ninguna otra norma del orden jurídico puede imponerse a ella. En caso que una norma de inferior jerarquía se oponga a la Constitución, aquella pierde su validez. El amparo de la Constitución busca que todas las normas del orden jurídico se sometan a ella.

La Corte Constitucional está integrada por nueve (9) magistrados, elegidos por el Senado de la República, para períodos individuales de ocho (8) años, de sendas ternas que presentan, el Presidente de la República, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado. Los magistrados de la Corte Constitucional no podrán ser reelegidos.

**Análisis de caso.**

Ejemplo de fallo de Tutela: Derecho Fundamental a tener una familia y a no ser separado de ella.

De manera individual, ingresar al sitio: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/t-012-12.htm>

De acuerdo con la lectura y el análisis de la sentencia: Identificar los derechos fundamentales transgredidos y las consideraciones de la Corte Constitucional para su efectiva protección.

Socializar con el grupo a través de una Mesa Redonda, en la que el Coordinador señalará las normas para su desarrollo.

**1.4.2.3.4 Jurisdicciones Especiales.**

Jurisdicción Indígena  
Jurisdicción de Paz  
Justicia Penal Militar

La Asamblea Constituyente, en 1991, estableció la jurisdicción indígena para que sean los miembros de la misma comunidad los que resuelvan los conflictos dentro de su ámbito territorial, con sus propias normas y procedimientos, siempre que no sean contrarios a la Constitución y a las leyes (artículo 246).

De la misma forma, en el artículo 247 consagra que la ley podrá crear jueces de paz encargados de resolver en equidad conflictos individuales y comunitarios. También podrá ordenar que se elijan por votación popular.

**1.4.2.3.5 Fiscalía General de la Nación:** Establece el artículo 249 de la Constitución que la Fiscalía General de la Nación estará integrada por el Fiscal General, los fiscales delegados y los demás funcionarios que determine la ley.

El Fiscal General de la Nación será elegido para un período de cuatro años por la Corte Suprema de Justicia, de terna enviada por el Presidente de la República, y no podrá ser reelegido.

La Fiscalía General de la Nación forma parte de la Rama Judicial y tiene autonomía administrativa y presupuestal. Le corresponde adelantar el ejercicio de la acción penal y realizar la investigación de los hechos que revistan las características de un delito. El artículo 250 de la Carta establece sus funciones.

Todo delito se investiga por medio de un procedimiento con tres (3) etapas fundamentales: la investigación previa, la instrucción y el juicio.

La investigación previa tiene como finalidad determinar, en caso de duda, si hay lugar o no al ejercicio de la acción penal; si ha tenido ocurrencia el hecho, si está descrito en la ley penal como punible, entre otros. La etapa de instrucción busca el esclarecimiento de la verdad sobre los hechos que se investigan, sus circunstancias de modo, tiempo y lugar, quiénes son los autores o partícipes del hecho, su personalidad, daños y perjuicios que causó el delito. El juicio se produce una vez se haya ejecutoriado la resolución de acusación.

De estas tres (3) etapas, las dos primeras (investigación previa e instrucción), corresponden a la Fiscalía; la tercera (el juicio), corresponde a los Jueces.

En el ámbito territorial existen las Fiscalías Seccionales y las Fiscalías Locales.

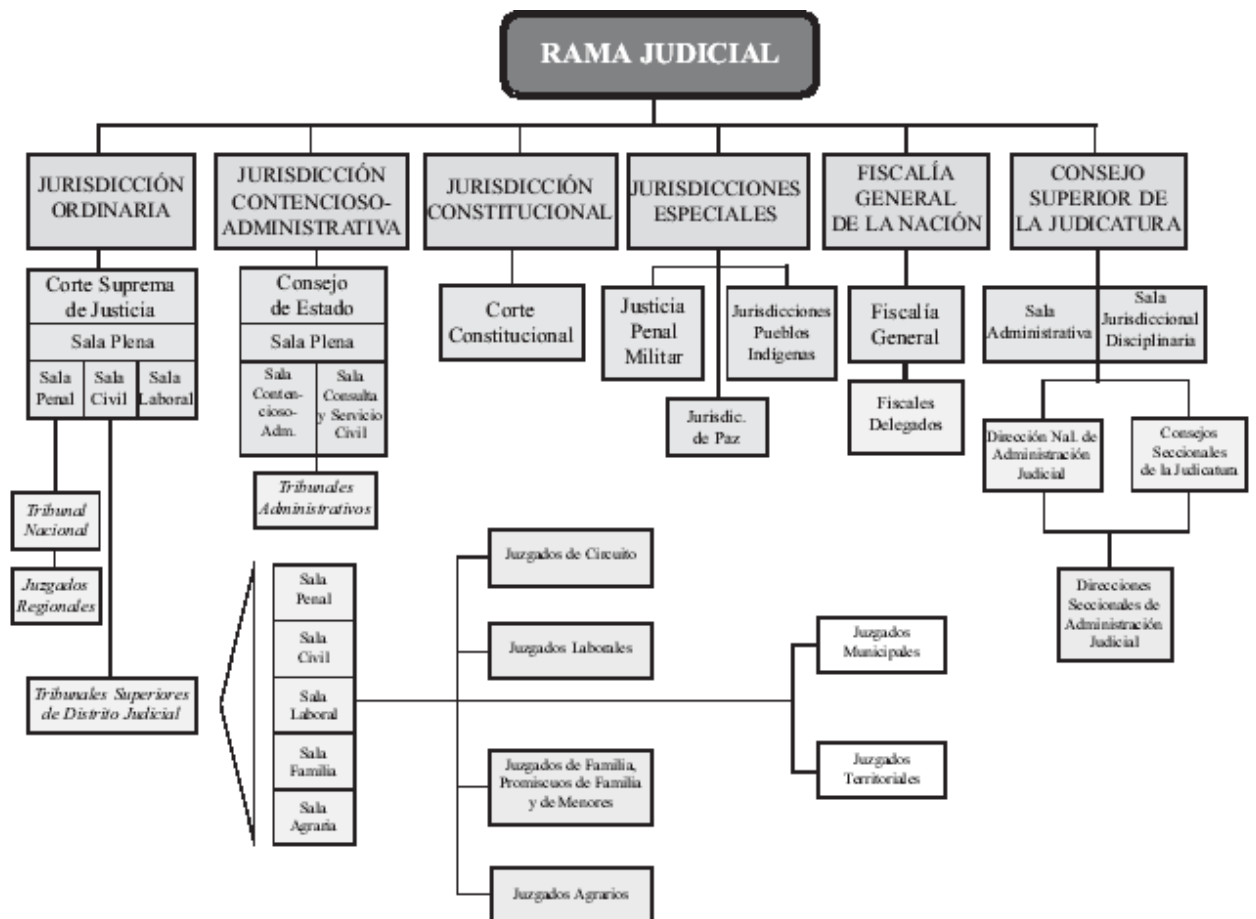
**1.4.2.3.6 Consejo Superior de la Judicatura.** Este órgano garantiza la autonomía de la Rama Judicial ya que es creado por la Constitución de 1991 dividiéndolo en dos (2) salas, según el artículo 254:

1. La Sala Administrativa: Integrada por seis (6) magistrados elegidos para un período de ocho (8) años, así: dos por la Corte Suprema de Justicia, uno por la Corte Constitucional y tres por el Consejo de Estado.
2. La Sala Jurisdiccional Disciplinaria: Integrada por siete (7) magistrados elegidos para un período de ocho (8) años, por el Congreso Nacional de ternas enviadas por el Gobierno.



Corresponde al Consejo Superior de la Judicatura, entre otras funciones, y según el artículo 256:

1. Administrar la carrera judicial.
2. Elaborar la lista de candidatos para la designación de funcionarios judiciales.
3. Examinar la conducta y sancionar las faltas de los funcionarios de la rama judicial, así como la de los abogados en el ejercicio de su profesión.
4. Llevar el control de rendimiento de las corporaciones y despachos judiciales.
5. Elaborar el proyecto de presupuesto de la rama judicial que deberá ser remitido al Gobierno.



Adaptado de Libardo Rodríguez. Nueva Estructura del Poder Público en Colombia. 1995.

Navegación en la web.

Con el objetivo de identificar las funciones de la Fiscalía General de la Nación, y de los entes de la Rama Judicial, ingresamos a la página web <http://www.fiscalia.gov.co/colombia/> y hacemos un recorrido básicamente en el link “Inicio” y “La Entidad”.

Luego contrastamos dicha información con una noticia de actualidad de la misma página, y de manera individual presentamos un informe al grupo sobre los delitos y las sentencias que los jueces aplican a los responsables, con el fin de generar un Debate sobre la aplicación de las leyes y las penas en Colombia.

### 1.4.3 Organismos de Control

Nuestra Constitución en su Título X, artículos 267 a 284, al señalar los Organismos de Control, se refiere a órganos externos a las tres ramas del poder público, y son la Contraloría General de la República y el Ministerio Público.

**1.4.3.1 Contraloría General de la República.** De acuerdo con la teoría de la separación de poderes, el Congreso (órgano legislativo) fija los impuestos y contribuciones y aprueba los presupuestos que incluyen los gastos de la administración; el Gobierno recauda los ingresos y efectúa el gasto o ejecuta el presupuesto.

La función de fiscalizar la ejecución del presupuesto, en parte, es del Congreso, con la atribución de la Cámara de Representantes de examinar y fenecer la cuenta general del presupuesto y del tesoro que le presenta el Contralor General de la República; y de manera esencial la Contraloría.

Destaca el artículo 267, que el control fiscal es una función pública que ejerce la Contraloría General de la República, la cual vigila la gestión fiscal de la administración y de los particulares o entidades que manejen fondos o bienes de la Nación. Dicho control se ejerce en forma posterior y selectiva conforme a los procedimientos, sistemas y principios establecidos por la ley. La cual puede autorizar en casos especiales, que la vigilancia se realice por empresas privadas colombianas escogidas por concurso público de méritos, y contratadas previo concepto del Consejo de Estado.

La vigilancia de la gestión fiscal del Estado incluye el ejercicio de un control financiero, de gestión y de resultados, fundado en la eficiencia, la economía, la equidad y la valoración de los costos ambientales. En casos excepcionales, previstos por la ley, la Contraloría puede ejercer control posterior sobre cuentas de cualquier entidad territorial.

La Contraloría es una entidad de carácter técnico con autonomía administrativa y presupuestal. No tendrá funciones administrativas distintas de las inherentes a su propia organización.

Los artículos 269 y 270 consagran el control interno y el control ciudadano para todas las entidades públicas. La ley 87 de 1993 desarrolla las normas referentes al control fiscal interno. Y la ley 850 de 2003 reglamenta las Veedurías Ciudadanas.

La ley 42 de 1993, sobre organización del sistema de control fiscal financiero, define los distintos sistemas de control de que se valen las contralorías, estableciendo los siguientes: Control posterior, control selectivo, control financiero, de legalidad, de gestión, de resultados, la revisión de cuentas y la evaluación del control interno.

El Contralor será elegido por el Congreso en pleno en el primer mes de sus sesiones para un período igual al del Presidente de la República, de terna integrada por candidatos presentados a razón de uno por la Corte Constitucional, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado, y no podrá ser reelegido para el período inmediato ni continuar en ejercicio de sus funciones al vencimiento del mismo.

Para ser elegido Contralor General de la República se requiere ser colombiano de nacimiento y en ejercicio de la ciudadanía; tener más de treinta y cinco (35) años de edad; tener título universitario, o haber sido profesor universitario durante un tiempo no menor de cinco (5) años, y acreditar las calidades adicionales que exija la ley.

Adicionalmente el artículo 272 hace referencia a las Contralorías Departamentales, Distritales y Municipales para la vigilancia de la gestión fiscal de estas entidades territoriales. Corresponde a las Asambleas y a los Concejos distritales y municipales organizar las respectivas contralorías como entidades técnicas dotadas de autonomía administrativa y presupuestal; y elegir el Contralor para período igual al del Gobernador o Alcalde.

**1.4.3.2 Auditoría General de la República.** El artículo 274 ordena que la vigilancia de la gestión fiscal de la Contraloría General de la República se ejercerá por un auditor elegido para períodos de dos (2) años por el Consejo de Estado, de terna enviada por la Corte Suprema de Justicia. La ley determinará la manera de ejercer dicha vigilancia a nivel departamental, distrital y municipal.

Los Decretos-ley 142 de 1999 y 272 de 2000 determinan su organización y funcionamiento.

**1.4.3.3 Ministerio Público.** El Título X, Capítulo 2, artículos 275 a 284 regula las entidades que tienen como función la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas (artículo 118 de la Carta).

El Ministerio Público será ejercido por el Procurador General de la Nación, por el Defensor del Pueblo, por los Procuradores Delegados y los Agentes del Ministerio Público, ante las autoridades jurisdiccionales, por los personeros municipales y por los demás funcionarios que determine la ley.

**1.4.3.3.1 Procuraduría General de la Nación.** Es el órgano de control, autónomo e independiente encargado de ejercer el Ministerio Público a nivel nacional, regional, distrital y provincial.

El Procurador General de la Nación es el supremo director del Ministerio Público. Elegido por el Senado para un período de cuatro (4) años de terna integrada por candidatos del Presidente de la República, la Corte Suprema de Justicia y el Consejo de Estado. Le corresponde fijar las directrices y orientación para el ejercicio de las funciones del Defensor del Pueblo y de los Personeros Municipales.

Los artículos 277 y 278 enuncian sus funciones, las cuales cumple por sí, o por medio de sus delegados y agentes; y son, entre otras:

1. Vigilar el cumplimiento de la Constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos.
2. Proteger los derechos humanos y asegurar su efectividad, con el auxilio del Defensor del Pueblo.
3. Defender los intereses de la sociedad.
4. Defender los intereses colectivos, en especial el ambiente.
5. Ejercer vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas.
6. Intervenir en los procesos y ante las autoridades judiciales o administrativas, cuando sea necesario en defensa del orden jurídico, del patrimonio público, o de los derechos y garantías fundamentales.

Los agentes del Ministerio Público tendrán las mismas calidades, categorías, remuneración, derechos y prestaciones de los magistrados y jueces de mayor jerarquía ante quienes ejerzan el cargo.

La Procuraduría dispone de una red de dependencias para la cobertura geográfica de su misión en el país definida en forma jerárquica descendiente : Procuradurías Regionales, 32, una en cada Departamento.

Distritales y Provinciales, 50.

Su reglamentación la encontramos en la Ley 201 de 1995, y en el Decreto 1732 de 1997.

**1.4.3.3.2 Defensoría del Pueblo.** Según el artículo 281, el Defensor del Pueblo forma parte del Ministerio Público y ejerce sus funciones bajo la suprema dirección del Procurador General de la Nación. Será elegido por la Cámara de Representantes de terna elaborada por el Presidente de la República, para un período de cuatro (4) años.

Su función, según el artículo 282, es velar por la promoción, ejercicio y divulgación de los derechos humanos, mediante las siguientes atribuciones:

1. Orientar e instruir a los habitantes del territorio nacional y a los colombianos en el exterior en el ejercicio y defensa de sus derechos ante las autoridades competentes o entidades de carácter privado.
2. Divulgar los derechos humanos y recomendar las políticas para su enseñanza.
3. Invocar el derecho de hábeas corpus e interponer las acciones de tutela.
4. Organizar y dirigir la Defensoría Pública, según la ley.
5. Interponer acciones populares en asuntos de su competencia
6. Presentar proyectos de ley, sobre materias relativas a su competencia.

Existen Defensorías Regionales y Departamentales.

La organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo se encuentra en la Ley 24 de 1992.

**1.4.3.3.3 Personero Municipal.** Los personeros municipales son los agentes del Ministerio Público en el municipio. Según la Ley 177 de 1994 son las entidades encargadas de ejercer el control administrativo en el nivel local, cuentan con autonomía presupuestal y administrativa y ejercen las funciones del Ministerio Público y las delegadas por la Procuraduría General de la Nación. Entre otras, cumplen funciones de control vigilante de la gestión administrativa, asesoría y defensoría del ciudadano.

Los Personeros son elegidos para un período de cuatro (4) años, por el Concejo del respectivo municipio. Es el representante de la comunidad, encargado de ejercer la defensa de sus derechos y veedor ciudadano.

## **EJERCICIO DE APLICACIÓN**

Con el objeto de precisar y diferenciar las funciones de cada uno de los Organismos de Control, en grupos de 3 estudiantes y a través de un Informe escrito, realizamos un análisis comparativo de los mismos, el cual debe complementarse con noticias de actualidad para cada uno, destacando los derechos y su protección.

Para tal efecto podemos ingresar a las páginas web de las entidades estudiadas, en las que encontraremos información suficiente para el desarrollo del ejercicio.

<http://www.contraloriagen.gov.co/>

<http://www.procuraduria.gov.co/portal/Que-hacemos.page>

<http://www.defensoria.org.co/red/>

#### **1.4.4 Organización Territorial**

Nuestra Constitución, en su Título XI, artículos 285 a 331 fija las bases de la descentralización y organización territorial. Las funciones políticas del Estado quedan centralizadas en el nivel nacional, y las funciones administrativas son compartidas con los niveles seccionales y locales.

Uno de los principios centrales de la nueva Carta Política es el fortalecimiento de las entidades territoriales en todos los órdenes, para promover el proceso de descentralización administrativa, responder a las necesidades de democratización de la sociedad y la satisfacción de las necesidades básicas.

En lo político, se expresa en la ampliación de los campos de participación, la consulta popular, el referendo, la elección popular de alcaldes y gobernadores, el voto programático y la revocatoria del mandato.

En lo administrativo y en lo económico, hay una redefinición de las funciones y recursos del Estado entre los tres (3) niveles de la administración: Nacional, Departamental y Municipal.

El nivel nacional se responsabiliza de fijar los objetivos globales de desarrollo económico y social, y orientar con políticas a todos los entes territoriales en el logro de dichos objetivos. El departamento debe hacer la planificación territorial fijando objetivos que promuevan el desarrollo en su territorio, orientando a los municipios y realizando la inversión en los campos que por su escala están bajo su jurisdicción. El municipio debe promover el desarrollo local, se encarga de la inversión y la prestación de los servicios básicos domiciliarios; es el ejecutor básico del gasto público.

La ley 715 de 2001 aclaró la distribución de competencias en salud y educación. El Sistema General de Participaciones creado mediante el Acto Legislativo 01 de 2001 y reglamentado por la Ley 715 de 2001, garantiza los recursos para financiar los servicios sociales (salud, educación, agua potable y saneamiento básico, vías, sector agropecuario, grupos vulnerables, entre otros).

Conforme al artículo 286 son entidades territoriales:

Los departamentos  
Los municipios  
Los distritos  
Los territorios indígenas

La ley podrá también dar este carácter a las regiones y a las provincias. Hoy tenemos: 32 departamentos; 1.099 municipios; incluidos los 4 distritos (Bogotá, Cartagena, Santa Marta y Barranquilla).

Las entidades territoriales gozan de autonomía para la gestión de sus intereses dentro de los límites de la Constitución y la Ley. Y tienen los siguientes derechos:

1. Gobernarse por autoridades propias.
2. Ejercer las competencias que les correspondan.
3. Administrar los recursos y establecer los tributos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
4. Participar en las rentas nacionales.

**1.4.4.1 Los Departamentos.** Según el artículo 297 de la Constitución el Congreso Nacional puede decretar la formación de nuevos departamentos, siempre que se cumplan los requisitos exigidos en la ley orgánica del ordenamiento territorial y una vez verificados los procedimientos, estudios y consulta popular dispuestos por la Constitución.

Los departamentos tienen autonomía para administrar los asuntos seccionales y la planificación y promoción del desarrollo económico y social dentro de su territorio.

Ejercen funciones administrativas, de coordinación, de complementariedad de la acción municipal, de intermediación entre la Nación y los municipios y de prestación de los servicios que determinen la Constitución y las leyes.

La administración departamental está conformada por un órgano colegiado y deliberante que es la Asamblea Departamental y por un órgano ejecutor que es la Gobernación. Así mismo la Constitución prevé la existencia de la Contraloría Departamental, encargada de ejercer el control fiscal sobre el manejo de los bienes y rentas departamentales. También pueden existir otras dependencias, como las Secretarías, Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales del Estado y Sociedades de Economía Mixta, entre otras, de acuerdo con la estructura orgánica que determine la Asamblea.

**1.4.4.1.1 Asamblea Departamental.** En cada departamento habrá una corporación administrativa de elección popular que se denominará Asamblea Departamental, la cual estará integrada por no menos de once (11) miembros ni más de treinta y uno (31). Dicha corporación gozará de autonomía administrativa y presupuesto propio. Los Diputados no tendrán la calidad de servidores públicos y su período será de cuatro (4) años. Con las limitaciones que establezca la ley, tendrán derecho a honorarios por su asistencia a las sesiones correspondientes. Los actos más importantes que expiden las Asambleas se denominan Ordenanzas.

Para ser elegido diputado se requiere ser ciudadano en ejercicio, no haber sido condenado a pena privativa de la libertad, con excepción de los delitos políticos o culposos, y haber residido en la respectiva circunscripción electoral durante el año inmediatamente anterior a la fecha de la elección. La ley determinará las calidades, inhabilidades e incompatibilidades de los **diputados**.

El artículo 300 establece las funciones que la Asamblea cumple por medio de las Ordenanzas.

**1.4.4.1.2 Gobernador.** El artículo 303 de la Carta (modificado por el Acto Legislativo 2 de 2002), determina, que en cada uno de los Departamentos habrá un Gobernador que será Jefe de la administración seccional y Representante legal del departamento; al mismo tiempo es Agente del Presidente de la República para el mantenimiento del orden público y para la ejecución de la política económica general, así como para aquellos asuntos que mediante convenios la Nación acuerde con el Departamento. Los Gobernadores serán elegidos popularmente para períodos de cuatro (4) años y no podrán ser reelegidos para el siguiente. Sus funciones las determina el artículo 305 de la Carta.

Los Gobernadores en el momento de inscribir su candidatura, deben presentar también su programa de gobierno, impuesto por el elector al elegido; esto se conoce como Voto Programático. El incumplimiento del programa puede dar lugar a la Revocatoria del Mandato.

Es una autoridad descentralizada cuando actúa como Jefe de la Administración Seccional y Representante Legal del Departamento; es centralizada y desconcentrada cuando actúa como Agente del Presidente.

Las normas principales de la Organización Departamental son: La Constitución Política, artículos 297 a 310; El Código de Régimen Departamental, Decreto-Ley 1222 de 1986; Leyes 56 de 1993; 617 de 2000, y 715 de 2001.



#### **1.4.4.2 Los Municipios**

Son las entidades fundamentales de la división político-administrativa del Estado, con autonomía política, fiscal y administrativa; y les corresponde prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que demande el progreso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes y cumplir las demás funciones que le asignen la Constitución y las leyes (artículo 311 de la Constitución).

Corresponde a la Asamblea Departamental, por medio de ordenanzas, la creación y supresión de municipios de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 617 de 2000. Existen diversas categorías de municipios, establecidas por la ley de acuerdo con su población, recursos fiscales, importancia económica y situación geográfica.

Las funciones municipales están encomendadas básicamente al Concejo Municipal, órgano colegiado y deliberante, y al Alcalde como órgano de ejecución. También puede presentar dentro de su organización las Secretarías, Departamentos Administrativos, Consejerías; Establecimientos Públicos, Empresas Industriales y Comerciales del Estado, Sociedades de Economía Mixta, entre otras, según la estructura establecida por el Concejo.

De igual manera establece la existencia del Personero Municipal, elegido por el Concejo, quien ejerce las funciones del Ministerio Público. Para realizar las funciones de control fiscal, existen las Contralorías Departamentales, salvo, cuando legalmente se autorice la creación de Contraloría Municipal. En los municipios donde no exista Contraloría Municipal, el Personero ejerce las funciones de veedor del tesoro público.

El artículo 318 establece de otra parte, que con el fin de mejorar la prestación de los servicios y asegurar la participación de la ciudadanía en el manejo de los asuntos públicos de carácter local, los Concejos podrán dividir sus municipios

en **Comunas**, cuando se trate de áreas urbanas; y en **Corregimientos**, en el caso de zonas rurales. En cada una de las Comunas o Corregimientos habrá una Junta Administradora Local (JAL), de elección popular integrada por el número de miembros señalado por la ley.

El artículo 319 de nuestra Carta autoriza la creación de **Áreas Metropolitanas**. El artículo 321 la creación de **Provincias**; y los artículos 306 y 307 la creación de **Regiones**.

**1.4.4.2.1 Concejo Municipal.** Preceptúa nuestra Constitución en el artículo 312: En cada municipio habrá una corporación político-administrativa elegida popularmente, para períodos de cuatro (4) años, que se denominará Concejo Municipal, integrada por no menos de siete (7) ni más de veintiún (21) miembros, según lo determine la ley, de acuerdo con la población respectiva. Esta corporación podrá ejercer control político sobre la administración municipal.

La ley determinará las calidades, inhabilidades e incompatibilidades de los concejales y la época de sesiones ordinarias de los concejos. Los Concejales no tendrán la calidad de empleados públicos. La ley determinará los casos en que tengan derecho a honorarios por su asistencia a sesiones. La aceptación de cualquier empleo público constituye falta absoluta.

Los actos expedidos por el Concejo se denominan Acuerdos. Las funciones las prescribe el artículo 313 de la Carta.

Para ser elegido concejal se requiere ser ciudadano en ejercicio y haber nacido o ser residente del respectivo municipio o de la correspondiente área metropolitana durante los seis (6) meses anteriores a la fecha de la inscripción o durante un período mínimo de tres (3) años consecutivos en cualquier época.

**1.4.4.2.2 Alcalde.** Ordena el artículo 314, en cada municipio habrá un Alcalde, jefe de la administración local y representante legal del municipio, elegido popularmente para períodos de cuatro (4) años, y no podrá ser reelegido para el período siguiente.

El Alcalde es también agente del Presidente de la República y del respectivo Gobernador, pero sólo para efectos del orden público.

Los alcaldes son elegidos por mayoría de votos de los ciudadanos en la misma fecha en la cual se eligen gobernadores, diputados y concejales.

Para ser elegido Alcalde se requiere ser ciudadano colombiano en ejercicio y haber nacido o ser residente del respectivo municipio o de la correspondiente

área metropolitana durante un año anterior a la fecha de la inscripción o durante un período mínimo de tres años consecutivos en cualquier época. El Alcalde puede ser objeto de la “Revocatoria del Mandato” cuando no cumple con el programa de gobierno propuesto en el momento de la inscripción de su candidatura.

El artículo 315 de la Constitución establece sus atribuciones.

Las normas establecidas para la organización y funcionamiento de la administración local son: La Constitución Política, artículos 311 a 321; El Código de Régimen Municipal Decreto 1333 de 1986; Leyes 136 de 1994, 617 de 2000, 715 de 2001. Áreas Metropolitanas, Ley 128 de 1994.

## **EJERCICIO DE APLICACIÓN**

Con el objetivo de comprender el cumplimiento de las funciones de los municipios e identificar sus entes administrativos, investigamos en la página web de su localidad la estructura orgánica del mismo, tanto en el sector central como descentralizado, territorial y por servicios.

Contrastar el Informe de tres compañeros para resaltar las semejanzas y diferencias presentadas en su organización y en la prestación de servicios a la comunidad, y posteriormente desarrollar una Mesa redonda en la que se presenten las Conclusiones respecto del cumplimiento de las funciones asignadas a estas entidades territoriales por la Ley y la Constitución en cada uno de los municipios analizados.

**1.4.4.3 Los Distritos.** La Constitución Nacional consagra la existencia de los Distritos como entes territoriales con un régimen fiscal, administrativo y político especial, y su finalidad esencial ha sido sustraerlos del régimen municipal ordinario. Tienen las competencias asignadas por la ley a los departamentos y a los municipios y de acuerdo con sus competencias se les asignan recursos del Sistema General de Participaciones.

Tenemos como Distritos a: Distrito Capital de Bogotá; Distrito Turístico y Cultural de Cartagena de Indias; Distrito Turístico, Cultural e Histórico de Santa Marta; Distrito Especial, Industrial y Portuario de Barranquilla.

Bogotá está organizada como Distrito Capital en el Estatuto Orgánico correspondiente, Decreto 1421 de 1993. Los demás Distritos en la Ley 762 de 2002.

**1.4.4.4 Territorios Indígenas.** La Constitución de 1991 reconoció, además del pluralismo étnico, lingüístico, cultural y religioso, la existencia de grupos indígenas dentro de un territorio que debe ser manejado de conformidad con sus valores, sus tradiciones y sus autoridades.

Los artículos 329 y 330 consagra la existencia de estas entidades territoriales, la cual establece que su conformación se hará con sujeción a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Ordenamiento Territorial y su delimitación se hará por el Gobierno Nacional con participación de los representantes de las comunidades indígenas, previo concepto de la Comisión de Ordenamiento Territorial. Los resguardos son de propiedad colectiva y no enajenable.

Los territorios indígenas estarán gobernados por consejos conformados y reglamentados según los usos y costumbres de sus comunidades y sus funciones están detalladas en el artículo 330.

En Colombia se reportan 80 grupos étnicos, con más de 64 idiomas y 300 formas dialectales; y 567 resguardos indígenas.

## BIBLIOGRAFÍA

Derecho constitucional colombiano / Jacobo Pérez Escobar. - 8a ed., Temis, 2010.

Teoría constitucional e instituciones políticas, Vladimiro Naranjo Mesa, Temis, 2010

¿Qué es la Contraloría?. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en [http://www.contraloriagen.gov.co/html/informacion\\_institucional/institucional\\_que\\_es\\_cgr.asp](http://www.contraloriagen.gov.co/html/informacion_institucional/institucional_que_es_cgr.asp)

Alcaldía de Medellín. [En línea]. Consultado: 24, noviembre, 2011. Disponible en : <http://www.medellin.gov.co/alcaldia/index.jsp>

Asamblea Departamental de Antioquia. [En línea]. Consultado: 18, Octubre, 2011. Disponible en : <http://www.asambleadeantioquia.gov.co/>

- Auditoría General de la República. Participación Ciudadana. [En línea]. Consultado: 18, Octubre, 2011. Disponible en: [http://www.auditoria.gov.co/templates/4\\_1\\_objetivo\\_participacion.asp](http://www.auditoria.gov.co/templates/4_1_objetivo_participacion.asp).
- Biblioteca Luis Ángel Arango, Procedimiento Electoral, el Sistema Electoral. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.lablaa.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli85.htm>
- Biblioteca Luis Ángel Arango, Derechos Humanos. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.lablaa.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli65.htm>.
- Biblioteca Luis Angel Arango, Guía temática de Política. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.lablaa.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli0.htm>
- Biblioteca Luis Ángel Arango, Mecanismos de Participación Ciudadana. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.lablaa.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli42.htm>
- Biblioteca Luis Ángel Arango, Partidos Políticos. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.lablaa.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli59.htm>.
- Biblioteca Luis Angel Arango. Rama Judicial. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.lablaa.org/blaavirtual/ayudadetareas/poli/poli77.htm>
- Centro de Investigación y Promoción de los Derechos Humanos, CIPRODEH. [En línea]. Consultado: 28, Octubre, 2011. Disponible en: [http://www.ciprodeh.org.hn/que\\_son\\_los\\_derechos\\_humanos.htm](http://www.ciprodeh.org.hn/que_son_los_derechos_humanos.htm)
- Colombia Estadística. [En línea]. Consultado: 28, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.colombiestad.gov.co/>
- Colombia Hoy, opinión y análisis político. [En línea]. Consultado: 24, Octubre, 2011. Disponible en: <http://blog.colombiahoy.org/2006/06/06/colombia-necesita-un-estatuto-de-la-oposicin.aspx>.
- Colombianos en el mundo, Guía para el Migrante. [En línea]. Consultado: 04, noviembre, 2011. Disponible en: [http://www.colombia.com/colombianos/guia\\_migrante1.asp](http://www.colombia.com/colombianos/guia_migrante1.asp).
- Comisión Nacional del Servicio Civil. República de Colombia. [En línea]. Consultado: 04, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.cnsc.gov.co/>

Concejo de Medellín. [En línea]. Consultado: 12, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.concejodemedellin.gov.co/webcon/concejo/index.php>

Congreso Visible, Universidad de los Andes. [En línea]. Consultado: 08, noviembre, 2011. Disponible en: <http://cvisible.uniandes.edu.co/share/user/index.php>

Contraloría General de la República. [En línea]. Consultado: 08, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.contraloriagen.gov.co/html/home/home.asp>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. 1991.

Defensoría del Pueblo. Colombia. [En línea]. Consultado: 18, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.defensoria.org.co/red/>

Departamento Administrativo de la Función Pública. [En línea]. Consultado: 18, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.dafp.gov.co/>

Departamento Administrativo de la Función Pública. Rama Legislativa. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.dafp.gov.co/Documentos/20%20rama%20legislativa.pdf>

Ejército Nacional. República de Colombia. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.ejercito.mil.co/>

Formación ciudadana y constitucional, U de A., Facultad de Derecho. [En línea]. Consultado: 28, Octubre, 2011. Disponible en: <http://huitoto.udea.edu.co/derecho/constitucion/mapa.html>

Formación Ciudadana y Constitucional. Universidad de Antioquia. [En línea]. Consultado: 28, Octubre, 2011. Disponible en: <http://docencia.udea.edu.co/derecho/constitucion/estado.html#>

Formación Ciudadana y Constitucional. Universidad de Antioquia. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: [http://docencia.udea.edu.co/derecho/constitucion/rama\\_legislativa.html](http://docencia.udea.edu.co/derecho/constitucion/rama_legislativa.html)

Formación Ciudadana y Constitucional. Universidad de Antioquia. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: [http://docencia.udea.edu.co/derecho/constitucion/derechos\\_fundamentales\\_2.html#](http://docencia.udea.edu.co/derecho/constitucion/derechos_fundamentales_2.html#)

Gobernación de Antioquia. [En línea]. Consultado: 18, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.antioquia.gov.co/>

GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA. Información organizacional.

Grupos Étnicos. [En línea]. Consultado: 14, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.todacolombia.com/etnias/etniasdecolombia.html>

Guía virtual colombiana, Título III de la Constitución. [En línea]. Consultado: 22, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.redcolombiana.com/Constitucion/titulo3.asp>.

[En línea]. Consultado: 22, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.antioquia.gov.co/organizacional/eorganica.htm>

[En línea]. Consultado: 22, noviembre, 2011. Disponible en: [http://www.colombiastad.gov.co/index.php?option=com\\_content&task=view&id=481&Itemid=90](http://www.colombiastad.gov.co/index.php?option=com_content&task=view&id=481&Itemid=90)

Organización del Estado Colombiano. Departamento Nacional de Planeación, DNP. [En línea]. Consultado: 18, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.dnp.gov.co/Programas/DesarrolloTerritorial/Gesti%C3%B3n%20P%C3%BAblicaTerritorial/Gu%C3%ADasMetodolog%C3%ADasyPublicaciones.aspx>

Organización Electoral- Consejo Nacional Electoral. [En línea]. Consultado: 18, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.cne.gov.co/CNE/>

Organización Electoral- Registraduría Nacional del Estado Civil. [En línea]. Consultado: 18, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.registraduria.gov.co/-Conformacion-Organizacion-.html>

Organización Nacional Indígena de Colombia <http://www.onic.org.co/>. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en:

Policía Nacional de los Colombianos. [En línea]. Consultado: 28, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.policia.gov.co/>

Portal del Estado Colombiano. [En línea]. Consultado: 28, noviembre, 2011. Disponible en: [www.gobiernoenlinea.gov.co](http://www.gobiernoenlinea.gov.co)

Portal del Estado Colombiano. Entidades Nacionales. Rama Legislativa. [En línea]. Consultado: 12, noviembre, 2011. Disponible en: [http://www.gobiernoenlinea.gov.co/entidad\\_buscar.aspx?Sitios=3](http://www.gobiernoenlinea.gov.co/entidad_buscar.aspx?Sitios=3)

Portal del Gobierno Colombiano, ¿Quiénes son nacionales colombianos?. [En línea]. Consultado: 12, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.gobiernoenlinea.gov.co/categoria.aspx?catID=5&conID=863>

Preguntas más frecuentes sobre Nacionalidad Colombiana. Ministerio de Relaciones Exteriores. República de Colombia. [En línea]. Consultado: 14,

Octubre, 2011. Disponible en:  
[http://www.minrelext.gov.co/WebContentManager/Repositorys/site0/Preguntas\\_sobre\\_nacionalidad\\_colombiana.pdf](http://www.minrelext.gov.co/WebContentManager/Repositorys/site0/Preguntas_sobre_nacionalidad_colombiana.pdf)

Presidencia de la República de Colombia. [En línea]. Consultado: 28, Octubre, 2011. Disponible en: <http://web.presidencia.gov.co/>

Procuraduría General de la Nación. República de Colombia. [En línea]. Consultado: 22, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.procuraduria.gov.co/>

Qué es el Sistema de Carrera Administrativa? Contraloría General de la República. [En línea]. Consultado: 22, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.contraloriagen.gov.co/web/guest/direccion-de-carrera-administrativa>

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Acto Legislativo 1 de 2009.

REPÚBLICA DE COLOMBIA . Decreto Reglamentario, 1869 de 1994

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 130 de 1994, Estatuto Básico de los Partidos y Movimientos Políticos, normas sobre financiación y campañas electorales. [En línea]. Consultado: 29, Octubre, 2011. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0130\\_94.HTM](http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0130_94.HTM).

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 131 de 1994, Reglamentación del Voto Programático. [En línea]. Consultado: 29, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4818>

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 134 de 1994, Estatuto de Participación Ciudadana. [En línea]. Consultado: 29, Octubre, 2011. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0134\\_94.HTM](http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0134_94.HTM)

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 43 de 1993, sobre adquisición, renuncia, pérdida y recuperación de la nacionalidad colombiana. [En línea]. Consultado: 29, Octubre, 2011. Disponible en: [http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0043\\_93.HTM](http://www.secretariassenado.gov.co/leyes/L0043_93.HTM)

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 84 de 1993, Disposiciones en materia electoral.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 974 de 2005, o Ley de Bancadas.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ministerio de Defensa Nacional. [En línea]. Consultado: 18, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.mindefensa.gov.co/>



REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ministerio de Relaciones Exteriores. [En línea]. Consultado: 18, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.cancilleria.gov.co/>

Rama Judicial. República de Colombia. [En línea]. Consultado: 18, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.ramajudicial.gov.co/cs/>

Registraduría Nacional del Estado Civil. Mecanismos de Participación Ciudadana. [En línea]. Consultado: 18, noviembre, 2011. Disponible en: [http://www.registraduria.gov.co/Informacion/part\\_ciudadana.htm](http://www.registraduria.gov.co/Informacion/part_ciudadana.htm)

Registraduría Nacional del Estado Civil. Partidos y Movimientos Políticos. [En línea]. Consultado: 18, noviembre, 2011. Disponible en: [http://www.registraduria.gov.co/Informacion/part\\_movi\\_poli.htm](http://www.registraduria.gov.co/Informacion/part_movi_poli.htm)

Toda Colombia es mi pasión. [En línea]. Consultado: 18, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.todacolombia.com/index.html>.

Tu solución Legal. Acción de Tutela. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.tusolucionlegal.com/DERECHOCONSTITUCIONAL/ACCIÓNDETUTELA/tabid/462/language/es-AR/Default.aspx>

Tu solución Legal. Acciones de Grupo. [En línea]. Consultado: 14, Octubre, 2011. Disponible en: <http://www.tusolucionlegal.com/DERECHOCONSTITUCIONAL/ACCIONESDEGRUPO/tabid/464/language/es-AR/Default.aspx>

## **OBJETO DE APRENDIZAJE 2: FUNDAMENTOS EN DERECHO COMERCIAL**

### **ÍNDICE**

OBJETO DE APRENDIZAJE 2: FUNDAMENTOS EN DERECHO COMERCIAL	73
2. Fundamentos en derecho comercial	75
2.1 Generalidades	75
2.2 El comerciante	76
2.3 Actos mercantiles	78
2.4 Obligaciones del comerciante	80

2.4.1	Matricularse en el registro mercantil.	80
2.4.2	Inscribir en el registro mercantil todos los actos, libros y documentos respecto a los cuales la ley exija esa formalidad.	80
2.4.3	Llevar contabilidad regular de sus negocios conforme a las prescripciones legales.	81
2.4.4	Conservar la correspondencia y demás documentos relacionados con sus negocios y actividades.	81
2.4.5	Denunciar ante el juez competente la cesación en el pago corriente de sus obligaciones mercantiles.	81
2.4.6	Abstenerse de ejecutar actos de competencia desleal.	81
2.5	Bienes mercantiles	81
2.5.1	El establecimiento de comercio	82
2.5.1.1	Elementos integrantes del establecimiento de comercio.	83
2.5.1.2	Operaciones sobre establecimientos de comercio.	83
2.5.1.3	Establecimiento de comercio virtual	84
2.5.2	La propiedad industrial.	85
2.5.2.1	Las nuevas creaciones	85
2.5.2.2	Signos distintivos	87
2.5.3	Los títulos valores	89
2.5.3.1	Clasificación legal de los títulos valores	91
2.6	Sociedades comerciales	93
2.6.1	Definición del contrato de sociedad.	93
2.6.2	Constitución y prueba de la sociedad comercial.	94
2.6.3	Aportes	95
2.6.4	Utilidades sociales	95
2.6.5	Transformación y fusión	95
2.6.6	Órganos de administración	95
2.6.7	Disolución y liquidación	96
2.6.8	Matrices, subordinadas y sucursales	96
2.6.9	Sociedades comerciales.	97
2.6.9.1	Sociedad por acciones simplificada, sas.	99
2.6.9.2	Empresa unipersonal, "EU":	100
2.7	Otras formas asociativas con ánimo de lucro	101
2.7.1	Empresas comunitarias	101
2.7.2	Empresas asociativas de trabajo, "EAT"	102
2.8	Entes económicos sin personalidad jurídica y con ánimo de lucro	102
2.9	Contratos mercantiles	105
2.9.1	Generalidades	105
2.9.2	Contratos regulados por el código de comercio	105
2.9.2.1	La compraventa	105
2.9.2.2	La compraventa con reserva de dominio	105
2.9.2.3	Compraventa con garantía prendaria	106
2.9.2.4	Suministro	106
2.9.2.5	Transporte	106
2.9.2.6	Seguro	106
2.9.2.7	Fiducia: artículo 1226 del código de comercio.	107
2.9.2.8	El mandato: artículo 1262 del código de comercio.	107

2.9.2.9 Corretaje	107
2.9.3 Contratos no regulados por el código de comercio	108
2.9.3.1 El arrendamiento financiero o leasing	108
2.9.3.2 La franquicia	108
2.9.3.3 El factoring	108
2.9.3.4 La concesión	108
2.9.3.5 La maquila	109
2.9.3.6 Tiempo compartido turístico	109
2.9.3.7 Comercio electrónico	109
2.9.4 ESTATUTO DEL CONSUMIDOR	
BIBLIOGRAFÍA	111

## **2. FUNDAMENTOS EN DERECHO COMERCIAL**

### **2.1 Generalidades**

Nuestra legislación comercial se fundamenta básicamente en el concepto de comerciante y los actos de comercio, los bienes mercantiles, las sociedades y los contratos. El auge de esta disciplina que se reconstruye permanentemente en la costumbre, amplía su regulación a otras materias modernas y contemporáneas como el comercio electrónico, los tratados de comercio internacional y las nuevas formas de contratación como el consorcio, las franquicias, la maquila, las agrupaciones de colaboración, los grupos de interés económico, entre otras, acordes con la realidad económica caracterizada por el rápido tráfico de bienes y servicios.

El recorrido por las nociones básicas del Derecho Comercial nos permite reconocer aspectos de carácter legal de los negocios y por ende de la Empresa; entidad que ocupa un destacado papel en la actividad económica, ya que como organización realiza actividades mercantiles y no mercantiles.

En la costumbre encontramos el origen del Derecho Comercial el cual se convierte en un Código ordenado de costumbres mercantiles.

Las fuentes del Derecho Comercial son: La Constitución Política de Colombia, la ley comercial, los contratos mercantiles, la costumbre mercantil y la ley civil. También son fuentes materiales: la jurisprudencia, la doctrina, los principios

generales del derecho y los tratados y convenios internacionales no ratificados por Colombia.

El Derecho Comercial, comprende el conjunto de normas que regula las actividades mercantiles, las relaciones jurídicas que de ellas se derivan y las personas que realizan dichos actos.

## 2.2 El Comerciante



Fuente:

<http://cursosdesempleados.wordpress.com/2009/07/08/curso-gratis-prevencion-de-riesgos-laborales-en-comercio/>

El Libro Primero del Código de Comercio, denominado “De los comerciantes y de los asuntos de comercio”, en el Título I, artículos 10 al 19, se ocupa de los comerciantes y su capacidad y habilidad para ejercer el comercio.

Conforme al artículo 10, “son comerciantes las personas que profesionalmente se ocupan de algunas de las actividades que la ley considera mercantiles. La calidad de comerciante se adquiere aunque la actividad mercantil se ejerza por medio de apoderado, intermediario o interpuesta persona”.

Frente a estas normas debemos hacer dos aclaraciones: la primera es que cuando hablamos de comerciante nos referimos no solo a quien distribuye mercancías, sino también al que las fabrica o las extrae de la naturaleza y al

que presta servicios; por ejemplo, compañías aseguradoras, hoteleras y profesionales que prestan servicios en una organización empresarial. Y la segunda, que las normas del Código de Comercio se aplican a los comerciantes y a sus negocios; pero también, a todos los actos de comercio realizados por no comerciantes (artículo 11). Por ejemplo, girar un cheque, firmar un pagaré, adquirir una tarjeta de crédito, en todos estos casos se aplican las normas comerciales.

Los sujetos del Derecho Comercial son entonces:

Los comerciantes y aquellas personas que sin ser comerciantes eventualmente realizan actos de comercio, a quienes se aplican las normas comerciales exclusivamente para esa actividad.

Comerciante es, entonces, la persona natural o jurídica, que ejerce de manera continua, directamente o por conducto de apoderado, profesional o habitualmente actos de comercio.

Según el artículo 10, el comercio se puede ejercer por medio de un representante legal o convencional, apoderado o mandatario, porque el comercio se ejerce realizando actos jurídicos, que pueden ser cumplidos a través de un representante; y también porque el comercio, contrario a otras profesiones, es una actividad impersonal, susceptible de delegación. Así encontramos, por ejemplo, corredores, comisionistas y factores entre otros.

Ahora bien, ser comerciante es diferente a ejercer personalmente el comercio. Para ser comerciante basta ser persona; para ejercer el comercio es indispensable, además, tener capacidad de ejercicio (mayor de 18 años), no estar afectado de inhabilidad, y realizar los actos de manera reiterada y habitual. Por ejemplo: un menor de edad puede adquirir la calidad de comerciante con un representante legal, porque éste actúa por su cuenta y en su nombre; sería un comerciante incapaz que ejerce el comercio por intermedio de apoderado.

## 2.3 Actos Mercantiles



Fuente: Imágenes tomadas de:

[http://www.transportadorahelsan.com/7364.html?session\\*id\\*key\\*=session\\*id\\*val\\*](http://www.transportadorahelsan.com/7364.html?session*id*key*=session*id*val*)  
<http://www.refinanciaciondecuentas.com/dinero/contrato-de-prestamo-de-dinero.html>  
<http://juanpablodiazm.blogspot.com/2007/08/derecho-mercantil-se-entiende-por.html>  
<http://tecno.elespectador.com/index.php/2009/01/>  
[http://www.paginasamarillas.com/pagamanet/web/companyCategory.aspx?ipa=1&npa=Colombia&ies=\\*&nes=Todos+los+estados&idi=1&txb=inmobiliaria&nci=sabaneta](http://www.paginasamarillas.com/pagamanet/web/companyCategory.aspx?ipa=1&npa=Colombia&ies=*&nes=Todos+los+estados&idi=1&txb=inmobiliaria&nci=sabaneta)  
<http://www.bvc.com.co/pps/tibco/portalbvc>

Los actos mercantiles se encuentran regulados por los artículos 20 a 25 del Código de Comercio. Es importante comprenderlos porque la materia del derecho mercantil los identifica plenamente. El Código no define los actos de comercio, solamente los enuncia, y por analogía de las normas se puede calificar un acto como comercial o no.

Según el artículo 20 son mercantiles:

1. La compra de toda clase de bienes para la reventa (contrato comercial típico); pueden ser bienes muebles o inmuebles.
2. La compra de bienes muebles para arrendarlos y el arrendamiento efectivo de los mismos; y el arrendamiento de toda clase de bienes con destino a subarrendarlos. Así por ejemplo, si compramos un apartamento para arrendarlo, la operación es civil.
3. El recibo de dinero en mutuo a interés, para darlo en préstamo y los préstamos subsiguientes. Actividad de los intermediarios financieros, bancos, corporaciones financieras, compañías de financiamiento comercial.
4. Todas las operaciones sobre establecimientos de comercio: Prenda, arrendamiento, administración entre otras.
5. Intervención como asociado en la constitución de sociedades mercantiles y la negociación a título oneroso de las partes de interés, cuotas o acciones.

6. Negociación de títulos valores.
7. Operaciones bancarias, de bolsas y martillos (venta de bienes en pública subasta).
8. Corretaje (contrato donde el corredor, pone en contacto a dos o más personas para que celebren un contrato); agencias de negocios y representación de firmas nacionales o extranjeras.
9. Actividad transportista. Explotación o prestación de servicios de puertos, muelles, puentes, vías y campos de aterrizaje.
10. Actividad aseguradora, compañías de seguros, reaseguros, e intermediarios como agentes y corredores de seguros.
11. Empresas de transporte de personas o cosas.
12. Empresas de fabricación, transformación, manufactura y circulación de bienes.
13. Empresas de depósito de mercaderías, provisiones o suministros; espectáculos públicos y expendio de toda clase de bienes.
14. Empresas editoriales, litográficas, fotográficas, informativas o de propaganda, y todas las dedicadas a prestación de servicios.
15. Empresas de obras, construcción, reparación, montajes, instalación de equipos y ornamentación.
16. Empresas de explotación de recursos naturales.
17. Empresas promotoras de negocios, compra, venta, administración y custodia de toda clase de bienes.
18. Empresas de construcción, reparación y compra venta de vehículos.
19. Las demás reguladas por la ley mercantil. Ejemplo: Sociedades de economía mixta y empresas industriales y comerciales del Estado, Empresas Asociativas de Trabajo, Leasing o arrendamiento financiero.

Se tendrán también como mercantiles todos los actos de los comerciantes, relacionados con actividades o empresas de comercio y los ejecutados para asegurar el cumplimiento de sus obligaciones comerciales. Por ejemplo: la compra de vehículos para la movilización de los trabajadores de la empresa; o para la movilización de mercancías; la compra de muebles de oficina (artículo 21 del Código de Comercio).

**Actos no mercantiles.** El artículo 23 enumera los siguientes actos como no mercantiles:

1. La adquisición de bienes con destino al consumo doméstico o al uso del adquirente y la enajenación de los mismos o de los sobrantes.
2. La adquisición de bienes para producir obras artísticas y la enajenación de éstas por su autor.
3. Las adquisiciones hechas por funcionarios o empleados para fines del servicio público.
4. Las enajenaciones que hagan directamente los agricultores o ganaderos de los frutos de sus cosechas o ganados en su estado natural. Tampoco serán mercantiles las actividades de transformación de tales frutos que efectúen los

agricultores o ganaderos, si dicha transformación no constituye por sí misma una empresa.

5. La prestación de servicios inherentes a las profesiones liberales. Por ejemplo, la oficina de un Contador, Abogado o Ingeniero. El consultorio de un Médico o de un Odontólogo.

El artículo 24 expresa que las enumeraciones de los artículos 20 y 23 son declarativas, es decir podemos agregar otros actos de naturaleza mercantil, y también otros no mercantiles.

## **2.4 Obligaciones del Comerciante**

El Comerciante, como profesional, está sujeto a ciertos deberes u obligaciones, los cuales consagra el artículo 19 del Código de Comercio. Estas obligaciones son:

**2.4.1 Matricularse en el registro mercantil.** El mismo Código, en el Título III, artículos 26 a 47 regula todo lo referente al Registro Mercantil. El fundamento de esta obligación es que el ejercicio del comercio debe ser público, de tal manera que los que contraten con el comerciante conozcan las condiciones en que éste ejerce su profesión. Al cumplir con la diligencia de matrícula o renovación, el comerciante debe informar datos importantes para terceros, tales como el valor de su patrimonio, domicilio, actividad mercantil, bancos con los cuales tiene relaciones financieras, establecimientos de comercio propios, administradores, entre otros. Esta información es conocida por el público y administrada por las Cámaras de Comercio según lo establecido en el artículo 26.

¿Quiénes están obligados a matricularse? Deben matricularse el comerciante persona natural, los establecimientos de comercio y las sociedades comerciales. La solicitud de matrícula se debe presentar dentro del mes siguiente a la fecha en que la persona natural empezó a ejercer el comercio o en que la sucursal o el establecimiento de comercio fueron abiertos; en las sociedades, dentro del mes siguiente a la fecha de la escritura pública de constitución. La matrícula debe renovarse anualmente, dentro de los tres primeros meses de cada año.

**2.4.2 Inscribir en el registro mercantil todos los actos, libros y documentos respecto a los cuales la ley exija esa formalidad.** Se refiere a ciertos actos que el comerciante realiza y cuyo conocimiento es importante para terceros; algunos de los descritos en el artículo 28 son: los auxiliares del comercio como comisionistas, corredores, agentes, representantes de firmas nacionales o extranjeras; las capitulaciones matrimoniales y liquidación de sociedad conyugal, cuando los cónyuges o alguno de ellos sea comerciante; las autorizaciones a menores para ejercer el comercio; la apertura de



establecimientos de comercio y sucursales; los libros de contabilidad y todos los exigidos por la ley; embargos y demandas; constitución, adiciones y reformas estatutarias.

**2.4.3 Llevar contabilidad regular de sus negocios conforme a las prescripciones legales.** El Título IV, artículos 48 y siguientes del Código establece las normas referentes a esta obligación que interesa no solo al comerciante, la cual le permite conocer sus activos, pasivos y relación entre unos y otros; también a sus acreedores y al Estado para la tasación de impuestos y la intervención económica. El comerciante que no lleve contabilidad pierde la oportunidad de utilizar los registros contables como una prueba a favor de sus derechos en los litigios que sostenga con otras personas; no puede solicitar su admisión a concurso y puede ser castigado con multas.

**2.4.4 Conservar la correspondencia y demás documentos relacionados con sus negocios y actividades.** Esta obligación se encuentra reglamentada por el artículo 28 de la Ley 962 de 2005. De manera general se deben conservar los libros y documentos del comerciante, por medio escrito o técnico, magnético o electrónico, por un período de diez (10) años, contados a partir de la fecha del último asiento, documento o comprobante, luego de lo cual pueden ser destruidos sin que sea necesaria la intervención de la Cámara de Comercio.

**2.4.5 Denunciar ante el juez competente la cesación en el pago corriente de sus obligaciones mercantiles.** Esta obligación se encuentra derogada; pero la Ley 1116 de 2006 (que empezó a regir el 27 de junio de 2007) estableció el Régimen de Insolvencia Empresarial, el cual tiene por objeto la protección del crédito y la recuperación y conservación de la empresa como unidad de explotación económica y fuente generadora de empleo, mediante dos procesos: de Reorganización, por que pretende con un acuerdo preservar empresas viables y normalizar sus relaciones comerciales y crediticias; y el de Liquidación Judicial, el cual persigue liquidar de manera pronta y ordenada el patrimonio del deudor.

**2.4.6 Abstenerse de ejecutar actos de competencia desleal.** La Ley 256 de 1996 contiene la regulación sobre competencia desleal y la define como los actos o hechos realizados en el mercado, contrarios a las sanas costumbres mercantiles, al principio de la buena fe comercial, y a los usos honestos en materia industrial y comercial. De igual forma enuncia y define los actos constitutivos de competencia desleal: Actos de desviación de la clientela, de desorganización, confusión, engaño, descrédito, comparación, imitación, explotación de la reputación ajena, inducción a la ruptura comercial, pactos desleales de exclusividad, entre otros.

## **2.5 Bienes Mercantiles**

La actividad productiva y comercializadora de bienes y la prestación de servicios manifestada en las diferentes organizaciones empresariales involucra de manera general al establecimiento de comercio, la propiedad industrial y los títulos valores, denominados en su conjunto como propiedad comercial o patrimonio del Comerciante. Esta propiedad se caracteriza por las normas que de manera específica buscan la protección de sus titulares.

### 2.5.1 El Establecimiento de Comercio



Fuente: <http://www.almacenesexitto.com.co/inversionistas/home.html>

De acuerdo con el artículo 515 del Código de Comercio:

“Se entiende por establecimiento de comercio un conjunto de bienes organizados por el empresario para realizar los fines de la empresa.

Una misma persona podrá tener varios establecimientos de comercio y, a su vez, un solo establecimiento de comercio podrá pertenecer a varias personas y destinarse al desarrollo de diversas actividades comerciales”.

Es por medio del establecimiento de comercio que el empresario realiza los fines de la empresa, por lo tanto comprende establecimientos públicos o de distribución, industriales o de fabricación, de administración o custodia de bienes, o prestación de servicios; porque según el artículo 25 al definir la empresa, ésta realiza su actividad por medio de uno o más establecimientos de comercio.

El establecimiento de comercio puede estar representado en un almacén, una oficina, un taller, una bodega, una fábrica u otra forma definida por el empresario para la realización de su actividad económica. Son objeto de

matrícula mercantil ante la Cámara de Comercio del lugar de su ubicación, la cual debe surtirse dentro del mes siguiente a la fecha en que fue abierto al público.

**2.5.1.1 Elementos integrantes del establecimiento de comercio.** Acorde con el artículo 516, los elementos que lo integran son:



Ejemplo de Enseña. Fuente: <http://www.almacenesexito.com.co/>

**La propiedad industrial:** Es decir, los derechos del dueño del establecimiento sobre las invenciones, modelos o diseños industriales; marcas de productos o servicios; el nombre y la enseña.

- **La propiedad comercial:** Corresponde al derecho de arrendamiento sobre los locales donde funciona el establecimiento de comercio, derecho que se entiende transferido al adquirente en caso de enajenación del mismo. El Código de Comercio regula los derechos del arrendatario (empresario) de un establecimiento de comercio en los artículos 518 a 523 consagrando, entre otros, el derecho a la renovación del contrato de arrendamiento, el preaviso de 6 meses o desahucio, el derecho de preferencia, indemnizaciones y subarriendo.

- **Derecho a impedir la desviación de la clientela y protección de la fama comercial (good will).** Nuestra legislación garantiza que la clientela no sea desviada por procedimientos contrarios al normal desenvolvimiento de las leyes del mercado o métodos desleales.

- Los derechos y obligaciones derivadas de los contratos realizados en desarrollo de la actividad mercantil.

**2.5.1.2 Operaciones sobre establecimientos de comercio.** Los artículos 525 a 533 del Código de Comercio establecen las normas especiales sobre enajenación del establecimiento de comercio y los contratos que pueden celebrarse sobre el mismo. Dichas normas regulan, de manera general, la compraventa, la prenda, el arrendamiento, el usufructo y la administración del establecimiento de comercio.

La compra venta de un establecimiento de comercio debe hacerse por escritura pública o en documento privado reconocido por las partes ante funcionario competente; el enajenante debe entregar al adquirente un balance general

acompañado de una relación discriminada del pasivo, certificado por contador público.

### 2.5.1.3 Establecimiento de comercio virtual



Fuente: <http://www.ipex.jccm.es/www/ComoUtilizarGuiaVino.asp>

De acuerdo con el avance de las TICS (Tecnología de la Información y la Comunicación), es posible que los elementos principales de un establecimiento de comercio se puedan hospedar en la internet.

En la Revista Foro del Jurista No.22 de la Cámara de Comercio de Medellín, 2001, páginas 137 a 144, Elsa Victoria Botero Villegas señala que los nuevos bienes que están presentes en el establecimiento de comercio virtual son:

El host, es decir el lugar donde reposa la información; servidores que prestan el servicio de almacenamiento de la misma y que se encuentran permanentemente conectados a la red, permitiendo que cualquier navegante de Internet acceda a la información almacenada. En el derecho comercial podemos asimilar el host al local comercial. Con el host se adquiere también el derecho a cuentas de e-mail que permiten al comerciante recibir información de sus clientes, peticiones y condiciones para contratar, entre otras.

En segundo lugar, el diseño y la información publicada en la página para contactar con el cliente; allí el comerciante anuncia sus productos o servicios con fotografías o modelos prediseñados, y a través de sitios especiales puede aceptar condiciones propuestas por el comerciante y perfeccionar un contrato de adhesión.

En tercer lugar, está el *dominio* que equivale a la página web, es decir un lugar específico en internet, que en el ciberespacio es concretamente el establecimiento virtual.

Nuestra legislación regula el Comercio Electrónico en la Ley 527 de 1999, la cual define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico, firmas digitales y entidades de certificación. La Ley 633 de 2000, en su artículo 91 dispone que todas las páginas web y sitios de internet de origen colombiano que operan en la red y cuya actividad económica sea de carácter comercial, financiera o de prestación de servicios, deberá inscribirse en el Registro Mercantil y suministrar a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), la información de transacciones económicas que esta entidad requiera. También encontramos la Ley 588 de 2000 relacionada con Comercio Electrónico, el Decreto Reglamentario 1747 de 2000 y la Circular Externa No. 10 de 2001 de la Superintendencia de Industria y Comercio.



Fuente:  
<http://entidadfinancierabancolombia.blogspot.com/>

**2.5.2 La propiedad industrial.** La propiedad industrial corresponde a una de las categorías de la PROPIEDAD INTELECTUAL, entendida esta como manifestación de todas las obras del talento humano. La propiedad intelectual se divide en:

- Propiedad literaria y artística: Creaciones y manifestaciones del espíritu.
- Propiedad Científica: Estudio de los principios científicos y descubrimientos de leyes naturales.
- Propiedad Industrial: Creaciones Industriales de fondo y de forma, y signos distintivos.

Actualmente la propiedad industrial se regula por la Decisión 486 de 2000 de la CAN, Comunidad Andina de Naciones (Colombia, Bolivia, Ecuador, Perú y Venezuela), reglamentada parcialmente por el Decreto 2591 de 2000 y la Resolución 210 de 2001.

La propiedad industrial comprende dos tipos de bienes: **las nuevas creaciones y los signos distintivos.**

**2.5.2.1 Las nuevas creaciones:** Consisten en invenciones o creaciones formales con aplicación industrial. La decisión 486 de 2000 de la Comisión de la Comunidad Andina tipifica los siguientes bienes dentro de la categoría de nuevas creaciones:



Fuente:  
<http://elreplicante.es/tag/patentes>

- Patentes de Invención:** Se otorgan patentes por parte de los países miembros a invenciones de productos o de procedimientos, en todos los campos de la tecnología, siempre que sean nuevas, tengan nivel inventivo y sean susceptibles de aplicación industrial. La patente se otorga por un tiempo limitado (20 años), luego de lo cual pasa al dominio público; sólo tiene efecto en el territorio donde se otorgó la patente, es decir que puede explotarse libremente en aquellos territorios en los cuales no existe la patente; la información técnica que contiene la patente de invención debe ser suficiente para que un experto en la materia pueda llevarla a la práctica. El derecho a la patente pertenece al inventor; este derecho puede transferirse por acto entre vivos o por vía sucesoria. Los titulares pueden ser personas naturales o jurídicas. El titular de la patente está obligado a explotar la invención patentada en cualquier país miembro, directamente o por intermedio de alguna persona autorizada por él; también tiene el derecho de otorgar licencias de explotación del invento.
- Patentes de modelo de utilidad:** según el artículo 81 de la decisión 486, se considera modelo de utilidad a toda nueva forma, configuración o disposición de elementos, de algún artefacto, instrumentos, mecanismo, herramienta u otro objeto o de alguna parte del mismo, que permita un mejor o diferente funcionamiento, utilización o fabricación del objeto que le incorpore o que le proporcione alguna utilidad, ventaja o efecto técnico que antes no tenía. Ejemplo: El control remoto. Los modelos de utilidad se protegen mediante patentes por un término de 10 años.
- Diseños industriales:** Artículo 113 de la Decisión 486. Se considerará como diseño industrial la apariencia particular de un producto que resulte de cualquier reunión de líneas o combinación de colores, o de cualquier forma externa bidimensional o tridimensional, línea, contorno, configuración, textura o material, sin que cambie el destino o finalidad de dicho producto. Ejemplo: Los diferentes diseños de envases, empaques; de neveras, lavadoras, equipos de sonido, vehículos.



Protege la forma exterior del producto, en cuanto le da un aspecto especial. El derecho se protege con el registro, el cual pertenece al diseñador y puede ser transferido por acto entre vivos o por vía sucesoria.

- **Otros bienes:** Esquemas de trazados de circuitos integrados,  
Secretos empresariales  
Nuevas variedades vegetales

**2.5.2.2 Signos distintivos:** Son medios identificadores que utiliza el empresario para distinguirse a sí mismo en el comercio, o para distinguir sus establecimientos, o los productos que fabrica o comercializa, o los servicios que presta. Según la Decisión 486 de 2000 y el Código de Comercio comprenden los siguientes:

- **Marcas de productos y servicios:** Artículo 134 Decisión 486 de 2000. Constituye marca cualquier signo que sea apto para distinguir productos o servicios en el mercado. Se pueden registrar como marcas los signos susceptibles de representación gráfica. Podrán constituir marcas los siguientes signos: Palabras o combinación de palabras; imágenes, figuras, símbolos, gráficos, retratos, etiquetas, monogramas, emblemas, escudos; sonidos y olores, letras y números; un color delimitado por una forma o una combinación de colores; la forma de los productos, sus envases o envolturas y cualquier combinación de estos signos o medios. Ejemplos: Coca-Cola, Postobón, Colgate, Bancolombia, Alpina, Grupo Aval.



El



registro tiene una vigencia de 10 años desde su concesión, renovables por períodos sucesivos de 10 años.

- **Lemas Comerciales:** Artículo 175 Decisión 486: Es la palabra, frase o leyenda utilizada como complemento de una marca. Ejemplo: Bancolombia: Le estamos poniendo el alma. Café Sello Rojo: Ponle tu sello a la vida. Banco de Occidente, Credencial: Cree por naturaleza.

- **Marcas Colectivas:** Artículo 180 ibídem: Es todo signo que sirva para distinguir el origen o cualquier otra característica común de productos o servicios pertenecientes a empresas diferentes y que lo utilicen bajo el control de un titular. Ejemplo: "Toma café" (Programa de Promoción de Consumo de Café de Colombia), cuyas empresas son: La Federación Nacional de Cafeteros; Casa Luker S.A.; Colcafé S.A.S.; Nestlé de Colombia S.A.; Torre Café Águila Roja S.A.; Toscafé OMA; Industrias Pinto.



**Marcas de certificación:**

Artículo 185, ibídem: Es un signo destinado a ser aplicado a productos o servicios cuya calidad u otras características han sido certificadas por el titular de la marca. El objeto es asegurarle al consumidor que la calidad del producto o servicio que demanda ha pasado las pruebas periódicas de control de la entidad titular de la correspondiente marca.



- **Nombre Comercial:** Artículo 190, ibídem: Se entiende por tal cualquier signo que

identifique a una actividad económica, a una empresa, o a un establecimiento mercantil. Una empresa o establecimiento podrá tener más de un nombre comercial. Puede constituir nombre comercial de una empresa o establecimiento, entre otros, su denominación social, razón social u otra designación inscrita en un registro de personas o sociedades mercantiles. El derecho exclusivo sobre un nombre comercial se adquiere por su primer uso en el comercio y termina cuando cesa el uso del nombre o las actividades de la empresa o establecimiento que lo usa. El registro del nombre comercial tiene una duración de 10 años, renovables por períodos iguales. Ejemplo: Grupo Bancolombia S.A.; Grupo ÉXITO S.A.; Gaseosas Posada Tobón S.A., Postobón S.A.

- **Rótulos o enseñas:** Artículo 200, ibídem: Enseña es el signo que utiliza una empresa para identificar su establecimiento. Se le aplican las normas relativas al nombre comercial. Ejemplo: Bancolombia, con el logo y los colores.





Fuente: <http://entidadfinancierabancolombia.blogspot.com/>

- **Otros signos distintivos:** Denominaciones de origen, e Indicaciones de procedencia. Corresponde a un nombre geográfico específico utilizado para identificar productos provenientes de dicho origen y que garantizan calidad. Ejemplo: Café de Colombia, reconocida por la SIC por solicitud de la Federación Nacional de Cafeteros. El uso de la denominación de origen, DO, “Café de Colombia” se autoriza a marcas y usuarios autorizados.



Revisión  
temas



100% Colombian Coffee®



Café de Colombia®\*

de  
en la

página de la SIC.

Con el objeto de verificar los conceptos básicos estudiados sobre las Obligaciones del Comerciante y su Patrimonio, y la reglamentación y administración de algunos de los servicios que corresponden a la Superintendencia de Industria y Comercio, SIC, ingresamos a la página web [www.sic.gov.co](http://www.sic.gov.co) y revisamos la información sobre “Protección a la Competencia” y “Propiedad Industrial”. Del menú de cada uno de los temas propuestos, destacamos 2 que tengan relación con nuestro desempeño profesional como Administradores, diferentes a los estudiados; y en un Conversatorio, en el cual el tutor definirá las normas de participación, ilustramos a los compañeros del grupo sobre dichos contenidos y la importancia para su gestión.

### 2.5.3 Los títulos valores



Fuente: [http://soportes-contables.iue.over-blog.es/pages/SOPORTES\\_DE\\_CONTABILIDAD-1310261.html](http://soportes-contables.iue.over-blog.es/pages/SOPORTES_DE_CONTABILIDAD-1310261.html)

Los títulos valores, son documentos negociables que surgen como consecuencia de los contratos celebrados entre las personas y que producen entre ellos derechos y obligaciones. Por ejemplo: Si Juan le presta dinero a Diego (Contrato de Mutuo), Juan puede exigirle a Diego una garantía de pago, que puede estar representada en una Letra de Cambio (título valor); y a su vez Juan como tenedor o poseedor del título, puede negociarlo (endosarlo).

Según nuestro Código de Comercio, artículo 619:

Los títulos valores son documentos necesarios para legitimar el ejercicio del derecho literal y autónomo que en ellos se incorpora.

- Pueden ser:
1. De contenido crediticio
  2. Corporativos o de participación
  3. De tradición o representativos de mercancías

Analizando la definición, podemos señalar sus características:

**Documentos.** Se refiere a los escritos, impresos, planos, dibujos, cuadros, fotografías, cintas cinematográficas, discos, grabaciones magnetofónicas, radiografías, talones, contraseñas, cupones, etiquetas, sellos y en general todo objeto mueble que tenga carácter representativo o declarativo.

Los documentos pueden ser públicos o privados.

Documento público es el otorgado por el funcionario público en ejercicio de sus funciones, o con su intervención; por ejemplo, el registro civil de nacimiento o la escritura de compraventa de un inmueble autorizado ante notario. Documento

privado es el que emana de las partes o de terceros, pero carece de reconocimiento ante funcionario público. Por ejemplo, un contrato de arrendamiento para vivienda firmado solamente entre las partes.

**Necesarios.** Es decir son documentos indispensables para reclamar el derecho que en ellos se incorpora. El derecho contenido en el título, no se puede hacer valer por otro medio distinto; por ejemplo: Para reclamar el pago del dinero consignado en una letra de cambio, el acreedor debe presentar el documento al deudor.

**Legitimar.** Se refiere al titular del derecho, es decir, el que está habilitado para pedir el cumplimiento de una obligación o para transferir el documento. En un cheque, el tenedor legítimo es la persona que aparece como beneficiario del mismo; y en caso de endoso, el endosatario.

**Literal.** El derecho incorporado en el título valor está determinado por lo que aparezca escrito, textualmente en el documento.

**Autónomo.** Significa que al circular el título valor, el derecho que adquiere cada tenedor del título es un derecho independiente, que no tiene nada que ver con las relaciones que hayan podido tener las partes anteriores que intervinieron en la emisión del documento o que lo negociaron. Por ejemplo, al endosar un cheque o una letra de cambio, el nuevo titular (endosatario) adquiere un derecho autónomo e independiente del endosante.

**Incorporación.** Se refiere a la relación que existe entre el documento y el derecho; se trata de una conexión por toda la existencia del título, de tal manera que quien posee el título posee el derecho. Así por ejemplo, si se quiere embargar una mercancía o un crédito representado en títulos valores, el embargo deberá recaer sobre los títulos que incorporan tales derechos, como sería el caso de las acciones.

### 2.5.3.1 Clasificación legal de los títulos valores

- **Títulos valores de contenido crediticio.** Un título valor de contenido crediticio incorpora una orden o una promesa incondicional de pagar una suma determinada de dinero. El emisor certifica que ha contraído una deuda con el tenedor y se obliga a pagarla. Entre ellos están:

La letra de cambio  
El pagaré  
El cheque  
Las facturas de venta, de transporte y de servicio turístico  
El bono de prenda

- **Títulos valores representativos de mercancías.** Son aquellos en los cuales el derecho incorporado son mercancías, bienes muebles. El emisor con el título certifica que tiene bajo su cuidado ciertos bienes entregados por el tenedor del título; ejemplo:

Los certificados de depósito (expedidos por los Almacenes Generales de Depósito)  
La carta de porte (originada en el contrato de transporte terrestre)  
El conocimiento de embarque (originado en el contrato de transporte aéreo y marítimo)

- **Títulos valores corporativos o de participación.** El emisor certifica por medio del título que el tenedor del mismo posee una participación en una empresa. Estos títulos incorporan el derecho a reclamar o percibir ciertas sumas de dinero y revisten a su tenedor de algunas facultades o atribuciones como la calidad de socio en sociedades por acciones, con derecho a votar e inspeccionar libros, entre otros; implican una inversión o ahorro colocado en la sociedad emisora de los títulos. Ejemplo:

Las acciones  
Los bonos

Además de estos títulos valores, que podríamos denominar típicos o nominados, encontramos otros que sin estar regulados en el Código de Comercio, cumplen con los requisitos y características de estos. Ejemplo: Los CDT, (certificados de depósito a término); las cartas de crédito; la aceptación bancaria y la aceptación financiera, los bocas (bonos convertibles en acciones), los bonos hipotecarios, los TES, entre otros.

La Ley 1231 de 2008, unificó la factura como título valor, la cual se expide tanto por la venta de un producto como por la prestación de un servicio. Llamada también factura cambiaria; la cual debe cumplir con los requisitos del artículo 621 del Código de Comercio, y 617 del Estatuto Tributario.

**Taller:** Para identificar cada uno de los Títulos Valores y su utilización en la actividad mercantil, realizamos un cuadro comparativo de los mismos de acuerdo a su clasificación, es decir 3 grandes grupos; señalando las

definiciones, condiciones, características y utilidad de cada uno para el comerciante.

Para este propósito pueden investigar en los diferentes sitios web colombianos especializados en este tipo de documentos y operaciones. Entre otros: BANCOLDEX; ALMAVIVA (u otro Almacén General de Depósito); SUPERFINANCIERA; Banco de la República; Valores BANCOLOMBIA.

Esta actividad debe ser desarrollada en grupos de máximo 3 estudiantes, y socializada con otros dos (2) grupos.

## 2.6 Sociedades Comerciales



Fuente: <http://www.actualicese.com/actualidad/2008/12/04/terminar-con-una-sociedad-limitada-aunque-sea-de-familiares-o-amigos-debe-cumplir-unos-requisitos/>

La reglamentación legal de las Sociedades Comerciales la encontramos en el Libro Segundo, del Código de Comercio, artículo 98 y siguientes.

**2.6.1 Definición del contrato de sociedad.** El Título I nos habla del Contrato de Sociedad, y establece que por el contrato de sociedad dos o más personas se obligan a hacer un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero, con el fin de repartirse entre sí las utilidades obtenidas en la empresa o actividad social.

La sociedad, una vez constituida legalmente, forma una persona jurídica distinta de los socios individualmente considerados. (Artículo 98 del Código de Comercio).

Como elementos esenciales del Contrato de Sociedad, tenemos:

1. Ánimo de constituirse en Sociedad
2. Pluralidad de personas
3. Aportes
4. Participación de las utilidades sociales

**2.6.2 Constitución y prueba de la sociedad comercial.** El artículo 110 establece que la Sociedad Comercial se constituirá por escritura pública (documento otorgado ante notario), y contiene básicamente lo siguiente:

1. El nombre y domicilio de las personas que intervienen como otorgantes, su nacionalidad e identificación.
2. La clase o tipo de sociedad que se constituye y el nombre de la misma, de acuerdo con lo que dispone la ley para cada una de ellas.
3. El domicilio de la sociedad y de sus sucursales.
4. El objeto social, es decir la empresa o negocio de la sociedad.
5. El capital social.
6. La forma de administrar los negocios con indicación de las atribuciones y facultades de los administradores.
7. La época y forma de convocar y constituir la asamblea o la junta de socios en sesiones ordinarias o extraordinarias, manera de deliberar y tomar acuerdos.
8. Las fechas de inventarios y balances y la forma de distribución de las utilidades de cada ejercicio social, indicando las reservas que deban hacerse.
9. La duración precisa de la sociedad y las causales de disolución anticipada.
10. La forma de hacer la liquidación una vez disuelta la sociedad.
11. El nombramiento de amigables componedores o árbitros para resolver las diferencias que ocurran entre los asociados o con la sociedad.
12. El nombre y domicilio de las personas que representan a la sociedad, con indicación de sus facultades y obligaciones.
13. Facultades y obligaciones del revisor fiscal
14. Los demás pactos que estipulen los asociados.

Indica el artículo 111, que copia de la Escritura Social (estatutos), debe inscribirse en el Registro Mercantil de la cámara de comercio del lugar donde la sociedad establezca su domicilio. Igualmente, si se abren sucursales deberán también registrarse en las Cámaras de Comercio que correspondan a los lugares de dichas sucursales; el domicilio corresponde al municipio donde desarrolla la sociedad la actividad.

El artículo 117 nos indica que la existencia de la sociedad y sus cláusulas del contrato se prueban con certificación de la Cámara de Comercio del domicilio principal.

**2.6.3 Aportes:** Capítulo III, artículo 122 y siguientes. Es de la esencia de la sociedad que los socios se obliguen a hacer un aporte en dinero, en trabajo o en otros bienes apreciables en dinero. Los socios que aportan dinero y bienes en especie (como establecimientos de comercio, derechos sobre la propiedad industrial, acciones, muebles, entre otros) se denominan socios capitalistas; los que aportan trabajo personal o conocimiento se llaman socios industriales.

**2.6.4 Utilidades sociales:** Capítulo IV, artículo 149 y siguientes. De manera general la distribución de utilidades se hará en proporción al aporte de cada uno de los socios. Y deben cumplirse dos requisitos: Estar justificadas por balances reales y fidedignos, firmados por representante legal y contador; y cubrir las pérdidas de ejercicios anteriores que afecten el capital.

Las sociedades pueden constituir tres clases de reservas: legales, estatutarias y ocasionales, (artículo 154 del Código de Comercio).

**2.6.5 Transformación y fusión:** En el Capítulo VI, artículos 167 y siguientes, encontramos la reglamentación correspondiente a la transformación y fusión de las sociedades.

La **transformación** se presenta cuando una sociedad, antes de su disolución, adopta cualquiera otra de las formas de sociedad comercial, mediante una reforma del contrato social. Por ejemplo, una sociedad limitada se transforma en Anónima.

Existe **fusión** cuando una o más sociedades se disuelven, sin liquidarse, para ser absorbidas por otra o para crear una nueva. La absorbente o la nueva compañía adquirirá los derechos y obligaciones de la sociedad o sociedades disueltas al formalizarse el acuerdo de fusión.

**2.6.6 Órganos de administración:** El Capítulo VII (artículo 181 y siguientes) regula todo lo referente a la asamblea general, junta de socios, administradores y revisor fiscal.

Según el artículo 181, los socios de toda compañía se reunirán en junta de socios o asamblea general ordinaria una vez al año por lo menos en la época fijada en los estatutos. Se reunirán también en forma extraordinaria cuando sean convocados por los administradores, por el revisor fiscal o por la entidad oficial que ejerza control permanente sobre la sociedad, en su caso.

Las reuniones se realizarán en el lugar del domicilio social, con sujeción a lo prescrito en las leyes y en los estatutos en cuanto a convocatoria y quórum. El artículo 187 del Código de Comercio señala de manera general las funciones de la junta o asamblea de socios.

A partir del artículo 196 el Código regula todo lo referente a los administradores; expresa que la representación de la sociedad y la administración de sus bienes y negocios se ajustarán a las estipulaciones del contrato social (escritura de constitución) conforme al régimen de cada tipo de sociedad. Los administradores en general son las personas que representan a la sociedad y pueden celebrar o ejecutar todos los actos y contratos comprendidos dentro del objeto social o que se relacionen directamente con la existencia y el funcionamiento de la sociedad.

En el artículo 200 de nuestro Código de Comercio se establece la responsabilidad de los administradores y se consagra que responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios que por dolo o culpa ocasionen a la sociedad, a los socios o a terceros; en todos los casos de incumplimiento o extralimitación de sus funciones, violación de la ley o los estatutos, se presumirá la culpa del administrador; de igual forma se presumirá la culpa cuando los administradores hayan propuesto o ejecutado la decisión sobre distribución de utilidades en contravención del artículo 151 y demás normas sobre la materia. Si el administrador es persona jurídica, la responsabilidad respectiva será de ella y de quien actúe como su representante legal.

Sobre el revisor fiscal nos hablan los artículo 203 y siguientes de nuestro estatuto comercial.

**2.6.7 Disolución y liquidación:** El Capítulo IX, (artículos 218 en adelante) establece las causales generales de disolución de las sociedades. Entre otras: por vencimiento del término de duración previsto en el contrato; por la imposibilidad de desarrollar el objeto social, por reducción del número de asociados a menos del requerido por la ley para su funcionamiento o por aumento del máximo, por las causales que expresamente se hayan estipulado en los estatutos, por decisión de los asociados, por decisión de autoridad competente.

El trámite de **liquidación** del patrimonio social se encuentra detallado en el capítulo X, artículo 225 y siguientes.

**2.6.8 Matrices, subordinadas y sucursales:** Este tema lo regula el Capítulo XI, artículos 260 y siguientes.

Una sociedad será **subordinada o controlada** cuando su poder de decisión se encuentre sometido a la voluntad de otra u otras personas que serán su matriz o controlante, bien sea directamente, caso en el cual se denominará Filial; o con el concurso o por intermedio de las subordinadas de la matriz, en cuyo caso se llamará Subsidiaria.

Las **Sucursales** son los establecimientos de comercio abiertos por una sociedad, dentro o fuera de su domicilio, para el desarrollo de los negocios



sociales o parte de ellos, administrados por mandatarios con facultades para representar a la sociedad.

Son **Agencias** los establecimientos de comercio de una sociedad cuyos administradores carezcan de poder para representarla.

**2.6.9 Sociedades comerciales:** A partir del Título III, artículos 294 y siguientes, encontramos toda la reglamentación de cada una de las Sociedades: Colectiva, en Comandita, Limitada, Anónima.

TIPO DE SOCIEDAD	CARACTERÍSTICAS
<p><b>Sociedad Colectiva:</b> Artículos 294 y siguientes del Código de Comercio.</p>	<p>Su característica principal es que la responsabilidad de los socios es solidaria e ilimitada por las operaciones sociales. Es decir cualquiera de los socios puede ser requerido por un acreedor para el pago total de una obligación contraída por la sociedad. Su identificación o razón social se forma con el nombre completo o el apellido de alguno o algunos de los socios seguido de las expresiones “compañía”, “hermanos”, “hijos” u otras. La administración corresponde a todos los socios quienes pueden delegarla en sus consocios o terceros. Las causales de disolución se encuentran estipuladas en el artículo 319, entre otras, por muerte de alguno de los socios, por incapacidad sobreviviente de alguno de los socios, por declaración de quiebra de alguno de los socios, por renuncia o retiro justificado de alguno de los socios.</p>
<p><b>Sociedad en Comandita:</b> Artículos 323 y siguientes del Código de Comercio.</p>	<p>Estas sociedades se caracterizan por la presencia de dos clases de socios: los socios <b>gestores y comanditarios</b>. A los socios gestores se les aplican las normas de la sociedad colectiva y a los comanditarios las de la limitada o anónima, según se trate de sociedad en Comandita simple o por Acciones. La administración del patrimonio y los negocios sociales corresponde a los gestores, y las facultades de inspección a los comanditarios. La razón social se forma con el nombre completo o apellido de alguno o algunos de los socios</p>

	<p>gestores seguido de las letras S. en C (Comandita Simple) o S. C. A (Comandita por Acciones). Los gestores aportan básicamente industria, es decir, trabajo o servicios personales; en tanto que los comanditarios aportan capital; los comanditarios no pueden ser socios industriales. Las reformas estatutarias se aprueban por unanimidad de los gestores o colectivos y por mayoría absoluta de los comanditarios. Si se trata de Comandita por Acciones no puede funcionar con menos de cinco (5) accionistas.</p>
<p><b>Sociedad Limitada:</b> Artículos 353 y siguientes del Código de Comercio.</p>	<p>Se caracteriza por la responsabilidad limitada de los socios al monto de sus aportes. Asumen responsabilidad ilimitada y solidaria por obligaciones fiscales y laborales de la sociedad. Los socios no pueden exceder de veinticinco (25), si excediere dicho límite puede transformarse en otro tipo de sociedad o reducir el número de socios. Puede tener denominación o razón social, seguida de la palabra “limitada” o de su abreviatura “Ltda.” La administración y la representación de la sociedad corresponde a todos los socios, quienes pueden delegarla en un gerente. El capital debe ser cubierto íntegramente al momento de constituirse la sociedad. Los socios tienen derecho de inspección permanente por sí o por medio de un representante.</p>
<p><b>Sociedad Anónima:</b> Código de Comercio, artículos 373 y siguientes.</p>	<p>Esta sociedad no puede constituirse ni funcionar con menos de cinco (5) accionistas, quienes responden hasta el monto de sus respectivos aportes. Es administrada por gestores temporales y revocables, y tiene una denominación seguida de las palabras “sociedad anónima” o de las letras “S. A”. El capital de la sociedad está dividido en acciones de igual valor representadas en títulos negociables; debe tener revisor fiscal. Al momento de constitución de la Sociedad</p>

	debe suscribirse no menos del 50% del capital autorizado y pagarse no menos de la tercera parte del capital suscrito (artículo 376). Las sociedades anónimas pueden ser abiertas o cerradas, según que las acciones estén a disposición del público en general en la bolsa o de comisionistas de valores; o que no coticen sus acciones en bolsa.
<p><b>Sociedades de Economía Mixta:</b> En el Título VII, artículos 461 y siguientes.</p>	Son las sociedades comerciales que se constituyen con aportes estatales y de capital privado. Dichas sociedades se sujetan a las reglas del derecho privado y a la jurisdicción ordinaria, salvo que la ley consagre lo contrario. En el acto de constitución se deben señalar las condiciones de participación del Estado y el carácter de nacional, departamental o municipal.
<p><b>Sociedades Extranjeras:</b> El Título VIII, artículos 469 y siguientes</p>	Son las constituidas conforme a la ley de otro país y con domicilio principal en el exterior. Todas las sucursales de sociedades extranjeras que desarrollen actividades permanentes en Colombia están sometidas a la vigilancia del Estado, la cual se ejerce por la Superintendencia Financiera o de Sociedades, según su objeto social.
<p><b>Sociedad Mercantil de Hecho:</b> El Título IX, artículo 498.</p>	Señala que será de hecho la sociedad comercial que no se constituya por escritura pública; es decir, se hace verbalmente o por documento privado. No es persona jurídica; por consiguiente los derechos que adquiera y las obligaciones que se contraigan por la empresa social se entenderán adquiridos o contraídos a favor o a cargo de todos los socios de hecho. En la sociedad de hecho todos y cada uno de los asociados responderán solidaria e ilimitadamente por las operaciones celebradas.

**2.6.9.1 Sociedad por acciones simplificada, SAS.** La Ley 1258 de 2008 reglamenta esta Sociedad. Considerada la Sociedad justa y a la medida para

cada una de las ideas empresariales de carácter comercial. Presenta entre otras, las siguientes características:

- La SAS podrá constituirse por una o varias personas naturales o jurídicas, quienes solo serán responsables hasta el monto de sus respectivos aportes.
- La personería jurídica se adquiere con la inscripción en el registro mercantil del documento de constitución, público o privado, en el que consten los estatutos de la compañía.
- Se autoriza el objeto social indeterminado.
- Término de duración indeterminado.
- El pago de los aportes puede diferirse hasta por dos años.
- Es factible establecer montos máximos y mínimos de capital, así como las consecuencias de su incumplimiento.
- Existe libertad para crear diversas clases de acciones (ordinarias, con dividendo preferencial y sin derecho a voto, con voto múltiple, privilegiadas, con dividendo fijo, de pago).
- Posibilidad de restringir la transferencia de acciones hasta por diez (10) años, o sujetarla a la autorización de la asamblea u otro órgano.-
- No pueden ser inscritas en bolsa (son compañías cerradas).
- Libertad plena para diseñar la estructura de administración.
- Revisor fiscal obligatorio si los activos brutos al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior exceden de cinco mil salarios mínimos o ingresos brutos que excedan de tres mil salarios mínimos.
- Pueden crearse reglas para el funcionamiento de las reuniones no presenciales.

**2.6.9.2 Empresa unipersonal, “EU”:** No se trata de una forma asociativa, pero comparte gran cantidad de aspectos de las sociedades comerciales. Reglamentada por la Ley 222 de 1995, artículos 71 a 81. Algunas de sus características son:

- La empresa unipersonal se constituye por la declaración de voluntad de una sola persona, natural o jurídica, quien se denomina constituyente, titular o empresario.
- La EU se constituye por documento privado, excepto cuando los activos destinados a ella comprendan bienes cuya transferencia requieran escritura pública, caso en la cual la constitución deberá hacerse de igual manera. Ejemplo: aporte de bienes inmuebles, naves o aeronaves.
- La EU se identifica con una razón social o con una denominación social, seguida de la expresión “Empresa Unipersonal”, o de su sigla EU, so pena de que el empresario responda ilimitadamente.
- Puede tener por objeto la realización de cualquier acto lícito de comercio; es decir, no necesita determinar su objeto.
- La responsabilidad del constituyente es limitada, esto es, hasta el monto del aporte que hizo a la EU.

- Al titular de la EU le está prohibido contratar con ésta; tampoco podrán hacerlo entre sí empresas unipersonales constituidas por el mismo titular.
- El término de duración de la EU puede ser indefinido.
- A esta empresa se le aplican las normas de la Sociedad Limitada.

**Trabajo práctico de campo.** Conociendo la Cámara de Comercio.

Con el objeto de que los estudiantes visiten y conozcan la institución encargada de la matrícula de los comerciantes, del registro mercantil, y sus funciones en general; así como lo desarrollado durante este Objeto de Aprendizaje, deben dirigirse en parejas, a las instalaciones de la Cámara de Comercio más cercana a su residencia, y solicitar el “Certificado de existencia y representación” de una empresa comercial colombiana.

Una vez obtenido el certificado, deberán revisar cuidadosamente y contrastar la información con todos los aspectos estudiados: entre otros, tipo de comerciante (persona natural o jurídica); actividad mercantil; obligaciones como comerciante; nombre de la empresa, tipo de sociedad, características de la misma, transformación, fusión, sucursales, agencias, contratos mercantiles, títulos valores, establecimiento de comercio, propiedad industrial; y los aspectos que destacan como más importantes durante la visita a dicha organización.

Para socializar la actividad, el tutor conforma sub-grupos de cuatro (4) estudiantes, y les asigna un tema, para contrastar lo estudiado con la información del Certificado (por ejemplo: el Comerciante; las Obligaciones del comerciante; la Sociedad Comercial; los Títulos valores), para finalmente compartir las Conclusiones a todo el grupo.

## 2.7 Otras Formas Asociativas con Ánimo de Lucro

La legislación colombiana prevé otras formas asociativas con ánimo de lucro y las regula de manera especial por fuera del Código de Comercio. Son dos entidades, a saber:

**2.7.1 Empresas comunitarias:** Es una forma asociativa por la cual un número plural de personas que reúnan las condiciones para ser beneficiarias de los programas de reforma agraria estipulan aportar trabajo, industria, servicios y otros bienes en común, con el fin de desarrollar todas o algunas de las siguientes actividades: explotación económica de uno o varios predios rurales; transformación, comercialización o mercadeo de productos agropecuarios y la prestación de servicios, para repartirse entre sí las ganancias o pérdidas que resulten, en forma proporcional a sus aportes. La empresa comunitaria tiene

como objetivo la promoción social, económica y cultural de sus asociados. La responsabilidad de los socios está limitada a sus aportes y se constituyen mediante documento privado. No son sujetos de impuesto de renta y complementarios y gozan de los beneficios y prerrogativas que reconoce la ley a las entidades de utilidad común; se pueden transformar en sociedades comerciales. El Ministerio de Agricultura concede la personería jurídica de estas empresas. Están reglamentadas entre otras, por la Ley 160 de 1994 (Ley de Reforma Agraria), artículos 103 y 104; Ley 135 de 1961; y el Decreto 561 de 1989.

**2.7.2 Empresas asociativas de trabajo, “EAT”:** Aparecen a partir de la vigencia de la Ley 10 de 1991, reglamentada por el Decreto 1100 de 1992; entre otras, tiene las siguientes características:

- Tienen como objeto la producción, comercialización, distribución de bienes básicos de consumo familiar o la prestación de servicios individuales o conjunto de sus miembros.
- Sus asociados aportan su capacidad laboral y algunos, además, entregan al servicio de la organización una tecnología o destreza, o activos necesarios para el cumplimiento de los objetivos.
- Sus asociados tienen con la empresa una relación típicamente comercial, por lo tanto, los aportes de carácter laboral no se rigen por la Ley laboral, sino por las normas mercantiles.
- La personalidad jurídica se reconoce a partir de la inscripción de los estatutos en la Cámara de Comercio, acreditando el cumplimiento de los requisitos de la Ley 10/91
- Se encuentran relacionados entre las entidades pertenecientes al sector de la economía solidaria.
- No pueden ejercer funciones de intermediación ni ejercer como empleadores.
- Cuando se trate de producción de bienes, se integra con un número de entre tres (3) y diez (10) miembros. Si se trata de prestación de servicios el número máximo será de veinte (20).
- Se identifican con una razón social que debe ir acompañada de la expresión “empresa asociativa de trabajo”.

## **2.8 Entes Económicos sin Personalidad Jurídica y con Ánimo de Lucro**

Existen organizaciones que no dependen de una persona jurídica o natural; es decir, son creadas sin que surja una persona jurídica distinta de sus constituyentes. Entre otras, podemos mencionar:

ENTES ECONÓMICOS	CARACTERÍSTICAS
<p><b>Consortios y Uniones Temporales:</b> Reglamentados por la Ley de Contratación Pública, Ley 80 de 1993.</p>	<p>Se presenta el consorcio cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente por todas y cada una de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato. En consecuencia, las actuaciones, hechos y omisiones que se presenten en desarrollo de la propuesta y del contrato afectarán a todos los miembros que lo conforman.</p>
<p><b>Unión Temporal</b></p>	<p>Cuando dos o más personas en forma conjunta presentan una misma propuesta para la adjudicación, celebración y ejecución de un contrato, respondiendo solidariamente por el cumplimiento total de la propuesta y del objeto contratado, pero las sanciones por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la propuesta y del contrato se impondrán de acuerdo con la participación en la ejecución de cada uno de los miembros de la unión temporal. Los miembros del consorcio y de la unión temporal deberán designar la persona que, para todos los efectos, representará al consorcio o unión temporal y regularán las relaciones entre ellos y su responsabilidad.</p>
<p><b>Cuentas en Participación</b></p>	<p>La participación, reglamentada en el artículo 507 del Código de Comercio, es un contrato por el cual dos o más personas que tienen calidad de comerciantes se interesan en una o varias operaciones mercantiles, que deberá ejecutar uno de ellos en su solo nombre y bajo su crédito personal, con la obligación de rendir cuentas y dividir con sus partícipes las ganancias o pérdidas en la proporción convenida.</p>

	<p>Denominada también “sociedad accidental”, no constituye persona jurídica; carece por tanto de nombre, patrimonio social y domicilio. Su formación, modificación, disolución y liquidación puede establecerse con libros, correspondencia, testigos o cualquier otra prueba legal. El gestor es reputado único dueño del negocio en las relaciones externas de la participación. La responsabilidad del partícipe no gestor se limita al valor de su aportación; pero si los partícipes inactivos revelan o autorizan que se conozca su calidad de tales, responden ante terceros en forma solidaria con el gestor.</p>
<p><b>Grupo de Interés Económico</b></p>	<p>Contrato de colaboración en virtud del cual personas naturales o jurídicas se unen, poniendo a disposición de un ente moral una serie de elementos propios, con miras al logro de una meta de índole eminentemente económica, que se realiza a través del desarrollo, la facilitación, el mejoramiento o el acrecentamiento de una actividad específica, conservando cada una de las partes vinculadas su autonomía y condición propias. El objeto de los grupos de interés económico, según algunos no es civil ni comercial, sino de naturaleza económica. Los miembros del grupo son solidarios y por tanto están comprometidos con las obligaciones que contraiga el grupo, con su propio patrimonio. Goza de personalidad jurídica y de plena capacidad a partir de la fecha de su inscripción en el registro de comercio.</p>
<p><b>Joint Venture:</b></p>	<p>Contrato mediante el cual varias empresas se agrupan para la realización de un negocio en común, que busca la obtención de beneficios, asumiendo los riesgos que acarrea su ejecución. Son formas asociativas, pero no sociedades. La figura del joint</p>



	venture o compartir el riesgo es utilizada para emprender grandes proyectos, en los cuales se requiere el aporte de tecnología, por ejemplo la exploración y explotación minera. En Colombia, el Estado la utiliza para compartir el riesgo en la exploración y explotación petrolera, y en telecomunicaciones, con Telecom.
--	--

## 2.9 Contratos Mercantiles

**2.9.1 Generalidades:** Nuestro Código de Comercio en el Libro Cuarto, artículo 822 y siguientes, regula todo lo referente a contratos y obligaciones mercantiles, haciendo una presentación de algunas figuras como la aplicación de normas civiles, interpretación de términos, principio de solidaridad, representación, la oferta y algunos pactos de uso común en los contratos.

El artículo 864 nos indica que “el contrato es un acuerdo de dos o más partes para constituir, regular o extinguir entre ellas una relación jurídica patrimonial y, salvo estipulación en contrario, se entenderá celebrado en el lugar de residencia del proponente y en el momento en que éste reciba la aceptación de la propuesta...”.

En el Código encontramos definidos y regulados algunos contratos; y existen otros reglamentados en normas diferentes al Código de Comercio. Es lo que algunos autores llaman contratos típicos y contratos atípicos.

### 2.9.2 Contratos regulados por el Código de Comercio

**2.9.2.1 La compraventa:** Según el artículo 905, la compraventa es un contrato en que una de las partes se obliga a transferir la propiedad de una cosa y la otra a pagarla en dinero. El dinero que el comprador da por la cosa vendida se llama precio. Las partes en este contrato se denominan vendedor y comprador.

**2.9.2.2 La compraventa con reserva de dominio:** Artículo 952: El vendedor se puede reservar el dominio de la cosa vendida, mueble o inmueble, hasta que el comprador haya pagado la totalidad del precio. El comprador solo adquiere la propiedad del bien con el pago de la última cuota del precio, cuando se pague por instalamentos (es decir a plazo).

**2.9.2.3 Compraventa con garantía prendaria:** Artículo 951. Cuando se trate de bienes muebles, singularizables e identificables, y el precio se paga todo o en parte a plazo, el pago se puede garantizar con la prenda de la cosa vendida, pero conservando el comprador la tenencia de ella. Por ejemplo: si compramos un vehículo con un plazo de pago a 36 meses, podemos garantizar la obligación gravando con prenda el vehículo; esto significa que el dominio del mismo lo tiene la empresa vendedora, pero el comprador conserva su disfrute.

**2.9.2.4 Suministro:** El artículo 968 lo define como aquel por el cual una parte se obliga, a cambio de una contraprestación, a cumplir a favor de otra, en forma independiente, prestaciones periódicas o continuadas de cosas o servicios. El suministro puede ser de bienes o de servicios. Por ejemplo: Contrato de suministro de útiles de oficina o papel para una empresa, el combustible para una estación de servicio. Las partes en este contrato son: El proveedor y el consumidor.

**2.9.2.5 Transporte:** Es un contrato por medio del cual una de las partes se obliga para con la otra, a cambio de un precio, a conducir de un lugar a otro, por determinado medio y en el plazo fijado, personas o cosas y a entregar éstas al destinatario. Se perfecciona este contrato con el solo acuerdo de las partes y se prueba conforme a las reglas legales. Las partes son: El transportador y el pasajero; y transportador y remitente, cuando se trate de transporte de cosas. Artículo 981 del Código de Comercio.

El transporte se clasifica en varias formas, y de allí surgen las obligaciones y responsabilidades de las partes que en él intervienen. Puede ser: Transporte terrestre, marítimo, aéreo; de pasajeros o de cosas, y mixto cuando se refiere al pasajero y su equipaje.

El Decreto 01 de 1990 reglamentó lo referente a las empresas de transporte, las obligaciones del transportador, responsabilidades e indemnizaciones; así como también definió el transporte combinado y el transporte multimodal. El **transporte combinado** se presenta cuando en un único contrato de transporte la conducción es realizada en forma sucesiva por varias empresas transportadoras, por más de un modo de transporte. Y el **transporte multimodal** cuando la conducción de mercancías se realiza por dos o más modos de transporte, desde un lugar en el que el operador de transporte multimodal las toma bajo su custodia o responsabilidad hasta otro lugar designado para su entrega al destinatario, en virtud de un contrato único de transporte. Si la conducción de mercancías es entre dos o más países, será **transporte multimodal internacional**.

**2.9.2.6. Seguro:** Artículo 1036 y siguientes del Código de Comercio. El seguro es un contrato en virtud del cual un asegurador toma sobre sí todos, algunos o alguno de los riesgos de pérdida o deterioro que amenazan las cosas o la vida, a cambio de una prima que paga el asegurado o tomador. El documento que contiene y prueba el contrato de seguro se denomina Póliza y

debe ir firmado por el asegurador. El contrato de seguro puede ser de daños, de incendio, de transporte, de responsabilidad, de personas, de vida, entre otros. Las partes son: El asegurador y el tomador.

**2.9.2.7 Fiducia:** Artículo 1226 del Código de Comercio. La fiducia mercantil es un negocio jurídico en virtud del cual una persona, llamada fiduciante o fideicomitente, transfiere uno o más bienes especificados a otra, llamada fiduciario, quien se obliga a administrarlos o enajenarlos para cumplir una finalidad determinada por el constituyente, en provecho de éste o de un tercero llamado beneficiario o fideicomisario. Una persona puede ser al mismo tiempo fiduciante y beneficiario. Son partes en este contrato el fiduciante, el fiduciario y el beneficiario en su caso.

Sólo los establecimientos de crédito y las sociedades fiduciarias autorizadas por la Superintendencia Financiera, podrán tener la calidad de fiduciarios.

**2.9.2.8 El mandato:** Artículo 1262 del Código de Comercio. El Mandato Comercial es un contrato por el cual una parte se obliga a celebrar o ejecutar uno o más actos de comercio por cuenta de otra. El mandato puede conllevar o no la representación del mandante. El Mandato comprende los actos para los cuales haya sido conferido y aquellos necesarios para su cumplimiento. En este contrato son partes el mandante y el mandatario.

**2.9.2.9. Corretaje:** Artículo 1340 del Código de Comercio. Se llama corredor a la persona que, por su especial conocimiento de los mercados, se ocupa como agente intermediario en la tarea de poner en relación a dos o más personas, con el fin de que celebren un negocio comercial, sin estar vinculado a las partes por relaciones de colaboración, dependencia, mandato o representación. La remuneración del corredor será pagada por las partes, por partes iguales; la del corredor de seguros, por el asegurador.

**Taller**

**Objeto:** Examinar las generalidades de algunos contratos comerciales típicos y sus principales cláusulas.

En grupos de tres estudiantes, definen cuál de los contratos comerciales quieren analizar y lo adquieren a través de los sitios web, o compran la minuta o formato. Se debe realizar una revisión del contenido y resaltar las principales cláusulas, para luego en una plenaria, compartir y explicar los elementos generales y los específicos o esenciales de cada contrato; de acuerdo a los lineamientos del instructor.

### **2.9.3. Contratos no regulados por el Código de Comercio**

**2.9.3.1 El Arrendamiento Financiero o Leasing:** El Decreto 913 de 1993 regula todo lo referente a este Contrato. Según el artículo 2, se entiende por operación de arrendamiento financiero la entrega a título de arrendamiento de bienes adquiridos para el efecto, financiando su uso y goce a cambio de pago de cánones que recibirá durante un plazo determinado, pactándose para el arrendatario la facultad de ejercer al final del período una opción de compra.

**2.9.3.2 La Franquicia:** Es un contrato entre una parte denominada el franquiciador y otra denominada el franquiciado, en donde el primero le permite al último hacer el mercadeo de un producto o servicio bajo su nombre o bajo su marca, contra el pago de un derecho de entrada o regalías o ambos. El franquiciado hace la inversión necesaria para el negocio, es independiente y no está subordinado al franquiciador. La independencia se traduce en que cada parte tiene sus propios empleados, inversión propia y asume sus propios riesgos. El franquiciador le ofrece al franquiciado la posibilidad de usar su marca, su nombre, sus colores, su sistema de publicidad y su conocimiento plenamente probado para alcanzar el éxito. (César Torrente Bayona y otros). En este contrato es importante tener en cuenta el Decreto 259 de 1992 en lo referente a registros.

**2.9.3.3 El Factoring:** Según Jaime Alberto Arrubla Paucar, el factoring es un acuerdo por el cual una empresa comercial, denominada cliente, contrata con una entidad financiera denominada compañía de facturación, para que ésta le preste un conjunto de servicios en los que incluye principalmente la financiación de sus créditos con sus clientes, asumiendo el riesgo de cobro, a cambio de una contraprestación. (Contratos Mercantiles, T.II, Biblioteca Jurídica Diké, segunda edición, 1992, p.193.)

**2.9.3.4 La Concesión:** Para efectos de la contratación pública, el numeral 4 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 define la Concesión como el que celebran las entidades estatales con el objeto de otorgar a una persona llamada concesionario la prestación, operación, explotación, organización, gestión -total o parcial- de un servicio público, o la construcción, explotación o conservación total o parcial de una obra o bien destinados al servicio o uso público, así como todas aquellas actividades necesarias para la adecuada prestación o funcionamiento de la obra o servicio por cuenta y riesgo del concesionario y bajo la vigilancia y control de la entidad concedente, a cambio de una remuneración que puede consistir en derechos, tarifas, tasas, valorización o en la participación que se le otorgue en la explotación del bien, o en una suma periódica, única o porcentual y, en general, en cualquier otra modalidad de contraprestación que las partes acuerden.

En el país es bastante frecuente la denominada concesión de espacio, en la que el propietario de un establecimiento de comercio cede espacios del mismo a personas para que comercialicen sus productos o servicios.

**2.9.3.5 La Maquila:** La Resolución 1860 de 1999, del Incomex, en el artículo 71, define la maquila como las operaciones que se efectúen al amparo del artículo 172 del Decreto-Ley 444 de 1967, cuando se desarrollen a través de importaciones no reembolsables en las cuales el contratante extranjero suministre al productor nacional, en forma directa o indirecta, el cien por ciento (100%) de las materias primas o insumos externos necesarios para manufacturar el bien de exportación, sin perjuicio de las materias primas o insumos nacionales que se incorporen. Es un sistema de subcontratación internacional.

**2.9.3.6 Tiempo compartido turístico:** La Ley 300 de 1996, en sus artículos 95 y 96, señala que el sistema de tiempo compartido turístico es aquel mediante el cual una persona natural o jurídica adquiere, por medio de diversas modalidades, el derecho a utilizar, disfrutar y disponer, a perpetuidad o temporalmente, una unidad inmobiliaria turística o recreacional por un período de tiempo en cada año, normalmente una semana.

**2.9.3.7 Comercio electrónico:** Regulado por la Ley 527 de 1999. Según esta Ley, el comercio electrónico abarca todas las cuestiones que se originan en la relación comercial, sea contractual o no, estructurada a partir de la utilización de uno o más mensajes de datos o de cualquier otro medio similar. Las relaciones comerciales comprenden, entre otras, las siguientes operaciones: toda operación comercial de suministro o intercambio de bienes o servicios; todo acuerdo de distribución; toda operación de representación o mandato comercial; todo tipo de operaciones financieras, bursátiles y de seguros; de construcción de obras, de consultoría; de ingeniería; de concesión de licencias; de concesión o explotación de un servicio público; de empresa conjunta y otras formas de cooperación industrial o comercial, de transporte de mercancías o de pasajeros por vía aérea, marítima y férrea, o por carretera.

Ejercicio.

Objetivo: Identificar las características de los contratos atípicos y su uso en el comercio.

De acuerdo con las normas legales señaladas en cada uno de los contratos, investiguemos las generalidades y características de cinco (5) contratos de los que han sido enunciados (tanto típicos como atípicos), y elaboremos un cuadro comparativo (semejanzas y diferencias) sobre los mismos.

La actividad debe ser desarrollada individualmente, para compararla de manera posterior con otros dos compañeros. Entre los tres deben seleccionar dos (2) contratos, para compartir en plenaria los que consideren más útiles para el comerciante.

#### **2.9.4 Estatuto del consumidor.**

La ley 1480 de 2011 consagró el Estatuto del Consumidor, la cual tiene como objetivos proteger, promover y garantizar la efectividad y el libre ejercicio de los derechos de los consumidores, así como amparar el respeto a su dignidad y a sus intereses económicos.

Establece los siguientes principios generales:

- La protección de los consumidores frente a los riesgos para su salud y seguridad.
- El acceso de los consumidores a una información adecuada, de acuerdo con los términos de esta ley, que les permita hacer elecciones bien fundadas.
- La educación del consumidor.
- La libertad de constituir organizaciones de consumidores y la oportunidad para esas organizaciones de hacer oír sus opiniones en los procesos de adopción de decisiones que las afecten.
- La protección especial a los niños, niñas y adolescentes, en su calidad de consumidores, de acuerdo a lo establecido con el código de infancia y adolescencia.

La entidad encargada de velar por los derechos del consumidor y los mecanismos de protección para la efectividad de dichos derechos es la Superintendencia de Industria y Comercio, SIC.

Entre los principales temas que analiza la ley se destacan el régimen de calidad, idoneidad y seguridad de los productos, la efectividad de las garantías de los bienes y servicios, la responsabilidad por daños por productos defectuosos, la protección contra la publicidad e información engañosa, requisitos del comercio electrónico, procedimientos para reclamos y demandas.

#### **Ejercicio**

Objetivo: Identificar el contenido del Estatuto del Consumidor, con el fin de reconocer los derechos y obligaciones que deben cumplir como futuros empresarios.

Ingresar al sitio:

[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2011/ley\\_1480\\_2011.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2011/ley_1480_2011.html) en el cual encuentran la Ley; estudiarla y analizarla individualmente, y luego en clase en subgrupos de 3 estudiantes, destacar los elementos sobresalientes respecto de obligaciones, deberes y derechos que deben observarse especialmente desde las organizaciones como oferentes de bienes y servicios. Realizar presentación en una plenaria de acuerdo a las indicaciones del docente.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ARRUBLA PAUCAR, Jaime Alberto, Contratos Mercantiles, Tomo IV. Contratos Contemporáneos, Biblioteca Jurídica Diké, Medellín 2009.

ARRUBLA PAUCAR, Jaime Alberto, Contratos Mercantiles, Tomo II. Biblioteca Jurídica Diké, Medellín 1992.

CADAVID A, Luis Alberto, VALENCIA MADRID, Horacio y CARDONA ARTEAGA, John, Fundamentos de derecho comercial, tributario y contable. Mc Graw Hill, Bogotá, 2005.

GAVIRIA GUTIERREZ, Enrique, "Nuevo Régimen de Sociedades". Biblioteca Jurídica Dike, Medellín, 2002.

NARVAÉZ GARCÍA, José Ignacio, Derecho Mercantil Colombiano. "Teoría General de las Sociedades". Bogotá: Ed. Legis. 2002.

NARVAÉZ GARCÍA, José Ignacio, Derecho Mercantil Colombiano. "Tipos de Sociedad". Editorial Legis, 2002.

Nuevo Código de Comercio. Decreto 410 de 1971.

REYES VILLAMIZAR, Francisco, SAS La Sociedad por Acciones Simplificada. Editorial Legis. 2009.

VELÁSQUEZ RESTREPO, Carlos Alberto, Instituciones de Derecho Comercial. Señal Editora. Medellín. 2008.

Bogotá Emprende. Hacer empresa es fácil. Formas jurídicas para legalizar la empresa. [En línea]. Consultado: 08, noviembre, 2011. Disponible en: [http://www.bogotaemprende.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=230](http://www.bogotaemprende.com/index.php?option=com_content&task=view&id=230)

Cámara de Comercio de Bogotá. Apoyo Empresarial. [En línea]. Consultado: 08, noviembre, 2011. Disponible en: <http://camara.ccb.org.co/contenido/contenido.aspx?catID=70&conID=149>

Cámara de Comercio de Medellín. Centro de Atención Empresarial. Creación de Empresa. [En línea]. Consultado: 10, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.camaramed.org.co/cae/main.asp>

Cartilla Nuevo Régimen de Insolvencia empresarial, Ley 1116 de 2006. Superintendencia de Sociedades. [En línea]. Consultado: 10, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.supersociedades.gov.co/ss/drvisapi.dll?Mlval=sec&dir=341>

Centro de Atención Empresarial. Cámara de Comercio de Medellín. Creación de empresa. [En línea]. Consultado: 12, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.camaramed.org.co/creacioncae.asp>

Decisión 486 de 2002, Régimen Común sobre Propiedad Industrial, Comisión de la Comunidad Andina. [En línea]. Consultado: 12, noviembre, 2011. Disponible en: <http://www.sic.gov.co/index.php?modulo=Normatividad/Supranacionales/Decision486&tam=13500>



Diseño Industrial: Simposio Internacional en Argentina. [En línea]. Consultado: 18, noviembre, 2011. Disponible en:  
[http://www.wipo.int/wipo\\_magazine/es/2007/03/article\\_0008.html](http://www.wipo.int/wipo_magazine/es/2007/03/article_0008.html)

Ley 1116 de 2006, Régimen de Insolvencia Empresarial. [En línea]. Consultado: 18, noviembre, 2011. Disponible en:  
<http://www.supersociedades.gov.co/ss/drvisapi.dll?Mlval=sec&dir=348>

Ley 1258 de 2008, por medio de la cual se crea la Sociedad por Acciones simplificada, SAS. [En línea]. Consultado: 18, noviembre, 2011. Disponible en:  
[http://www.sic.gov.co/Normatividad/Leyes/2008/Ley\\_1258\\_2009.pdf](http://www.sic.gov.co/Normatividad/Leyes/2008/Ley_1258_2009.pdf)

Ley 256 de 1996. Normas sobre competencia desleal. [En línea]. Consultado: 08, noviembre, 2011. Disponible en:  
<http://www.sic.gov.co/index.php?modulo=Normatividad/Leyes/Lista%20leyes&tam=4100>

Modelos y Minutas Comerciales y Societarias.  
<http://www.actualicese.com/actualidad/2008/12/24/recopilacion-2008-modelos-y-minutas-comerciales-y-societarias/>

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Superintendencia de Industria y Comercio. Propiedad industrial, protección al consumidor, competencia desleal, cámaras de comercio. [En línea]. Consultado: 10, noviembre, 2011. Disponible en: [www.sic.gov.co](http://www.sic.gov.co)

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Superintendencia de Sociedades. [En línea]. Consultado: 12, noviembre, 2011. Disponible en: [www.supersociedades.gov.co](http://www.supersociedades.gov.co)

# Objeto de Aprendizaje 3

## CARTILLA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

### ÍNDICE

3. CARTILLA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL	116
3.1 Generalidades	117
3.2 Principios laborales	117
3.3 El contrato de trabajo	118
3.3.1 Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo.	119
3.3.2 Capacidad para contratar.	119
3.3.3 Modalidades del Contrato.	120
3.3.4 Obligaciones y Prohibiciones	122
3.3.5 Período de Prueba.	124
3.3.6 Suspensión del Contrato de Trabajo	125
3.4 Salarios	126
3.4.1 Generalidades	126
3.4.2 Pagos que constituyen salario	127
3.4.3 Pagos que no son salario	128
3.4.4 Modalidades del Salario	128
3.4.4.1 Salario en especie.	128
3.4.4.2 Por unidad de tiempo	129
3.4.4.3. A destajo o por unidad de obra	129
3.4.4.4 Por tarea	129
3.4.4.5 Salario Mínimo Legal	129
3.4.4.6 Salario integral	130
3.4.5 Normas protectoras del salario	130
3.5 Jornada de trabajo	133
3.5.1 Clases	133
3.5.1.1 Jornada ordinaria	133

3.5.1.2 Trabajo suplementario o de horas extras	134
3.5.1.3 Trabajo diurno	134
3.5.1.4 Trabajo nocturno	134
3.5.1.5 Recargos	134
3.5.1.6 Jornada flexible	135
3.5.1.7 Jornada de capacitación y bienestar	135
3.5.1.8 Jornada de trabajo de los adolescentes	136
3.5.2 Descansos	136
3.5.2.1 Descanso el día sábado	136
3.5.2.2 Descanso entre jornadas	136
3.5.2.3 Descanso dominical	136
3.5.2.4 Descanso remunerado en otros días de fiesta	137
3.5.3 Trabajo dominical y festivo	137
3.5.3.1 Remuneración del trabajo dominical ocasional	137
3.5.3.2 Remuneración del trabajo dominical habitual	138
3.5.3.3 Trabajo extra dominical y festivo.	138
3.5.4 Cuadro resumen	139
3.6 Vacaciones	140
3.6.1 Generalidades	140
3.6.2 Compensación en dinero	141
3.6.3 Acumulación de vacaciones	142
3.6.4 Vacaciones colectivas	142
3.7 Prestaciones Sociales	143
3.7.1 Concepto	143
3.7.2 Clasificación	143
3.7.2.1 Las prestaciones sociales legales	143
3.7.2.2 Las prestaciones sociales extralegales	143
3.7.3 Prestaciones sociales a cargo del empleador	143
3.7.3.1 Auxilio de Cesantía	144
3.7.3.2 Intereses a la cesantía	147
3.7.3.3 Prima de servicios	148
3.7.3.4 Calzado y vestido de labor	149
3.7.3.5 Protección a la maternidad y protección de menores	149
3.7.3.6 Auxilio de transporte	152
3.7.4 Prestaciones sociales a cargo de las entidades de seguridad social	152
3.7.5 Subrogación de riesgos	152
3.7.6 Prestaciones a cargo de las Cajas de Compensación Familiar	153
3.7.6.1 Subsidio familiar.	153
3.7.6.2 Subsidio al desempleo	154
3.8 Terminación del Contrato	157
3.8.1 Causales de terminación del Contrato de trabajo	157
3.8.1.1 Justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo	157
3.8.1.1.1 Por parte del Empleador.	157
3.8.1.1.2 Por parte del trabajador.	158
3.8.2 Indemnizaciones.	159
3.8.2.1 Indemnización por despido sin justa causa	159
3.8.2.2 Indemnización por falta de pago, o sanción moratoria	161

3.8.2.3 Terminación del contrato para personas con limitaciones	161
3.8.2.4 Cierre de empresas	161
3.8.2.5 Preaviso	162
BIBLIOGRAFÍA	164

### 3. CARTILLA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

### 3.1 Generalidades

En la organización se pueden presentar diferentes formas de vinculación de personal, las cuales generan derechos y obligaciones de acuerdo al tipo de contrato. En general hoy, encontramos entre otros, trabajadores asalariados, independientes, temporales y cooperados (Cooperativas de Trabajo Asociado).

Para efectos de clarificar nuestro objeto de análisis es necesario determinar que la base estructural del Derecho Laboral Individual es el Contrato de Trabajo, el cual se presenta con los trabajadores asalariados, cumple con requisitos específicos señalados en la ley y genera tanto para el empleador como para el trabajador una serie de deberes y garantías constitucionales y legales, como el respeto por la dignidad del trabajador, el suministro de los elementos indispensables para realizar a cabalidad su labor y el pago del salario y las prestaciones sociales.

Así entonces, al definir la vinculación del personal debemos determinar la labor a desempeñar y la autonomía o la dependencia que el trabajador tendrá en la empresa. De esta forma, si se requiere subordinación o dependencia del trabajador frente al empleador recurrimos al Contrato de Trabajo; si existe autonomía para desarrollar la labor podemos manejar otro tipo de contrato como el contrato de prestación de servicios profesionales, el cual se rige por la legislación civil.

### 3.2 Principios laborales

Tanto la Constitución Política, en sus artículos 53, 54, 55, 56 y 57 como el Código Sustantivo de Trabajo en sus primeros 21 artículos, consagran una serie de postulados que son de obligatorio cumplimiento en las relaciones laborales.

Entre otros, los Principios mínimos fundamentales son: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil; estabilidad en el empleo; primacía de la realidad sobre formalidades; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; garantía a la seguridad social; capacitación, adiestramiento y descanso; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad; obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica; derecho de negociación; derecho de huelga.

De acuerdo con nuestra Constitución, artículo 25, "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial

protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

De igual forma el Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 5, define el trabajo como toda actividad humana, libre, lícita, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra persona natural o jurídica, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Actividad.

Objeto: Reconocer los Principios que gobiernan las relaciones del trabajo tanto en el Código Laboral como en la Constitución Nacional.

Analizar los primeros 21 artículos del Código Sustantivo de Trabajo y los artículos 53 a 57 de la Constitución Nacional establecidos como Principios. Investigar de manera individual casos reales en los que se presente violación de dichos postulados y en grupos de 5 personas, socializarlos; seleccionar uno de los casos para compartir con el grupo en pleno.

### *3.3 El contrato de trabajo*

Una vez cumplidas las etapas de selección de personal y la forma de vinculación de los mismos, procedemos a la firma del Contrato de Trabajo con los trabajadores que van a presentar dependencia o subordinación del empleador.

El Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 22 prescribe:

“Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y a cambio de una remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”

De la definición podemos analizar:

Persona Natural: Es todo individuo de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición. Ejemplo: Fernando Rojas Pinto.

Persona Jurídica: Es una persona ficticia capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones y de ser representada judicial y extrajudicialmente por medio de su representante legal. Ejemplo: Bavaria, CEIPA.

Únicamente las personas naturales pueden ser sujetos pasivos del Contrato de Trabajo, es decir comprometerse a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica.

Entre dos (2) personas jurídicas nunca puede existir Contrato de Trabajo. Pero sí contratos civiles, mercantiles, entre otros.

**3.3.1 Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo.** De la definición de Contrato de Trabajo, podemos señalar que es necesario que se presenten tres (3) elementos:

- Prestación personal del servicio: Es decir realizar actividades por parte de una persona, en beneficio de otra.
- Subordinación o dependencia: Se manifiesta en la facultad que tiene el empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador sobre el modo, tiempo, cantidad y calidad de trabajo; imponer reglamentos y sanciones durante todo el tiempo de duración del contrato; y la obligación correlativa del trabajador de acatarlas. Todo sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.
- Remuneración o salario: Que corresponde a la retribución por el servicio prestado.

El artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo consagra una presunción a favor del trabajador al señalar “que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo”, y la Jurisprudencia laboral mantiene la vigencia del concepto del Contrato de Trabajo Realidad, independiente de lo que quede consignado en el papel; es decir que si en la realidad, en los hechos, existen los tres elementos esenciales del Contrato de trabajo, especialmente la subordinación, los efectos de dicho contrato son laborales: tales como salarios, prestaciones, e indemnizaciones.

**3.3.2 Capacidad para contratar. Tienen capacidad para celebrar contrato individual de trabajo todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad. (Artículo 29 del Código Sustantivo del Trabajo).**

Se dispone en la Ley 1098 de 2006 o Código de la Infancia y la Adolescencia, en el artículo 35, que la edad mínima de admisión al trabajo es quince (15) años. Para trabajar los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el inspector de trabajo, el comisario de

familia, o el Alcalde; a solicitud de los padres, el representante legal o el defensor de familia; y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el Régimen Laboral Colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en el Código Laboral.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

Los niños y niñas menores de 15 años, excepcionalmente, podrán recibir autorización de la inspección de trabajo, o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización debe prescribir el número de horas máximas y las condiciones en que deba desarrollarse la actividad. El permiso no puede exceder las catorce (14) horas semanales.

**3.3.3 Modalidades del Contrato. El Contrato de Trabajo lo podemos clasificar según su forma y según su duración.**

1. Según su forma el contrato puede ser: Verbal o escrito.
2. Según su duración puede ser:
  - A. Contrato a término Indefinido
  - B. Contrato a término fijo
  - C. Contrato por duración de la obra o labor contratada
  - D. Contrato ocasional, accidental o transitorio.

Estipula nuestro Código Laboral que cuando el contrato sea verbal, es decir celebrado de palabra, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo al menos en la índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse; la cuantía y forma de remuneración y los períodos de pago.

El contrato escrito debe constar en un documento, destinándose uno para cada una de las partes y debe contener por lo menos, la identificación y el domicilio de las partes, el lugar y la fecha de su celebración, el lugar donde se contrata el trabajador y donde deba prestar el servicio, la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago, y la estimación del valor cuando hay suministros de habitación y alimentación como parte del salario; duración del contrato y terminación. (Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo).

Los contratos verbales tienen el mismo valor que los contratos escritos. Para todos los efectos legales, el contrato verbal siempre será Indefinido.



De acuerdo con nuestra legislación siempre deben pactarse por escrito los siguientes acuerdos:

- El período de prueba
- El salario integral
- Los pagos convenidos por las partes y que no constituyen salario, de acuerdo con la ley.

**Contrato a Término Indefinido:** Es aquel donde no se establece término de duración. Puede celebrarse de manera verbal o por escrito; y tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen.

**Contrato a Término Fijo:** Presenta las siguientes características:

1. Debe celebrarse siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años.
2. Puede presentar dos modalidades: Inferior a un año; o entre uno (1) y tres (3) años, renovable indefinidamente; sin cambiar su condición de fijo.
3. Si es inferior a un año, sólo podrá prorrogarse hasta por tres (3) veces por períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, luego de las cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y se renovará anualmente de manera sucesiva.
4. El período de prueba del contrato a término fijo inferior a un año es la quinta parte del período inicialmente pactado, sin exceder de dos (2) meses.
5. El trabajador con contrato a término fijo inferior a un año, tiene derecho a todas las prestaciones sociales y a las vacaciones en forma proporcional.
6. Para su terminación se exige el preaviso, es decir, que la parte interesada avise a la otra su determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario a la fecha de vencimiento del contrato. Si se omite el preaviso o no se surte dentro de la oportunidad legal, el contrato se entiende renovado por un período igual al pactado, de manera sucesiva.
7. Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso para su terminación.

Si un Contrato a término fijo, se celebra verbalmente, será Indefinido

**Contrato por duración de la obra o labor contratada:** Este contrato dura tanto como dure la obra o labor encomendada. Es fundamental consignar expresamente la obra a desarrollar. Para evitar que un contrato de obra se transforme en uno indefinido, se deben pagar salarios y prestaciones tan pronto termine el contrato, es decir, liquidarlo. Si se firma nuevo contrato de obra con el mismo trabajador, debe tener causa y objeto diferentes. El período de prueba sigue la norma general, es decir dos (2) meses.

**Contrato ocasional, accidental o transitorio:** Conforme con el artículo 6 del Código Laboral, trabajo ocasional es aquel de corta duración y no mayor de un mes, y se refiere a labores distintas a las actividades normales del empleador. Según sentencias de la Corte Constitucional estos trabajadores tienen derecho al auxilio de cesantía y a la prima de servicios.

Actividad.

Con el objeto de reconocer las normas laborales que rigen para el trabajo a domicilio, agentes colocadores de pólizas de seguros, profesores de establecimientos particulares de enseñanza, y choferes de servicio familiar, revisamos en el Código Sustantivo del Trabajo, el Título III, artículos 89 y siguientes “Contratos de trabajo con determinados trabajadores”.

En grupos de 3 estudiantes destacamos las características de estos contratos y realizamos un comparativo, el cual debe socializarse con otro subgrupo.

**3.3.4 Obligaciones y Prohibiciones.** Como contrato, las partes que intervienen tienen obligaciones recíprocas para el normal desarrollo de sus relaciones; al igual que prohibiciones que buscan garantizar los derechos laborales.

Establece el artículo 56 del Estatuto Laboral que de modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores; y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

**Obligaciones:** De manera especial, y de acuerdo con los artículos 57 y 58 del Código Laboral, el empleador y el trabajador deben cumplir, entre otras.

Por parte del Empleador:

- Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen la seguridad y la salud.
- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Todo establecimiento, fábrica o taller que ocupe habitualmente más de 10 trabajadores, deberá mantener lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
- Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Por parte del Trabajador:

- Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que impartan el empleador o sus representantes.
- No comunicar con terceros, salvo autorización, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación ocasionen perjuicios al empleador.
- Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles facilitados.
- Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
- Comunicar oportunamente al empleador las observaciones conducentes a evitarle daños y perjuicios.
- Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten las personas o las cosas.
- Observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

**Prohibiciones:** Conforme con los artículos 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, tenemos entre otras:

Del Empleador:

- Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial.
- Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter civil o religioso, o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
- Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Del Trabajador

- Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del empleador.
- Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos y sustancias enervantes.
- Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo; excepto las que con autorización legal pueden llevar los celadores.

- Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
- Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas, o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- Coartar la libertad para trabajar o no, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.

**3.3.5 Período de Prueba.** El artículo 76 de nuestra ley laboral, enuncia que el período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba debe estipularse siempre por escrito, en el mismo contrato o en documento adicional. Si no se establece por escrito, se entiende que no hay período de prueba.

**Efecto jurídico del período de prueba:** Conforme al artículo 80 del Estatuto Laboral, en el período de prueba los trabajadores gozan de todas las prestaciones, y en el evento de terminación del contrato durante este período deben pagarse vacaciones, cesantías, intereses, prima de servicios y las demás a las que tenga derecho el trabajador.

Igualmente durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato y sin previo aviso. Sin embargo, y de acuerdo con sentencias de la Corte Constitucional, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del período de prueba debe estar fundamentada en el comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

Según el tipo de contrato, se pacta el período de prueba, así:

**Contrato a Término Indefinido:** El acuerdo escrito sobre período de prueba no puede exceder de dos (2) meses, es decir se puede acordar por un mes o menos, y prorrogarlo antes de vencerse el período sin exceder de los dos meses.

**Contrato a Término Fijo:** Si es de uno (1) a tres (3) años, el período de prueba tiene también una duración máxima de dos (2) meses.

Si es a término fijo inferior a un año, el período de prueba equivale a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin exceder de dos meses.

Si se celebran contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, sólo es válida la estipulación del período de prueba en el primer contrato.

**Contrato por duración de la obra o labor contratada:** A este contrato se le aplica la norma general, es decir que el período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

**Contrato con trabajadores del servicio doméstico:** Con estos trabajadores se presumen como período de prueba los primeros quince (15) días, cuando el contrato es verbal. Si se ha celebrado por escrito, no puede exceder de dos (2) meses.

**3.3.6 Suspensión del Contrato de Trabajo.** De acuerdo con el artículo 51 del Código Laboral, la suspensión del contrato interrumpe por un tiempo, para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el empleador la de pagar los salarios, siempre que se presente alguna de las siguientes causales:

- Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. Tal es el caso de un incendio o inundación de la planta.
- Por la muerte o inhabilitación del empleador cuando éste sea una persona natural.
- Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa al Ministerio de Protección Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá en forma simultánea, informar por escrito, a sus trabajadores.
- Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador, o por suspensión disciplinaria.
- Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador hasta por seis (6) meses después de terminado el servicio. Si durante este plazo no se presenta, cesa la obligación de reincorporarlo a sus labores.
- Por detención preventiva o arresto correccional del trabajador que no exceda de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.
- Por huelga declarada en la forma prevista en la ley. Según Jurisprudencia de la Corte Constitucional, habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando la huelga sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y en todo caso, deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de

los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones.

Los períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador para liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones (artículo 53 del Código Laboral).

## **AUTOEVALUACIÓN**

Señale con F o V, según que el enunciado sea Falso o Verdadero. Y sustente el enunciado Falso.

1. La vinculación de trabajadores a la empresa con Contrato de trabajo, significa que son subordinados a las órdenes del empleador.
2. El Contrato de prestación de servicios es un contrato laboral.
3. Los trabajadores independientes tienen contrato laboral.
4. El principio del “mínimo de derechos y garantías”, significa que lo mínimo que recibe un trabajador vinculado con contrato de trabajo es lo establecido en el Código Laboral.
5. De acuerdo con el principio de “favorabilidad”, en caso de duda o conflicto al aplicar una norma de trabajo, prevalece la más favorable al empleador.
6. El elemento que caracteriza el contrato de trabajo de cualquier otro contrato es la subordinación.
7. Según la forma, el contrato de trabajo puede ser Verbal y Fijo.
8. Si usted vincula verbalmente un trabajador por tres (3) meses, el trabajador tiene un Contrato a término indefinido.
9. El período de prueba de un contrato a término fijo de 5 meses, equivale a 30 días.
10. El Contrato que exige preaviso de 30 días antes de su vencimiento para terminarlo legalmente es el contrato a término fijo.

## **3.4 Salarios**

**3.4.1 Generalidades.** El salario corresponde a la retribución del servicio prestado por el trabajador subordinado.

El artículo 53 de la Constitución consagra la remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

Según el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, el salario corresponde no solamente a la remuneración ordinaria fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, **como contraprestación directa del servicio**, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones **habituales**, valor del trabajo suplementario o de las horas

extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

En general es Salario todo lo que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio, para su beneficio y para enriquecer su patrimonio.

El salario presenta dos modalidades: En dinero y en especie

El salario en dinero está integrado por dos tipos de retribución: Ordinaria y Extraordinaria.

**Ordinaria:** Se paga periódicamente y puede ser fija o variable.

Ordinaria fija: Una suma por ejemplo \$300.000.00 quincenales; \$700.000.00 mensuales.

Ordinaria variable: Puede ser por ejemplo: 5% sobre ventas y cobros; o la remuneración del trabajo por tarea o a destajo; o una suma fija como salario básico y un porcentaje adicional sobre el trabajo realizado, como suma variable.

**Extraordinaria:** Corresponde a la remuneración de horas extras, trabajo en días de descanso obligatorio como domingos y festivos, recargos, porcentajes sobre ventas y comisiones, sobresueldos, primas (excepto la de servicios), bonificaciones habituales, o sea todo lo que recibe el trabajador y que implique directamente retribución del servicio.

Es importante tener presente que la remuneración fija puede fluctuar en virtud de incrementos por factores que la integran como horas extras, sobresueldos o primas, sin que por ese hecho se convierta en variable.

De acuerdo con la definición legal existen pagos que constituyen salario y otros que no lo son.

**3.4.2 Pagos que constituyen salario:** Conforme al artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo, constituyen salario los siguientes pagos:

1. La remuneración ordinaria fija o variable
2. Las primas **habituales**, excepto la prima de servicios.
3. Los sobresueldos.
4. Los viáticos en la parte destinada a manutención (alimentación) y alojamiento.
5. Las bonificaciones **habituales**
6. El valor del trabajo en horas extras, recargo nocturno, valor del trabajo en días dominicales y festivos, valor de días compensatorios pagados en dinero.
7. Porcentajes o comisiones sobre ventas o cobranzas.

8. Vivienda, alimentación, vestuario suministrado por el empleador.

**Nota:** El auxilio de transporte no constituye salario, pero solo para efecto de liquidación de prestaciones sociales se debe incluir en la base de liquidación.

**3.4.3 Pagos que no son salario:** Establece el artículo 128, no constituyen salario:

- Las sumas que **ocasionalmente** y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria.
- Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie para **desempeñar a cabalidad sus funciones**, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.
- Las prestaciones sociales.
- Los suministros en especie, cuando se pacte que no tendrán el carácter de salario, tales como alimentación, vestuario, alojamiento, estudio.
- Los pagos que expresamente no son salario como vacaciones y su compensación en dinero, el subsidio familiar, viáticos accidentales, propinas, y la indemnización por terminación del contrato.
- Los **beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador**, tales como la alimentación, la habitación o el vestuario, las primas extralegales, de vacaciones y de navidad.

**Nota:** El artículo 15 de la Ley 50 de 1990 estableció, que las partes pueden disponer expresamente que no constituyan salario en dinero o en especie, los beneficios o auxilios **habituales u ocasionales** acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, tales como la alimentación, la habitación o el vestuario, las primas extralegales, de vacaciones y de navidad.

#### **3.4.4 Modalidades del Salario**

**3.4.4.1 Salario en especie:** Según nuestro Estatuto Laboral, artículo 129 podemos pactar el salario en dinero, o parte en dinero y parte en especie. En este último caso el empleador suministra al trabajador o a su familia, en parte de pago, vivienda, educación, alimentación, vestido, entre otros. El salario en especie solo puede ser parcial y su equivalente monetario no puede exceder el 50% del salario. Si el trabajador devenga el salario mínimo legal, el salario en



especie no puede superar el 30% del mismo. Siempre debe valorarse expresamente en el contrato de trabajo.

Sin embargo la ley faculta al empleador y al trabajador para que en forma expresa pacten que el salario en especie consistente en alimentación, alojamiento o vestuario no constituya salario para efectos de liquidación de prestaciones sociales.

**3.4.4.2 Por unidad de tiempo:** Es el que pactan las partes teniendo en cuenta el tiempo. Ejemplos: \$5.000.00 la hora; \$30.000.00 el día; \$300.000.00 semanales; \$900.000.00 mensuales.

Se denomina jornal, cuando la remuneración se pacta por días.

Se denomina sueldo, el salario que se pacta por períodos mayores de un día.

En el pago correspondiente se entienden comprendidos los dominicales y festivos que se encuentren en dicho período. Ejemplo: \$800.000.00 mensuales; se entiende que se remuneran 30 días, laborales, dominicales y festivos.

**3.4.4.3. A destajo o por unidad de obra:** Se paga cierta cantidad por cada pieza que fabrique o procese el trabajador. Si el trabajador no está obligado a cumplir la jornada ordinaria no le son aplicables las normas sobre el salario mínimo.

**3.4.4.4 Por tarea:** El trabajador se compromete a realizar una determinada cantidad de obra en el día, y el empleador se obliga a pagar una suma determinada de dinero, entendiéndose que el trabajador cumple su jornada cuando termine la obra. Ejemplo: 5 vestidos diarios, por \$20.000.00 el día.

**3.4.4.5 Salario Mínimo Legal:** Es la remuneración mínima que debe recibir quien labora por lo menos la jornada máxima legal. Se define anualmente por una comisión de concertación tripartita (sindicatos, gobierno y empresarios) y si hay acuerdo lo establece el Gobierno Nacional por decreto. Si no se logra el consenso, el gobierno lo determina de acuerdo a unos parámetros señalados por la ley, entre otros, la meta de inflación del año siguiente, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC).

El salario mínimo puede fijarse en pacto, convención colectiva o en fallo arbitral.

El salario mínimo legal sustituye automáticamente cualquier salario inferior que se haya estipulado. En consecuencia nadie puede devengar un salario inferior al mínimo legal mientras labore la jornada completa (8 horas diarias) y una vez fijado el nuevo salario debe procederse al respectivo ajuste. Quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas.

Ejemplo: Si durante el 2012 Jorge Mora labora 48 horas semanales en una empresa, debe recibir como mínimo el salario mínimo legal vigente de \$566.700 mensuales. Si su contrato es de 24 horas semanales el salario proporcional sería \$283.350.00

**3.4.4.6 Salario integral:** (Artículo 132) Establece nuestra legislación que cuando el trabajador devengue un salario ordinario de más de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, es válida la estipulación por escrito de un salario integral que además del salario ordinario incluya el pago de todas las prestaciones sociales y recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, pagos en especie, subsidios e intereses, con excepción de las vacaciones cuyo derecho se conserva. Este acuerdo no impide que el empleador de manera unilateral o previo convenio le reconozca adicionalmente otros pagos laborales.

En ningún caso el valor del salario integral puede ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales más el factor prestacional correspondiente a la empresa, el cual no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. En 2011 el salario Integral mínimo, equivale a **\$7.367.100.00** .

El monto del salario integral acordado libremente y por escrito entre empleador y trabajador, será la base para liquidar indemnizaciones por despido y remunerar las vacaciones.

Los aportes a la seguridad social en pensiones y salud deben hacerse sobre el 70% del salario integral; para el SENA, ICBF y Cajas de Compensación familiar se hará sobre el 70% de dicho salario.

**3.4.5 Normas protectoras del salario.** El Título V, Artículos 127 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo consagran las obligaciones y prohibiciones en cuanto a la gestión de salarios. Veamos algunas:

**¿Cuándo se debe pagar el salario?** El salario se paga por períodos iguales y vencidos. El de los jornales no puede ser mayor de una semana y el de los sueldos de un mes. El no pago oportuno del salario es una grave violación de la ley y del contrato que puede dar lugar a la terminación unilateral con justa

causa por parte del trabajador, generando indemnización a cargo del empleador.

**¿A quién se hace el pago?** El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito, en el lugar de prestación del servicio.

**¿Se puede rebajar el salario?** Unilateralmente el empleador no puede rebajar el salario pactado con el trabajador, pero es válido el acuerdo que se celebre en ese sentido.

**¿Qué sucede si no se estipula salario?** Si falta el pacto expreso sobre el monto del salario se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor. Si no existe esta referencia se toma en cuenta la calidad y cantidad de trabajo, aptitudes del trabajador y las condiciones usuales de la región para establecer uno. De lo contrario se debe fijar judicialmente.

**¿Puede el trabajador renunciar al salario?** En principio toda prestación de servicios debe ser remunerada. Y no se puede obligar al trabajador a renunciar al derecho de percibir un salario como contraprestación del servicio, y tampoco cederse total ni parcialmente dicho derecho aunque la cesión se haga a título oneroso. Pero si es posible prestar un servicio de manera gratuita, o sea prestación de servicios por gratitud, parentesco o colaboración altruista. Por ejemplo, las personas que colaboran en las iglesias recogiendo la ofrenda o arreglando las flores.

**¿Qué se requiere para retener, deducir o compensar sumas del salario?** Para retener, deducir o compensar suma alguna del salario de un trabajador debe existir autorización escrita del mismo, u orden judicial.

**¿En qué casos puede retenerse del salario sin autorización escrita del trabajador?** Puede deducirse o retenerse del salario sin autorización escrita:

- a. Las multas previstas en el reglamento interno de trabajo por retrasos o faltas al trabajo.
- b. La retención en la fuente por impuestos sobre la renta
- c. Las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, solicitadas por el sindicato en forma legal.
- d. Las cuotas de amortización de préstamos otorgados por cooperativas y bancos cuando la obligación conste en libranza debidamente firmada.
- e. Los aportes y cotizaciones a la seguridad social.

**¿El salario es embargable?** El salario mínimo legal o convencional no es embargable. Solo puede ser embargada la quinta (1/5) parte del salario de un trabajador, en lo que exceda del salario mínimo legal o convencional para atender obligaciones con terceros.

Ejemplos: Si un trabajador devenga un salario mínimo legal de \$566.700.00 mensuales, no puede embargarse por una deuda con Almacenes Éxito.

Si el trabajador devenga \$800.000.00 mensuales, se procede así:  $\$800.000.00 - \$535.600.00 = \$264.400.00 / 5 = \$52.880.00$  Este sería el valor mensual a embargar y colocar a disposición del Juzgado, \$52.880.00

**¿Cuánto puede embargarse por alimentos?** Si el embargo se produce por demanda de una cooperativa o fondo de empleados para recaudar obligaciones a su favor, o por alimentos, puede embargarse cualquier salario hasta en un 50%.

Ejemplo: Si Luis Martínez devenga un salario mensual de \$1.200.000,00 puede ordenarse un embargo por alimentos o deudas cooperativas hasta el 50% es decir \$600.000.00 mensuales. De igual forma si el devengado es el salario mínimo legal de \$566.700.00, puede embargarse hasta \$283.350.00

## AUTOEVALUACIÓN

De acuerdo con el enunciado señale la respuesta correcta.

1. De los siguientes pagos señale los que constituyen salario:
  - a. Propinas
  - b. Comisiones
  - c. Horas extras
  - d. Auxilio de transporte
  - e. Bonificación habitual
  - f. Viáticos accidentales
2. Si un trabajador labora a razón de dos (2) salarios mínimos legales mensuales podemos establecer como salario en especie un porcentaje hasta del:
  - a. 30%
  - b. 50%
  - c. 20%
  - d. 25%
3. Si un trabajador labora en una jornada diaria de cuatro (4) horas de lunes a sábado, su salario equivale como mínimo:
  - a. A un salario mínimo legal mensual.
  - b. Al 50% del salario mínimo legal mensual.
  - c. Al 30% del salario mínimo legal mensual.
  - d. Al 70% del salario mínimo legal mensual.
4. Para establecer Salario integral se deben observar dos condiciones:
  - a. No menor a 5 salarios mínimos legales mensuales más el 30% como mínimo de factor prestacional.
  - b. No menor a 10 salarios mínimos legales mensuales más el 5% como mínimo de factor prestacional.
  - c. No menor a 10 salarios mínimos legales mensuales más el 50% como mínimo de factor prestacional.
  - d. No menor a 10 salarios mínimos legales mensuales más el 30% como mínimo de factor prestacional.

5. Si un trabajador recibe como remuneración el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual, se le puede embargar por alimentos hasta:
  - a. El 25%
  - b. El 30%
  - c. El 50%
  - d. La quinta parte del excedente del salario mínimo legal.
  
6. Es posible retener sumas del salario del trabajador, sin su autorización escrita por los siguientes conceptos:
  - a. Multa por retraso al trabajo
  - b. Daños a maquinarias
  - c. Pérdida de elementos de trabajo
  - d. Cuotas de clubes de almacenes comerciales

### **3.5 Jornada de trabajo**

Nuestro estatuto laboral, Título VI, artículos 158 y siguientes establece las normas sobre las diferentes jornadas de trabajo y sus recargos.

Es importante señalar que está permitido convenir la jornada de trabajo en cuanto al número de días laborables de la semana y las horas diarias, con el límite de la jornada máxima legal. Todo trabajo que se realice de manera adicional a la jornada ordinaria establecida se debe pagar como trabajo suplementario.

#### **3.5.1 Clases**

**3.5.1.1 Jornada ordinaria:** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal. Ejemplo: Se puede estipular que la jornada ordinaria de trabajo sean 4 horas al día, todos los días laborables de la semana. O también 6 horas los días jueves, viernes y sábado.

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo, es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana. Presentándose las siguientes excepciones:

- a. En labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b. Las jornadas especiales de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. (Artículo 161, ordinal c) modificado por la Ley 789 de 2002, artículo 51).

Según el artículo 162 del Código Laboral, están excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los siguientes trabajadores:

- Los que desempeñan cargos de dirección, confianza o de manejo.
- Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes.
- Los de simple vigilancia cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.
- Los del servicio doméstico. Mediante Sentencia de la Corte Constitucional (C- 372 de julio 21 de 1998) los trabajadores domésticos que residan en la casa del empleador no podrán tener una jornada superior a diez (10) horas diarias.
- Las horas de vuelo de los pilotos y copilotos de empresas de aviación comercial no podrán exceder de noventa (90) como máximo, en cada lapso de treinta (30) días.

**3.5.1.2 Trabajo suplementario o de horas extras:** El trabajo extra es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede de la máxima legal y se remunera de manera especial. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas pueden exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana.

**3.5.1.3 Trabajo diurno:** Para todos los efectos laborales el trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

**3.5.1.4 Trabajo nocturno:** Es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis de la mañana (6 a.m.) del día siguiente.

**3.5.1.5 Recargos:** El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo **ordinario diurno, (1.25).**

El trabajo **extra nocturno** se remunera con un recargo del **75%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno, (1.75%).

El **trabajo nocturno** por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del **35%** sobre el valor del trabajo diurno, (1.35).

\*Cada uno de los recargos señalados se produce de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con otro.

Ejemplos:

1. Si un trabajador labora a razón de \$25.000.00 el día, y en una semana trabajó 3 horas extras diurnas y 2 horas extras nocturnas, cuánto recibe de salario en esa semana?

Día:	\$25.000.00	
Hora:	$\$25.000.00 / 8 =$	<b>\$3.125.00</b>
Horas extras diurnas:	$\$3.125.00 \times 1.25 \times 3 =$	<b>\$ 11.718.75</b>
Horas extras nocturnas:	$\$3.125.00 \times 1.75 \times 2 =$	<b>\$ 10.937.50</b>
Semana laborada:	$\$25.000.00 \times 7 =$	<b>\$175.000.00</b>
Total recibido en la semana:		<b>\$197.656.25</b>

2. Si un trabajador labora a razón de \$700.000.00 mensuales en jornada de 6 de la mañana a 2 de la tarde. ¿Cuánto recibe de salario si labora todo el mes de 10 de la noche a 6 de la mañana?

$$\boxed{\$700.000 \times 1.35 = \$945.000.00}$$

**3.5.1.6 Jornada flexible:** Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El empleador y el trabajador pueden acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, con las siguientes características:

- Se deben distribuir en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio.
- El día de descanso puede coincidir o no con el domingo.
- Puede repartirse el tiempo de trabajo de manera variable durante la semana.
- El trabajo debe ser mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario.
- El número de horas de trabajo promedio semanales no puede exceder de 48 en la jornada ordinaria de seis (6) de la mañana a diez (10) de la noche.
- El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

**3.5.1.7 Jornada de capacitación y bienestar:** En las empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación. Estas dos horas podrán acumularse hasta por un (1) año. En los programas podrán incluirse actividades relativas a la salud ocupacional. La asistencia de los trabajadores a dichas actividades es obligatoria y pueden desarrollarse a través del SENA y las Cajas de Compensación Familiar.

**3.5.1.8 Jornada de trabajo de los adolescentes:** (Ley 1098 de 2006, artículo 114). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de 17 años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

### **3.5.2 Descansos**

**3.5.2.1 Descanso el día sábado:** Conforme al artículo 164 del Código Laboral, las empresas que laboren 48 horas a la semana, podrán ampliar la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. En estos casos cuando se amplíe la jornada, no se podrá laborar en el mismo día horas extras. Si excepcionalmente se trabaja un sábado se retribuye con el salario ordinario y los recargos a que haya lugar.

**3.5.2.2 Descanso entre jornadas:** Establece el artículo 167 que las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

**3.5.2.3 Descanso dominical: Artículos 172 y siguientes del Código Laboral.** Es obligatorio conceder al trabajador descanso remunerado en domingo, siempre que el empleado haya laborado todos los días hábiles de la semana, o que si ha faltado lo haya hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Se considera justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

Si coinciden un domingo y un festivo no tiene derecho a pago doble.



Cuando la jornada de trabajo convenida no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador también tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado. Si el trabajador tiene sueldo fijo, en él se entiende incorporado el pago de dominicales y festivos.

En el caso de salarios variables, como la remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario para remunerar el descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior.

**3.5.2.4 Descanso remunerado en otros días de fiesta:** Además de los domingos, hay derecho al descanso remunerado en los días que la ley señala como festivos. El artículo 177 del Estatuto del trabajo señala los días de fiesta civil y religioso que deben ser objeto de descanso.

Si en días diferentes a los señalados por la ley como festivos el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiera realizado.

**3.5.3 Trabajo dominical y festivo.** Señalan los artículos 179 y siguientes del Código Laboral que el trabajo que se realice en domingos y festivos se debe remunerar con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

El trabajo dominical puede ser **ocasional**, cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos, durante el mes calendario; y **habitual** cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

**3.5.3.1 Remuneración del trabajo dominical ocasional:** Si el trabajador labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, equivalente al 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Ejemplo: Si un trabajador devenga \$1.000.000.00 mensuales, y labora ocasional o excepcionalmente un (1) domingo en una quincena, recibe la siguiente remuneración, si opta por el dinero:

Valor día:  $\$1.000.000.00 / 30 = \$33.333.33$

Valor quincena:  $\$500.000.00$

Recargo del 75% sobre el Salario ordinario	\$ 58,333.32 (valor día x 1.75)
--	---------------------------------

<b>Valor de la quincena sin Descanso</b>	<b>\$558.333.32</b>
--	---------------------

Si en lugar del recargo del 75% sobre el salario ordinario, es decir \$58.333.32, el trabajador opta por un día de descanso compensatorio, estará remunerado en el pago de la semana siguiente.

**3.5.3.2 Remuneración del trabajo dominical habitual:** Si el trabajador labora de manera habitual en domingo o festivo tiene derecho a un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y con un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

El descanso dominical o festivo remunerado y el trabajo en esos mismos días, se liquida con base en el salario que el trabajador esté devengando cuando disfrute del descanso o preste el servicio.

Ejemplo: Un trabajador devenga por día \$50.000.00, trabaja habitualmente los domingos y no ha faltado al trabajo en la semana. Debe recibir la siguiente remuneración semanal:

Por la semana:	\$350.000.00
Por el trabajo en domingo	\$ 87.500.00 (valor día x 1.75)
	-----
Total	\$437.500.00

Además se deberá conceder al trabajador en la siguiente semana un día de descanso compensatorio por trabajo habitual en domingo o festivo.

### **3.5.3.3 Trabajo extra dominical y festivo.**

La **hora extra diurna dominical y festiva**, se remunera con un recargo del **2.00** equivalente al 75% del recargo dominical sobre el valor de la hora normal (1.75) más el 25% de la hora extra diurna.

La **hora extra nocturna dominical y festiva**, se remunera con un recargo del **2.50**, que incluye el 75% del recargo dominical sobre el valor de la hora normal (1.75) más el 75% de la hora extra nocturna.

El **trabajo nocturno dominical y festivo** se remunera con un recargo del **2.10** el cual incluye el 75% del recargo dominical sobre el valor de la hora normal (1.75) más el 35% del recargo nocturno.

Ejemplo:

Si un trabajador devenga mensualmente \$1.200.000.00 y en un mes trabajó dos (2) horas extras diurnas dominicales, cuatro (4) horas extras nocturnas festivas, y tres (3) horas dominicales nocturnas. Cuánto debe recibir como salario ese mes?

Salario mes:		<b>\$1.200.000.00</b>
Salario día:	$\$1.200.000.00 / 30 =$	$\$40.000.00$
Salario hora:	$\$1.200.000.00 / 240 =$	$\$ 5.000.00$
Horas extras diurnas dominicales:	$\$5.000.00 \times 2.00 \times 2 =$	<b>\$20.000.00</b>
Horas extras nocturnas festivas:	$\$5.000.00 \times 2.50 \times 4 =$	<b>\$50.000.00</b>
Horas nocturnas dominicales:	$\$5.000.00 \times 2.10 \times 3 =$	<b>\$31.500.00</b>
Total salario mes:	.....	<b>\$1.301.500.00</b>

### 3.5.4 Cuadro resumen

Valor día	Salario mensual / 30
Valor hora ordinaria	Salario mensual / 240
Valor hora extra diurna	Hora x 1.25
Valor hora extra nocturna	Hora x 1.75
Valor hora nocturna	Hora x 1.35
Valor hora extra diurna dominical	Hora x 2.00
Valor hora extra nocturna dominical	Hora x 2.50
Valor hora nocturna dominical	Hora x 2.10
Valor domingo/festivo	Día x 1.75
Valor hora dominical o festiva	Hora x 1.75

## AUTOEVALUACIÓN

Complete los siguientes enunciados:

1. La jornada ordinaria de trabajo es la \_\_\_\_\_ por las partes, y a falta de \_\_\_\_\_ la máxima legal.
2. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de \_\_\_\_\_.

3. La jornada que se puede repartir los seis (6) días de la semana, entre 4 y 10 horas diarias, con un día de descanso obligatorio se denomina \_\_\_\_\_.
4. El descanso dominical o festivo equivale a \_\_\_\_\_.
5. El trabajo dominical, puede ser de dos clases: \_\_\_\_\_ y \_\_\_\_\_.
6. El trabajo suplementario o de horas extras es el que \_\_\_\_\_.
7. El trabajo dominical o festivo se debe remunerar con un recargo del \_\_\_\_\_.
8. Si un trabajador labora en jornada nocturna tiene derecho a un recargo del \_\_\_\_\_.
9. Si un trabajador labora una (1) hora extra diurna dominical, se le debe pagar un recargo del \_\_\_\_\_.
10. Si un trabajador labora una (1) hora nocturna festiva, tiene derecho a un recargo del \_\_\_\_\_.

## *3.6 Vacaciones*

**3.6.1 Generalidades.** Los artículos 186 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo consagran todo lo pertinente a las vacaciones anuales remuneradas, y establece que los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos x tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

Época: La época de las vacaciones deber ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones. Si se presenta interrupción

justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Para el cómputo del año de servicios pueden descontarse por disposición legal, los períodos de suspensión del contrato tales como huelga, suspensión disciplinaria o fuerza mayor. La licencia de maternidad y la enfermedad suspende el disfrute de las vacaciones, en consecuencia el trabajador tendrá derecho a reanudarlas una vez terminada la licencia o la incapacidad.

**Naturaleza jurídica:** Las vacaciones no son salario, ni prestación social, sino un descanso remunerado.

**Salario base de liquidación:** (artículo 192 C.S.T.) Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutarlas. El **salario ordinario** está conformado por todo lo que recibe el trabajador como remuneración por sus servicios, excepto el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. El auxilio de transporte no se incluye en la base para liquidar vacaciones.

Cuando el salario es variable, como en el caso de comisiones o porcentajes, las vacaciones se liquidan con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden; o el tiempo servido si es menor.

Es importante tener en cuenta que el salario básico para la liquidación de vacaciones que deben compensarse en dinero, es diferente al que se toma cuando se van a disfrutar efectivamente. En el caso del disfrute se debe tomar el salario sin excluir ninguno de los elementos que lo integran.

**3.6.2 Compensación en dinero:** De acuerdo con la Ley 1429 de 2010 se autoriza compensar en dinero hasta la mitad de las vacaciones, y el trabajador continúa trabajando. Cuando el contrato termine sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones, la compensación procederá proporcionalmente por fracción de año. En este caso no es necesario pagar festivos y dominicales solo los quince (15) días calendario o su proporción.

Fórmulas: Cuando se pagan en tiempo serán 15 días **hábiles** por período:

Salario base x Número de días a liquidar (contamos dominicales y festivos)

30

Cuando se compensan en dinero:

$$\frac{\text{Último salario x No. de días trabajados (fracción de año o año y fracción)}}{720}$$

**\*Nota:** En materia laboral para liquidar vacaciones o cesantía, los años se cuentan a partir de la fecha de ingreso hasta un día antes de la misma fecha. Ejemplo: del 20 de mayo de 2007 al 19 de mayo de 2008; del 20 de mayo de 2008 al 19 de mayo de 2009; del 20 de mayo de 2009 al 19 de mayo de 2010 y así sucesivamente.

Ejercicios:

1. Luis Velásquez laboró entre el 1 de mayo de 2009 y el 30 de noviembre del mismo año, es decir 210 días. Su salario es de \$800.000.00 mensuales. Cuánto le liquidamos de vacaciones?

Aplicamos la fórmula de compensación en dinero:

$$\frac{\$800.000.00 \times 210}{720} = \$233.333.33$$

Luis recibe por concepto de Vacaciones \$233.333.33

2. Mariana Torres ingresó a la empresa Tintes S.A.S, el 15 de abril de 2008 y se retira el 10 de diciembre de 2009, sin haber disfrutado de sus vacaciones. Su salario era \$1.500.000.00 mensuales. Cuánto le debemos pagar de vacaciones?

Como se van a pagar en dinero, aplicamos la fórmula de la compensación:

$$\frac{\$1.500.000.00 \times 595}{720} = \$1.239.583.33$$

Mariana recibe por concepto de vacaciones en dinero: \$1.239.583.33

**3.6.3 Acumulación de vacaciones:** Todo trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Los días restantes se pueden acumular convencional o presuntivamente hasta por dos años y hasta por cuatro cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

**3.6.4 Vacaciones colectivas:** El empleador está facultado para conceder vacaciones colectivas a sus trabajadores. Si se dan vacaciones colectivas

antes de que el trabajador complete un año de servicios, es decir en forma anticipada, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- Se deben remunerar con el salario que esté devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas.
- Si el contrato de trabajo termina antes del año de servicios, según la jurisprudencia, no podrá exigírsele al trabajador que reintegre el valor recibido por las vacaciones que disfrutó en forma anticipada o que complete el año de servicios; ni el trabajador tendrá derecho cuando cumpla el tiempo a que se le otorgue un nuevo período de descanso.

## *3.7 Prestaciones Sociales*

**3.7.1 Concepto.** Las prestaciones sociales corresponden a ciertos beneficios representados en dinero o en especie que la ley consagra para los trabajadores vinculados con contrato de trabajo, los cuales están a cargo de los empleadores o de las entidades de seguridad social.

**3.7.2 Clasificación.** Debemos distinguir entre las prestaciones sociales legales y extralegales.

**3.7.2.1 Las prestaciones sociales legales.** Son las creadas por la ley, a través del Congreso o por medio de decretos expedidos por el poder ejecutivo. Por ejemplo: La Ley 1468 de 2011 que amplía los derechos a la maternidad y la paternidad. La Ley 1280 de 2009 estableció la licencia remunerada por luto.

**3.7.2.2 Las prestaciones sociales extralegales.** Nacen de la voluntad unilateral del empleador, las convenciones colectivas, los pactos colectivos y laudos arbitrales; e incrementan o complementan las establecidas en la ley. Así por ejemplo, en una organización puede existir Sindicato y en la Convención Colectiva establecerse un Auxilio para vivienda. Un empleador por mera liberalidad y de manera unilateral puede establecer en favor de los trabajadores de su empresa un Auxilio educativo. En nuestro Código laboral no existe como prestación social obligatoria el “auxilio para vivienda”, o el “auxilio educativo”; estas dos prestaciones serían extralegales.

Las prestaciones sociales de carácter legal se pueden agrupar de la siguiente forma:

### **3.7.3 Prestaciones sociales a cargo del empleador**

- Auxilio de Cesantía
- Intereses sobre la cesantía

- Prima de servicios
- Calzado y vestido de labor
- Protección a la maternidad y menores
- Descanso remunerado durante la lactancia

\*Auxilio de transporte

\*Vacaciones

Nota: \*Estas no son propiamente una prestación social, son otros pagos a cargo del empleador.

**3.7.3.1 Auxilio de Cesantía.** (Artículo 249 del C.S.T.; Ley 50/90 artículo 98). El Código Laboral no define este concepto, pero podemos señalar que se trata de una suma de dinero que el empleador está obligado a pagar al trabajador al terminar el contrato de trabajo, con el objeto de atender su subsistencia y la de su familia durante el tiempo que permanezca cesante o inactivo.

La regla general, establecida en el artículo 249 señala que todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año.

**3.7.3.1.1 Sistemas de Liquidación:** Con la expedición de la Ley 50/90 se modificó sustancialmente el régimen de cesantía de los trabajadores del sector privado. De acuerdo con la nueva disposición la cesantía quedó sometida a tres (3) sistemas de liquidación diferentes y excluyentes entre sí:

**El sistema tradicional:** Contemplado en el Código Laboral (artículos 249 y siguientes), el cual se aplica a todos los trabajadores vinculados por contrato de trabajo antes del 1 de enero de 1991. En este sistema, los trabajadores tienen derecho por concepto de cesantías a un mes de salario por cada año de servicio y proporcional por fracción de año.

- **Con carácter definitivo:** a la terminación del contrato de trabajo y cuando el trabajador opta por el salario integral.
- **Con carácter parcial pero definitivo:** por prestación del servicio militar por parte del trabajador y eventualmente en casos de sustitución patronal.
- **Con carácter parcial:** pero como simple anticipo, para adquirir, construir, mejorar o liberar bienes raíces destinados a vivienda del trabajador.

El salario base para liquidar esta prestación tiene un tratamiento expreso que no es aplicable a otras prestaciones. Para liquidar el auxilio de cesantía debe tomarse como base el último salario mensual, siempre y cuando éste no haya tenido variación en los tres meses anteriores. En el caso contrario o sea cuando el salario ha variado durante los últimos tres meses, y en el de de los



salarios variables, se tomará como base el promedio mensual de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

La fórmula para liquidar el auxilio de cesantía es:

$$\frac{\text{Salario mensual de base X número de días trabajados}}{360 \text{ días}}$$

**- Sistema de liquidación anual con destino a los fondos de cesantías.**

Este sistema especial de liquidación anual y definitiva de cesantías se creó por la Ley 50 de 1990 y se aplica obligatoriamente a los trabajadores nuevos vinculados por contrato de trabajo a partir del 1° de enero de 1991, y a los antiguos que voluntariamente se acojan a este sistema.

Este sistema presenta las siguientes características:

- El 31 de diciembre de cada año, el empleador debe liquidar en forma definitiva la cesantía de cada trabajador, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin que esto impida la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.
- El empleador deberá cancelar al trabajador, a más tardar el 31 de enero del año siguiente, los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquida definitivamente.
- El valor liquidado, a 31 de diciembre por concepto de cesantía debe ser consignado antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que él mismo elija.
- El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retraso.
- Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantías a favor del trabajador que no hayan sido entregados al fondo, el empleador se los pagará directamente al trabajador con los intereses legales respectivos.
- Las sumas abonadas al fondo sólo podrán ser retiradas por el trabajador en los siguientes casos:
  - ✓ A la terminación del contrato de trabajo.
  - ✓ En los eventos en que la legislación vigente autoriza su liquidación y pago parcial para la financiación de la vivienda.

- ✓ Para el pago de gastos de matrícula del trabajador, cónyuge, compañera(o) permanente y sus hijos, por concepto de estudios de educación superior.

El trabajador afiliado puede en cualquier momento cambiar de fondo de cesantías.

La liquidación parcial de cesantía debe ser autorizada por el Ministerio de Protección Social previa presentación de los documentos necesarios para cada caso.

Para liquidar la cesantía de trabajadores amparados por el nuevo régimen de cesantías, se deben seguir los mismos criterios del sistema tradicional, teniendo en cuenta que el promedio será el del respectivo año.

$$\frac{\text{Salario mensual de base X número de días trabajados}}{360 \text{ días}} = \text{Cesantías}$$

- **Sistema de salario integral:** Si el trabajador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. (Artículo 132, numeral 2).

**3.7.3.1.2 Trabajadores excluidos y pérdida del derecho.** No tienen derecho al auxilio de cesantía los de la industria puramente familiar, los trabajadores con salario integral y los artesanos que trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de 5 trabajadores permanentes extraños a su familia (artículo 251 del Código Laboral).

**Pérdida:** El trabajador pierde el derecho a la cesantía cuando su contrato termine por alguna de estas causas:

- Por actos delictuosos contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad o el personal directivo de la empresa.
- Por daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.

- Por revelación de secretos técnicos o comerciales o de carácter reservado con perjuicio grave para la empresa.

En estos casos el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida (artículo 250 del Código Laboral).

**3.7.3.2 Intereses a la cesantía.** (Ley 52 de 1975). Todo empleador que esté obligado a pagar cesantías, debe reconocer a sus trabajadores un interés sobre las mismas equivalente al 12% anual, independientemente del sistema que para liquidar y pagar el auxilio de cesantía cobije a cada trabajador y en los siguientes casos:

- Sobre la cesantía acumulada a 31 de diciembre de cada año, durante la vigencia del contrato de trabajo, en enero del año siguiente.
- Sobre los saldos de cesantía que el trabajador tenga a su favor en la fecha de terminación del contrato.
- En los casos de liquidación y pago parcial de cesantías.
- Sobre la cesantía acumulada en la fecha de acogerse al régimen de salario integral.

El valor de los intereses será el resultado de multiplicar el saldo de las cesantías por la tasa de interés del 12% anual.

El monto correspondiente a los intereses de las cesantías se entregan al trabajador directamente.

Si no ha laborado el año completo, el saldo de la cesantía se multiplica por el tiempo transcurrido en el respectivo año hasta el 31 de diciembre y este factor a su vez se multiplica por la tasa del 12% anual (0.12) y se divide por 360

Fórmula general para liquidar los intereses a las cesantías:

$$\frac{\text{Valor Cesantía} \times \text{días trabajados en el año} \times 0.12}{360}$$

**3.7.3.2.1 Sanción por no pago de los intereses sobre las cesantías:** La no cancelación de los intereses en los plazos señalados, causa a cargo del empleador y a favor del trabajador, una sanción consistente en el pago de una suma igual a dichos intereses; es decir, que en caso de incumplimiento los intereses se pagan dobles.

**3.7.3.3 Prima de servicios.** (Artículo 306 y siguientes del Código Laboral). Toda empresa está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores como prestación especial, una prima de servicios, así:

- Las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000.00) o superior, un mes de salario pagadero por semestres calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte (20) días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el semestre, o proporcionalmente al tiempo laborado.
- Las de capital menor de doscientos mil pesos (\$200.000.00), quince días de salario pagadero por semestres calendario, en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte (20) días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el semestre, o proporcionalmente al tiempo laborado.

Cuando se habla de empresa, se refiere a la actividad que produce resultados económicos. Así entonces, no tienen derecho a prima los trabajadores del servicio doméstico, los choferes del servicio familiar, y los trabajadores de una finca de recreo.

La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso, establece el artículo 308 del Código Laboral.

El salario para liquidar la prima de servicios, completa o proporcional, corresponde a todo lo devengado por el trabajador en el semestre respectivo o en el tiempo menor, según el caso. Es decir se deben tomar en cuenta lo percibido por auxilio de transporte, horas extras, recargo nocturno, bonificaciones habituales, valor de dominicales trabajados, entre otros.

Fórmula para liquidar la prima de servicios:

$$\frac{\text{Número de días trabajados en el semestre} \times \frac{1}{2} \text{ salario}}{180}$$

**3.7.3.4 Calzado y vestido de labor. (Ley 11 de 1984; artículos 230 y siguientes del Código Laboral).** Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente, o el salario mínimo más alto donde exista convención colectiva. Se hará dicha entrega el 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre, siempre que el trabajador en la fecha de entrega haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador.

Es obligación del trabajador usar el suministro en las labores contratadas; si no lo hiciera, el empleador queda eximido de hacer la entrega correspondiente en el período siguiente, previo aviso por escrito de este hecho al inspector de trabajo.

Existe prohibición expresa de compensar en dinero esta prestación; sin embargo por sentencias de la Corte Suprema se ha abierto la posibilidad de reclamarla en dinero, a la terminación del contrato cuando no se ha otorgado en especie.

**3.7.3.5 Protección a la maternidad y protección de menores.** (Artículos 236 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo). La protección legal a la maternidad y a los menores se materializa desde diferentes puntos de vista, así:

**3.7.3.5.1 Descansos remunerados o licencias:**

- Para la época del parto. Artículo 236 del C.L. La Ley 1468 de 2011 establece una licencia de 14 semanas (98 días), con el fin de garantizar a las futuras madres el tiempo suficiente para preparar su parto (Licencia previa). Esta licencia permite a la trabajadora empezar a disfrutarla durante las dos semanas anteriores a la fecha probable del parto, siempre que esté debidamente acreditada. Pero también es posible trasladarlas para disfrutarlas con posterioridad al parto. Si el parto es múltiple la licencia será de 16 semanas. Esta licencia será remunerada con el salario que devengue la trabajadora al entrar a disfrutar del descanso. Si el salario es a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

La licencia es asumida por la EPS a la que se encuentre afiliada la trabajadora, pero el empleador debe pagarla directamente de acuerdo al sistema de autoliquidación de aportes. Para hacerla efectiva la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el que conste, el estado de embarazo, la indicación del día probable del parto, y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia. Por lo menos seis (6) semanas deberán ser tomadas por la trabajadora con posterioridad al parto.

- En caso de aborto. Artículo 237 del C.L. Si la trabajadora en el curso del embarazo sufre un aborto o un parto prematuro no viable tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.
- Licencia de paternidad. Ley 755 de 2002. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas (98 días) de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. Esta licencia opera para los hijos nacidos de la cónyuge o la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es al registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor. Esta licencia será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya cotizado efectivamente durante el período de gestación.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique esta licencia.

- Durante la lactancia. Decreto 13 de 1967. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario, durante los primeros seis (6) meses de edad. Si existiere certificación médica en la que se expongan las razones que justifiquen mayor número de descansos el empleador deberá concederlos. En algunas organizaciones los empleadores optan por conceder a la trabajadora una hora al final de la jornada.
- Adoptantes. La adopción también goza de la especial protección del Estado al igual que la maternidad; por esta razón todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos, y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de 18 años, y el padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Esta protección también ha sido otorgada al padre biológico mediante acción de tutela.

**3.7.3.5.2 Prohibición para despedir.** Artículo 250 C.L.; Ley 50 de 1990, artículo 35. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o

dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin autorización del inspector de trabajo o del alcalde municipal en donde no existiere aquel funcionario.

En los contratos a término fijo y en los de obra o labor contratada también se aplica la prohibición de despedir por motivo de embarazo o lactancia. Sin embargo, estos contratos, se pueden terminar durante el embarazo de la trabajadora o en los meses posteriores al parto, en la fecha de expiración del plazo fijo pactado, siempre y cuando se cumpla con el preaviso que ordena la ley, o en la fecha de terminación de la obra o labor contraída, en cada caso. En estos eventos no hay despido, pues el contrato termina por una causa legal (CST, art. 61, literales c y d.) “Sin embargo, la Corte Constitucional ha considerado que si subsisten las causas que dieron origen al contrato y la trabajadora lo ha cumplido a cabalidad, este debe renovarse” (T-326 de 1998).

**3.7.3.5.3 Permisos.** El empleador que tome la decisión de despedir a una trabajadora embarazada por justa causa debe solicitar autorización ante el Inspector de Trabajo para ejecutar dicha determinación. El inspector o el alcalde, en su caso, oirán a la trabajadora y practicarán las pruebas solicitadas por las partes. Si se comprueba la existencia de la justa causa, se autorizará el despido. El permiso solo se podrá conceder con fundamento en alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. Artículo 240 del Código Laboral.

**3.7.3.5.4 Indemnizaciones.** Cuando la trabajadora es despedida por un empleador que no cuenta con la autorización administrativa (Ministerio de la Protección Social, Inspector de trabajo) para proceder al retiro, tiene derecho a una indemnización integrada por los siguientes factores:

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>a. Una indemnización equivalente a 60 días de salario, por despido en embarazo.</li><li>b. El pago de las 14 semanas (98 días) de salario como descanso remunerado.</li><li>c. Las indemnizaciones por despido sin justa causa, establecidas en la ley de acuerdo con la modalidad del contrato.</li></ol> |
|--|

**3.7.3.5.5 Reintegro.** El empleador está obligado a conservar el puesto de trabajo a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata el Código Laboral, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o el parto. **No producirá efecto** alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas. Según Sentencia de la Corte Constitucional, C-470 de 1997 **carece de todo efecto** el despido efectuado durante el período de embarazo o en los tres (3) meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización del funcionario del Ministerio de la Protección Social. Esta protección también ha sido consagrada por acción de tutela, en caso de aborto.

Cuando la ley establece que no produce efecto o que carece de todo efecto un determinado acto, significa que el contrato permanece en el tiempo como si no se hubiese terminado; por ello procede la acción de reintegro, es decir solicitar nuevamente por medio de un proceso judicial la vinculación del empleado, o empleada en este caso.

**3.7.3.6 Auxilio de transporte.** El auxilio de transporte se estableció en la Ley 15 de 1959, y corresponde a cierta cantidad de dinero que el empleador debe pagar a determinados trabajadores, para atender el pago de traslado desde sus hogares hasta las empresas y viceversa; suma que establece el gobierno en un decreto cada año.

Tienen derecho a este auxilio todos los trabajadores cuyos ingresos mensuales no excedan de dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente y que requieran de un medio de transporte para acudir a sus labores. Así por ejemplo si los trabajadores tienen su vivienda dentro de las instalaciones de la empresa, no tendrán derecho al auxilio de transporte. Tampoco estará obligado el empleador a pagarlo cuando él suministra los medios de transporte para el desplazamiento, ni cuando el trabajador está en vacaciones o incapacitado. Si el trabajador labora media jornada tiene derecho a la prestación completa.

Naturaleza jurídica: El auxilio de transporte tiene la naturaleza de un auxilio económico con destinación específica, y se debe incorporar al salario única y exclusivamente para efectos de liquidación de prestaciones sociales como las cesantías y la prima de servicios. No se incluye para liquidación de vacaciones, por cuanto las vacaciones no son prestación social; ni tampoco en la base salarial para liquidar los aportes al sistema de seguridad social.

#### **3.7.4 Prestaciones sociales a cargo de las entidades de seguridad social**

- Enfermedad común
- Maternidad
- Enfermedad laboral
- Accidente de trabajo
- Pensiones (vejez, invalidez y sobrevivientes)
- Prestaciones por muerte
- Atención inicial de urgencias
- Atención al recién nacido

**3.7.5 Subrogación de riesgos:** Es obligación del empleador ofrecer protección y seguridad a los trabajadores y esta se cumple por delegación y de manera general, con la inscripción patronal y afiliación individual de los colaboradores a las entidades de seguridad social. El incumplimiento de este deber genera para el empleador el cubrimiento de todas las contingencias de las cuales se haría cargo la entidad de previsión social respectiva. Si en el lugar de prestación del



servicio no opera ninguna entidad de previsión social, el empleador es el directamente responsable de la protección de sus trabajadores.

Con la afiliación a las entidades de previsión social, el empleador queda relevado de la obligación de atender las siguientes prestaciones sociales: Enfermedad común, maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, seguro de vida colectivo, pensión de vejez, pensión de invalidez y prestaciones por muerte del trabajador.

### **3.7.6 Prestaciones a cargo de las Cajas de Compensación Familiar**

**3.7.6.1 Subsidio familiar.** Es una prestación a cargo de las Cajas de Compensación que se cancela a los trabajadores beneficiarios en dinero, en especie y en servicios. En dinero, corresponde a la cuota monetaria por cada persona a cargo que da derecho; en especie, como alimentos, vestido, becas, textos, medicamentos, entre otros; y en servicios como programas sociales, educación, vivienda, crédito, turismo. Busca ayudar a sufragar las cargas económicas que representa el sostenimiento de una familia. No es salario, ni se computa como base de liquidación de otras prestaciones.

El reconocimiento y pago del subsidio familiar se realiza única y exclusivamente a través de la caja de compensación a la cual se inscriba el empleador. El valor del subsidio equivale al 4% del total de la nómina mensual. En consecuencia, el empleador al pagar los aportes correspondientes permite que los trabajadores que tiene vinculados puedan beneficiarse con el subsidio. El trabajador debe ser afiliado a una caja de compensación familiar desde el momento en que sea registrado en nómina, siempre que tenga la característica de trabajador permanente.

**Trabajadores beneficiarios:** Son beneficiarios del subsidio familiar en dinero quienes cumplan la totalidad de los siguientes requisitos:

- Tener el carácter de trabajador permanente.
- Tener remuneración fija o variable que no sobrepase el límite de 4 veces el salario mínimo legal.
- Laborar diariamente más de la mitad de la jornada máxima legal ordinaria y en todo caso un número de 96 horas de labor durante cada mes.
- Tener a cargo las siguientes personas:
  - ✓ Hijos hasta la edad de 18 años. Después de los 12 años debe acreditar escolaridad en establecimientos aprobados.
  - ✓ Hermanos hasta de 18 años, huérfanos de padres, que convivan y dependan económicamente del trabajador y cumplan con el certificado de escolaridad.
  - ✓ Los padres del trabajador mayores de 60 años siempre que no reciban ingresos.

- ✓ Los padres, los hermanos huérfanos y los hijos, que sean inválidos o de capacidad física disminuida que les impida trabajar, causarán doble cuota de subsidio familiar, sin limitación de edad; pero el trabajador debe demostrar que las personas se encuentran a su cargo y conviven con él.

**Pago del subsidio.** El subsidio familiar se cancela mensualmente y para tal efecto la caja de compensación remite al empleador la relación de trabajadores beneficiarios junto con el monto individual a pagar. El subsidio se paga aun durante los permisos remunerados, las incapacidades y las vacaciones del trabajador.

Tienen derecho al subsidio familiar en especie y en servicios los trabajadores cuya remuneración mensual fija o variable, no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes; y las personas a cargo enunciadas.

**3.7.6.2 Subsidio al desempleo.** La ley 789 de 2002, en su capítulo III estableció el Régimen de protección al desempleado. En el artículo 9 de dicha ley, se establecen los servicios para desempleados con vinculación anterior a las cajas de compensación, y señala que tendrán derecho a los programas de educación, capacitación, recreación y turismo social, en las mismas condiciones que tenían como afiliados al momento de su retiro, durante un (1) año a partir de su acreditación como desempleado y en la última caja en la que estuvo afiliado. Los beneficiarios y personas a cargo también gozarán de los derechos por el mismo tiempo.

**Apoyo para desempleados con vinculación anterior a las cajas.** Los jefes cabeza de hogar que se encuentren en situación de desempleo luego de haber estado vinculados al sistema de cajas de compensación familiar durante por lo menos un año dentro de los tres años anteriores a la solicitud de apoyo, tienen derecho a los siguientes beneficios por una sola vez:

- Un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se dividirá y otorgará en seis cuotas mensuales iguales, las cuales se pueden hacer efectivas a través de aportes al sistema de salud, y/o bonos alimenticios, y/o educación, a elección del beneficiario.
- Capacitación para el proceso de inserción laboral. Artículo 10 Ley 789 de 2002.

**Apoyo para desempleados sin vinculación anterior a las cajas.** Artículo 11, ley 789 de 2002. Las cajas deben establecer un régimen de apoyo y fomento al empleo para jefes cabeza de hogar sin vinculación anterior a las cajas de compensación familiar, que se hará efectivo en un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se otorgará en seis cuotas mensuales iguales, las cuales pueden hacerse efectivas a través de aportes al sistema de salud, o bonos alimenticios o educación a elección del beneficiario.

Tienen prioridad los artistas, escritores y deportistas afiliados a las correspondientes asociaciones o quienes acrediten esta condición. Se debe acreditar falta de capacidad de pago para acceder a esta prestación.

Todos los beneficios establecidos se hacen con cargo al Fondo para el Fomento del Empleo y Protección al Desempleado, creado en la Ley 789, artículo 8.

## **AUTOEVALUACIÓN**

De acuerdo con el enunciado, señale una única respuesta correcta:

1. Si un trabajador labora dos (2) años al servicio de una empresa, tiene derecho a recibir a título de cesantías:
  - a. Un mes de salario
  - b. Dos meses de salario
  - c. Tres meses de salario
  - d. Quince días de salario
2. Si usted trabaja durante 6 meses en una organización, los intereses a las cesantías que debe reconocer el empleador equivalen a:
  - a. 1% sobre el valor de las cesantías
  - b. 3% sobre el valor de las cesantías
  - c. 6% sobre el valor de las cesantías
  - d. 12% sobre el valor de las cesantías
3. Si un trabajador labora para una empresa durante 9 meses, tiene derecho a recibir, a título de vacaciones:
  - a. 15 días de salario
  - b. 30 días de salario
  - c. 7.5 días de salario
  - d. 11.25 días de salario
4. Si usted trabaja un semestre completo en una organización, tiene derecho a recibir como Prima de servicio:
  - a. 30 días de salario
  - b. 7.5 días de salario
  - c. 15 días de salario
  - d. 10 días de salario
5. En el sistema de liquidación anual de cesantías, si el empleador no consigna las cesantías de los trabajadores con contrato vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior antes del 15 de febrero, deberá pagar una indemnización equivalente a:
  - a. Un día de salario por cada día de retraso
  - b. 30 días de salario
  - c. Un día de salario por cada día de retraso hasta por 24 meses.
  - d. El doble del valor de las cesantías causadas.
6. Si el empleador no paga al trabajador los intereses a las cesantías el 30 de enero de cada año, debe reconocerle una indemnización equivalente a:
  - a. El doble de los intereses

- b. Un día de salario por cada de retraso
  - c. El triple de los intereses
  - d. El 75% más de los intereses
7. Para que un trabajador tenga derecho a recibir auxilio de transporte y calzado y vestido de labor, debe devengar como mínimo:
- a. Un salario mínimo legal mensual
  - b. Dos salarios mínimos legales mensuales
  - c. Tres salarios mínimos legales mensuales
  - d. Cuatro salarios mínimos legales mensuales
8. Para despedir legalmente una empleada en embarazo se requiere:
- a. Autorización del Ministerio de Protección Social
  - b. Autorización del alcalde del municipio
  - c. Justa causa y autorización del juez laboral
  - d. Justa causa y autorización del Ministerio de Protección Social
9. Si una trabajadora es despedida durante la época de la licencia de maternidad, tiene derecho a reclamar:
- a. Indemnización equivalente a 60 días de salario
  - b. Indemnización equivalente a 84 días de salario
  - c. Reintegro
  - d. Indemnización por falta de pago o moratoria.
10. Las Cajas de Compensación reconocen a los desempleados con vinculación o sin vinculación a las mismas, un subsidio equivalente a:
- a. Un salario mínimo legal mensual
  - b. Dos salario mínimos legales mensuales
  - c. Seis salarios mínimos legales mensuales
  - d. Un salario y medio mínimo legal mensual

## 3.8 Terminación del Contrato

A partir del artículo 61 del Código Laboral se reglamenta todo lo referente a este aspecto del Contrato de trabajo; se establecen las diferentes clases de terminación, las causales, requisitos e indemnizaciones que ponen fin a la relación laboral.

**3.8.1 Causales de terminación del Contrato de trabajo:** Establece el artículo 61 (subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990), que el contrato de trabajo termina:

- Por muerte del trabajador
- Por mutuo consentimiento (o renuncia aceptada)
- Por expiración del plazo fijo pactado (contratos a término fijo)
- Por terminación de la obra o labor contratada (contratos por obra o labor)
- Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
- Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
- Por sentencia ejecutoriada
- Por decisión unilateral del empleador o del trabajador, cuando exista justa causa.
- Por no regresar el trabajador al empleo al desaparecer la causa de suspensión del contrato.

En los casos contemplados en los literales e. y f. el empleador debe solicitar permiso al Ministerio de Protección Social e informar por escrito a sus trabajadores.

**3.8.1.1 Justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.** De acuerdo con el artículo 62 del Código Laboral, el contrato de trabajo puede terminar unilateralmente por causas originadas en la voluntad del empleador o del trabajador así:

**3.8.1.1.1 Por parte del Empleador.** Si el contrato de trabajo termina por cualquiera de las siguientes causales no hay lugar al pago de indemnización. Entre otras, tenemos:

- El engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, personal directivo y compañeros de trabajo.

- Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio contra el empleador, miembros de su familia, representantes, socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- Los daños materiales causados intencionalmente a edificios, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y la grave negligencia que pongan en peligro la seguridad de las personas o las cosas.
- La violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la empresa.
- El reconocimiento de la pensión de jubilación o invalidez.

**Nota:** En los eventos de terminación unilateral de contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, debe tenerse en cuenta que para proceder a la terminación del contrato de trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, en caso de que el empleador no se encuentre al día en dichos pagos, éste podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

**3.8.1.1.2 Por parte del trabajador.** Si el contrato termina por una de las siguientes causales, el trabajador puede alegar despido indirecto o autodespido y reclamar el pago de la indemnización.

- Engaño del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
- Los actos de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de éste.
- Los actos del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- Las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, o pongan en peligro su seguridad, o su salud y que el empleador no se allane a modificar.
- Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
- El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de las obligaciones convencionales o legales.

- La exigencia del empleador, sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
- La violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al empleador.

**Nota:** La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción la causal o motivo de esa determinación. La terminación del contrato debe hacerse siempre por escrito, sea el empleador o el trabajador quien lo da por terminado.

Si es el empleador quien invoca el despido por justa causa, debe agotar un procedimiento específico acorde con lo señalado en el reglamento interno de trabajo; y para todos los casos debe aplicarse el derecho al debido proceso, establecido en la Constitución Nacional, en el cual se le brindé al trabajador la posibilidad de defensa; con evaluación de los hechos, testigos, diligencia de descargos, citaciones al trabajador, firma del acta y la decisión tomada.

El despido debe ser coetáneo con la ocurrencia de la causal o con la confirmación de los hechos para que haya relación entre causa y efecto.

**3.8.2 Indemnizaciones.** Las indemnizaciones son ciertas sanciones económicas que la ley impone al empleador o al trabajador por el incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales, o por la terminación unilateral del contrato, sin justa causa, por cualquiera de las partes.

La indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

**Lucro cesante:** Se entiende por lucro cesante **la ganancia o provecho que deja de percibir** la parte afectada, como consecuencia de no haberse cumplido la obligación, haberse cumplido en forma imperfecta o haberse retardado su cumplimiento. Ejemplo: el salario que se deja de percibir durante un tiempo determinado por el despido.

**Daño emergente:** El daño emergente es el **perjuicio o la pérdida** que proviene de no haberse cumplido la obligación, de haberse cumplido en forma imperfecta o de haberse retardado su cumplimiento. Ejemplo: El valor de los arrendamientos efectivamente pagados por el traslado del sitio de trabajo y el posterior despido.

**3.8.2.1 Indemnización por despido sin justa causa.** Si el empleador da por terminado el contrato de trabajo, sin que medie ninguna de las causales estipuladas para el despido por justa causa, se genera para el trabajador el derecho a percibir una indemnización dependiendo del tipo de contrato que se haya suscrito.

Si el empleador ha dado lugar a la terminación por justa causa invocada por el trabajador, también se causa la indemnización por despido injustificado, a favor del trabajador.

Frente a la indemnización por despido injusto, tenemos tres sistemas.

- Los trabajadores que al 31 de diciembre de 1990 llevaban diez o más años continuos de servicios, seguirán con el sistema legal vigente a aquella fecha, según el cual la indemnización es el equivalente a 45 días de salario por el primer año y 30 adicionales por cada uno de los subsiguientes al primero, conservando la acción de reintegro.
- Los trabajadores que llevaban más de 10 años de servicios el 31 de diciembre de 2002, se rigen por el artículo 6° de la ley 50 de 1990, o sea 45 días de salario por el primer año y 40 adicionales por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción, por ley estos trabajadores no tienen acción de reintegro.
- Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2002 tenían menos de diez años continuos de servicios y quienes a partir de aquella fecha se vinculen laboralmente se rigen por la ley 789 de 2002.

Tablas de indemnización vigentes, a cargo del empleador por terminación unilateral sin justa causa del contrato. Ley 789 de 2002, artículo 28.

- Contratos por duración de obra o labor contratada: El empleador deberá pagar el tiempo que falte para la finalización de la obra o labor, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días.
- Contratos a término fijo: El empleador deberá reconocer el tiempo que falte para el vencimiento del plazo pactado.
- Contratos a término indefinido:
  - ✓ Si el trabajador devenga menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes:
    - ✓ Hasta un (1) año de servicio: 30 días de salario.
    - ✓ Si tiene más de un año de servicios: 30 días de salario por el primer año y 20 adicionales por cada año subsiguiente al primero; y proporcional por fracción de año.
  - ✓ Si el trabajador devenga diez salarios mínimos legales mensuales o más;
    - ✓ Hasta un (1) año de servicio: 20 días de salario.
    - ✓ Si tiene más de un año de servicios: 20 días de salario por el primer año y 15 adicionales por cada año subsiguiente al primero; y proporcional por fracción de año.



### **3.8.2.2 Indemnización por falta de pago, o sanción moratoria.**

Comúnmente se conoce con el nombre de brazos caídos. A la terminación del contrato de trabajo, el empleador tiene la obligación de pagar los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes. El no pago injustificado de tales salarios y prestaciones origina para el empleador la obligación de pagar a favor de sus trabajadores como indemnización, una suma equivalente a un día de salario por cada día de retardo en el pago o el respectivo reajuste para el caso de las liquidaciones deficitarias.

Dicha sanción se generará hasta por veinticuatro meses, contados a partir del día siguiente al de la terminación del contrato. Desde la iniciación del mes veinticinco hasta cuando el pago o el reajuste tengan lugar, el empleador le pagara al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima para créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria.

Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez del trabajo, y en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

La indemnización moratoria debe ser reclamada por el trabajador ante un juez laboral. Muchos contratos de trabajo contienen una cláusula en la que el empleador se reserva determinado tiempo para cancelar el valor de las acreencias laborales. Dicha cláusula no tiene ningún valor, por cuanto la norma informa que los salarios y prestaciones sociales se pagan al trabajador a la terminación del contrato y no concede plazo para efectuar la cancelación.

**3.8.2.3 Terminación del contrato para personas con limitaciones.** Ninguna persona puede ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Quienes fueren despedidos o el contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento del requisito previsto, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días (180) de salario, sin perjuicio de todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo. Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista la correspondiente autorización de la oficina del trabajo. En tal caso procede el Reintegro.

**3.8.2.4 Cierre de empresas.** Está prohibido al empleador el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa.

En los casos de liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, o suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días, el empleador debe solicitar al correspondiente permiso al Ministerio de Protección Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. Cuando se obtenga la autorización del Ministerio para el cierre definitivo, total o parcial de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le corresponda al trabajador si el despido se hubiere producido sin justa causa legal.

**3.8.2.5 Preaviso.** La Ley 789 de 2002, artículo 28, no estableció la indemnización de 30 días de salario a favor del empleador, por terminación intempestiva del contrato de trabajo por parte del trabajador que consagraba el artículo 64. Por lo tanto está prohibido para el empleador hacer exigible esta indemnización al trabajador o descontarla de su liquidación final.

Pero si el empleador considera que la renuncia intempestiva del trabajador le causó daño puede demandar ante un Juez Laboral para demostrar efectivamente el daño que se causó con la renuncia.

## **AUTOEVALUACIÓN**

Señale con una F o una V, si el enunciado es Falso o Verdadero. Y sustente el enunciado Falso.

1. En la Indemnización, lucro cesante es la ganancia que se deja de percibir.
2. En la Indemnización, daño emergente es el pago de perjuicios.
3. Si el trabajador termina el contrato de trabajo, por culpa del empleador, tiene derecho al pago de la indemnización según el tipo de contrato.
4. La indemnización por despido sin justa causa de un contrato a término fijo equivale al salario de 60 días.
5. Si un trabajador labora con contrato por duración de la obra o labor contratada, lo mínimo que debe pagarse como indemnización por terminación del contrato sin justa causa son 15 días de salario.
6. Si un trabajador labora durante 6 meses con contrato indefinido, con un salario mínimo legal mensual, y es despedido sin justa causa, su indemnización equivale a 30 días de salario.
7. Si usted da por terminado el contrato a un trabajador, y solo le cancela sus salarios y prestaciones a los 4 meses del despido, debe pagarle una indemnización equivalente a 180 días de salario.
8. El despido de un trabajador con limitaciones requiere autorización del Juez Laboral.
9. Para liquidar la empresa o clausurar el establecimiento de comercio el empleador debe primero obtener permiso del Ministerio de Protección Social.
10. Si la renuncia intempestiva del trabajador causa perjuicio al empleador, éste puede demandar ante un Juez Laboral al trabajador para reclamar el pago de los perjuicios causados.



## BIBLIOGRAFÍA

Cartilla Laboral. Bogotá: Editorial Legis. 2011 – 2012.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia 1991. [En línea]. Consultado: 22, noviembre, 2011. Disponible en:  
<http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf>

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. [En línea]. Consultado: 22, noviembre, 2011. Disponible en:  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Salario mínimo legal en Colombia: Evolución desde 1980. [En línea]. Consultado: 22, noviembre, 2011. Disponible en:  
[http://www.enlaceoperativo.com/images/documentos/salario\\_minimo\\_legal\\_vigente\\_desde\\_1980.pdf](http://www.enlaceoperativo.com/images/documentos/salario_minimo_legal_vigente_desde_1980.pdf)

Tu salario: [En línea]. Consultado: 28, noviembre, 2011. Disponible en:  
<http://www.tusalario.org/colombia/Portada>

# OBJETO DE APRENDIZAJE 4

## CARTILLA DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

### ÍNDICE

4. CARTILLA DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	166
4.1 Generalidades	166
4.2 Derecho de Asociación	166
4.2.1 Definición	166
4.2.2 Protección	167
4.2.3 Sindicatos	167
4.2.3.1 Concepto	167
4.2.3.2 Clasificación	167
4.2.3.3 Constitución y personería jurídica	168
4.2.3.4 Organización	169
4.2.3.5 Disolución y liquidación	171
4.2.4 Fuero sindical	171
4.2.4.1 Definición	171
4.2.4.2 Trabajadores amparados	171
4.2.4.3 Formalidades del despido	172
4.2.5 Derecho de asociación y negociación de los servidores públicos	172
4.2.6 Federaciones y Confederaciones	175
4.3 Derecho de Negociación	176
4.3.1 Definición y protección	176
4.3.2 Etapas de la Negociación	176
4.3.3 Convención Colectiva	182
4.3.4 Pacto Colectivo.	183
4.3.5 Procedimiento arbitral	184
4.3.6 Contratos sindicales	184
BIBLIOGRAFÍA	185

## 4. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

### 4.1 Generalidades

El Derecho de Asociación Sindical tiene vigencia en nuestro país a partir de la expedición de la Ley 83 del 23 de julio de 1931, primer estatuto expedido en Colombia para regular la actividad sindical; anticipándose a la protección que del Derecho de Asociación y la Libertad Sindical consagraron en 1948 y 1949 los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); igual que las Naciones Unidas en 1948 con la Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

La Constitución Nacional de 1991, en su artículo 39, y como Derecho fundamental consagra que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado; y que su reconocimiento jurídico se produce con la simple inscripción del acta de constitución en el Ministerio de Protección Social. Igualmente en el artículo 55, garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, y señala que es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. Y seguidamente en el artículo 56 garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

### 4.2 Derecho de Asociación

**4.2.1 Definición:** Establece el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo: De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; y estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas del Código, y estarán sometidos a la inspección y vigilancia del gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

**4.2.2 Protección:** Según el artículo 354, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical. Quien atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Atentan contra el derecho de asociación sindical, los siguientes actos por parte del empleador:

- Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.
- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales.
- Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales.
- Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación.
- Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

### **4.2.3 Sindicatos**

**4.2.3.1 Concepto:** El sindicato es una asociación sin ánimo de lucro, integrada por los trabajadores de una empresa cuyo objetivo es la defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales. Es una organización de libre ingreso y retiro de los trabajadores.

Existen tantas definiciones de sindicato como tratadistas que analizan esta figura. Conforme al Diccionario de la Lengua Española, sindicato es “la asociación formada para la defensa de intereses económicos o políticos comunes a todos los asociados. Dícese especialmente de las asociaciones obreras organizadas bajo estrecha obediencia y compromisos rigurosos.”

**4.2.3.2 Clasificación:** De acuerdo con el artículo 356 del Estatuto Laboral, los sindicatos de trabajadores se clasifican en:

- De empresa. Si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución. Ejemplo: Sindicato de trabajadores de Noel.
- De industria o por rama de actividad económica. Formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria, o rama de actividad económica. Ejemplos: Sindicato de trabajadores de la industria de la construcción. Unión nacional de empleados bancarios, UNEB.
- Gremiales. Conformados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad. Ejemplo: Asociación nacional de choferes de Colombia.
- De oficios varios. Formados por trabajadores de diversas profesiones disímiles o inconexas. Solo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia. No es común esta organización.

**4.2.3.3 Constitución y personería jurídica:** El número mínimo de afiliados para constituir y subsistir un sindicato es de 25 trabajadores. Y si se trata de un sindicato patronal requiere no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí. Toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica, y deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Protección Social.

- Los trabajadores (mínimo 25) se reúnen en Asamblea de constitución, en la cual deben suscribir un “acta de fundación” en la que se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.
- En la misma reunión o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los Estatutos de la asociación y se designará el personal directivo. Todo debe constar en actas.
- Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato debe comunicar por escrito al empleador y al inspector de trabajo y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el alcalde pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.
- Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato debe presentar ante el Ministerio de Protección Social, solicitud escrita de inscripción en el Registro Sindical, acompañándola de los siguientes documentos:
  - Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad.



- Copia del acta de elección de junta directiva, suscrita por sus integrantes y documento de identidad.
  - Copia del acta de la asamblea en la que se aprobaron los estatutos.
  - Un ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la Junta Directiva.
  - Nómina de la Junta directiva y documento de identidad.
  - Nómina completa del personal afiliado y documento de identidad.
- Recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio de Protección Social dispone de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical. (Artículos 364 a 372 Código Laboral).
  - El acto administrativo mediante el cual se inscriba en el registro una organización sindical, deberá ser publicado por ésta una sola vez en un diario de amplia circulación nacional, dentro de los diez (10) siguientes a su ejecutoria. Y el ejemplar del diario deberá depositarse en el registro sindical del Ministerio de Protección Social.
  - Toda modificación a los estatutos del sindicato debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida al Ministerio con copia del acta de la reunión donde consten las reformas y las firmas de los asistentes.
  - Para que el sindicato pueda actuar como tal, ejercer sus funciones y derechos debe estar inscrito ante el Ministerio de Protección Social.
  - Es importante tener presente que la Personería jurídica, es decir la capacidad del sindicato para ser titular de derechos y obligaciones la adquiere desde el momento de su fundación o constitución en la asamblea; y la capacidad para actuar como sindicato y realizar actos jurídicos requiere la inscripción en el Ministerio de Protección Social.

**4.2.3.4 Organización:** Conforme a la reglamentación del Código Laboral, artículos 359 y siguientes, los sindicatos presentan entre otras, las siguientes características en su organización:

- Número mínimo de afiliados. Un sindicato de trabajadores debe constituirse con un mínimo de 25 afiliados.
- Estatutos. Toda organización sindical tiene derecho a redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos, los cuales contienen en lo general: denominación del sindicato y domicilio; su objeto; condiciones de admisión de afiliados; obligaciones y derechos de los asociados; conformación de la junta directiva; organización de las comisiones reglamentarias y accidentales; cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago; procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias; sanciones disciplinarias; época de celebración de las asambleas, reglamentos, quórum, debates y votaciones;

reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, presentación de balances y expedición de finiquitos; normas para la liquidación del sindicato. (Artículo 362)

- Los artículos 373 y 374 señalan de manera general las funciones de los sindicatos, entre otras: Estudiar las características de la profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección y prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo para procurar su mejoramiento y defensa. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados del contrato de trabajo o de la actividad profesional, y representarlos ante las autoridades administrativas, el empleador y terceros. Promover la educación técnica y general de sus miembros. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo y adelantar su tramitación legal. Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de ley.
- Edad mínima. Pueden ser miembros de un sindicato todos los trabajadores mayores de catorce (14) años.
- Reuniones de la asamblea. La asamblea general debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses. (Artículo 385)
- Quórum de la asamblea. El quórum estatutario para que la asamblea actúe válidamente corresponde a la mitad más uno (1) de los afiliados; y solo se computan los votos de los socios presentes. (Artículo 386).
- Empleados directivos. No pueden ser parte de la junta directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en cada uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los cargos referidos, quedará inmediatamente vacante su cargo sindical. (Artículo 389)
- Libros. Todo sindicato debe abrir, tan pronto como se haya suscrito el acta de fundación y se haya posesionado la junta directiva provisional, por lo menos los siguientes libros: de afiliación; de actas de la asamblea general; de actas de junta directiva; de inventarios y balances; y de ingresos y egresos. Estos libros deben previamente registrados por el inspector de trabajo y foliados y rubricados por el mismo en cada una de sus páginas. (Artículo 393)
- Presupuesto. El sindicato en asamblea general votará el presupuesto de gastos para períodos no mayores de un (1) año; y no podrá hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto, sin autorización expresa de la misma asamblea. (Artículo 394)
- Caución del tesorero. El tesorero de todo sindicato debe prestar a favor de éste una caución para garantizar el manejo de los fondos. (Artículo 395).
- Depósito de los fondos. Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos y que no puede exceder en ningún caso del equivalente al salario mínimo mensual. Todo giro y orden de pago debe

estar autorizada por las firmas conjuntas del presidente, tesorero y fiscal. (Artículo 396).

- Retención de cuotas sindicales. Toda asociación sindical tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. (Artículo 400).

**4.2.3.5 Disolución y liquidación:** Según el artículo 401 del Código Laboral un sindicato, o una federación o una confederación de sindicatos se disuelve:

- Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos.
- Por acuerdo, cuando menos de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes.
- Por sentencia judicial.
- Por reducción de los afiliados a un número inferior a 25.

• Liquidación. Artículo 402. Al disolverse un sindicato, federación o confederación, el liquidador designado por los afiliados o por el juez aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y el valor de los créditos que recaude, en primer término al pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluyendo los gastos de liquidación. Si hubiere remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de las deudas para con el sindicato, y si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata o proporción de sus respectivos aportes. Si el sindicato está afiliado a una federación o confederación el liquidador debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones. Si queda algo del haber común una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará a la organización sindical designada para ello en los estatutos o por la asamblea general.

#### **4.2.4 Fuero sindical. Artículos 405 a 413 del Código Sustantivo del Trabajo**

**4.2.4.1 Definición:** Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.

**4.2.4.2 Trabajadores amparados:** Según los artículos 406 y 407 del Código Laboral, están amparados por el fuero sindical:

- Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses. Denominado Fuero de fundadores.

- Los trabajadores que con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo del ordinal a. Denominado fuero de adherentes.
- Los miembros de la junta directiva o subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes; y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un suplente. La protección se hará efectiva por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más. Es el llamado fuero de directivos o fuero ordinario.
- Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales por el mismo período de la junta directiva y seis (6) meses más. Denominado como fuero de reclamantes.
- Cuando se presenten cambios en la junta directiva el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales continúan gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la nueva junta, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.

**4.2.4.3 Formalidades del despido:** De acuerdo con la definición de Fuero sindical para despedir, desmejorar o trasladar un trabajador, se debe tener una justa causa previamente calificada por el juez de trabajo. Esto significa que el empleador frente a cualquiera de las tres (3) situaciones presentadas con un trabajador, debe iniciar un proceso judicial para demostrar la existencia de una justa causa y luego conforme a la decisión del juez laboral proceder a la desvinculación del mismo.

El juez negará el permiso que hubiere solicitado el empleador para despedir un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprueba la existencia de una justa causa.

Si se comprueba que el trabajador fue despedido sin la correspondiente autorización del juez laboral, se ordenará su reintegro y se condenará al empleador a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

Según el artículo 412, las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención del juez. De igual forma el trabajador que goce de fuero sindical puede ser sancionado disciplinariamente de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno de trabajo. (Artículo 413 Código Laboral).

**4.2.5 Derecho de asociación y negociación de los servidores públicos.** El derecho de asociación está garantizado en Colombia para el desarrollo de todas las actividades, haciendo aplicación efectiva de la característica constitucional de nuestro Estado Social de Derecho. Conforme al artículo 38 de la Carta se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las

distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Y concretamente en la esfera laboral el artículo 39 establece que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado.

Como desarrollo de este principio el artículo 414 del Código Sustantivo del Trabajo enseña que el derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo el servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden. Es decir todos los servidores al servicio del estado pueden constituir y afiliarse a las organizaciones sindicales, excepto los integrantes de la fuerza pública.

De acuerdo con la clasificación legal, los servidores del estado, pueden ser: Empleados públicos y trabajadores oficiales.

Los sindicatos de empleados públicos tienen las siguientes funciones:

- Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.
- Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.
- Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.
- Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que hay sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.
- Promover la educación técnica y general de sus miembros.
- Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.
- Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.
- Adquirir a cualquier título y poseer los bienes muebles e inmuebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.
- Según el artículo 416, “los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas...”. La Corte Constitucional mediante Sentencia C-1234 de 2005 declaró exequible (es decir constitucional) esta expresión, bajo el entendido que para hacer efectivo el derecho de negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, y de conformidad con los Convenios 151 y 154 de la OIT, las organizaciones sindicales de empleados públicos podrán acudir a otros

medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, mientras el Congreso de la República regule el procedimiento para tal efecto.

Mediante el decreto 1092 de 2012, el gobierno reglamentó los artículos 7 y 8 del Convenio 151 suscrito con la OIT e incorporado a la legislación colombiana mediante la Ley 411 de 1997 en lo relativo a la negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo, este decreto significa la posibilidad legal que tienen las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades públicas de negociar las condiciones de empleo para el bienestar y desarrollo de los servidores del Estado.

El decreto se aplica a todos los empleados públicos con excepción de los empleados de alto nivel con funciones de dirección, conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices como ministro, viceministro, director y subdirector de Departamento Administrativo, secretario general, secretario y subsecretario de despacho, gerente, presidente o director, subgerente, vicepresidente o subdirector.

Tampoco se aplica a personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

La negociación colectiva es procedente en aspectos como la remuneración, teniendo en cuenta los límites salariales establecidos por el Gobierno nacional; el horario de trabajo; calidad de vida laboral; capacitación y estímulos; bienestar social e incentivos, entre otros.

Durante el término de la negociación, los empleados públicos a quienes se les aplica este decreto gozarán de las garantías del fuero y el permiso sindical de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

El decreto señala, entre otros aspectos, el procedimiento para la negociación, las obligaciones para las entidades públicas durante este proceso, papel del mediador, adopción de los acuerdos en la negociación.

<http://www.mintrabajo.gov.co/mayo-2013/1856-firmado-decreto-que-da-paso-a-incremento-salarial-de-empleados-publicos.html>

**Nota:** Los sindicatos de trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás; pero los sindicatos de trabajadores oficiales que laboren para entidades encargadas de prestar servicios públicos que la ley califique como esenciales, no pueden declarar o hacer huelga.

**4.2.6 Federaciones y Confederaciones.** La federación es la unión o alianza entre grupos homogéneos para constituirse en una organización de mayor categoría; así entonces en materia sindical las federaciones y confederaciones son la máxima expresión de las organizaciones de los trabajadores.

Toda federación necesita para constituirse y subsistir como mínimo 10 sindicatos si es de carácter local o regional; y no menos de 20 si es de jurisdicción nacional, profesional o industrial. Las confederaciones requieren por lo menos de 10 federaciones. También se les denomina organizaciones de trabajadores de segundo grado (federaciones), y tercer grado (confederaciones).

Ejemplos:

Federación Colombiana de Educadores, "FECODE"  
Federación Nacional de Trabajadores al Servicio del Estado, "FENALTRASE"

Confederación de trabajadores de Colombia, "CTC"  
Central Unitaria de trabajadores de Colombia. "CUT"  
Confederación General del Trabajo, "CGT"

En materia de constitución y adquisición de la personalidad jurídica, las federaciones y confederaciones están sujetas al cumplimiento de las disposiciones de la ley laboral en forma similar a la prevista para los sindicatos. Nuestro Código Laboral consagra las normas de las federaciones y las confederaciones a partir del artículo 417.

Tienen derecho de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, excepto la declaración de huelga, la cual compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos si los estatutos lo permiten.

Según el artículo 418 del Estatuto Laboral, como funciones adicionales de las federaciones y confederaciones, están:

- Servir de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria, adoptada por una de las organizaciones afiliadas.
- Dirimir controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones adoptadas.
- Resolver diferencias que ocurran entre dos o más de las organizaciones federadas.

Las organizaciones de trabajadores de segundo y tercer grado tienen registro sindical, junta directiva y fuero sindical. En cuanto a los estatutos, el artículo 425 del Código Laboral señala que tienen derecho a redactar libremente sus

estatutos y reglamentos administrativos. De igual forma pueden asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de sus conflictos, y también ante las autoridades o ante terceros respecto de cualesquiera reclamaciones.

## 4.3 Derecho de Negociación

**4.3.1 Definición y protección:** De acuerdo con el artículo 55 de la Constitución Nacional, “se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.”

En desarrollo de este principio se ha establecido el régimen de la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, quienes representados generalmente por un sindicato discuten los puntos contenidos en un pliego de peticiones relativos a mejorar las condiciones de trabajo y de empleo.

Nuestro Código Laboral a partir del artículo 429 señala el procedimiento para la negociación colectiva. Pero de manera general podemos establecer que las etapas de negociación previstas en nuestra legislación son básicamente dos: Una solución directa, denominada precisamente el “arreglo directo”; y otra de carácter indirecto, “el arbitramento”

**4.3.2 Etapas de la Negociación:** La negociación colectiva se inicia con la presentación del Pliego de Peticiones. De acuerdo con el artículo 374 sobre otras funciones de los sindicatos, les corresponde presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo; y complementa el artículo 376 al establecer que la asamblea del sindicato tiene entre otras, como atribución exclusiva, la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los empleadores a más tardar dos (2) meses después. La ley colombiana no define qué es un pliego de peticiones, pero la norma establece que en él se fijan las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia; dichas



peticiones solo podrán referirse a situaciones relacionadas con un conflicto económico de intereses y no a cualquier diferencia con el empleador.

**Negociadores:** de acuerdo con el artículo 432 del Código Sustantivo de Trabajo el respectivo sindicato o los trabajadores deben nombrar una delegación para que presente al empleador o quien lo represente, el pliego de peticiones; y conforme con el artículo 376 es la asamblea del sindicato quien exclusivamente debe designarlos. Tales delegados deberán ser mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento si es menor. En los demás casos el delegado deberá ser trabajador del gremio o de la industria o rama de actividad económica respectivamente.

Los negociadores de los pliegos de peticiones deben estar investidos de plenos poderes, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de replanteamientos o modificaciones en etapas posteriores del conflicto colectivo.

Nota: Los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto. La protección comprende a los trabajadores afiliados a un sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta cuando se haya solucionado el conflicto colectivo. Esta protección es la denominada “Fuero circunstancial”

**Iniciación de conversaciones:** El empleador o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar las conversaciones en un plazo que no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles.

El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del SENA. (Artículo 433 del C.S.T.).

**Etapas de arreglo directo:** Es un medio de autocomposición de las partes; y según el artículo 434 las conversaciones de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de

común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales.

Si al término de esta etapa persistieren diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes deben suscribir un acta final que registre los acuerdos y dejarán constancias expresas sobre las diferencias que subsistan. Los acuerdos que se produzcan en la primera etapa del trámite de negociación se harán constar en actas que deberán suscribirse a medida que avancen las conversaciones y que tendrán carácter definitivo.

Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos representantes de las federaciones o confederaciones de trabajadores.

Si no se llegare a un arreglo directo en todo o en parte, se hará constar así en acta final que suscribirán las partes, en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones y se indicará con toda precisión cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno. Copia de esta acta final se entregará al día siguiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Decisión de los trabajadores:** Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. Fija la ley dos opciones: La solución, a través del arbitramento; o la presión, por medio de la huelga.

La huelga o la solicitud de arbitramento deben ser decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores. Antes de celebrarse la asamblea, la organización sindical o los trabajadores podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan evidenciar y comprobar la votación. (Artículo 444 C.S.T.).

**La Huelga:** Establece el artículo 429 del Código Laboral, que se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en la ley. Según sentencia C-858 de 2008 de la Corte Constitucional, los fines no excluyen la huelga atinente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión.

De acuerdo con el artículo 56 de la Constitución Nacional, “se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho”.

La huelga se considera lícita cuando los trabajadores la realizan dentro del marco señalado por la ley, es decir adelantada por trabajadores vinculados a empresas o actividades no consideradas como servicio público esencial y propuesta de acuerdo con los procedimientos y oportunidades legales. Conforme al artículo 430 se considera servicio público toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado directa o indirectamente, o por personas privadas.

Constituyen, servicio público, entre otras, las siguientes actividades: las que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público, las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones; las de establecimientos sanitarios de toda índole como hospitales y clínicas; establecimientos de asistencia social de caridad y de beneficencia; todos los servicios de higiene y aseo de las poblaciones; las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimientos normal de combustibles del país, a juicio del gobierno.

Cuando los trabajadores optaren por la huelga, la cesación colectiva del trabajo solo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después; y debe efectuarse en forma ordenada y pacífica (artículo 445 y 446 C.S.T.).

Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa, o en defecto de estos, los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.

De acuerdo con la Ley 1210 de 2008, cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de

Concertación de Políticas Salariales y Laborales, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.

**Efectos jurídicos de la huelga:** Establece el artículo 449 del C.S.T. que **la huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure**. El empleador no puede celebrar nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

**Suspensión colectiva ilegal del trabajo:** Conforme al artículo 450 del Código Laboral, subrogado por el artículo 65 de la Ley 50 de 1990, la suspensión colectiva del trabajo es ilegal en los siguientes casos:

- Cuando se trate de un servicio público.
- Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos, entendiéndose que tales fines no excluyen la huelga referente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión.
- Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo.
- Cuando no haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley.
- Cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga.
- Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo.
- Cuando se promueva con el propósito de exigir de las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

Establece el artículo 451, (modificado por la Ley 1210 de 2008, artículo 2), la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente mediante trámite preferencial. En primera instancia conocerá la Sala Laboral del Tribunal Superior competente. Contra la decisión procede el recurso de apelación y se tramitará ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La reanudación de actividades no será óbice para que el tribunal profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente.

Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados con el fuero, el despido no requerirá calificación judicial. Sin embargo y de acuerdo con

Resoluciones emanadas del Ministerio de Protección Social, el empleador afectado deberá presentar a la autoridad administrativa una lista de los trabajadores que en su opinión deben ser objeto del despido por su participación en la suspensión ilegal del trabajo, y el Ministerio practicará las diligencias tendientes a precisar los hechos materia de la investigación, y autorizará el despido de los trabajadores con decisiva o activa participación y negando, el de quienes cesaron en su actividad por circunstancias ajenas a su voluntad o derivadas de las condiciones mismas del paro.

De igual forma, según Jurisprudencia de la Corte Constitucional, en la declaración de ilegalidad de un cese de actividades laborales, el despido no es una obligación sino una potestad del empleador; quien sólo puede ordenarlo si agota el procedimiento cumpliendo dos tareas: La individualización de los trabajadores que intervinieron en la suspensión colectiva de las actividades y la determinación del grado de participación que cada uno tuvo en el cese. Con esta investigación se garantiza el derecho al debido proceso y la defensa del trabajador. De lo contrario, el trabajador tiene el derecho a ser reintegrado y a las indemnizaciones correspondientes.

Sin embargo, si declarada la ilegalidad de un paro o cese de actividades, los trabajadores afectados con la medida no regresan inmediatamente a su trabajo, el empleador queda relevado de solicitar autorización al Ministerio de Protección Social, pudiendo tomar la medida del despido contra todos aquellos que persistan en el paro, aun contra los trabajadores amparados con fuero sindical.

Como en Colombia, tanto los trabajadores asociados como los no sindicalizados pueden presentar pliegos de peticiones a sus empleadores, y el procedimiento es el mismo, ambos pueden válidamente declarar la huelga, de acuerdo con el artículo 446 del C.S.T.

**Tribunal de Arbitramento:** Es una jurisdicción mediante la cual las partes involucradas en un conflicto transigible, determinan que cualquier diferencia surgida de una relación contractual entre ellas, sea resuelta por particulares denominados árbitros. Su pronunciamiento es obligatorio para las partes, equivale a una sentencia y se llama fallo o laudo arbitral.

La decisión de someter una diferencia a un arbitraje puede ser impuesta por la ley en cuyo caso será **obligatorio o legal**, y **voluntario** cuando es por decisión autónoma de las partes.

De acuerdo con el artículo 452 del Código Laboral, serán sometidos a arbitramento obligatorio:

a. Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo.

- b. Los conflictos colectivos de trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme al artículo 444 del Código Laboral.
- c. Los conflictos colectivos de trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.

Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros designados así: uno por parte de la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos por los trabajadores, en asamblea general; y el tercero de común acuerdo por dichos árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio de Trabajo de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

No pueden ser miembros de tribunales de arbitramento las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos o etapas de negociación.

**4.3.3 Convención Colectiva.** Conforme al artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará en el Ministerio de Protección Social, dentro de los 15 días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto. (Artículo 468 del C.S.T.).

Las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las hayan celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados. Lo dispuesto en esta norma se aplicará también

cuando el número de afiliados al sindicato exceda del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

Si es disuelto el sindicato que hubiere celebrado una convención, ésta continuará rigiendo los derechos y obligaciones del empleador y los trabajadores.

Prórroga automática. Artículo 478 del C.S.T. A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hacer por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el inspector de trabajo del lugar, o en su defecto ante el alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias se destinan para la oficina del trabajo y el denunciante. Formulada así la denuncia, la convención colectiva continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.

**4.3.4 Pacto Colectivo.** Es el acuerdo celebrado entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, que se integran bajo una coalición temporal para suscribirlos. Sus efectos son aplicables a quienes lo suscriban y a quienes se adhieran posteriormente a él. Y se rigen por las mismas disposiciones establecidas que para la Convención colectiva, en cuanto a negociación y efectos.

El pacto colectivo debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuanto sean las partes y uno más se debe depositar en la división de relaciones colectivas de trabajo del Ministerio de la Protección Social a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma.

En ningún caso la existencia de una pacto colectivo en una empresa, impide al sindicato de sus trabajadores presentar pliego de peticiones y suscribir convención colectiva de trabajo. Tampoco la existencia del pacto colectivo podrá alterar la aplicación del principio según el cual a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condición de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

#### **4.3.5 Procedimiento arbitral**

- Los tribunales de arbitramento deben deliberar con la asistencia plena de sus miembros.
- Pueden solicitar de las partes o de sus representantes todas las informaciones y datos necesarios para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones.
- Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, leyes o normas convencionales vigentes.
- Deben proferir el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Pero pueden prorrogarlo por 10 días más.
- El fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita. Pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo. La vigencia del fallo no puede exceder de dos años. Y no puede haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo en que rige el fallo arbitral.

**4.3.6 Contratos sindicales.** Conforme con el artículo 482, se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios sindicatos de empleadores para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse en el Ministerio de la Protección Social dentro de los quince (15) días siguientes a su firma.

El sindicato-contratista se convierte en empleador de sus afiliados para la prestación de los servicios o la ejecución de la obra contratada.

#### **Trabajo de campo. Entrevista.**

Con el objeto de verificar lo establecido en las normas legales con la realidad del funcionamiento y garantías ofrecidas por los Sindicatos, al igual que su función en la Negociación de las condiciones laborales, en parejas debemos realizar una entrevista con un integrante de la Junta Directiva del Sindicato de una empresa, de una Federación o una Confederación de trabajadores, y de manera general confrontar los siguientes temas:

1. Cómo se constituye un Sindicato. Trámites.
- 2.Cuál es la diferencia entre la Personería Jurídica y el Registro Sindical.
3. Cómo está organizada administrativamente la organización sindical.
4. Cuáles son sus principales funciones.
5. Qué ventajas y desventajas tienen los trabajadores afiliados al Sindicato.



6. Cuántos son los trabajadores de la empresa, y cuántos están afiliados al Sindicato.
7. Cuáles son las razones por las cuales los trabajadores no se afilian al Sindicato.
8. Cuáles son las garantías para el ejercicio de la actividad sindical.
9. De manera general cuál es el proceso de Negociación de un Pliego de Peticiones.
10. Cuáles son las diferencias en la Negociación de trabajadores del sector privado, frente a la negociación con empleados públicos?
11. Cuál es la etapa más crítica en la Negociación y por qué?
12. Cuáles son los temas más importantes de una Convención Colectiva o de un Pacto Colectivo.
13. Qué importancia tiene el Contrato Sindical en una organización.

Posteriormente se debe realizar una Plenaria en la que se compartan las experiencias y aprendizajes obtenidos con la entrevista. Las reglas para su desarrollo serán establecidas por el tutor.

## BIBLIOGRAFÍA

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia 1991. [En línea]. Consultado: 22, noviembre, 2011. Disponible en:  
<http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf>

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. [En línea]. Consultado: 22, noviembre, 2011. Disponible en:  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Ministerio del Trabajo. [www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

La OIT y los Sindicatos.  
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/>

Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, CUT. [www.cut.org.co](http://www.cut.org.co)

Escuela Nacional Sindical. [www.ens.org.co](http://www.ens.org.co)

## **Objeto de Aprendizaje 5.**

# CARTILLA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

## ÍNDICE

5. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	189
5.1 Generalidades	189
5.1.1 Concepto	189
5.1.2 Contenido	189
5.1.3 Objetivo	189
5.1.4 Integración	189
5.1.5 Principios básicos	189
5.1.6 Aplicación del sistema	190
5.1.7 Cobertura prestacional	191
5.1.8 Régimen económico	191
5.1.9 Vigilancia y control	191
5.2 Sistema de seguridad social en Salud. SSSS.	192
5.2.1 Objetivos	192
5.2.2 Afiliados	192
5.2.3 Protección	192
5.2.4 Riesgos que atiende	192
5.2.5 Características	192
5.2.6 Régimen Contributivo	194
5.2.7 Régimen Subsidiado	195
5.2.8 Fondo de Solidaridad y Garantía en Salud, Fosyga.	195
5.2.9 Entidades del Sistema de Seguridad Social en Salud	196
5.2.9.1 Entidades promotoras de salud. EPS.	196
5.2.9.2 Empresas de medicina prepagada.	197
5.2.9.3 Instituciones prestadoras de servicios de salud. IPS.	197
5.2.9.4 Empresas sociales del Estado. ESE.	197
5.2.10 Plan Obligatorio de Salud y otros beneficios del Sistema.	197
5.2.10.1 Plan Obligatorio de Salud. POS.	198
5.2.10.2 Plan Obligatorio de Salud del Régimen Subsidiado. POSS.	¡Error!
<b>Marcador no definido.</b>	
5.2.10.3 Planes de atención complementaria. PAC.	198
5.2.10.4 Atención en accidentes de tránsito y eventos catastróficos.	198
5.2.10.5 Beneficios en salud para adultos mayores.	198
5.3 Sistema General de Pensiones	199
5.3.1 Objeto del Sistema.	199
5.3.2 Características	199
5.3.3 Afiliados.	200
5.3.3.1 En forma obligatoria	200
5.3.3.2 En forma voluntaria.	200
5.3.4 Cotizaciones y aportes.	200
5.3.5 Responsabilidades.	202
5.3.6 Bonos pensionales	202
5.3.7 Régimen Solidario de prima media con prestación definida.	202

5.3.8 Régimen de Ahorro individual con solidaridad.	205
5.3.9 El Régimen de Transición.	207
5.3.10 Auxilio Funerario.	207
5.3.11 Pensión familiar o pensión compartida	
5.3.12 Beneficios Económicos Periódicos, BEP	
5.3.13 Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones. SAFP.	208
5.4 Sistema General de Riesgos Laborales	209
5.4.1 Objetivos.	209
5.4.2 Características	209
5.4.3 Accidente de trabajo.	210
5.4.4 Enfermedad Laboral.	210
5.4.5 Obligaciones de Empleadores y trabajadores.	211
5.4.6 Afiliación	211
5.4.7 Cotizaciones.	213
5.4.8 Prestaciones.	213
5.4.9 Prestaciones económicas por incapacidad.	214
5.4.10 Pensión de invalidez.	215
5.4.11 Pensión de sobrevivientes.	215
5.4.12 Auxilio funerario.	216
5.4.13 Entidades administradoras.	216
5.4.14 Servicios sociales complementarios.	216
BIBLIOGRAFÍA	219

## 5. SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

### 5.1 Generalidades

**5.1.1 Concepto.** De acuerdo con la Ley 100 de 1993 que conformó el nuevo Sistema de Seguridad Social Integral, este comprende el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen las personas y la comunidad para mejorar la calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr bienestar individual y la integración de la comunidad.

**5.1.2 Contenido.** La seguridad social, entendida como protección integral del ser humano contra las necesidades sociales, agrupa, en un sentido amplio: la previsión social, los seguros sociales para trabajadores particulares y servidores públicos (incluye las asignaciones familiares y el subsidio familiar), la asistencia pública, la salud ocupacional, la política de empleo, la política de salarios, jornadas y descansos, la sanidad pública y la política de vivienda de interés social.

**5.1.3 Objetivo.** El objetivo primordial de la seguridad social, o su razón de ser consiste en dar a los individuos y a las familias la tranquilidad de saber que el nivel y la calidad de vida no sufrirán, en lo posible, un menoscabo significativo a raíz de alguna contingencia social o económica.

**5.1.4 Integración.** El sistema de seguridad social integral, está conformado por:

- El sistema general de pensiones.
- El sistema de seguridad social en salud.
- El sistema general de riesgos laborales.
- Servicios sociales complementarios.

**5.1.5 Principios básicos.** Los principios que sustentan el Sistema de Seguridad Social Integral, son:

- Eficiencia. Consiste en la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente.

- **Universalidad.** Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación en todas las etapas de la vida.
- **Solidaridad.** Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil. Este principio quedó consagrado como uno de los pilares de la seguridad social, el cual implica, de una parte, la obligación de la sociedad entera de brindar protección a las personas que por diversas circunstancias están imposibilitadas para procurarse su propio sustento mínimo vital y el de su familia; y de otra, el deber de los sectores con mayores recursos contribuir a financiar la seguridad social de las personas desposeídas de bienes de fortuna y de los desvalidos o incapacitados.
- **Integralidad.** Ampliar la cobertura del sistema a todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población.
- **Unidad.** Es la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social.
- **Participación.** Es la intervención de la comunidad a través de los beneficiarios de la seguridad social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto.

¿Qué clase de servicio es la seguridad social? La seguridad social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado. Este servicio puede ser prestado por entidades públicas o instituciones privadas, en las condiciones establecidas en los reglamentos y normas que dicten el Congreso y el gobierno.

Es un servicio público esencial en lo relacionado con el sistema general de salud. Y en pensiones es esencial en aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones.

**5.1.6 Aplicación del sistema.** La seguridad social debe amparar a toda la población colombiana, sin discriminación de ninguna naturaleza, durante todas las etapas de la vida y contra todo tipo de riesgos o contingencias que menoscaben la salud o los ingresos.

Los beneficiarios de la seguridad social deben ser todos los afiliados directos y los familiares que vivan bajo su dependencia económica. Como miembros del grupo familiar se tienen el cónyuge, ascendientes, descendientes, hijos adoptivos, hermanos menores o incapacitados, entre otros.

La afiliación a cada uno de los subsistemas que componen el sistema de seguridad social integral es independiente, cada uno podrá escoger de manera

separada la entidad administradora del régimen de salud y del régimen de pensiones, a la cual dese estar vinculado.

**5.1.7 Cobertura prestacional.** Los riesgos que ampara la seguridad social se pueden clasificar, según su origen, en los siguientes:

- Patológicos: Enfermedades, accidentes de trabajo, invalidez.
- Biológicos: Maternidad, vejez, muerte
- Económico-sociales: Desempleo o paro forzoso, cargas familiares excesivas.

**5.1.8 Régimen económico.** La apropiación de los recursos para atender el costo de las prestaciones de la seguridad social, demanda la contribución de sus beneficiarios y del Estado.

La financiación del sistema está a cargo de los empleadores y los trabajadores, en los seguros de riesgos de enfermedad general y maternidad (EGM), e invalidez, vejez y muerte, (IVM); y solo a cargo del empleador las cotizaciones del seguro de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. El Estado por su parte, asume todo el monto de la deuda pensional del sector público, más la deuda del ISS con los bonos pensionales.

**5.1.9 Vigilancia y control.** La Superintendencia Financiera ejerce el control y vigilancia de las administradoras del Sistema de Pensiones: Régimen solidario de prima media con prestación definida, administrado por el ISS (hoy Colpensiones); y el Régimen de Ahorro individual con solidaridad, administrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones, AFP.

Y la Superintendencia Nacional de Salud, como cabeza del sistema de inspección, vigilancia y control del Sistema de seguridad social en salud.

Repasemos:

1. Qué comprende la Seguridad Social en Colombia?
2. Cómo está conformado el Sistema de Seguridad Social Integral?
3. Qué entidades vigilan y controlan el Sistema de Seguridad Social?
4. Cuáles son los Principios del Sistema de Seguridad Social Integral?

Una vez revisados los conceptos y con el objeto de verificar los Principios del Sistema, investigamos el cubrimiento que desde la expedición de la Ley 100 de 1993 tiene el Sistema de Seguridad Social en Colombia y los problemas más sobresalientes que hoy presenta en cuanto a los Principios de Universalidad y Eficiencia. Para debatir en Plenaria con todo el grupo.

## 5.2 Sistema de seguridad social en Salud. SSSS.

**5.2.1 Objetivos.** Los objetivos del sistema de seguridad social en salud son regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso de la población al servicio, en todos los niveles de atención.

La prestación de los servicios de salud, son un servicio público esencial a cargo del Estado, gratuito y obligatorio en los servicios básicos para todos los habitantes del territorio nacional, administrado en asocio con las entidades territoriales, sus entes descentralizados y las personas privadas autorizadas para el efecto.

En desarrollo de los mandatos constitucionales y legales, el Estado debe garantizar a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

**5.2.2 Afiliados.** La afiliación al sistema general de seguridad social en salud es obligatoria para todos los habitantes en Colombia, y además, debe cobijar a los miembros de la familia.

**5.2.3 Protección.** El sistema de seguridad social en salud debe brindar atención en salud integral a la población en sus fases de educación, información y fomento de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia, de conformidad con lo previsto en la ley respecto del plan obligatorio de salud.

**5.2.4 Riesgos que atiende.** El sistema de seguridad social en salud atiende dos riesgos: a. La Enfermedad General, es decir las afecciones en la salud de la persona que no tienen relación con el trabajo ni con el medio en que se realiza. Por ejemplo: bronquitis, gripe, accidentes caseros. b. La Maternidad (EGM).

### 5.2.5 Características

- El sistema de seguridad social en salud, garantiza a los usuarios libertad en la escogencia entre las entidades promotoras (EPS), y las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS).
- El sistema establece mecanismos de control para garantizar a los usuarios calidad en la atención. Mediante la Ley 1122 de 2007 se creó la figura del defensor del usuario en salud, el cual depende de la Superintendencia Nacional de Salud, en coordinación con la Defensoría del Pueblo. Su función es la de ser vocero de los afiliados ante las respectivas EPS en cada departamento, con el fin de conocer, gestionar y dar traslado a las instancias competentes de las quejas relativas a la prestación de los servicios de salud.



- Todos los habitantes en Colombia deben estar afiliados al sistema de seguridad social en salud, previo el pago de la cotización reglamentaria o a través del subsidio.
- La afiliación podrá ser individual o colectiva a través de las empresas, las agremiaciones o por asentamientos geográficos.
- Los objetivos del sistema son: Cobertura universal, a través del régimen contributivo y subsidiado. Equidad, es decir igualdad en las prestaciones. Protección integral. Libre escogencia. Descentralización administrativa. Participación social. Calidad. Cobertura familiar.
- Para su financiamiento y administración el sistema en salud está compuesto por dos regímenes que coexisten articuladamente, como son: **El contributivo**, al cual debe estar afiliada la población laboral del país; y **el subsidiado**, al cual debe estar afiliada la población que no pueda sufragar el costo total o parte del costo del servicio.
- El sistema tiene dos tipos de destinatarios de los servicios de salud: **las personas afiliadas**, como contribuyentes al régimen contributivo; o bien como beneficiarios del régimen subsidiado. Y **las personas vinculadas** o participantes que son las personas que sin tener la calidad de beneficiarios del régimen subsidiado, temporalmente pueden recibir los servicios. Aquí encontramos la población pobre y vulnerable que no cumple los requisitos para ingresar al régimen subsidiado.
- El empleador tiene la responsabilidad de afiliar a sus trabajadores a este sistema.
- Todos los afiliados al sistema de salud, recibirán como mínimo un plan integral de protección de la salud, con atención preventiva, médico-quirúrgica y medicamentos esenciales, denominado **Plan Obligatorio de Salud, POS**.
- Todos los miembros que componen el grupo familiar deberán estar afiliados a una misma entidad promotora de salud, EPS. Si varios miembros del mismo grupo familiar están vinculados a la fuerza laboral, mediante contrato de trabajo, como servidores públicos, trabajadores independientes, o tengan la calidad de pensionados, cada uno deberá cotizar para garantizar la solidaridad del sistema.
- La unidad de pago por capitación, UPC, es un valor fijo anual que reciben del sistema las entidades promotoras de salud, EPS, por la prestación de los servicios del plan obligatorio de salud, POS, a cada uno de los afiliados, siempre que el grupo familiar haya pagado las cotizaciones correspondientes.
- El Fondo de Solidaridad y Garantía, FOSYGA, tiene por objeto facilitar la ampliación de la cobertura en salud, garantizar la compensación entre personas de distintos ingresos y riesgos, cubrir los riesgos catastróficos y los accidentes de tránsito y demás funciones señaladas en la ley.
- Se garantiza al secuestrado y a su núcleo familiar la protección en materia de salud.
- El sistema de seguridad social en salud, está bajo la orientación, regulación, supervisión, vigilancia y control del Gobierno Nacional y del Ministerio de Protección Social.

- El organismo de control y vigilancia del sistema de salud, es la Superintendencia Nacional de Salud.
- Quienes están afiliados al régimen contributivo deben cotizar obligatoriamente hasta máximo el 12.5% de sus ingresos, en forma conjunta con el empleador, o individualmente, si es el caso.

**5.2.6 Régimen Contributivo.** El régimen contributivo es un conjunto de normas que rigen la vinculación de los individuos y las familias al sistema general de seguridad social en salud, cuando la vinculación se hace a través del pago de una cotización, individual y familiar, o un aporte económico previo financiado directamente por el afiliado, o en concurrencia entre este y su empleador.

Son afiliados al régimen contributivo del sistema de salud:

A. Como cotizantes:

- 1) Todas las personas nacionales o extranjeras, residentes en Colombia, vinculadas mediante contrato de trabajo.
- 2) Los servidores públicos.
- 3) Los pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sobrevivientes o sustitutos, tanto del sector público como del privado.
- 4) Los trabajadores independientes, rentistas, propietarios de las empresas y en general todas las personas naturales residentes en el país, que no tengan vínculo contractual y reglamentario con algún empleador.

B. Como beneficiarios: Los miembros del grupo familiar del cotizante.

El monto de cotización en el sistema de seguridad social en salud, será del 12.5% del salario base de cotización. En este porcentaje se encuentra comprendido el punto de solidaridad. A partir de la Ley 1250 de 2008, la cotización mensual al régimen contributivo de salud, de los pensionados, será del 12% del ingreso de la respectiva mesada pensional. El empleador asume el 8.5% y el trabajador el 4%.

La base de cotización máxima para el sistema de salud, es de 25 salarios mínimos legales vigentes, similar al sistema de pensiones.

En los períodos de huelga o suspensión temporal del contrato de trabajo por alguna de las causales contempladas en el artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo, no habrá lugar al pago de los aportes por parte del afiliado, pero sí de los correspondientes al empleador los cuales se efectuarán con base en el último salario base reportado con anterioridad a la huelga o a la suspensión temporal del contrato. En caso de incapacidad, licencia de maternidad y vacaciones se causan normalmente las cotizaciones. Si el empleador asume la totalidad del pago podrá descontarlo de futuras autoliquidaciones.

El empleador está obligado a contribuir al financiamiento del sistema mediante las siguientes acciones: a) Pagar cumplidamente los aportes que le corresponden. b) Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones que corresponden a los trabajadores que se encuentran a su servicio. c) Girar oportunamente los aportes y las cotizaciones a la EPS.

Si el empleador no afilia sus trabajadores al sistema de salud, o no paga los aportes la atención por riesgos y eventualidades derivadas de la enfermedad general, la maternidad y los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, serán cubiertos en su totalidad por el empleador, incluidas las licencias.

**5.2.7 Régimen Subsidiado.** Es el conjunto de normas que rigen la vinculación de los individuos y su núcleo familiar al sistema general de seguridad social en salud, cuando tal vinculación se hace a través del pago total o parcial de una unidad de pago por capitación subsidiada con recursos fiscales o de solidaridad. Las personas que no se encuentran en este régimen pertenecen a la categoría de vinculados al sistema mientras entran al régimen.

Los beneficiarios del régimen subsidiado corresponden a toda la población pobre y vulnerable, clasificada en los niveles I y II del Sisbén. Esta población recibirá subsidios parciales o totales. También son beneficiarios las poblaciones especiales registradas en los listados censales y las prioritarias que defina el gobierno nacional. Entre otras: Población infantil abandonada a cargo del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, menores desvinculados del conflicto armado, población infantil vulnerable bajo protección en instituciones diferentes al ICBF, población en condiciones de desplazamiento forzado, comunidades indígenas, población desmovilizada, personas mayores en centros de protección.

La identificación de los beneficiarios del régimen subsidiado, por regla general, se hará en todos los municipios del país mediante la aplicación de la encuesta Sisbén o el instrumento que haga sus veces.

La afiliación al régimen subsidiado es el proceso mediante el cual la población elegible o elegible priorizada se incorpora al sistema general de seguridad social en salud. En este proceso la población selecciona libremente una EPS-S y suscribe el formulario único de afiliación y traslado.

**5.2.8 Fondo de Solidaridad y Garantía en Salud, FOSYGA.** El Fondo de Solidaridad y Garantía fue creado como una cuenta adscrita al Ministerio de la Protección Social que se manejará por encargo fiduciario, sin personería jurídica ni planta de personal propia. Tiene por objeto garantizar que la solidaridad del sistema funcione y llegue a todos los niveles de la población.

La dirección y control integral del Fosyga está a cargo del Ministerio de Protección Social.

Las subcuentas que estructuran el fondo, son:

- a. De compensación interna del régimen contributivo.
- b. De solidaridad del régimen de subsidios en salud.
- c. De promoción de la salud.
- d. Del seguro de riesgos catastróficos y accidentes de tránsito.

El objeto de la subcuenta de compensación interna del régimen contributivo del Fosyga, tiene por objeto permitir el proceso de compensación interna entre las entidades promotoras de salud, EPS, y demás entidades obligadas a compensar, con el fin de reconocer la unidad de pago por capitación y demás recursos a que tienen derecho las EPS y demás entidades obligadas a compensar, para financiar la prestación de los servicios de salud a todos los afiliados al régimen contributivo con sujeción a los contenidos del plan obligatorio de salud y las prestaciones económicas a que hubiere lugar, de acuerdo con la ley y sus reglamentos.

Los recursos de la subcuenta de solidaridad del régimen de subsidios en salud, tienen por objeto permitir la afiliación de la población pobre y vulnerable al régimen subsidiado del sistema general de seguridad social en salud, a través de la cofinanciación de los subsidios correspondientes.

La subcuenta de promoción de la salud es financiar las actividades de educación, información y fomento de la salud y de prevención secundaria y terciaria de la enfermedad, de acuerdo con las prioridades definidas por el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud.

El objeto de la subcuenta del seguro de riesgos catastróficos y accidentes de tránsito es garantizar la atención integral a las víctimas que han sufrido daño en su integridad física como consecuencia directa de accidentes de tránsito, eventos terroristas y catastróficos.

**5.2.9 Entidades del Sistema de Seguridad Social en Salud.** Las entidades que conforman el sistema de seguridad social en salud, entre otras, son:

**5.2.9.1 Entidades promotoras de salud. EPS.** Son las entidades responsables de la afiliación, del registro y carnetización de los afiliados, del recaudo de sus cotizaciones (por delegación del Fondo de Solidaridad y Garantía).

Su función básica es organizar y garantizar, directa o indirectamente, la prestación del plan obligatorio de salud (POS) a sus afiliados y girar, la

diferencia entre los ingresos por cotizaciones de sus afiliados y el valor de las correspondientes unidades de pago por capitación que les reconoce el sistema, más las licencias de maternidad pagadas por ellas al Fondo de Solidaridad y Garantía.

Las Cajas de compensación familiar y las compañías aseguradoras pueden constituirse como EPS para prestar asistencia médica y hospitalaria a sus afiliados.

**5.2.9.2 Empresas de medicina prepagada.** Es un sistema organizado y establecido por entidades autorizadas para la gestión de la atención médica y de la prestación de servicios de salud y/o para atender directa o indirectamente estos servicios, incluidos en un plan de salud preestablecido, mediante el cobro de un precio regular previamente acordado. Los interesados en prestar estos servicios de medicina prepagada, deben obtener el certificado de funcionamiento de la Superintendencia Nacional de Salud.

**5.2.9.3 Instituciones prestadoras de servicios de salud. IPS.** Corresponden a las instituciones prestadoras de los servicios de salud, los profesionales independientes de salud, y los servicios de transporte especial de pacientes. Así se consideran a los grupos de práctica profesional que cuentan con infraestructura. Pueden ser entidades oficiales, mixtas, privadas, comunitarias y solidarias organizadas para prestar los servicios de salud a los afiliados, dentro de las entidades promotoras de salud, EPS, o fuera de ellas.

Deben prestar a los afiliados y beneficiarios, dentro de los parámetros legales y contractuales, los servicios de salud en su nivel de atención correspondiente.

A cargo de las IPS están la oferta de los servicios de salud, los planes obligatorios y los complementarios. Los servicios de salud pueden ser prestados bajo dos modalidades: hospitalaria y ambulatoria.

**5.2.9.4 Empresas sociales del Estado. ESE.** La prestación de servicios de salud en forma directa por la Nación o las entidades territoriales, se hace a través de las empresas sociales del Estado, que constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creadas por la ley o por las asambleas o concejos. El objeto de las empresas sociales del Estado será la prestación de servicios de salud, entendidos como un servicio público a cargo del Estado. Todos los hospitales públicos según la Ley 100 de 1993, quedaron transformados en empresas sociales del Estado, ESE.

**5.2.10 Plan Obligatorio de Salud y otros beneficios del Sistema.** Entre los beneficios que brinda el sistema, se encuentra el plan obligatorio de salud, y diversos planes, entre otros:

**5.2.10.1 Plan Obligatorio de Salud. POS.** Es el conjunto básico de servicios de atención en salud a que tiene derecho, todo afiliado al régimen contributivo y que está obligado a garantizar a sus afiliados las entidades promotoras de salud, EPS, y entidades adaptadas. Su contenido es definido por el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud en incluye educación, información y fomento de la salud, y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad, en los diferentes niveles de complejidad, así como el suministro de medicamentos esenciales en su denominación genérica.

**5.2.10.2 Planes de atención complementaria. PAC.** Son el conjunto de beneficios que comprende actividades, intervenciones y procedimientos no indispensables ni necesarios para el tratamiento de la enfermedad y el mantenimiento o la recuperación de la salud o condiciones de atención inherentes a las actividades, intervenciones y procedimientos incluidas dentro del plan obligatorio de salud.

**5.2.10.3 Atención en accidentes de tránsito y eventos catastróficos.** El sistema de seguridad social en salud garantiza a todos los habitantes del territorio nacional la atención en salud derivada de accidentes de tránsito con cargo a la aseguradora del vehículo causante del siniestro o al Fosyga según sea el caso. De igual manera garantiza el pago a la IPS por la atención en salud a las personas, víctimas de catástrofes naturales, actos terroristas y otros eventos aprobados por el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud; así como el pago de las indemnizaciones de acuerdo con la reglamentación del Decreto 1283 de 1996.

**5.2.10.4 Beneficios en salud para adultos mayores.** Las empresas promotoras de salud, deberán asignar, sin perjuicio de los derechos que les asisten a los niños y niñas, los servicios de consulta externa médica, odontológica y por médico especialista y apoyos diagnósticos a los afiliados mayores de 62 años, dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud por parte de estos. Si la Entidad Promotora de Salud no suministra de manera inmediata los medicamentos incluidos en el POS a las personas mayores de 62 años, deberá garantizar su entrega en el domicilio del afiliado dentro de las 72 horas siguientes. La Superintendencia Nacional de Salud vigilará el cumplimiento de lo anterior e impondrá las sanciones a que haya lugar.

Ejercicio.

Objetivo. Comprender los problemas del Sistema de Seguridad Social en Salud.

En grupos de 3 estudiantes, y de acuerdo con noticias de actualidad, identificar los problemas que hoy se presentan en este Sistema. Compartir las indagaciones con otro subgrupo para unificar criterios; y presentar

## 5.3 Sistema General de Pensiones

**5.3.1 Objeto del Sistema.** El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones consagradas en la ley. Así mismo, propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no protegidos con un sistema de pensiones.

### 5.3.2 Características

- La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores dependientes e independientes.
- El sistema general de pensiones está compuesto por dos regímenes solidarios, excluyentes pero que coexisten, a saber: Régimen solidario de prima media con prestación definida, administrado por el ISS; y Régimen de ahorro individual con solidaridad o fondos privados de pensiones.
- La selección de cualquiera de los dos regímenes previstos es libre y voluntaria por parte del afiliado, quien manifestará por escrito su elección al momento de la vinculación o el traslado.
- Los afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones y de las pensiones de invalidez, vejez y sobrevivientes.
- La afiliación implica la obligación de efectuar los aportes.
- Para el reconocimiento de las pensiones y prestaciones contempladas en los dos regímenes, se tendrán en cuenta la suma de las semanas cotizadas, con anterioridad a la vigencia de la Ley 797 de 2003, el Instituto de Seguros Sociales o a cualquier caja, fondo o entidad del sector público o privado, o el tiempo de servicio como servidores públicos, cualquiera sea el número de semanas cotizadas o el tiempo de servicio.
- En desarrollo del principio de solidaridad, los dos regímenes garantizan a sus afiliados el reconocimiento y pago de una pensión mínima.
- Ningún afiliado podrá recibir simultáneamente pensiones de invalidez y de vejez.
- Las entidades administrativas de cada uno de los dos regímenes del sistema de pensiones, estará sujeta al control y vigilancia de la Superfinanciera.
- Los recursos del sistema general de pensiones están destinados exclusivamente a dicho sistema y no pertenecen a la Nación ni a las entidades que los administran.

- El Estado es responsable de la dirección, coordinación y control del sistema general de pensiones y garante de los recursos pensionales aportados por los afiliados.
- Los afiliados que al cumplir la edad de pensión no reúnan los demás requisitos para tal efecto, tienen derecho a una devolución de saldos, o una indemnización sustitutiva de acuerdo con el régimen al cual estén afiliados.

**5.3.3 Afiliados.** Serán afiliados al sistema general de pensiones:

**5.3.3.1 En forma obligatoria:** Todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Así mismo las personas que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquiera otra modalidad que se adopte, los trabajadores independientes y los grupos de población elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del fondo de solidaridad pensional.

**5.3.3.2 En forma voluntaria.** Todas las personas residentes en el país y los colombianos domiciliados en el exterior que no tengan la calidad de afiliados obligatorios. Los extranjeros que en virtud de un contrato de trabajo permanezcan en el país y no estén cubiertos por algún régimen de su país de origen o de cualquier otro.

**5.3.4 Cotizaciones y aportes.** La cotización es el porcentaje del salario total del trabajador con que deben contribuir empleadores y trabajadores para financiar el régimen de pensiones. Se entiende por semana cotizada el período de 7 días calendario. El aporte es el valor que a cada empleador o trabajador corresponde cancelar en el sistema de pensiones o de salud para un determinado plan de pensiones o de salud respectivamente, de acuerdo con el salario o ingreso real reportado.

La obligación de cotizar cesa al momento en que el afiliado reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente. No obstante, si pese a tener satisfechos los requisitos para pensionarse anticipadamente el trabajador decide no hacerlo, el empleador está obligado a continuar efectuando las cotizaciones a su cargo mientras dure la relación laboral, por tratarse de afiliados obligatorios al sistema.

La persona que reúna los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez, puede pensionarse o seguir trabajando. En el último evento, por tratarse de afiliados obligatorios al sistema de pensiones, se continuarán realizando las cotizaciones durante la vigencia del vínculo laboral, con el objeto de incrementar el monto de la pensión. Si el trabajador no solicita el reconocimiento de la pensión dentro de los 30 días siguientes al cumplimiento de requisitos, el empleador puede solicitarla a nombre de éste.



El empleador solo puede desvincular al trabajador o al servidor público, una vez sea notificada la inclusión del trabajador en la correspondiente nómina de pensionados.

En cuanto al pago de las cotizaciones, el empleador paga el 75% y los trabajadores el 25% restante. Los afiliados cuyo ingreso base de cotización sea superior a cuatro salarios mínimos legales mensuales, deberán aportar un punto porcentual adicional, con destino al fondo de solidaridad pensional.

La base para calcular las cotizaciones es el salario mensual. La base de cotización del sistema general de pensiones será como mínimo en todos los casos de un salario mínimo legal mensual vigente, y máximo de 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes, límite que también es aplicable al sistema de seguridad social en salud. Si se trata de salario integral, la cotización se calculará sobre el 70% de dicho salario.

Si el trabajador tiene varios empleadores las cotizaciones correspondientes serán efectuadas en forma proporcional al salario, o ingreso devengado de cada uno de ellos y estas se acumularán para todos los efectos sin exceder el tope legal.

Durante los períodos de incapacidad laboral, los empleadores deberán efectuar el pago de las cotizaciones para pensiones y hasta por un ingreso base de cotización equivalente al valor de las incapacidades. La proporcionalidad de los aportes también será del 75% a cargo de la entidad y 25% a cargo del trabajador. El empleador deberá asumir la totalidad de la cotización y consignar en la respectiva administradora de pensiones quedando facultad para cobrar a la entidad que tenga a su cargo el pago de la incapacidad en lo que se refiere a las cotizaciones a cargo del trabajador. También podrá descontar de las futuras autoliquidaciones los valores pagados por su cuenta.

El ingreso base de liquidación, IBL, para liquidar pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes, corresponde al promedio de los salarios o rentas mensuales sobre los cuales ha cotizado el afiliado durante los diez (10) años anteriores al reconocimiento de la pensión, o su equivalente en número de semanas sobre las cuales efectivamente se cotizó, o el tiempo, si este fuere inferior para el caso de las pensiones de invalidez o sobrevivientes, actualizados anualmente con base en la variación del índice de precios al consumidor, IPC, según certificación del DANE.

**5.3.5 Responsabilidades.** El empleador es responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto deben descontar del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito; y en segundo lugar, trasladar dichas sumas a la entidad elegida por el trabajador junto con las correspondientes a su aporte, en los plazos establecidos.

El empleador responde por la totalidad del aporte aún en el evento en que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.

**5.3.6 Bonos pensionales.** El bono pensional es un título valor que se emitirá a nombre de la persona que, estando afiliada al sistema de pensiones, decida trasladarse al nuevo sistema de ahorro pensional. Su propósito es contribuir a financiar, conjuntamente con los futuros ahorros del afiliado el pago de su pensión. Tienen derecho al reconocimiento de bonos pensionales los afiliados al régimen de ahorro individual que hayan efectuado aportes o cotizaciones a las entidades que forman parte del régimen de prima media con prestación definida.

**5.3.7 Régimen Solidario de prima media con prestación definida.** Es aquel mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definidas, independientemente del monto de las cotizaciones acumuladas, siempre que se cumpla con los requisitos legales.

Los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común de naturaleza pública, que garantiza el pago de las prestaciones de quienes tengan la calidad de pensionados, los respectivos gastos de administración y la constitución de reservas.

Las características de este régimen son: a. Beneficios predeterminados. b. Administrado por Colpensiones. c. Sus aportes constituyen un fondo común de naturaleza pública.

El Estado garantiza el pago de los beneficios pensionales a que tienen derecho los afiliados a este régimen, en todos los casos.

La indemnización sustitutiva es una prestación que se reconoce a las personas, que habiendo cumplido la edad para obtener la pensión de vejez, no han cotizado el número mínimo de semanas exigidas y declaran su imposibilidad de continuar cotizando.

En el Régimen de prima media se reconocen tres tipos de pensiones:

**3.5.7.1 Pensión de vejez.** Para tener derecho a esta pensión el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones: - Haber cumplido 55 años de edad, si

es mujer; o 60 años de edad si es hombre. - Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.

A partir del 1º de enero de 2005, el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1º de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año, hasta llegar a 1.300 semanas en el 2015.

A partir del 1º de enero de 2014 la edad se incrementará a 57 años de edad para la mujer, y 62 años para el hombre.

El valor total de la pensión no podrá ser superior al 85% del ingreso base de liquidación, hasta el 2004; posteriormente, el valor total de la pensión no podrá ser superior al 80% del ingreso base de liquidación. El monto mensual de la pensión mínima de vejez o jubilación no puede ser inferior, en ningún caso, al valor del salario mínimo legal mensual vigente.

El monto de las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivientes, para los afiliados al régimen solidario de prima media con prestación definida, no podrá ser superior a 20 salarios mínimos legales mensuales. Aunque se garantizan pensiones hasta de 25 salarios mínimos legales mensuales (Ley 797 de 2003).

**3.5.7.2 Pensión de invalidez por riesgo común.** Se considera que una persona es inválida cuando por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, pierda el 50% o más de su capacidad laboral.

Los requisitos para acceder a la pensión de invalidez por riesgo común, son: primero que el afiliado sea declarado inválido y acredite las siguientes condiciones:

- Invalidez causada por enfermedad. Que haya cotizado 50 semanas dentro de los últimos tres (3) años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración.
- Invalidez causada por accidente. Que haya cotizado 50 semanas dentro de los últimos tres (3) años inmediatamente anteriores al hecho causante de la misma.

El monto mensual de la pensión de invalidez depende del grado de incapacidad:

- Incapacidad igual o superior al 50% e inferior al 66%: 45% del IBL; más el 1.5 % del IBL por cada 50 semanas cotizadas con posterioridad a las primeras 500.
- Incapacidad igual o superior al 66%: el 54% del IBL (ingreso base de liquidación); más el 2% del IBL por cada 50 semanas cotizadas con posterioridad a las primeras 800.
  - La pensión por invalidez no podrá ser superior al 75% del IBL. En ningún caso la pensión de invalidez podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual.

**3.5.7.3 Pensión de sobrevivientes.** Es la pensión que deja el afiliado a sus beneficiarios al morir. Fundamentalmente hay dos clases de pensión de sobrevivientes, la que se causa por muerte del pensionado y la que se causa por muerte del trabajador activo.

Tienen derecho a la pensión de sobrevivientes:

- Los miembros del grupo familiar del pensionado por vejez o invalidez por riesgo común que fallezca.
- Los miembros del grupo familiar del afiliado al sistema que fallezca, siempre y cuando éste hubiere cotizado 50 semanas dentro de los tres últimos años inmediatamente anteriores al fallecimiento y se acrediten las siguientes condiciones:
  - Muerte causada por enfermedad: si es mayor de 20 años de edad, que haya cotizado el 25% del tiempo transcurrido entre el momento en que cumplió veinte años de edad y la fecha del fallecimiento.
  - Muerte causada por accidente: si es mayor de 20 años de edad, haya cotizado el 20% del tiempo transcurrido entre el momento en que cumplió veinte años de edad y la fecha del fallecimiento.

Los beneficiarios de la pensión de sobrevivientes son:

- En forma vitalicia, el cónyuge o la compañera permanente o supérstite, siempre y cuando dicho beneficiario, a la fecha del fallecimiento del causante, tenga 30 o más años de edad. Y acreditar convivencia de mínimo 5 años continuos. Con hijos comunes del causante.
- En forma temporal, el cónyuge o la compañera, con menos de 30 años de edad, sin hijos con el causante. La pensión se pagará mientras el beneficiario viva y por 20 años máximo. En este caso el beneficiario deberá cotizar al sistema para obtener su propia pensión.
- Los hijos menores de 18 años, los mayores de 18 y hasta los 25 incapacitados para trabajar por sus estudios y que dependan económicamente del causante; y los hijos inválidos si dependían del causante.
- A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente e hijos con derecho, serán beneficiarios los padres del causante si dependían económicamente de este.
- A falta de los anteriores, los hermanos inválidos del causante si dependían económicamente de este.

De acuerdo con jurisprudencia de la Corte Constitucional los términos compañero o compañera permanente deben entenderse en el sentido de que también son beneficiarias de la pensión de sobrevivientes las parejas permanentes del mismo sexo cuya condición sea acreditada.

Si existe sociedad conyugal no disuelta, y de compañero o compañera permanente implica división de la pensión entre ellas (os), en proporción al

tiempo de convivencia con el fallecido. No importa que la esposa contraiga nuevas nupcias o haga vida marital. Si un afiliado tiene vigente vínculo matrimonial y está separado de hecho, la compañera (o) podrá reclamar la pensión en proporción al tiempo convivido (mínimo 5 años). La convivencia simultánea de un afiliado con un cónyuge y con compañera (o) permanente origina la preferencia al cónyuge.

Los miembros del grupo familiar del afiliado que al momento de su muerte no hubiesen reunido los requisitos exigidos para la pensión de sobrevivientes, tendrán derecho a recibir, en sustitución, una indemnización equivalente a la que le hubiera correspondido en el caso de indemnización sustitutiva de la pensión de vejez.

**5.3.8 Régimen de Ahorro individual con solidaridad.** En este régimen los afiliados tienen una cuenta individualizada, en la que se abonan el valor de sus cotizaciones y las del empleador, las cotizaciones voluntarias, los bonos pensionales y los subsidios del Estado si hubiere lugar a ello, más todos los rendimientos financieros que genere la cuenta individual. El monto de la pensión es variable y depende entre otros factores, del monto acumulado en la cuenta, de la edad a la cual decida retirarse el afiliado, de la modalidad de la pensión, así como de las semanas cotizadas y la rentabilidad de los ahorros acumulados.

- En este régimen hay proporcionalidad entre los aportes y los beneficios.
- Posibilidad de realizar cotizaciones voluntarias.
- Cada trabajador es propietario de su cuenta de ahorro con sus rendimientos respectivos.
- El Estado garantiza los ahorros del afiliado y el pago de las pensiones a que éste tenga derecho, cuando las entidades administradoras o aseguradoras incumplan sus obligaciones.
- En este régimen las administradoras ofrecerán diferentes fondos de pensiones, para que los afiliados una vez informados, elijan aquellos que se ajusten en mejor forma a sus edades y perfiles de riesgo.
- Los afiliados al sistema podrán escoger y trasladarse libremente entre entidades administradoras y entre los fondos de pensiones gestionados por ellas, según la regulación aplicable al efecto.
- El conjunto de cuentas individuales de ahorro pensional constituye un patrimonio autónomo propiedad de los afiliados, denominado fondo de pensiones, el cual es independiente del patrimonio de la entidad administradora.
- Los recursos de las cuentas individuales estarán invertidos en fondos de pensiones cuyas condiciones y características serán determinadas por el Gobierno Nacional, considerando las edades y los perfiles de riesgo de los afiliados.
- Los multifondos son sistemas que permiten a las entidades administradoras de pensiones ofrecer más de un portafolio a sus respectivos afiliados de acuerdo a su edad, sus preferencias de rentabilidad y el riesgo de la inversión.

- Este régimen es administrado por las sociedades administradoras de fondos de pensiones y/o las sociedades administradoras de fondos de pensiones y cesantías.

El régimen de Ahorro Individual con Solidaridad garantiza las siguientes pensiones:

- **Pensión de vejez.** Los afiliados a este régimen, tendrán derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de expedición de la Ley 100 de 1993, reajustado anualmente según la variación porcentual del índice de precios al consumidor, IPC, certificado por el DANE.

El monto de la pensión dependerá del nivel de ahorro, de los rendimientos y de las variables, así mismo del comportamiento de las tasas de interés y la edad a la que decida pensionarse el afiliado. Este régimen permite que el afiliado efectúe ahorros voluntarios adicionales a la cotización obligatoria, con el fin de mejorar el monto de la pensión o para jubilarse antes.

En los fondos de pensiones el afiliado podrá escoger la edad de jubilación, mientras el capital acumulado por sus ahorros y los rendimientos obtenidos alcancen para financiar una pensión equivalente, por lo menos, al salario mínimo. Nadie lo obligará a jubilarse y podrá trabajar más, si prefiere seguir aumentando su pensión, pero también podrá optar por un retiro anticipado.

El afiliado puede optar por una de las siguientes modalidades de pensión: Renta vitalicia inmediata. Retiro programado. Retiro programado con renta vitalicia diferida.

- **Pensión de invalidez de origen común.** En el sistema de ahorro individual con solidaridad, el estado de invalidez, los requisitos para obtener la pensión de invalidez, el monto y el sistema de calificación, se rigen íntegramente por las disposiciones legales previstas para la pensión de invalidez en el régimen de prima media con prestación definida.

Si el afiliado se invalida sin cumplir los requisitos para acceder a la pensión de invalidez, se le entregará la totalidad del saldo abonado en su cuenta individual de ahorro pensional, incluidos los rendimientos y el valor del bono pensional si a ello hubiere lugar. No obstante podrá mantener un saldo en la cuenta cotizar par constituir el capital necesario para acceder a una pensión de vejez.

- **Pensión de sobrevivientes.** Los requisitos para obtener la pensión de sobrevivientes en el régimen de capitalización individual con solidaridad, así como su monto, se regulan por las disposiciones que rigen esta misma pensión en el régimen de prima media con prestación definida. En caso de que a la muerte del afiliado o pensionado, no hubiere beneficiarios de la pensión de

sobrevivientes, las sumas acumuladas en la cuenta de ahorro individual, harán parte de la masa sucesoral de bienes del causante. Si no hubiere causahabientes hasta el quinto orden hereditario, la suma acumulada se destinará al Fondo de Solidaridad Pensional.

Si el afiliado fallece sin cumplir los requisitos para causar la pensión de sobrevivientes, se entregará a los beneficiarios la totalidad del saldo abonado en su cuenta de ahorros, incluidos los rendimientos y el bono pensional si lo hubiere.

**5.3.9 El Régimen de Transición.** Es una garantía que tiene como finalidad respetar algunos derechos a cierto grupo de trabajadores, que por estar cerca del cumplimiento de los requisitos para acceder a la pensión, se les siguen aplicando ciertos aspectos de la normatividad anterior. Es un mecanismo especial que establece la ley para regular el tránsito de una legislación a otra, respecto de los derechos que se adquieren en el transcurso del tiempo.

**5.3.10 Auxilio Funerario.** Es una prestación adicional ofrecida, independientemente de que el fallecido haya causado o no el derecho a una pensión y que el acreedor del auxilio sea o no beneficiario del afiliado o pensionado fallecido. Se encuentra establecido legalmente como una prestación económica a cargo del Sistema General de Seguridad Social a favor de la persona que demuestre haber pagado los gastos funerarios del afiliado o pensionado. Lo reconoce la administradora en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones, o del sistema de riesgos profesionales.

El valor a pagar será equivalente al último salario base de cotización o la última mesada pensional percibida, sin que este pueda ser inferior a 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a 10 veces dicho salario.

**5.3.11 Pensión Familiar o Pensión Compartida.** La Ley 1580 de 2012 estableció la pensión familiar o pensión compartida para que aquellos esposos o compañeros permanentes que individualmente no cumplen con los requisitos para acceder separadamente a su propia pensión de vejez, sumen sus semanas o capital (dependiendo del régimen) y puedan acceder a una sola pensión que se repartirá entre ellos como medio de subsistencia económica para ambos. Algunos de los requisitos son: los cónyuges o compañeros permanentes deben estar afiliados a cualquiera de los regímenes; el que esté en otro régimen deberá trasladarse al régimen del que tenga mejores condiciones de edad, semanas o capital cotizado. La pareja deberá sumar entre los dos como mínimo, el número de semanas exigidas para el reconocimiento de la pensión de vejez requeridas de manera individual. El que tenga más semanas cotizadas quedará como titular de la pensión familiar y se vinculará a una EPS como cotizante, y el otro miembro como beneficiario. El monto de la pensión familiar será de un salario mínimo, nunca superior.

**5.3.12 Beneficios Económicos Periódicos, BEP (o esquema flexible de protección para la vejez).** Mecanismo administrado por Colpensiones para las personas que no cuentan con suficientes ingresos para la vejez, como consecuencia de la informalidad de la actividad económica a la que se dedican o porque ganan menos de un salario mínimo mensual. Estas personas podrán guardar los recursos que puedan y cuando puedan, entregando el gobierno un subsidio proporcional para que estos colombianos tengan una vejez tranquila cuando dejen de trabajar. Pueden acceder a este beneficio las personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, y las que comenzaron a cotizar pero por diferentes circunstancias no cumplen con los requisitos para acceder a una pensión. No es una pensión, es un servicio social complementario para personas de escasos recursos que no tienen derecho a una pensión. Este beneficio fue creado por el Acto Legislativo 01 de 2005; y la Ley 1328 de 2009 estableció al Fondo de Solidaridad Pensional como fuente principal de financiamiento de este Sistema flexible de protección para la vejez.

**5.3.13 Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones. SAFP.** Las sociedades administradoras de fondos de pensiones, son entidades financieras constituidas como sociedades anónimas o de régimen solidario. Su objeto es la administración de un fondo de pensiones o de un fondo de cesantías y el otorgamiento de los beneficios y prestaciones establecidos en la ley. Los fondos de pensiones, conformados por el conjunto de las cuentas individuales de ahorro pensional y los que resulten de los planes alternativos de capitalización o de pensiones, así como los intereses, dividendos o cualquier otro ingreso generado por los activos que los integren, constituyen patrimonios autónomos, propiedad de los afiliados, independientes del patrimonio de la SAFP.

Taller .

Con el objeto de reconocer las características del Sistema de Pensiones y las prestaciones que garantiza, realizamos en parejas, un cuadro comparativo entre todas las pensiones y beneficios que otorga el Sistema a sus afiliados, tanto en el Régimen de Prima Media con prestación definida, como en el Régimen de Ahorro Individual.

Dicho cuadro deberá contener el nombre de la prestación, su objeto, los requisitos, cotizaciones, montos, derechos y beneficios.

Confrontarlo con el de otro equipo para verificar su correcto desarrollo.



## 7.4 Sistema General de Riesgos Laborales

**7.4.1. Objetivos.** El sistema general de riesgos laborales tiene los siguientes objetivos:

- Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, sicosociales, de saneamiento y de seguridad, que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar, frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.
- Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, derivadas de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad laboral y muerte de origen profesional.
- Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

### 5.4.2 Características

- El sistema general de riesgos laborales comprende el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos tendientes a prevenir, atender y proteger a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del sistema general de riesgos laborales.
- El sistema general de riesgos laborales es dirigido, orientado, controlado y vigilado por el Estado.
- Las entidades administradoras del sistema general de riesgos laborales tienen a su cargo la afiliación al sistema y la administración del mismo.
- Todos los empleadores deben afiliarse al sistema general de riesgos laborales.
- La afiliación de los trabajadores dependientes es obligatoria para todos los empleadores.
- El empleador que no afilie a sus trabajadores al sistema de riesgos laborales, además de las sanciones legales, será responsable de las prestaciones otorgadas.
- La selección de las entidades que administran el sistema es libre y voluntaria por parte del empleador.

- Las cotizaciones al sistema general de riesgos laborales están a cargo de los empleadores.
- La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.
- Son riesgos laborales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.
- Las pensiones de invalidez y de sustitución o sobrevivientes del sistema de riesgos laborales se reajustarán anualmente, de oficio, al primero de enero de cada año, conforme a la variación del índice de precios al consumidor total nacional, certificado por el DANE.

#### **5.4.3 Accidente de trabajo.** De acuerdo con la Ley 1562 de 2012:

Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

**5.4.4 Enfermedad laboral.** La Ley 1562 de 2012, consagra: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales.

Parágrafo 2°. Para tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.

**5.4.5 Obligaciones de Empleadores y trabajadores.** El empleador será responsable:

- Del pago de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio.
- Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y del ambiente de trabajo.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación.
- Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.
- Registrar ante el Ministerio de la Protección Social el Comité paritario de salud ocupacional, o el vigía ocupacional correspondiente.
- Facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional.
- Informar a la entidad administradora de riesgos laborales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, vinculaciones y retiros.

Son deberes de los trabajadores:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Colaborar y velar por el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores.
- Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través de de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales.
- Los pensionados por invalidez en riesgos laborales deberán mantener actualizada la información sobre domicilio, teléfono y demás datos pertinentes.

**5.4.6 Afiliación.** Deben ser afiliados al Sistema general de riesgos laborales:

a) En forma obligatoria:

1. Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo escrito o verbal y los servidores públicos; las personas

vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos, con una duración superior a un mes y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.\*

2. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son responsables conforme a la ley, del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. Para tales efectos le son aplicables todas las disposiciones legales vigentes sobre la materia para trabajadores dependientes y de igual forma le son aplicables las obligaciones en materia de salud ocupacional, incluyendo la conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (Copaso).

3. Los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.

4. Los estudiantes de todos los niveles académicos de instituciones educativas públicas o privadas que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución o cuyo entrenamiento o actividad formativa es requisito para la culminación de sus estudios, e involucra un riesgo ocupacional, de conformidad con la reglamentación que para el efecto se expida dentro del año siguiente a la publicación de la presente ley por parte de los Ministerios de Salud y Protección Social.

5. Los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio de Trabajo como de alto riesgo. El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante.

6. Los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución.

7. Los miembros activos del Subsistema Nacional de primera respuesta y el pago de la afiliación será a cargo del Ministerio del Interior, de conformidad con la normatividad pertinente.

b) En forma voluntaria:

Los trabajadores independientes y los informales, diferentes de los establecidos en el literal a) del presente artículo, podrán cotizar al Sistema de Riegos Laborales siempre y cuando coticen también al régimen contributivo en salud y de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Ministerio de Salud y Protección Social en coordinación con el Ministerio del Trabajo en la que se establecerá el valor de la cotización según el tipo de riesgo laboral al que está expuesta esta población.

Parágrafo 1°. En la reglamentación que se expida para la vinculación de estos trabajadores se adoptarán todas las obligaciones del Sistema de Riesgos Laborales que les sean aplicables y con precisión de las situaciones de tiempo, modo y lugar en que se realiza dicha prestación.

Parágrafo 2°. En la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social en coordinación con el Ministerio del Trabajo en relación con las personas a que se refiere el literal b) del presente artículo, podrá indicar que las mismas pueden afiliarse al régimen de seguridad social por intermedio de agremiaciones o asociaciones sin ánimo de lucro, por profesión, oficio o actividad, bajo la vigilancia y control del Ministerio de Salud y Protección Social.

Parágrafo 3°. Para la realización de actividades de prevención, promoción y Salud Ocupacional en general, el trabajador independiente se asimila al trabajador dependiente y la afiliación del contratista al sistema correrá por cuenta del contratante y el pago por cuenta del contratista; salvo lo estipulado en el numeral seis (6) de este mismo artículo.

**5.4.7 Cotizaciones.** Las tarifas fijadas para cada empresa se determina de acuerdo con:

- La actividad económica
- Un indicador de variación del índice de lesiones incapacitantes y de la siniestralidad de cada empresa.
- El cumplimiento de las políticas y el plan de trabajo anual del programa de salud ocupacional de la empresa elaborado con la asesoría de la administradora de riesgos profesionales correspondiente.

El monto de las cotizaciones, depende del riesgo determinado por la actividad económica de la empresa, y no podrá ser inferior al 0.348% ni superior al 8.7% de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador. Igual opera para los trabajadores independientes.

El pago de las cotizaciones al sistema general de riesgos laborales es responsabilidad de los empleadores.

**5.4.8 Prestaciones.** Todo afiliado al sistema general de riesgos laborales que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, o como consecuencia de ellos se incapacite, se invalide o muera, tendrá derecho a que este sistema le preste los servicios asistenciales y le reconozca las prestaciones económicas.

Las prestaciones médico asistenciales comprenden: Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica; servicios de hospitalización; servicios odontológicos; suministro de medicamentos; servicios auxiliares de diagnóstico

y tratamiento; prótesis u órtesis; rehabilitación física y profesional; gastos de traslado para la prestación de servicios.

Las prestaciones económicas son: Subsidio por incapacidad temporal; indemnización por incapacidad permanente parcial; pensión de invalidez; pensión de sobrevivientes y auxilio funerario.

**5.4.9 Prestaciones económicas por incapacidad.** La incapacidad generada por accidente de trabajo o enfermedad laboral, puede ser temporal o permanente parcial.

- **Incapacidad temporal:** Se considera aquello que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al sistema de riesgos laborales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. Ejemplo: una caída en la empresa, que genera una incapacidad temporal de 5 días.

El monto que debe reconocerse equivale a un subsidio correspondiente al ciento por ciento (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente al que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los períodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.

Esta prestación se reconoce hasta por 180 días, que podrán ser prorrogados hasta por otros 180 días continuos adicionales, cuando se determine esta prórroga como necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación.

Si cumplido el período previsto no se ha logrado la curación o rehabilitación del afiliado, se debe iniciar el procedimiento para determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez. Hasta que se establezca el grado de incapacidad o invalidez, la ARL continuará cancelando el subsidio por incapacidad temporal. Las prestaciones se otorgan por día calendario. La declaración de incapacidad es determinada por el médico tratante, quien debe estar adscrito a la entidad promotora de salud a través del cual se preste el servicio.

- **Incapacidad permanente parcial:** Se presenta cuando el afiliado, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento (5%), pero inferior al cincuenta por ciento (50%) de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado.

La declaración, evaluación, revisión, grado y origen de la incapacidad permanente parcial serán determinados por una comisión médica interdisciplinaria. Esta se determinará de acuerdo a la incapacidad que tenga el

trabajador para procurarse por medio de un trabajo, con sus actuales fuerzas, capacidad y formación profesional, una remuneración equivalente al salario o renta que ganaba antes del accidente o de la enfermedad.

La indemnización es proporcional al daño sufrido, en una suma no inferior a dos (2) salarios base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación. Si la patología es progresiva, se podrá volver a calificar o modificar el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral.

**5.4.10 Pensión de invalidez.** Se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral, de acuerdo con el manual único de calificación de invalidez vigente a la fecha de la calificación.

Desde el mismo día en que se defina la invalidez al afiliado, tiene derecho a las siguientes prestaciones económicas:

- Cuando la invalidez es superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al sesenta y seis por ciento (66%), tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al 60% por ciento del ingreso base de liquidación.
- Cuando la invalidez sea superior al 66%, tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del ingreso base de liquidación.
- Cuando el pensionado por invalidez requiere del auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión del 75%, se incrementará en un quince por ciento (15%).

Los pensionados por invalidez de origen profesional, deberán continuar cotizando al sistema general de seguridad social en salud.

**5.4.11 Pensión de sobrevivientes.** Si como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral sobreviene la muerte del afiliado, o muere un pensionado por riesgos laborales, tendrán derecho a la pensión de sobrevivientes las personas designadas como beneficiarios.

El monto de la pensión de sobrevivientes, será:

- Por muerte del afiliado, el 75% del salario base de liquidación.
- Por muerte del pensionado por invalidez, el 100% de lo que aquel estaba recibiendo como pensión.

**Devolución de saldos.** Cuando un afiliado al sistema general de riesgos laborales se invalide o muera como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, además de la pensión de invalidez o de sobrevivientes que deba reconocerse, se devolverán al afiliado o a sus beneficiarios:

- La totalidad del saldo abonado en su cuenta de ahorro individual, si se encuentra afiliado al régimen de ahorro individual con solidaridad (en Pensiones).
- La indemnización sustitutiva prevista en el artículo 37 de la Ley 100 de 1993, si se encuentra afiliado al régimen solidario de prima media con prestación definida.

**5.4.12 Auxilio funerario.** La persona que comprueba haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o de un pensionado por invalidez del sistema general de riesgos laborales, tendrá derecho a recibir el auxilio funerario. El valor a pagar será equivalente al último salario base de cotización o la última mesada pensional percibida, sin que este pueda ser inferior a 5 salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a 10 veces dicho salario.

**5.4.13 Entidades administradoras.** El Sistema General de Riesgos Laborales es administrado por el Seguro Social, y por las entidades aseguradoras de vida que obtengan autorización de la Superintendencia Financiera para la explotación del ramo de seguro de riesgos laborales.

En el formulario de afiliación de la empresa, la administradora de riesgos laborales (ARL), se comprometerá para con la empresa a anexar un documento en el que se especifiquen los programas y las acciones de prevención que se detecten y requieran desarrollarse a corto y mediano plazo.

Para el diseño y desarrollo del programa de salud ocupacional las empresas pueden contratar con la entidad administradora de riesgos profesionales a la cual se encuentran afiliadas, pero deben acogerse a la reglamentación establecida por el Ministerio de Salud y Protección Social y a lo proyectado por la ARL en desarrollo de la asesoría que le debe prestar gratuitamente.

**5.4.14 Servicios sociales complementarios.** La Ley 100 estableció el subsidio de vejez para los ancianos con el fin de apoyarlos económicamente con un auxilio hasta por el 50% del salario mínimo legal mensual vigente. Representado en bonos para alimentación y salud.

Son beneficiarios del programa de auxilio para ancianos indigentes quienes cumplan los siguientes requisitos:

- Ser colombiano
- Tener 65 años o más de edad.
- Residir durante los últimos 10 años en el territorio nacional.
- Carecer de rentas o ingresos suficientes para subsistir, o encontrarse en condiciones de extrema pobreza o indigencia.
- Residir o recibir atención de una institución prestadora de servicios, sin ánimo de lucro para ancianos indigentes, limitados físicos y mentales.
- No depender económicamente de persona alguna.



También pueden acceder a este programa los indígenas que tengan 50 años o más. Esta misma edad se aplicará para dementes y minusválidos.

## **Autoevaluación**

De acuerdo con el enunciado, señale una única respuesta correcta.

1. Los objetivos del Sistema de Riesgos Laborales, son entre otros:
  - a. Establecer actividades de promoción y prevención para proteger a la población trabajadora de riesgos laborales; reconocer y pagar las prestaciones derivadas de dichos riesgos.
  - b. Vigilar las entidades administradoras del sistema de riesgos laborales y el reconocimiento y pago de las prestaciones previstas en la ley.
  - c. Establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y los agentes de riesgo ocupacionales.
  - d. Fijar las prestaciones asistenciales por incapacidad temporal derivadas de la enfermedad general y la maternidad.
  
2. Es accidente de trabajo:
  - a. Un estado patológico contraído como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio donde el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
  - b. Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.
  - c. El que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada.
  - d. Todo suceso que ocurra en el trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica.
  
3. En el Sistema de Riesgos Laborales la cotización que debe pagar el empleador se determina con base en:
  - a. El cumplimiento de las políticas y el plan de trabajo del programa de salud ocupacional.
  - b. El indicador de variación del índice de lesiones incapacitantes y de la siniestralidad de cada organización.
  - c. La clase de riesgo y su valor determinado por la Administradora de riesgos profesionales.
  - d. La actividad económica; el indicador de variación del índice de lesiones incapacitantes y siniestralidad; y el cumplimiento de políticas y el plan anual del programa de salud ocupacional de la empresa elaborado con la Administradora de riesgos laborales.

4. En el Sistema de Riesgos Laborales el afiliado que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, tiene derecho a un subsidio por incapacidad temporal equivalente a:

- a. La indemnización por pérdida de capacidad laboral entre 2 y 24 veces el salario base de liquidación.
- b. Una pensión equivalente al 75% del ingreso base de liquidación.
- c. Un subsidio equivalente al 100% de su salario base de cotización, por 180 días, prorrogables por 180 días más.
- d. Un subsidio equivalente al 100% de su salario base de cotización, por 180 días.

5. Si un trabajador o un afiliado al Sistema de Riesgos Laborales sufre un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, y como consecuencia le produce una incapacidad permanente parcial, tiene derecho a recibir:

- a. Un subsidio equivalente al 100% de su salario base de cotización entre 2 y 24 meses.
- b. Una pensión de invalidez de acuerdo con la pérdida de capacidad laboral.
- c. Una indemnización en proporción al daño sufrido, en una suma no inferior a dos salarios base de liquidación ni superior a 24 veces su salario base de liquidación.
- d. Una pensión en proporción al daño sufrido.

Señale Falso (F) o Verdadero (V) según corresponda el enunciado, y justifique el enunciado Falso.

6. En el Sistema de Riesgos Laborales la cotización al sistema la realizan el empleador y el trabajador de manera conjunta y de acuerdo con lo señalado en la ley.

7. Los trabajadores asociados a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado son responsables frente a la Ley de la afiliación y el pago de los aportes al Sistema de Riesgos Laborales.

8. El Sistema de Riesgos Laborales solo reconoce a sus afiliados prestaciones económicas.

9. En el Sistema de Riesgos Laborales, el monto de la pensión de invalidez, cuando es superior al 50% e inferior al 66% corresponde al 75% del ingreso base de liquidación del afiliado.

10. El Sistema de Riesgos Laborales reconoce en caso de muerte de un afiliado o de un pensionado, la pensión de sobrevivientes a los beneficiarios descritos en la ley 100 de 1993.

## BIBLIOGRAFÍA

Cartilla de Seguridad Social y pensiones. Bogotá: Editorial Legis. 2011- 2012.

Cartilla Laboral. Bogotá: Editorial Legis. 2011- 2012.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia 1991. [En línea]. Consultado: 22, noviembre, 2011. Disponible en:  
<http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf>

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. [En línea]. Consultado: 22, noviembre, 2011. Disponible en:  
[http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html)

Ministerio de la Protección Social. Riesgos Laborales.  
<http://www.minproteccionsocial.gov.co/riesgosProfesionales/default.aspx>