

Cartilla del Trabajo

2023

Décima octava edición
actualizada y ampliada

Salario mínimo legal 2023 y auxilio de transporte 2023
Sistema de retención en la fuente sobre salarios 2023
Ley de librazas y sus implicaciones laborales
Liquidación de prestaciones sociales (casos prácticos)
Licencias obligatorias al trabajador
Estabilidad laboral reforzada
Teletrabajo, Trabajo en casa y Trabajo remoto
La parafiscalidad y las cotizaciones en salud
Contratación con cooperativas y precooperativas
Ley de riesgos laborales
Trabajadora embarazada y toda clase de contratos, trabajo nocturno
Ley del parto digno, humanizado y respetado
Trabajadores de tiempo parcial y su seguridad social
Pensión familiar y pensión especial de vejez
Protección al cesante
Notas sobre la UGPP
Decreto único reglamentario del sector trabajo
Regimen disciplinario
Nociones elementales de derecho laboral colectivo
Nueva licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante
Prima de servicios para todos los trabajadores
Protección laboral reforzada para el padre
Nuevas jornadas diurna, nocturna y flexible
Jornadas para compartir en familia
Obligación de definición de situación militar
Fueros laborales
Prácticas laborales, residencias médicas, aspectos laborales
Reglamentación de próprios
Contratistas independientes y seguridad social

Ignacio Cadavid Gómez
Eraclio Arenas Gallego



Universidad
de Medellín®
Ciencia y Libertad



Cartilla del trabajo

2023

Cartilla del trabajo

2023

Ignacio Cadavid Gómez
Eraclio Arenas Gallego

- ✓ Salario mínimo legal 2023
- ✓ Auxilio de transporte 2023
- ✓ Sistema de retención en la fuente sobre salarios 2023
- ✓ Ley de libranzas y sus implicaciones laborales
- ✓ Liquidación de prestaciones sociales (casos prácticos)
- ✓ Licencias obligatorias al trabajador
- ✓ Estabilidad laboral reforzada
- ✓ Manual de convivencia
- ✓ Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto
- ✓ La parafiscalidad y las cotizaciones en salud
- ✓ Contratación con cooperativas y precooperativas
- ✓ Ley de riesgos laborales
- ✓ Trabajadora embarazada y toda clase de contratos. Trabajo nocturno. Ley del parto digno, humanizado y respetado
- ✓ Trabajadores de tiempo parcial y su seguridad social
- ✓ Pensión familiar y pensión especial de vejez
- ✓ Protección al cesante
- ✓ Notas sobre la UGPP
- ✓ Decreto único reglamentario del sector trabajo
- ✓ Régimen disciplinario
- ✓ Nociones elementales de derecho laboral colectivo
- ✓ Salas amigas de la familia lactante
- ✓ Nueva licencia de maternidad
- ✓ Prima de servicios para todos los trabajadores
- ✓ Protección laboral reforzada para el padre
- ✓ Nuevas jornadas diurna, nocturna y flexible. Jornada máxima a partir de julio 15 de 2023
- ✓ Jornadas para compartir en familia
- ✓ Obligación de definición de situación militar
- ✓ Fueros laborales
- ✓ Prácticas laborales
- ✓ Residencias médicas: aspectos laborales
- ✓ Reglamentación de propinas
- ✓ Contratistas independientes y seguridad social
- ✓ Registro único para trabajadores extranjeros en Colombia (Rutec)
- ✓ Referencias legales y jurisprudenciales y sus enlaces
- ✓ Cotizaciones a pensiones de abril y mayo de 2020 (pandemia de la COVID-19)

Cartilla del trabajo

| | | | | | |
|------------------|------|-------------------------|------|-------------------------|------|
| Primera edición: | 2006 | Sexta edición: | 2011 | Décima cuarta edición: | 2019 |
| Reimpresión: | 2006 | Séptima edición: | 2012 | Reimpresión: | 2019 |
| Segunda edición: | 2007 | Octava edición: | 2013 | Décima quinta edición: | 2020 |
| Reimpresión: | 2007 | Novena edición: | 2014 | Décima sexta edición: | 2021 |
| Tercera edición: | 2008 | Décima edición: | 2015 | Décima séptima edición: | 2022 |
| Reimpresión: | 2008 | Undécima edición: | 2016 | Décima octava edición: | 2023 |
| Cuarta edición: | 2009 | Duodécima edición: | 2017 | | |
| Quinta edición: | 2010 | Décima tercera edición: | 2018 | | |

© Universidad de Medellín
© Ignacio Cadavid Gómez
© Eraclio Arenas Gallego

CADAVID GÓMEZ, IGNACIO

Cartilla del trabajo 2023 / Ignacio Cadavid Gómez, Eraclio Arenas Gallego ; coord. ed. Solangy Carrillo-Pineda. -- 18ª ed. -- Medellín: Universidad de Medellín ; Sello Editorial Universidad de Medellín, 2023.

698 p. ; 17 x 24 cm.

Incluye referencias bibliográficas

ISBN (impreso): 978-958-5180-44-4

ISBN (electrónico): 978-958-5180-45-1

1. CONTRATOS DE SERVICIO -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 2. CONTRATOS DE TRABAJO -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 3. DERECHO LABORAL -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 4. JORNADA DE TRABAJO -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 5. LEGISLACIÓN LABORAL -- COLOMBIA. 6. PRESTACIONES SOCIALES -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 7. SALARIOS -- ASPECTOS JURÍDICOS -- COLOMBIA. 8. SEGURIDAD SOCIAL -- LEGISLACIÓN -- COLOMBIA. 9. TRABAJO EN CASA -- LEGISLACIÓN - COLOMBIA. 1. Arenas Gallego, Eraclio. 2. Carrillo-Pineda, Solangy, coord. ed.. 2. Universidad de Medellín. Sello Editorial Universidad de Medellín.

CDD 344.86101

Catalogación bibliográfica - Universidad de Medellín. Biblioteca Eduardo Fernández Botero. Daissy Patricia Zea Mejía.

Sello Editorial Universidad de Medellín
Carrera 87 N.º 30-65. Bloque 20, piso 2.
Teléfonos: (604) 590 45 00
Correo electrónico: selloeditorial@udemedellin.edu.co
selloeditorial.udemedellin.edu.co
Medellín, Colombia

Coordinación editorial
Solangy Carrillo-Pineda

Corrección de estilo y revisión de prueba
InFolio. Corrección de Textos

Diagramación
Leonardo Sánchez Perea

Diseño de cubierta
Claudia Castrillón Álvarez

Impresión
Xpress Estudio Gráfico y Digital
Bogotá, Colombia

Tiraje: 1.500 ejemplares

La Universidad de Medellín no asume responsabilidad por la aplicación que el usuario dé al contenido de esta cartilla, la que está destinada a proveer informaciones precisas y confiables con relación a las materias en ella contenidas. Si se requiere consultoría legal, debe buscarse un abogado especializado.

Todos los derechos reservados.

Esta publicación no puede ser reproducida, ni en todo ni en parte, por ningún medio inventado o por inventarse, sin el permiso previo y por escrito de la Universidad de Medellín.

Hecho el depósito legal.

Contenido

| | |
|---|----|
| Siglas y abreviaturas..... | 25 |
| Propósito..... | 27 |
| Presentación..... | 29 |
| Capítulo 1. Consejos prácticos para la contratación laboral | 31 |
| Capítulo 2. Contrato de trabajo: elementos esenciales | 33 |
| 2.1 Relación de trabajo | 33 |
| 2.2 Presunción con trabajadores profesionales de aquellas actividades que pueden ser ejercidas liberalmente (independientemente)..... | 33 |
| 2.3 La subordinación propia del contrato de trabajo..... | 34 |
| 2.4 Contrato de trabajo – contrato realidad..... | 34 |
| 2.5. Exclusividad en el contrato de trabajo..... | 35 |
| 2.6 Ius variandi | 35 |
| 2.7 Capacidad para celebrar contrato de trabajo como trabajador | 35 |
| Capítulo 3. Concurrencia de contratos..... | 37 |
| Capítulo 4. Coexistencia de contratos..... | 39 |
| 4.1 Coexistencia de contratos y de prestaciones..... | 39 |
| 4.2 Coexistencia de contratos y seguridad social | 39 |
| 4.3 Coexistencia de contratos laborales con el mismo empleador..... | 40 |
| 4.4 Pacto de exclusividad, ¿qué es? | 40 |
| 4.5 Ejemplo de pacto de exclusividad..... | 41 |
| 4.6 Coexistencia de contrato laboral y pensión de vejez y/o invalidez | 42 |
| Capítulo 5. El trabajo dependiente debe ser remunerado..... | 43 |
| Capítulo 6. Utilidades y pérdidas de los empleadores. Participación de los trabajadores | 45 |
| Capítulo 7. Contratos de trabajo según su forma y duración..... | 47 |
| 7.1 Contratos de trabajo según su forma | 47 |
| 7.1.1 Contrato verbal | 47 |
| 7.1.2 Contrato escrito..... | 48 |
| 7.2 Contratos de trabajo según su duración | 48 |
| 7.2.1 Contrato de trabajo accidental, ocasional o transitorio | 48 |

| | | |
|--------------|--|----|
| 7.2.2 | Contrato por duración de la obra o labor determinada..... | 50 |
| 7.2.3 | Contrato a término fijo..... | 51 |
| 7.2.4 | Contrato de trabajo de duración indefinida..... | 55 |
| Capítulo 8. | Contratos de prestación de servicios y seguridad social..... | 57 |
| Capítulo 9. | Período de prueba..... | 61 |
| 9.1 | ¿Qué es el período de prueba? | 61 |
| 9.2 | ¿Se puede pactar período de prueba para los ascensos laborales y los cambios de responsabilidades? | 61 |
| 9.3 | ¿Sirve el período de prueba para apreciar las actitudes del trabajador? | 61 |
| 9.4 | ¿Debe justificarse la terminación del contrato en período de prueba?..... | 61 |
| 9.5 | ¿Cómo debe estipularse el período de prueba?..... | 61 |
| 9.6 | ¿Puede existir período de prueba en un contrato de trabajo verbal? | 62 |
| 9.7 | ¿Cuál es la duración máxima del período de prueba?..... | 62 |
| 9.8 | Período de prueba en los contratos a término fijo inferiores a un año | 62 |
| 9.9 | Período de prueba y contratos de trabajo sucesivos..... | 62 |
| 9.10 | El período de prueba y las prórrogas de contratos de trabajo a término fijo .. | 63 |
| 9.11 | Prórroga del período de prueba..... | 63 |
| 9.12 | ¿Cuál es el efecto jurídico del período de prueba?..... | 63 |
| 9.13 | ¿A favor de quién se establece el período de prueba? | 63 |
| 9.14 | Período de prueba y prestaciones sociales..... | 63 |
| 9.15 | Período de prueba y seguridad social | 64 |
| 9.16 | Período de prueba y embarazo | 64 |
| 9.17 | Período de prueba e iniciación del contrato | 64 |
| 9.18 | Afirmación de que el máximo del período de prueba es de sesenta días | 64 |
| 9.19 | El período de prueba y el trabajador incapacitado | 64 |
| 9.20 | Período de incapacidad y período de prueba..... | 64 |
| Capítulo 10. | Representantes del empleador..... | 65 |
| Capítulo 11. | Contratistas independientes, ¿quiénes son? | 67 |
| 11.1 | Responsabilidad laboral del beneficiario de la obra o los servicios del contratista independiente | 67 |
| 11.2 | Garantías que debe exigir el beneficiario de la obra o los servicios que debe prestar un contratista independiente..... | 68 |
| Capítulo 12. | Simple intermediario, ¿quién es? | 69 |
| Capítulo 13. | Representación del empleador ante autoridades administrativas del trabajo, jueces laborales y trabajadores..... | 71 |
| Capítulo 14. | Cláusulas ineficaces en el contrato de trabajo | 73 |
| Capítulo 15. | Revisión del contrato de trabajo | 75 |

| | |
|--|----|
| Capítulo 16. Sustitución de empleadores | 77 |
| 16.1 ¿Quiénes intervienen en la sustitución de empleadores? | 77 |
| 16.2 ¿Cuáles son los requisitos o presupuestos de la sustitución de empleadores? .. | 77 |
| 16.3 La solidaridad en la sustitución..... | 78 |
| 16.4 ¿Hasta dónde se extiende la responsabilidad del antiguo empleador?..... | 78 |
| 16.5 ¿Hasta dónde se extiende la responsabilidad del nuevo empleador? | 79 |
| 16.6 Caso excepcional de liquidación del auxilio de cesantía | 79 |
| 16.7 Acuerdos entre antiguo y nuevo empleador | 80 |
| 16.8 ¿Los trabajadores pierden su antigüedad con la sustitución? | 80 |
| Capítulo 17. Suspensión del contrato de trabajo | 81 |
| 17.1 Suspensión y terminación del contrato..... | 81 |
| 17.2 Causas de suspensión del contrato | 81 |
| 17.2.1 Fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución | 82 |
| 17.2.2 Muerte o inhabilidad del empleador, cuando este sea persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo | 83 |
| 17.2.3 Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por 120 días, pero por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador | 84 |
| 17.2.4 Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador | 85 |
| 17.2.5 Suspensión disciplinaria..... | 89 |
| 17.2.6 Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar | 90 |
| 17.2.7 Detención preventiva del trabajador hasta por treinta días o por arresto correccional que no exceda de ocho días y cuya causa no justifique la extinción del contrato..... | 91 |
| 17.2.8 Por huelga declarada en la forma prevista en la ley..... | 91 |
| 17.3 Efectos de la suspensión del contrato de trabajo | 92 |
| 17.4 Obligaciones surgidas con anterioridad a la suspensión | 92 |
| 17.5 Ejemplos de descuento de períodos de suspensión | 92 |
| 17.6 La suspensión del contrato y otros conceptos (prima de servicios, calzado y vestido de labor, auxilio de transporte) | 93 |
| 17.7 La enfermedad del trabajador no suspende el contrato de trabajo..... | 94 |
| 17.8 La suspensión del contrato y la seguridad social | 94 |
| 17.9 Períodos de suspensión y antigüedad | 95 |
| 17.10 Suspensión y período de prueba..... | 95 |
| Capítulo 18. Contrato de aprendizaje..... | 97 |
| 18.1 ¿Qué se entiende por contrato de aprendizaje? | 97 |

| | | |
|--------------|---|-----|
| 18.2 | Sujetos del contrato de aprendizaje..... | 97 |
| 18.3 | ¿Quiénes pueden celebrar contrato de aprendizaje?..... | 98 |
| 18.4 | Formalidades del contrato de aprendizaje | 98 |
| 18.5 | Modelo de contrato de aprendizaje..... | 98 |
| 18.6 | ¿Cuáles son las modalidades del contrato de aprendizaje? | 102 |
| 18.7 | Actividades que no constituyen contrato de aprendizaje..... | 103 |
| 18.8 | ¿Cuáles empleadores están obligados a vincular aprendices? | 104 |
| 18.9 | ¿Quiénes no están obligados a vincular aprendices? | 104 |
| 18.10 | Determinación de la cuota de aprendices..... | 105 |
| 18.11 | ¿Quién selecciona a los aprendices? | 107 |
| 18.12 | ¿Un empleador puede tener un número mayor de aprendices al que está legalmente obligado? Aprendices voluntarios (Decreto 1334 de 2018) .. | 107 |
| 18.13 | Monetización de la cuota de aprendices | 108 |
| 18.14 | ¿Qué ocurre si el empleador incumple con la cuota de aprendices?..... | 108 |
| 18.15 | ¿Qué etapas comprende el contrato de aprendizaje? | 109 |
| 18.16 | ¿Qué retribución recibe el aprendiz durante la ejecución del contrato de aprendizaje?..... | 109 |
| 18.17 | ¿Los aprendices tienen derecho a prestaciones sociales?..... | 110 |
| 18.18 | Jornada del aprendiz..... | 110 |
| 18.19 | Otras notas del contrato de aprendizaje | 111 |
| 18.20 | Causales de suspensión del contrato de aprendizaje..... | 111 |
| 18.21 | Discapacitados y contrato de aprendizaje. Reducción del número de aprendices | 111 |
| 18.22 | Contrato de aprendizaje voluntario. Preaprendizaje..... | 111 |
| 18.23 | Aprendices embarazadas y su contrato | 112 |
| 18.24 | Responsabilidad plena de la empresa patrocinadora en accidentes de trabajo por su culpa debidamente comprobada | 113 |
| 18.25 | Pago de incapacidades superiores a 180 días en contratos de aprendizaje. | 113 |
| Capítulo 19. | Trabajadores del servicio doméstico | 115 |
| 19.1 | ¿Quién es servidor doméstico?..... | 115 |
| 19.2 | Contrato del servidor doméstico..... | 115 |
| 19.3 | Salario del servidor doméstico | 115 |
| 19.4 | Seguridad social del servidor doméstico | 116 |
| 19.5 | Período de prueba del servidor doméstico | 116 |
| 19.6 | Jornada de trabajo del servidor doméstico | 116 |
| 19.7 | Vacaciones anuales del servidor doméstico | 116 |
| 19.8 | Cesantía e intereses sobre cesantía del servidor doméstico | 116 |
| 19.9 | Licencia de maternidad de las servidoras domésticas..... | 117 |
| 19.10 | Calzado y vestido de labor de los trabajadores domésticos..... | 117 |
| 19.11 | Prima de servicio del servidor doméstico | 117 |

| | |
|---|-----|
| 19.12 Afiliación a cajas de compensación del servidor doméstico | 117 |
| 19.13 Auxilio de transporte del servidor doméstico..... | 117 |
| 19.14 Servidor doméstico por días y su salario mínimo | 117 |
| Capítulo 20. Contrato de trabajo a domicilio..... | 119 |
| 20.1 La familia que ayuda en el contrato de trabajo a domicilio..... | 119 |
| 20.2 Salario mínimo, prestaciones y seguridad social del trabajador a domicilio.. | 119 |
| 20.3 ¿Constituye el teletrabajo un trabajo a domicilio?..... | 120 |
| Capítulo 21. Reglamento interno de trabajo. Procesos disciplinarios y reglamento del comité de convivencia laboral..... | 121 |
| 21.1 ¿Cómo está definido legalmente el reglamento interno de trabajo? | 121 |
| 21.2 ¿Cuál es la finalidad y efecto jurídico del reglamento interno de trabajo?. | 121 |
| 21.3 Obligados a tener reglamento interno de trabajo | 121 |
| 21.4 ¿Quién elabora el reglamento interno de trabajo?..... | 122 |
| 21.5 ¿Qué puntos debe contener el reglamento interno de trabajo?..... | 122 |
| 21.6 Modelo de reglamento interno de trabajo..... | 124 |
| 21.7 ¿Cómo se debe publicar el reglamento interno de trabajo y dónde? | 145 |
| 21.8 ¿Cuándo entra a regir el reglamento interno de trabajo? | 145 |
| 21.9 ¿Cuál es el límite de la suspensión como sanción disciplinaria y cuál es su efecto frente a los distintos conceptos que debe pagar el empleador? .. | 145 |
| 21.10 ¿En qué casos se pueden aplicar multas al trabajador y cuál es su cuantía y destinación?..... | 145 |
| 21.11 ¿Qué consecuencias deriva para el empleador el no tener reglamento interno de trabajo, estando obligado? | 146 |
| 21.12 Reglamento del comité de convivencia laboral (modelo) | 146 |
| Capítulo 22. Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo | 151 |
| 22.1 Modelo de reglamento de higiene | 151 |
| 22.2 Clases de riesgos..... | 153 |
| 22.3 Examen médico de ingreso y de egreso..... | 154 |
| 22.4 Regulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) | 154 |
| 22.5 ¿Cuándo un acto de terceros puede considerarse accidente de trabajo? | 154 |
| Capítulo 23. Pagos que el empleador hace al trabajador. Regulación de propinas | 155 |
| 23.1 Salario | 155 |
| 23.2 Prestación social | 155 |
| 23.3 Indemnizaciones | 155 |
| 23.4 Descansos obligatorios..... | 155 |
| 23.5 Licencias remuneradas..... | 155 |
| 23.6 No salariales ni prestacionales..... | 156 |
| 23.7 ¿Cuáles pagos del empleador al trabajador son salario? | 156 |

| | | |
|--------------|---|-----|
| 23.8 | ¿Existen criterios para determinar cuándo una suma o especie que da el empleador al trabajador constituye o no salario? | 156 |
| 23.9 | ¿Qué pagos al trabajador no son salario? | 156 |
| 23.10 | Modelo de pacto de prima o pago no salarial..... | 158 |
| 23.11 | Pagos extralegales no salariales. La parafiscalidad y la seguridad social .. | 158 |
| 23.12 | Salario en especie | 159 |
| 23.13 | ¿Qué son viáticos? | 159 |
| 23.14 | ¿Qué es propina? Regulación de la Ley 1935 de 2018 | 160 |
| 23.15 | Propinas aparentes | 161 |
| 23.16 | Ejercicios sobre conceptos salariales y no salariales..... | 161 |
| 23.17 | Libertad para estipular el salario y sus formas | 164 |
| 23.18 | Modalidades de salario | 164 |
| 23.19 | Salario integral | 165 |
| 23.20 | Rebaja del salario. Ajuste salarial | 166 |
| 23.21 | Jornal | 167 |
| 23.22 | Sueldo | 167 |
| 23.23 | Importancia práctica del pacto de jornal y de sueldo..... | 167 |
| 23.24 | Período de pago del salario | 167 |
| 23.25 | Pago del trabajo de horas extras y nocturno..... | 167 |
| 23.26 | Pago del salario con mercancías, fichos o vales..... | 168 |
| 23.27 | Venta de mercancías y víveres por el empleador al trabajador | 168 |
| 23.28 | Lugar y tiempo de pago del salario..... | 168 |
| 23.29 | ¿A quién se paga el salario?..... | 168 |
| 23.30 | Pago en corporaciones y bancos (o por gerencia electrónica) en cuenta del trabajador | 168 |
| 23.31 | Pago del salario sin prestación del servicio | 168 |
| 23.32 | A trabajo igual, salario igual..... | 169 |
| 23.33 | Salarios y prestaciones. Prelación de créditos | 169 |
| 23.34 | Salario mínimo | 169 |
| Capítulo 24. | Jornada de trabajo..... | 175 |
| 24.1 | Jornada ordinaria..... | 175 |
| 24.2 | Jornada extraordinaria, máxima diaria y semanal..... | 175 |
| 24.3 | ¿La jornada máxima legal siempre es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales? | 177 |
| 24.4 | Excepciones a la jornada máxima legal..... | 177 |
| 24.5 | Empleados del servicio doméstico y jornada máxima legal..... | 178 |
| 24.6 | Personas que no tienen regulada su jornada de trabajo..... | 178 |
| 24.7 | Trabajo diurno y trabajo nocturno..... | 179 |
| 24.8 | ¿Cuál es la jornada ordinaria de trabajo? | 179 |
| 24.9 | Distribución de las horas de trabajo | 180 |

| | |
|--|------------|
| 24.10 Acuerdo para descansar los sábados | 180 |
| 24.11 Jornadas de trabajo especiales | 180 |
| 24.12 Remuneración del trabajo nocturno y de horas extras..... | 182 |
| 24.13 Acuerdo de las partes para disfrutar de puentes u otros días no festivos.. | 184 |
| 24.14 Manejo de la jornada y las citas médicas..... | 184 |
| 24.15 Jornada de trabajo a partir de julio 15 de 2023..... | 184 |
| 24.16 Desconexión laboral..... | 185 |
| 24.17 Disponibilidad..... | 186 |
| Capítulo 25. Casos de liquidación de jornada de trabajo | 187 |
| Capítulo 26. Descansos obligatorios | 189 |
| 26.1 Descanso en días festivos | 189 |
| 26.2 Descanso en dominical. Flexibilidad de este descanso | 190 |
| 26.3 ¿Cómo se remunera el descanso en dominicales y festivos?..... | 190 |
| 26.4 ¿Cómo se remunera el descanso si el salario es a jornal? | 191 |
| 26.5 ¿Cómo se remunera el descanso si el salario es variable? | 191 |
| 26.6 Los trabajadores que laboran por días ¿tienen derecho a descanso dominical remunerado?..... | 192 |
| 26.7 Pérdida del derecho a la remuneración del descanso dominical..... | 192 |
| 26.8 ¿Cuándo, aun faltando el trabajador, no se pierde el derecho al descanso dominical? | 192 |
| Capítulo 27. El trabajo en dominicales y festivos..... | 193 |
| 27.1 ¿Cómo se remunera el trabajo en dominicales y festivos?..... | 194 |
| 27.2 Trabajo ocasional y habitual en dominicales | 194 |
| 27.3 Descanso compensatorio por trabajo en festivos | 196 |
| Capítulo 28. Vacaciones..... | 197 |
| 28.1 Obligados a conceder o pagar vacaciones | 197 |
| 28.2 ¿Quiénes tienen derecho a vacaciones?..... | 197 |
| 28.3 Regla general | 197 |
| 28.4 ¿Cuándo se deben conceder las vacaciones?..... | 198 |
| 28.5 El día sábado y las vacaciones | 198 |
| 28.6 ¿Cómo se remunera el disfrute de vacaciones? | 198 |
| 28.7 Interrupción de las vacaciones | 199 |
| 28.8 ¿Las vacaciones se pueden acumular? | 199 |
| 28.9 Compensación en dinero de vacaciones..... | 200 |
| 28.10 Vacaciones anticipadas (colectivas, generalmente)..... | 201 |
| Capítulo 29. Casos de liquidación de vacaciones..... | 203 |
| Capítulo 30. Protección a la maternidad..... | 205 |

| | | |
|--------------|--|-----|
| 30.1 | Licencia de maternidad | 205 |
| 30.2 | Licencia de paternidad | 208 |
| 30.3 | Descansos durante la lactancia | 210 |
| 30.4 | Protección especial frente al despido | 210 |
| 30.5 | Jornada especial de las maternas adolescentes entre quince y dieciocho años .. | 213 |
| 30.6 | Protección laboral reforzada. Situaciones que pueden presentarse con la trabajadora en estado de embarazo y sus consecuencias según las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 de la Corte Constitucional (protección constitucional y nuevo alcance de la norma legal)..... | 213 |
| 30.6.1 | Hipótesis fácticas en un contrato de trabajo a término fijo..... | 213 |
| 30.6.2 | Hipótesis fácticas en contrato de trabajo por duración de la obra. | 214 |
| 30.6.3 | Hipótesis fácticas en contrato de trabajo de duración indefinida.. | 214 |
| 30.6.4 | Caso de las cooperativas de trabajo asociado..... | 215 |
| 30.6.5 | Caso de las empresas de servicios temporales (EST) | 215 |
| 30.6.6 | Notas comunes en los casos de cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales | 215 |
| 30.7 | Notas sobre las salas amigas de la familia lactante del entorno laboral | 216 |
| 30.8 | Protección laboral reforzada para el padre | 216 |
| 30.9 | Parto digno, humanizado y respetado. | 217 |
| Capítulo 31. | Auxilio de cesantía..... | 219 |
| 31.1 | ¿Cuáles son las excepciones a la regla general? | 219 |
| 31.2 | Monto del auxilio de cesantía | 219 |
| 31.3 | ¿Cuál es el salario que se tiene en cuenta para liquidar la cesantía?..... | 220 |
| 31.4 | Elementos de la base de liquidación de cesantía | 220 |
| 31.5 | Fórmula para liquidar el auxilio de cesantía | 221 |
| 31.6 | ¿Cómo se halla el tiempo de servicio?..... | 221 |
| 31.7 | ¿Existen varios regímenes de liquidación de cesantía? | 222 |
| 31.7.1 | Régimen tradicional | 222 |
| 31.7.2 | Régimen especial de liquidación anual..... | 223 |
| 31.8 | ¿Cuándo debe recibir el trabajador el monto total y definitivo de su cesantía?..... | 224 |
| 31.9 | Anticipos o pagos parciales de cesantía | 225 |
| 31.10 | ¿Se puede llegar a perder el auxilio de cesantía? | 226 |
| 31.11 | Pago directo de cesantía a los herederos..... | 226 |
| 31.12 | Retención o no pago de cesantía e indemnización moratoria..... | 227 |
| Capítulo 32. | Casos de liquidación de cesantía | 229 |
| Capítulo 33. | Intereses a la cesantía..... | 233 |
| 33.1 | Obligados | 233 |
| 33.2 | Derecho | 233 |

| | | |
|---|--|-----|
| 33.3 | ¿Cuál es el monto de los intereses a la cesantía? | 233 |
| 33.4 | ¿Cuándo se deben liquidar estos intereses y cuál es la base para liquidarlos?..... | 233 |
| 33.5 | ¿Qué plazo tiene el empleador para pagar los intereses?..... | 234 |
| 33.6 | ¿Hay alguna sanción por el no pago de intereses? | 234 |
| 33.7 | Fórmula para liquidar los intereses a la cesantía | 234 |
| Capítulo 34. Casos de liquidación de intereses a la cesantía..... | | 237 |
| Capítulo 35. Calzado y vestido de labor..... | | 241 |
| 35.1 | Empleadores obligados a suministrar calzado y vestido de labor..... | 241 |
| 35.2 | Trabajadores beneficiados con el calzado y el vestido de labor | 241 |
| 35.3 | Fecha de entrega del calzado y del vestido de labor | 241 |
| 35.4 | Calidad del calzado y del vestido de labor | 241 |
| 35.5 | Calzado y vestido de labor como prestación convencional | 241 |
| 35.6 | Empleadores con actividad agrícola, en silvicultura, pesca, ganadería, avicultura y apicultura y la prestación de calzado y de vestido de labor .. | 242 |
| 35.7 | Uso del calzado y del vestido de labor | 242 |
| 35.8 | Prohibición de compensar en dinero el calzado y el vestido de labor..... | 242 |
| 35.9 | Indemnización moratoria por falta de pago de calzado y de vestido de labor | 242 |
| 35.10 | Reglamentación del calzado y del vestido de labor que deben suministrarse ... | 243 |
| 35.11 | Calzado y vestido de labor y causales de suspensión del contrato o incapacidad médica..... | 243 |
| Capítulo 36. Auxilio de transporte | | 245 |
| 36.1 | ¿En qué consiste el auxilio de transporte?..... | 245 |
| 36.2 | ¿Quiénes tienen derecho a percibir auxilio de transporte?..... | 245 |
| 36.3 | Obligados a pagar auxilio de transporte..... | 246 |
| 36.4 | ¿Para qué conceptos se tiene en cuenta el auxilio de transporte? | 246 |
| 36.5 | Valor del auxilio de transporte..... | 246 |
| Capítulo 37. Prima de servicios | | 249 |
| 37.1 | Obligados a pagar prima de servicios | 249 |
| 37.2 | ¿Quiénes tienen derecho a percibir prima de servicios?..... | 249 |
| 37.3 | Monto de la prima de servicios | 249 |
| 37.4 | Pago proporcional de la prima de servicios | 250 |
| 37.5 | ¿Cuál es la base salarial para pagar la prima de servicios? | 250 |
| 37.6 | ¿En qué fechas se debe pagar la prima de servicios? | 250 |
| 37.7 | Fórmula para liquidar la prima de servicios | 250 |
| Capítulo 38. Casos de liquidación de prima de servicios..... | | 251 |

| | |
|---|-----|
| Capítulo 39. Subsidio familiar | 255 |
| 39.1 Concepto..... | 255 |
| 39.2 ¿Quiénes están obligados a hacer aportes para subsidio familiar? | 255 |
| 39.3 Derecho al subsidio familiar | 255 |
| 39.4 ¿Quién paga el subsidio familiar? | 256 |
| 39.5 ¿Puede el trabajador recibir doble subsidio? | 256 |
| 39.6 ¿Es posible que los padres cobren simultáneamente el subsidio familiar por los mismos hijos? | 256 |
| 39.7 Períodos de cobertura del subsidio familiar | 256 |
| 39.8 Personas a cargo que causan el derecho al subsidio | 257 |
| 39.9 Doble cuota del subsidio familiar..... | 257 |
| 39.10 Muerte de persona a cargo..... | 257 |
| 39.11 Muerte del trabajador beneficiario..... | 258 |
| 39.12 ¿Qué beneficios tienen los desempleados? | 258 |
| 39.13 ¿Qué beneficios tienen los pensionados?..... | 258 |
| 39.14 ¿Quiénes son afiliados al régimen de subsidio familiar? | 258 |
| 39.15 Sanción por no afiliación..... | 259 |
| 39.16 Mecanismos de protección al cesante | 259 |
| 39.17 Trabajadores colombianos en el extranjero | 259 |
| 39.18 Cuota monetaria diferente por departamentos y sector | 259 |
| Capítulo 40. Modos o causas generales de terminación de trabajo. Fueros laborales | 261 |
| 40.1 La muerte del trabajador..... | 261 |
| 40.2 Por mutuo consentimiento | 262 |
| 40.3 Expiración del plazo fijo pactado | 262 |
| 40.4 Terminación de la obra o labor contratada | 263 |
| 40.5 Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento | 263 |
| 40.6 Suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días.. | 264 |
| 40.7 Por sentencia ejecutoriada | 264 |
| 40.8 Por decisión unilateral | 264 |
| 40.9 Por no regresar el trabajador después de terminar una causal de suspensión | 267 |
| 40.10 Trabajadora en embarazo y terminación del contrato con justa causa | 267 |
| 40.11 Trabajador amparado por fuero sindical y terminación del contrato con justa causa | 267 |
| 40.12 Terminación de contratos a término fijo con trabajadores aforados no requiere autorización judicial..... | 268 |
| 40.13 Contrato de obra que se extiende a labores distintas, se convierte en contrato a término indefinido | 268 |
| 40.14 Varios y distintos contratos de obra sucesivos..... | 268 |
| 40.15 Fueros laborales (protecciones especiales ante el despido sin justa causa) .. | 268 |

| | |
|---|-----|
| Capítulo 41. Terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.. | 271 |
| 41.1 Conceptos básicos | 271 |
| 41.2 Causales legales de terminación justa del contrato | 274 |
| 41.2.1 El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido | 274 |
| 41.2.2 Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo..... | 274 |
| 41.2.3 Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores | 275 |
| 41.2.4 Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas | 275 |
| 41.2.5 Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, en el desempeño de sus labores | 276 |
| 41.2.6 Cualquier violación de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos | 276 |
| 41.2.7 La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto (aún por tiempo menor si la causa de la detención amerita por sí misma la terminación)..... | 281 |
| 41.2.8 El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa | 281 |
| 41.2.9 El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador..... | 282 |
| 41.2.10 La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales o convencionales..... | 283 |
| 41.2.11 Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento..... | 283 |
| 41.2.12 La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador (entiéndase por los médicos tratantes) o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes | 283 |
| 41.2.13 La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada... | 283 |

| | |
|---|-----|
| 41.2.14 El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación (entuéndase de vejez) o invalidez estando al servicio de la empresa.. | 284 |
| 41.2.15 La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días..... | 286 |
| Capítulo 42. Justas causas que puede invocar el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo. Régimen de licencias | 291 |
| 42.1 Haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo | 291 |
| 42.2 Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de este..... | 291 |
| 42.3 Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas..... | 292 |
| 42.4 Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su salud o seguridad, y que el empleador no se allane a modificar | 292 |
| 42.5 Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador..... | 293 |
| 42.6 El incumplimiento sistemático, sin razones válidas, por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales | 293 |
| 42.7 La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el que fue contratado | 293 |
| 42.8 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del CST o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento..... | 293 |
| 42.9 Obligaciones especiales del empleador | 293 |
| 42.10 Régimen de licencias | 295 |
| 42.11 Prohibiciones especiales al empleador..... | 298 |
| 42.12 Régimen de retenciones, deducciones y embargos | 300 |
| 42.13 ¿Puede concluirse que la legislación laboral dispone una capacidad de endeudamiento máxima del 50 % con el salario del trabajador? | 303 |
| Capítulo 43. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa | 307 |
| 43.1 Concepto básico | 307 |
| 43.2 ¿Qué factores se tienen en cuenta para determinar el valor de las indemnizaciones que debe pagar el empleador?..... | 307 |
| 43.3 Indemnización en contratos de trabajo a término fijo | 308 |

| | | |
|--|---|-----|
| 43.4 | Indemnización en contratos de trabajo de obra o labor determinada | 308 |
| 43.5 | ¿La forma de liquidar la indemnización en los contratos de duración indefinida es distinta? | 309 |
| 43.5.1 | Primer régimen: Decreto 2351 de 1965..... | 309 |
| 43.5.2 | Segundo régimen: Ley 50 de 1990 | 311 |
| 43.5.3 | Tercer régimen: Ley 789 de 2002..... | 312 |
| 43.6 | Indemnización de perjuicios por daños morales ocasionados por el despido injusto..... | 314 |
| 43.7 | Casos en los que procede el reintegro o la reinstalación (figuras que no deben diferenciarse en la práctica laboral, toda vez que implican lo mismo, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 3029 de 2020)..... | 315 |
| Capítulo 44. Casos de liquidación de indemnizaciones | | 317 |
| Capítulo 45. Indemnización moratoria..... | | 321 |
| 45.1 | Indemnización por falta de pago | 321 |
| 45.2 | Indemnización moratoria actualmente vigente | 321 |
| 45.3 | Falta de acuerdo de lo adeudado al terminar el contrato y la indemnización por mora | 322 |
| 45.4 | Paz y salvos del trabajador..... | 322 |
| 45.5 | ¿La indemnización por mora es fatal? | 322 |
| 45.6 | Proporción entre lo adeudado y la indemnización moratoria | 323 |
| 45.7 | Indemnización por mora cuando el contrato termina en período de prueba... .. | 323 |
| 45.8 | Indemnización moratoria por no pago de prestaciones extralegales | 323 |
| 45.9 | Plazo para pagar prestaciones | 323 |
| 45.10 | Indemnización moratoria cuando se quedan a deber vacaciones | 324 |
| 45.11 | Concurrencia de indemnización moratoria y por terminación unilateral e injusta del contrato | 324 |
| 45.12 | Indexación laboral | 324 |
| 45.13 | Indemnización moratoria cuando se adeuda más de un período de cesantías | 324 |
| Capítulo 46. Conciliación y transacción laboral | | 325 |
| 46.1 | La transacción..... | 325 |
| 46.2 | La conciliación | 325 |
| 46.3 | ¿Qué derechos pueden ser objeto de transacción y conciliación laboral? ... | 325 |
| 46.4 | Ejemplos de algunos casos en los que es posible la transacción o la conciliación | 326 |
| 46.5 | Transacción y conciliación de cotizaciones no efectuadas al sistema de seguridad social en pensiones | 326 |
| 46.6 | Validez de la conciliación y transacción..... | 326 |
| Capítulo 47. Prescripción de obligaciones laborales..... | | 327 |

| | | |
|---|---|-----|
| 47.1 | Prescripciones especiales | 327 |
| 47.2 | Prescripción. Causación y exigibilidad. Términos de prescripción de algunos derechos | 327 |
| 47.3 | La prescripción tiene que alegarse | 330 |
| 47.4 | Interrupción de la prescripción laboral | 330 |
| 47.5 | Imprescriptibilidad de la obligación de certificar por el empleador el tiempo de servicio, la índole laboral y el salario devengado por el trabajador | 330 |
| Capítulo 48. Retención en la fuente sobre salarios y prestaciones | | 333 |
| 48.1 | No se aplica retención | 333 |
| 48.2 | Obligación de certificado de ingresos y retenciones | 333 |
| 48.3 | Tabla de retención en la fuente 2022 | 333 |
| 48.4 | Retención en la fuente para indemnizaciones por despido injustificado | 336 |
| Capítulo 49. Nociones elementales de derecho laboral colectivo | | 337 |
| 49.1 | Coexistencia de sindicatos | 337 |
| 49.2 | Personería jurídica del sindicato | 337 |
| 49.3 | Protección al derecho de asociación (en este caso, sindical) | 337 |
| 49.4 | Fuero sindical | 337 |
| 49.5 | Instrumentos de la contratación colectiva | 338 |
| 49.6 | No es posible predicar la sindicalización en las cooperativas de trabajo asociado, según concepto del Ministerio de Trabajo del 14 de agosto de 2015 | 339 |
| Capítulo 50. Funciones del Ministerio del Trabajo. Rutec | | 341 |
| 50.1 | Atribuciones del Ministerio del Trabajo | 341 |
| 50.2 | Los funcionarios del ministerio no resuelven conflictos que son competencia del juez laboral | 342 |
| 50.3 | Trámites ante el Ministerio del Trabajo | 342 |
| 50.4 | Silencio administrativo positivo en resolución de recursos sobre sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo | 342 |
| 50.5 | Relación de trámites ante el Ministerio del Trabajo | 342 |
| 50.6 | Formatos de solicitud y autorización para el trabajo de menores (según Resolución 2070 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social) | 347 |
| 50.7 | Rutec, Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia. Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018 del Ministerio del Trabajo | 352 |
| Capítulo 51. Nociones sobre Sistema de Seguridad Social Integral. Pensión familiar. Trabajadores de tiempo parcial. Pensión especial de vejez. Auxilio funerario | | 355 |
| 51.1 | ¿Qué principios fundamentan el Sistema de Seguridad Social Integral? ... | 355 |
| 51.2 | ¿Cuál es el objeto del Sistema de Seguridad Social Integral? | 356 |
| 51.3 | ¿El servicio público de seguridad social está calificado como esencial? | 356 |
| 51.4 | Conformación del Sistema de Seguridad Social Integral | 357 |

| | | |
|---|---|-----|
| 51.5 | Cuotas moderadoras y copagos de 2023 | 369 |
| 51.6 | Trabajadores de tiempo parcial y seguridad social (Decreto 2616 de 2013) ... | 371 |
| 51.7 | Pensión especial de vejez | 372 |
| 51.8 | Auxilio funerario | 372 |
| Capítulo 52. Casos de liquidación de cotizaciones a seguridad social..... | | 373 |
| Capítulo 53. Aportes parafiscales..... | | 375 |
| Capítulo 54. Empresas de servicios temporales | | 379 |
| 54.1 | Objeto de las empresas de servicios temporales..... | 379 |
| 54.2 | ¿Qué clase de trabajadores vinculan las empresas de servicios temporales y cómo se diferencian?..... | 379 |
| 54.3 | Usuarios del servicio..... | 379 |
| 54.4 | ¿Las empresas de servicios temporales son simples intermediarios, representantes del empleador o verdaderos empleadores?..... | 380 |
| 54.5 | ¿Qué organismo autoriza su funcionamiento y quién ejerce su control y vigilancia?..... | 380 |
| 54.6 | ¿En qué casos los usuarios pueden contratar con las empresas de servicios temporales?..... | 380 |
| 54.7 | ¿A quiénes no pueden prestar sus servicios las empresas de servicios temporales?..... | 381 |
| 54.8 | ¿Qué modalidad de contrato de trabajo podrían celebrar las empresas de servicios temporales con sus trabajadores?..... | 381 |
| 54.9 | ¿Qué garantías laborales tienen los trabajadores en misión?..... | 381 |
| 54.10 | ¿Quién responde por la seguridad social de los trabajadores de las empresas de servicios temporales?..... | 381 |
| 54.11 | Respaldo de los derechos mínimos de los trabajadores de las empresas de servicios temporales..... | 382 |
| 54.12 | ¿Quiénes no pueden ejercer la actividad propia de las empresas de servicios temporales?..... | 383 |
| 54.13 | Las empresas de servicios temporales y su responsabilidad por derechos de los trabajadores en misión. Infortunio profesional..... | 383 |
| 54.14 | Indemnización moratoria por mal uso de la empresa de servicios temporales..... | 383 |
| 54.15 | Funcionamiento de sucursales de la EST | 383 |
| Capítulo 55. Trabajadores de la construcción | | 385 |
| 55.1 | Obras o actividades de construcción | 385 |
| 55.2 | Suspensión del trabajo por lluvia | 385 |
| 55.3 | Liquidación del auxilio de cesantía | 385 |
| 55.4 | Caso de liquidación para trabajadores de la construcción..... | 385 |
| 55.5 | Seguridad social y subsidio familiar..... | 386 |

| | |
|--|-----|
| Capítulo 56. Liquidación de trabajadores que laboran por días. Trabajo por horas (Decreto 1174 de 2020) | 387 |
| Capítulo 57. Acoso laboral (Ley 1010 de 2006) | 391 |
| 57.1 Antecedentes legales | 391 |
| 57.2 Objeto de la ley | 391 |
| 57.3 Bienes jurídicos protegidos | 391 |
| 57.4 No se aplica esta normatividad | 391 |
| 57.5 Modalidades del acoso | 392 |
| 57.6 Conductas atenuantes y agravantes | 392 |
| 57.7 Sujetos activos del acoso | 392 |
| 57.8 Sujetos pasivos del acoso | 393 |
| 57.9 Partícipes del acoso | 393 |
| 57.10 Ejemplos de conductas que constituyen acoso | 393 |
| 57.11 ¿Un acto hostil puede generar acoso? | 393 |
| 57.12 ¿Conductas privadas pueden generar acoso? | 393 |
| 57.13 ¿Qué conductas no constituyen acoso? | 393 |
| 57.14 Medidas preventivas y correctivas del acoso | 393 |
| 57.15 Denuncia del acoso | 394 |
| 57.16 Adaptación del reglamento de trabajo | 394 |
| 57.17 Tratamiento sancionatorio del acoso | 394 |
| 57.18 Garantías contra actitudes retaliatorias | 394 |
| 57.19 Temeridad de la queja de acoso | 395 |
| 57.20 Caducidad | 395 |
| Capítulo 58. Protección laboral a las víctimas del secuestro | 397 |
| 58.1 ¿Qué se entiende por secuestrado y víctima de secuestro? | 397 |
| 58.2 ¿Qué se entiende por familia o núcleo familiar? | 397 |
| 58.3 Legitimados para ejercer la curaduría de bienes | 398 |
| 58.4 Certificación judicial | 398 |
| 58.5 ¿Qué es el Conase? | 399 |
| 58.6 Registro único de beneficiarios | 399 |
| 58.7 ¿Cómo se accede a los instrumentos de protección establecidos en la ley?. | 399 |
| 58.8 Pago de salarios, honorarios y prestaciones sociales del secuestrado | 399 |
| 58.9 ¿Hasta cuándo se hacen los pagos del secuestrado? | 400 |
| 58.10 ¿Cuál es el monto del salario pagado? | 401 |
| 58.11 ¿A quién corresponde efectuar los pagos del secuestrado? | 401 |
| 58.12 Seguridad social del secuestrado | 401 |
| 58.13 Destinación de los pagos del secuestrado | 402 |
| 58.14 Miembros de la Fuerza Pública | 402 |

| | |
|---|-----|
| 58.15 Estabilidad laboral del secuestrado | 402 |
| 58.16 Seguro colectivo | 402 |
| Capítulo 59. Empleadores sin ánimo de lucro. Aplicación del derecho laboral y la seguridad social | 403 |
| Capítulo 60. Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto | 407 |
| 60.1 ¿Qué es el teletrabajo? Diferencia con el trabajo en casa | 407 |
| 60.2 ¿A quién se considera teletrabajador?..... | 407 |
| 60.3 Clases de teletrabajadores | 407 |
| 60.4 ¿Está obligado el empleador a informar sobre la contratación de teletrabajadores? | 407 |
| 60.5 Características del teletrabajo..... | 408 |
| 60.6 Obligaciones del Gobierno Nacional | 410 |
| 60.7 ¿Qué componentes debe tener en cuenta la política pública de fomento al teletrabajo?..... | 410 |
| 60.8 Red Nacional de Fomento al Teletrabajo..... | 411 |
| 60.9 El Decreto 884 de 2012 que reglamenta la Ley 1221 de 2008 | 411 |
| 60.10 Trabajo en casa | 412 |
| 60.11 Trabajo remoto..... | 415 |
| Capítulo 61. Ley 1429 de 2010, para la formalización y generación de empleo (Ley del primer empleo). Simplificación de trámites laborales..... | 421 |
| Capítulo 62. Empleo de emergencia..... | 423 |
| Capítulo 63. Antidiscriminación laboral de la mujer..... | 425 |
| Capítulo 64. Pago de incapacidades (auxilios monetarios por enfermedad). Obligaciones laborales durante la incapacidad. Incapacidades y pagos de seguridad social y parafiscales | 427 |
| Capítulo 65. Libranzas y descuentos directos | 431 |
| Capítulo 66. Notas sobre la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)..... | 435 |
| Capítulo 67. Medidas de protección a la familia. Adecuación de horarios laborales para atender deberes de protección y acompañamiento. Posibilidad de horarios flexibles. Jornadas para compartir en familia..... | 439 |
| Capítulo 68. Obligación del empleador de exigir al trabajador la comprobación de la definición de su situación militar | 441 |
| Capítulo 69. Regulación de prácticas laborales. Se reconocen como experiencia profesional (Ley 2043 de 2020)..... | 443 |
| Capítulo 70. Residencias médicas. Aspectos laborales. Ley 1917 de 2018 | 445 |

| | |
|---|-----|
| Capítulo 71. Norma transitoria sobre cotizaciones a seguridad social en pensiones expedida con motivo de la emergencia sanitaria, económica y social provocada por la pandemia de la COVID-19 | 447 |
| 71.1 Disminución temporal del porcentaje de cotización al sistema pensional (facultativo del empleador)..... | 447 |
| Capítulo 72. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015) | 449 |
| 72.1 Generalidades | 449 |
| 72.2 Temas que trata | 449 |
| 72.3 Derogatoria y vigencia | 451 |
| 72.4 Modificaciones | 451 |
| Capítulo 73. Obligaciones laborales con base en el salario mínimo legal y auxilio de transporte 2023 | 455 |
| Capítulo 74. Referencias legales y jurisprudenciales | 457 |
| Decretos..... | 457 |
| Leyes..... | 466 |
| Sentencias de la Corte Constitucional y temas tratados..... | 473 |
| Sentencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (fechas y temas tratados)..... | 478 |
| Conceptos del Ministerio de la Protección Social | 483 |
| Conceptos de la Superintendencia de Salud | 483 |
| Conceptos y resoluciones de la DIAN..... | 484 |
| Resoluciones de los Ministerios de la Protección Social y del Trabajo | 484 |
| Sentencias del Consejo de Estado, Sección Segunda..... | 485 |
| Conceptos del Ministerio de Salud..... | 485 |
| Acuerdos del SENA..... | 486 |
| Acuerdos del Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud..... | 486 |
| Acuerdos del Consejo Directivo de la UGPP..... | 486 |
| Ministerio del Trabajo | 487 |
| Publicaciones de la ANDI | 490 |
| Referencias complementarias | 490 |
| Conceptos del Ministerio de Salud..... | 493 |
| Índice temático | 495 |
| Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo..... | 503 |
| Calendario laboral 2023 | 697 |

Lista de tablas

| | | |
|-----------|---|-----|
| Tabla 1. | Empresas obligadas a tener reglamento interno de trabajo..... | 122 |
| Tabla 2. | Salario mínimo legal 1990-2023 | 171 |
| Tabla 3. | Comparativo de recargos | 182 |
| Tabla 4. | Constantes para la liquidación de jornadas de trabajo con recargos | 183 |
| Tabla 5. | Relación de días festivos | 189 |
| Tabla 6. | Valor del subsidio de transporte en Colombia y decretos reglamentarios 1997-2023 | 246 |
| Tabla 7. | Retención en la fuente para ingresos laborales gravados..... | 334 |
| Tabla 8. | Relación de trámites ante el Ministerio del Trabajo | 343 |
| Tabla 9. | Distribución de la cotización para pensiones 2023..... | 360 |
| Tabla 10. | Aportes al Fondo de Solidaridad Pensional | 360 |
| Tabla 11. | Relación de cuotas moderadoras y copagos | 370 |
| Tabla 12. | Cotización a la seguridad social de trabajadores de tiempo parcial..... | 371 |
| Tabla 13. | Casos de liquidación de cotizaciones a seguridad social..... | 373 |
| Tabla 14. | Ejemplos de liquidación de aportes parafiscales | 376 |
| Tabla 15. | Plazos para pagar la autoliquidación y el pago de aportes a los subsistemas de protección social | 376 |
| Tabla 16. | Obligaciones laborales 2023 | 455 |

Siglas y abreviaturas

| | |
|--------------|--|
| Adres | Administradora de los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (Ley 1753 de 2016, suprime el Fosyga). |
| ARL | Administradora de riesgos laborales. |
| BEPS | Beneficios económicos periódicos. |
| CP | Constitución Política. |
| Copasst | Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| CPCPLS | Comité Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales. |
| CSJ | Corte Suprema de Justicia. |
| CST | Código Sustantivo del Trabajo. |
| Colpensiones | Administradora Colombiana de Pensiones. |
| EOC | Entidades obligadas a compensar. |
| EPS | Entidad promotora de salud. |
| EST | Empresa de servicios temporales. |
| Fosyga | Fondo de Solidaridad y Garantía. |
| FSP | Fondo de Solidaridad Pensional. |
| HED | Hora extra diurna. |
| HEDD | Hora extra dominical diurna. |
| HEDN | Hora extra dominical nocturna. |
| HOD | Hora ordinaria diurna. |
| HODD | Hora ordinaria dominical diurna. |
| HODN | Hora ordinaria dominical nocturna. |
| HON | Hora ordinaria nocturna. |
| IBC | Ingreso base de cotización. |
| IBL | Ingreso base de liquidación. |
| ICBF | Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. |

| | |
|--------|---|
| IES | Institución de educación superior. |
| IPC | Índice de precios al consumidor. |
| IPS | Institución prestadora del servicio de salud. |
| M. P. | Magistrado ponente. |
| PAEF | Programa de apoyo al empleo formal. |
| PAP | Programa de apoyo para el pago de la prima de servicios. |
| PILA | Planilla integrada de liquidación de aportes. |
| POS | Plan de beneficios (antiguo Plan Obligatorio de Salud). |
| RIT | Reglamento interno de trabajo. |
| Rutec | Registro único para trabajadores extranjeros en Colombia. |
| SAFPC | Sociedad administradora de fondos de pensiones y cesantías. |
| SENA | Servicio Nacional de Aprendizaje. |
| SFCH | Sistema de formación de capital humano. |
| Sisbén | Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales. |
| SL | Sala Laboral. |
| SMLDV | Salario mínimo legal diario vigente. |
| SMLMV | Salario mínimo legal mensual vigente. |
| SG-SST | Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| SPE | Servicio público de empleo. |
| SST | Seguridad y salud en el trabajo. |
| TIC | Tecnologías de la información y de la comunicación. |
| UGPP | Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (también Unidad de Pensiones y Parafiscales). |
| UPC | Unidad de pago por capitación (cabeza). |
| UVT | Unidad de valor tributario. |

Propósito

Para anticiparnos a los críticos de oficio, precisamos que la *Cartilla del trabajo* no tiene pretensiones científicas. Apenas si constituye, y ojalá se logre, un instrumento pedagógico y de orientación elemental y simple para estudiantes, empleadores y trabajadores que deseen conocer lo básico de nuestra legislación laboral y sus instituciones. Así, en ella los temas complejos se simplifican para su mejor comprensión.

La cartilla no pretende, tampoco, presentar posiciones doctrinales inflexibles, más bien quiere acercar el conocimiento de las posiciones unificadas y de las varias y diversas.

Finalmente, si logramos poner el conocimiento de la normatividad, de sus alcances prácticos y de su desarrollo al alcance del iniciado en el derecho laboral, así como del pequeño y mediano empresario y del trabajador —que usualmente no cuentan con asesoría legal permanente—, sentiremos que hemos cumplido nuestro propósito.

Creemos, por su acogida, que la tarea se ha cumplido debidamente durante dieciocho años. Esa, nuestra gratificación.

Los autores.

Presentación

Grato es recordar a los maestros Ignacio Cadavid Gómez y Eraclio Arenas Gallego, amigos y compañeros en la docencia por varios años dictando la cátedra de Derecho Laboral Individual y Seguridad Social en la prestigiosa Universidad de Medellín. Gustosamente, con un breve, pero sincero discurso, voy a referirme a la obra titulada *Cartilla del trabajo*, que en buena hora han escrito como fruto de sus investigaciones y enseñanzas, tanto en las aulas de la Universidad como en los estrados judiciales.

Como los alquimistas, que durante siglos trabajaron en la búsqueda de la piedra filosofal que les permitiera transformar los distintos metales en oro puro, estos juristas han trasegado los caminos que les brinda la legislación laboral, buscando moldear y dar solidez al trabajo que, con la dignidad, es fundamento imprescindible del Estado social de derecho y teatro de presentación de diversos derechos fundamentales que le dan protección y seguridad al hombre y a la mujer trabajadores.

Por ello, al leer con detenimiento cada uno de los títulos y subtítulos en que está dividida la obra, fácilmente sale a flote la superación con creces del propósito que se fijaron y, aunque respetando su modestia, cuando afirman que se trata de una cartilla de "orientación elemental" propia para estudiantes, trabajadores y empleadores, fácilmente se descubre que, igualmente, quien se considere un especialista del derecho laboral, deberá leerla, con la seguridad de que al final quedará convencido de la realidad de sus enseñanzas.

Encontrarán los estudiosos, a lo largo de tan meritorio trabajo, una doctrina seria y de fondo del derecho individual y un comienzo para el estudio de la seguridad social, así como también una clara hermenéutica jurídica y una acertada argumentación en la que se encuentran imbricadas la ley laboral y la constitucional, con claro seguimiento de la moderna interpretación jurisprudencial, orientadora del nuevo derecho a aplicar y dirigida a la consolidación de los derechos individuales. Eso sí, los autores toman ventaja de sus propias posiciones y aportan al debate científico especializado la particular concepción del sistema normativo jurídico laboral, que conduzca hacia un derecho social estable y digno cimiento de su tutela efectiva.

Es indudable, como así lo expresan los doctores Cadavid y Arenas, que el libro es portador de un sencillo y pedagógico instrumento, sin nada de complejidades como a veces se suele usar en este tipo de literatura, todo lo cual hace

que su consulta y puesta en práctica por el lector y administrador de justicia haga afable su comprensión y definición de los asuntos sometidos a su consideración.

Su contenido demuestra la profundidad en el conocimiento de la especialidad y la capacidad jurídica con que cuentan los autores, reflejando con sutileza no solo el dominio teórico de los temas, sino también la práctica de muchos años en el ejercicio profesional. Para un laboralista, así no esté muy habituado a frecuentar a los mejores doctrinantes o teóricos de las normas y de la argumentación jurídica, las líneas que se deslizan por la cartilla constituyen una verdadera novedad, que como un buril puede penetrar hasta desentrañar el alma de las controversias jurídicas más apasionadas, como bien se aprecia.

El lenguaje empleado al escribir esta edición lleva al estudioso del derecho laboral al claro entendimiento de figuras como la subordinación jurídica y su importancia frente a los contratos de prestación de servicios, las formas de contratación, la representación, la sustitución de empleadores, los modos y causales de terminación del contrato, los derechos prestacionales e indemnizatorios y su liquidación, entre otros, que, a no dudarlo, han sido materia de discusiones interminables en los diversos foros. Ahora, los autores de esta *Cartilla del trabajo*, le asignan un justo sitio a las diferentes teorías que se encuentran en los disímiles tratados de los doctrinantes, dentro del marco de una sana dialéctica propia del Estado social de derecho.

Finalmente, no quiero dejar pasar esta oportunidad sin agradecer a mis amigos, sus autores, por darme la oportunidad de expresar la admiración que les tributo por ese brillante actuar en el camino de la vida profesional, en la que han alternado lo académico con el litigio, lo que los distingue como destacados juristas cuyas cualidades van a contribuir en la formación del estudiante y a perfeccionar la cultura jurídica de todo aquel que tenga la oportunidad de seguir sus pasos, un poco de lo cual podrán deducir al leer la *Cartilla del trabajo* que, sin hesitación alguna, constituye un texto de gran valor intelectual y de atractiva consulta para todos, complementada con oportunas referencias legales y jurisprudenciales, con sus correspondientes enlaces.

Dieciocho años después, este escrito tiene plena vigencia y ahora, 2023, simplemente debemos resaltar sus destacados logros.

Luis Javier Osorio López
Exmagistrado de la Sala de Casación Laboral
Corte Suprema de Justicia

CAPÍTULO 1

Consejos prácticos para la contratación laboral

- Diseñar un proceso de selección para escoger a los mejores en la actividad que se requiera.
- Procurar que la contratación obedezca a una verdadera necesidad y que el cargo esté en la planta previamente adoptada.
- Cuidar que el candidato tenga las condiciones requeridas para el cargo (se conoce por perfiles previamente trazados, entrevistas y exámenes de competencia). Debe tenerse en cuenta que el período de prueba posibilita la observación de estas condiciones.
- Estudiar la hoja de vida y las referencias del candidato.
- El examen médico de ingreso se debe realizar para determinar la aptitud física y mental del trabajador para el oficio que desempeñará y las condiciones ambientales. No debe olvidarse que los resultados de dicho examen son estrictamente confidenciales y gozan de reserva legal.
- Determinar la modalidad contractual que se requiere: de duración indefinida, a término fijo, por duración de la obra, ocasional, accidental o transitoria.
- Realizar la firma del contrato de trabajo en el que se determinen claramente, entre otros aspectos, el salario (su forma), la jornada, las obligaciones, las funciones, las faltas graves y sus consecuencias, las cláusulas especiales, los conceptos no salariales —pagos extralegales que quieran pactarse así— (artículo 15 de la Ley 50 de 1990).
- Verificar la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social (a la EPS que escoja el trabajador, al sistema de pensiones —Colpensiones o fondo— que escoja el trabajador, a la ARL a la que esté afiliado el empleador).
- Debe recordarse que en el sistema de riesgos laborales, la cobertura se inicia al día siguiente después de la afiliación. Regularmente la ARL exige para la afiliación del trabajador la previa afiliación a la EPS (toda vez que es ella la que presta toda la atención en salud).
- Hacer la afiliación a la caja de compensación familiar (a la que esté afiliado el empleador).

- Realizar el informe para la elaboración de nómina que contenga al menos: salario, períodos de pago, pagos extralegales, retención en la fuente (si procede).
- Elaborar hoja de vida del trabajador: nombre, lugar y fecha de nacimiento, núcleo familiar, personas a su cargo, beneficiarios de la seguridad social, lugar de residencia, teléfono y/o correo electrónico en el que recibirá notificaciones, entre otros. En la citada hoja de vida, se deben incluir los datos básicos del trabajador y las variaciones en ellos, tales como: estado civil, cargo, salario, jornada, beneficios, modificaciones contractuales, pagos no salariales, vacaciones disfrutadas y compensadas, certificados de ingresos y retenciones.
- Tener en cuenta que mediante la Resolución 2346 de julio 11 de 2007 del entonces Ministerio de la Protección Social, se revivió el examen médico de ingreso (ver más adelante, en el numeral 22.3) y así debe entenderse. Valga decir que está prohibida la exigencia del examen de VIH (SIDA), que llevaría a la discriminación laboral, y el de embarazo porque violaría la intimidad, el libre desarrollo de la personalidad, el derecho al trabajo y podría servir como instrumento de discriminación laboral.
- Recordar que, según el artículo 42 de la Ley 1861 de 2017, el trabajador deberá acreditar la definición de su situación militar. No puede exigírsele la presentación de tarjeta militar.
- Tener en cuenta que quienes no hayan definido la situación militar tendrán un plazo de dieciocho meses, contados a partir de la fecha de su vinculación laboral, para definirla. Debe advertirse a los trabajadores que la misma ley en su artículo 12 contempla las causales de exoneración del servicio militar obligatorio. Cuando el empleador incumpla con esta obligación, puede ser multado por las autoridades de reclutamiento del ejército, según el artículo 50 de la citada ley.
- Tratándose de la contratación de trabajadores extranjeros, debe cumplirse con lo dispuesto en la Resolución 4386 de 2018 del Ministerio del Trabajo que crea el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (Rutec).
- Tener en cuenta que una persona pensionada por vejez o invalidez puede ser contratada laboralmente. Sentencia T-340 de 2017 C. S. de J., entre otras.
- El contrato de trabajo puede ser firmado electrónicamente por las partes. Dicha firma debe cumplir con los requisitos del decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.1.1.13 (consultar al final de esta obra).
- Recomendación importante: conservar la información laboral de los trabajadores indefinidamente, asegurando que será veraz, cierta, clara, precisa y completa. C. S. de J. Sala Laboral, Auto A.L. 11982022 (50632) febrero 23 de 2022 M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez.

CAPÍTULO 2

Contrato de trabajo: elementos esenciales

De acuerdo con los artículos 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST):

Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural o física (y el trabajador siempre tendrá que serlo) se obliga a prestar un servicio personal (indelegable, por sí misma) a otra persona (natural o jurídica: Diego, Jacinto, José o La Naranja Ltda.), bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (que en cualquiera de sus formas será salario).

Son, pues, sus elementos esenciales, la prestación personal del servicio, la subordinación o dependencia y el salario.

2.1 Relación de trabajo

Es la simple prestación de servicios, de la que surgen derechos y obligaciones para quien los recibe y los presta. Se presume, según el artículo 24 del CST, que esa relación está regida por un contrato de trabajo.

Para reclamar por sus servicios, el trabajador no necesita demostrar que está o estaba subordinado. La subordinación, en consecuencia, también se presume y es el beneficiario del servicio quien debe demostrar (para desvirtuar la presunción) que el trabajo fue desarrollado con autonomía e independencia.

La presunción de contrato es ventaja probatoria para el trabajador, que solo tiene que demostrar el servicio. No tiene que demostrar la subordinación y, por ello, se entiende que estamos en presencia de un contrato realidad.

2.2 Presunción con trabajadores profesionales de aquellas actividades que pueden ser ejercidas liberalmente (independientemente)

La Ley 50 de 1990 había exceptuado en el artículo 24 del CST la actividad de estos profesionales y de personas que prestan servicios en desarrollo de contratos civiles o comerciales. A ellos les exigía probar la subordinación (vale decir que no operaba la presunción de ella). La Corte Constitucional, en Sentencia C-665 de 1998, declaró inexecutable la excepción por ser violatoria del principio de igualdad. Ello no quiere decir que estén asimiladas las relaciones civiles y comerciales con las laborales, ni que no puedan existir verdaderamente las primeras si el servicio se presta en forma no subordinada.

2.3 La subordinación propia del contrato de trabajo

Se encuentra en la facultad que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, señalarle el modo, tiempo y cantidad de trabajo, imponerle reglamentos y horarios.

La Sentencia SL 5584 de 2017 de la Corte Suprema de Justicia, señala que el simple sometimiento del asalariado a estar disponible y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar por dicho tiempo, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea. Ello se afirma por cuanto no puede desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debe estar presto al llamado de su empleador y a atender tareas relacionadas con los servicios prestados. No queda duda de la obligación de remunerar en este preciso caso.

No obstante lo anterior, en nuestro medio, se ha denominado pragmáticamente disponibilidad al hecho de que el trabajador pueda ser llamado a prestar servicios en cualquier momento (un mesero, un mensajero, un acompañante de cortejo fúnebre, etc.), y si este no puede por cualquier motivo, no se le remunera, ni acarrea para él ninguna consecuencia negativa. Consideramos que esto es perfectamente posible, toda vez que, en el fondo, la disponibilidad se predica para el trabajador y no aparece como una obligación ineludible la prestación del servicio, quedando abierta la posibilidad de que dicho trabajador llamado invoque actividades de tipo personal o familiar para no poder atender el requerimiento de su empleador.

Entendiendo la subordinación como elemento diferencial de un contrato civil y uno laboral, encontramos que un contador, por ejemplo, será trabajador de la empresa si recibe órdenes del empleador, las cumple, se le somete a reglamentos y a horarios, se le llama la atención y hasta se le suspende. Se podrá entender que ese contador está vinculado por contrato civil de prestación de servicios profesionales cuando desempeña su labor de manera diferente, por ejemplo: recoge los documentos de la información, trabaja en su propia oficina, no recibe órdenes del beneficiario del servicio, labora en horarios que él mismo diseña y simplemente reporta su trabajo y lo entrega según lo convenido. Obsérvese en el ejemplo su autonomía e independencia en la prestación del servicio.

2.4 Contrato de trabajo – contrato realidad

La primacía de la realidad es uno de los principios fundamentales del derecho del trabajo. En caso de discordancia entre documentos o acuerdos y lo que ocurre en la práctica, debe darse preferencia a lo que verdaderamente sucede.

Los documentos contractuales laborales, aunque elaborados de buena fe, no aplicarán ante los datos que ofrece la realidad de la relación jurídica analizada, si dicha realidad es diferente a lo escrito.

No debe olvidarse que el contrato de trabajo no deja de serlo por el nombre que se le dé y que todo servicio personal se presume regulado por un contrato de trabajo. Obviamente esta es una presunción legal que admite prueba en contrario.

2.5 Exclusividad en el contrato de trabajo

No constituye un elemento de él, pero puede pactarse expresamente durante su vigencia. Se ha considerado que, para su validez, requiere de pacto escrito y que su incumplimiento cause perjuicios al empleador. Si la actividad del trabajador en otro contrato es en diferente labor, por fuera del horario del primero y no ocasiona perjuicios al empleador, esa exclusividad pactada no puede argumentarse como justa causa para terminar el contrato (ver numerales 4.4 y 4.5 de esta obra).

2.6 Ius variandi

Es una facultad del empleador que se deriva de la subordinación jurídica específica del trabajador. Con fundamento en ella, el empleador puede impartir órdenes al trabajador, señalarle modo, tiempo y lugar del servicio y variarle esas condiciones, sin que afecte su honor, su dignidad y sus derechos mínimos. Puede ejercerse con razones objetivas y proporcionalidad.

2.7 Capacidad para celebrar contrato de trabajo como trabajador

La tiene toda persona que haya cumplido dieciocho años de edad. Los menores necesitan autorización escrita del Ministerio del Trabajo o del alcalde del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales. Una vez autorizado, el menor queda facultado para recibir salarios y prestaciones.

CAPÍTULO 3

Concurrencia de contratos

De acuerdo con el artículo 25 del CST, el contrato de trabajo puede presentarse involucrado con otro u otros de distinta naturaleza celebrados entre las mismas personas, y no por ello pierde su esencia, todo lo contrario, la conserva, y a ese contrato le son aplicables las normas laborales. Al otro u otros que concurren se les aplican las normas que les sean propias. Por ejemplos, entre las mismas personas se celebran un contrato laboral y un contrato de arrendamiento. El empleador arrienda a su trabajador un bien inmueble (un apartamento para que viva). Concurren contrato laboral y contrato de arrendamiento. Cada uno conserva su esencia. Uno no incide en el otro. Si, por ejemplo, el arrendatario (trabajador) no paga el canon de arriendo, el arrendador (empleador) no puede suspenderlo disciplinariamente y, mucho menos, terminar el contrato de trabajo. Los contratos son independientes.

Otro ejemplo de concurrencia que se presenta usualmente es el del gerente, representante legal de la empresa, con quien se tiene un contrato de mandato y un contrato de trabajo. La ejecución, terminación y consecuencias de uno y de otro son diferentes.

CAPÍTULO 4

Coexistencia de contratos

De acuerdo con el artículo 26 del CST un mismo trabajador puede celebrar contrato de trabajo con varios empleadores, siempre que no haya pactado exclusividad a favor de uno de ellos.

En los tiempos que corren, en los que se multiplican las necesidades y son cortos los ingresos laborales, se presenta con frecuencia la multiplicidad de vinculaciones, y ello es posible laboralmente. Observamos entonces trabajadores que laboran dos medios tiempos o por horas con varios empleadores o jornada y media (una jornada completa con un empleador y media con otro), por ejemplo.

Obviamente que la coexistencia no puede ser simultánea en el tiempo, debe ser sucesiva. El trabajador no puede comprometer, en los distintos contratos, un mismo horario (total o parcialmente) pues estaría incumpliendo la obligación de servicio con los empleadores. Ante este hecho todos ellos podrían llegar a dar por terminado el contrato, no por la coexistencia misma, sino por el incumplimiento de sus obligaciones de servicio dentro del horario pactado.

4.1 Coexistencia de contratos y de prestaciones

Cuando coexisten contratos de trabajo hay coexistencia de prestaciones, es decir que si un trabajador tiene tres empleadores, cada uno de ellos deberá pagarle el salario pactado (obviamente) y las prestaciones que de él se deriven: cesantía, intereses, prima de servicios, entre otros conceptos. Los tres, entonces, deberán liquidarle y consignarle el auxilio de cesantía en el fondo respectivo, pagarle directamente intereses sobre ellas y cubrirle la prima de servicios.

4.2 Coexistencia de contratos y seguridad social

En el mismo ejemplo anterior (tres empleadores), cada uno de ellos deberá afiliarlo a los regímenes de seguridad social (salud, pensiones y riesgos), teniendo como IBC el salario que cada uno le pague. No podrá ser, por disposición legal, en ningún caso, inferior al salario mínimo legal.

También, por disposición legal, las distintas cotizaciones (una de cada empleador) tendrán que hacerse a la misma EPS (unidad de afiliación), al mismo subsistema pensional (prima media con prestación definida —Colpensiones— o ahorro individual con solidaridad —fondos de pensiones— y al mismo fondo).

El sistema de salud (EPS) sumará, para efectos del pago de prestaciones económicas, las distintas cotizaciones. Igualmente, Colpensiones o el fondo, sumarán las distintas cotizaciones para determinar, en el momento oportuno, el IBL con el que se liquidarán pensiones o indemnizaciones.

Las cotizaciones, si se presenta coexistencia o concurrencia (contrato de prestación de servicios personales con la misma persona del empleador), tienen un tope máximo de veinticinco salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

4.3 Coexistencia de contratos laborales con el mismo empleador

Aunque no es de ocurrencia cotidiana, puede presentarse. A pesar de que la norma que la regula (artículo 26 del CST) parece excluirla, consideramos que es posible su existencia. Ejemplo de este caso es el contrato que celebra una institución educativa con un trabajador para el cumplimiento de labores de administración académica: rector, decano, secretario, por ejemplo, y en la modalidad de duración indefinida, toda vez que esa es la naturaleza de la actividad. Con esa misma persona celebra contrato de trabajo para que atienda la actividad docente en una asignatura. Este último contrato se entenderá por duración de la obra o labor determinada (año lectivo, semestre, trimestre, bimestre, etc.) o de duración especial (como lo ha señalado recientemente la Corte Suprema de Justicia).

Obsérvese cómo en el ejemplo, los contratos son de distinta duración con el mismo empleador. En ellos existirán circunstancias que se comunican: el decano y profesor que comete acto de violencia contra su superior jerárquico, y otras que no: el incumplimiento en la asistencia a clases ameritará la terminación del contrato como docente, mas no afectará el contrato como decano de la institución.

En casos de coexistencia de contratos con el mismo empleador, se sumarán los devengados salariales para las cotizaciones a la seguridad social. Además, cada contrato generará las prestaciones sociales de ley. Tendrá que pagar el empleador la cesantía de cada contrato, sus intereses, la prima de cada uno, sus vacaciones, entre otras.

4.4 Pacto de exclusividad, ¿qué es?

Es un acuerdo accidental (lo que quiere decir que no es de la esencia del contrato de trabajo y que es necesario pactarlo) por el cual el trabajador se compromete a no laborar, mientras esté vigente el contrato de trabajo, en actividades que constituyan competencia para su empleador o le generen perjuicios.

El pacto de exclusividad se opone a la coexistencia de contratos laborales. Puede extenderse a la prohibición de desarrollar labores iguales o similares por su propia cuenta. También ha sido llamado cláusula de no concurrencia.

El pacto de exclusividad o cláusula de no concurrencia no tiene ninguna validez para después de terminado el contrato, toda vez que atentaría contra el principio constitucional de libertad de trabajo.

Al pacto de exclusividad podemos señalarle, para mejor comprensión, las siguientes características:

- No está comprendido tácitamente en ningún contrato de trabajo. Tiene que pactarse. Otra cosa es la obligación de fidelidad y lealtad que debe, en términos generales y en la órbita laboral, el trabajador al empleador.
- Puede acordarse en todos los contratos. Existe la falsa creencia de que el pacto de exclusividad solo tiene cabida en aquellos contratos o casos en los que el trabajador maneja fórmulas, procedimientos o secretos. Es evidente que en esas situaciones resulta necesario, y hasta vital, pactar la exclusividad, como que el trabajo con la competencia o por cuenta propia puede afectar al empleador. Pero allí no se agota la posibilidad de la exclusividad. Puede suceder que sea imperioso pactarla, por ejemplo, con el celador nocturno, para garantizar su ánimo vigilante durante la noche, el que no podría tenerse si se labora de día.
- No siempre, aunque esté pactado, puede exigirse su cumplimiento. Consideramos que, para poder derivar incumplimiento del pacto con consecuencias, se debe apreciar perjuicio para el empleador. Si se trata del mismo oficio, por ejemplo, soldador no calificado, y se desarrollan tareas para otro empleador o por cuenta propia en tiempo libre del trabajador, consideramos que la exclusividad violada no afecta al empleador y, por tanto, no podría señalarse consecuencia negativa al trabajador por ser una violación intrascendente.

Por el contrario, existen casos en los que, no obstante prestar los servicios en el tiempo libre del trabajador (días de descanso, vacaciones y hasta suspensión del contrato), estos podrían constituir violación a la exclusividad pactada. Es el caso del pacto fundamentado en el manejo de procesos únicos, secretos industriales, esta se mantiene, sin interrupción, durante todo el contrato de trabajo.

4.5 Ejemplo de pacto de exclusividad

Podría ser acordado en los siguientes términos:

El trabajador se compromete para con su empleador a no prestar directa ni indirectamente servicios laborales, comerciales o civiles, a otros, ni trabajar por cuenta propia dentro del mismo oficio. La prohibición se extiende al tiempo libre, períodos de vacancia y suspensiones del contrato.

El presente pacto se fundamenta en el perjuicio que sufre el empleador con la actividad del trabajador al servicio de otros o por cuenta propia.

La violación de este pacto es falta grave y constituye justa causa para terminar el contrato de trabajo.

En el caso del ejemplo del vigilante nocturno, que es excepcional, el pacto no debe referirse al oficio sino a la imposibilidad de conservar el ánimo vigilante que se requiere para su tarea.

4.6 Coexistencia de contrato laboral y pensión de vejez y/o invalidez

Ninguna norma prohíbe que un pensionado por vejez o invalidez sea vinculado laboralmente, que permanezca vinculado en desarrollo del contrato laboral al pensionarse o que suscriba otros nuevos. En estos casos, no obstante percibir su pensión, tendrá derecho al pago de licencias que se generen durante su contrato laboral por contingencias en su salud y su capacidad económica y que cumplan con el propósito de sustituir su salario cuando deba ausentarse de su lugar de trabajo. No los recibirá por ser pensionado sino por su calidad y cotización al S.G.S.S. como trabajador dependiente o independiente. Debe recibir, en conclusión, las prestaciones económicas como incapacidades o licencias de paternidad o maternidad.

CAPÍTULO 5

El trabajo dependiente debe ser remunerado

Así lo ordena el artículo 27 del CST: no se concibe, legalmente, trabajo subordinado gratuito.

Pero la norma no excluye la posibilidad del trabajo social, filantrópico o solidario gratuito. Sucede que estos servicios no son subordinados y obedecen al servicio social que pretende prestar quien los brinda. Ese trabajo está inspirado en un espíritu altruista y se presenta en nuestro medio como un voluntariado para obras sociales, entre otras variantes.

Es recomendable que las entidades que reciben estos servicios, y que también cuentan con trabajadores subordinados, suscriban declaraciones sobre la finalidad del servicio y del ánimo filantrópico que inspira, libre y voluntariamente, a quien los presta.

CAPÍTULO 6

Utilidades y pérdidas de los empleadores. Participación de los trabajadores

El trabajador podrá participar de las utilidades del empleador. Siendo así, esta participación no tiene carácter salarial. El trabajador, por expresa prohibición legal (artículo 28 del CST), no puede correr con pérdidas o riesgos del empleador.

Así las cosas, es ilegal hacer responsable al trabajador de las pérdidas de artículos de almacenes, de bienes del empleador o de daños. Obviamente que nos referimos al cobro de dichos artículos, bienes o daños. No se pueden cobrar al trabajador. Puede derivarse para ellos responsabilidad laboral si se pierden o deterioran por su intención (caso de hurtos) o culpa (daños negligentes). Se puede estar en presencia de justa causa para terminar el contrato, pero solo en la medida en que resulte clara, en la pérdida o daño, la responsabilidad del trabajador.

Tampoco es válido distribuir responsabilidades sin encontrarlas determinadas: es el caso del empleador que hace asumir a todos los trabajadores el valor del bien faltante o dañado. Este es, precisamente, ejemplo de la prohibición, pues se estaría haciendo asumir a los trabajadores los riesgos y pérdidas.

El salario sí puede estar condicionado al riesgo o aleas del resultado de la labor del trabajador (si ello puede considerarse riesgo). Es el caso del salario que se acuerda, en todo o en parte, por comisión. Ejemplo: 2 % sobre ventas realizadas. El monto del salario dependerá (de allí el aleas o riesgo) de las ventas efectivas. El salario será elevado si se realizan buenas ventas y reducido si las ventas son escasas. Obviamente, en el caso propuesto, si el trabajador labora jornada completa, habrá de garantizársele el salario mínimo legal.

CAPÍTULO 7

Contratos de trabajo según su forma y duración

En los artículos 37 a 39 y 45 a 47 del CST se encuentran regulados estos aspectos del contrato laboral.

7.1 Contratos de trabajo según su forma

Los contratos de trabajo según su forma pueden ser verbales y escritos. Para predicar su validez no requieren forma especial, pero se advierte que el contrato a término fijo siempre tendrá que ser escrito.

Es común entendimiento que el contrato de trabajo siempre es escrito, lo que no es cierto. Es rutinario escuchar que con un trabajador no se tiene contrato de trabajo porque no está escrito.

7.1.1 Contrato verbal

El Decreto 617 de 1954 señala como requisitos del contrato verbal, que más bien son pretensiones legislativas, que se señale la clase de trabajo y el sitio donde se presta el servicio, la cuantía y la forma de remuneración y la duración del contrato. Pero si alguno o varios de los requisitos anteriores falta, no merece la existencia del contrato verbal. Por ejemplo, si no se señaló la clase de trabajo y el sitio en donde ha de desarrollarse, y el trabajador se desempeña como barrendero en una bodega, la realidad suplirá la omisión de las partes y se entenderá que la labor del trabajador es la de barrendero y el sitio de trabajo la bodega. Si el olvido fuese la cuantía de la remuneración, omisión que parece muy grave, nos remitimos al artículo 144 del CST que señala que al trabajador se le debe el salario que se paga por la misma labor a otro trabajador, y si falta esta referencia, se fijará tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales del entorno laboral. En caso extremo de no poderse determinar el salario con estos elementos auxiliares, debe tenerse en cuenta que el trabajador tiene derecho al mínimo legal.

Valga aclarar que el contrato de trabajo a término fijo en forma verbal no tiene validez. Esta clase de contrato requiere siempre de la forma escrita, la que se entiende como de la sustancia del acto. Los demás contratos, es decir, el accidental, ocasional o transitorio, el de duración de la obra o labor determinada o el de duración indefinida, pueden celebrarse verbalmente. Recomendamos, no obstante esa posibilidad, realizarlos todos por escrito con el propósito de preconstituir

claramente su prueba, las condiciones de trabajo, la naturaleza del contrato, las obligaciones especiales de las partes, los conceptos salariales y no salariales, las causas graves que conllevan a la terminación del contrato y todas aquellas situaciones particulares que las partes acuerden.

7.1.2 Contrato escrito

El artículo 39 del CST señala que debe extenderse un ejemplar para el empleador y uno para el trabajador, no requiere de sellos ni papeles membretados, se identifican las partes y su domicilio, el lugar y la fecha de celebración y el lugar en que haya de prestarse el servicio, la naturaleza del trabajo, la remuneración y su forma y períodos de pago, la valoración del salario en especie y las circunstancias particulares que las partes quieran contemplar. Si el salario es integral, es necesario que dicho pacto sea escrito, en el texto mismo del contrato o en anexo de él. Para el contrato escrito valen las mismas observaciones que se hicieron para el contrato verbal acerca de las omisiones en las que puedan incurrir las partes. Si se olvida, por ejemplo, señalar los períodos de pago, el artículo 134 del CST nos indica que, si se han pactado jornales, el período será de una semana y si el salario se ha pactado como sueldo, el período máximo de pago es el mes vencido.

Lo que de ninguna manera puede olvidarse en el contrato a término fijo o de duración definida es, precisamente, su duración expresada en forma clara. Dicha omisión acarrearía la desnaturalización del contrato y deberá entenderse, entonces, como de duración indefinida.

El contrato de trabajo podrá ser firmado electrónicamente por cualquiera de las partes (Decreto 526 de 2021).

7.2 Contratos de trabajo según su duración

Según la legislación laboral, los contratos de trabajo pueden ser:

- Accidental, ocasional o transitorio.
- A término fijo o por tiempo determinado.
- Por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.
- A término indefinido o de duración indefinida.

7.2.1 Contrato de trabajo accidental, ocasional o transitorio

El artículo 6 del CST lo define como el trabajo de corta duración, no mayor de un mes y para desarrollar labores distintas a las normales o habituales del empleador. Algunos han sostenido que este no es un contrato laboral, pues la citada norma define el trabajo de esa naturaleza, sin calificarlo como contrato.

No obstante, el artículo 45 del CST, que se refiere a la duración del contrato, lo incluye en la clasificación.

De la definición de este contrato surgen dos elementos que deben coincidir: la duración, que no puede ser mayor de un mes, y la actividad, que debe ser distinta a la habitual del empleador.

Para mejor entendimiento, presentemos el siguiente ejemplo: un almacén de variedades requiere de los servicios de una persona para que lave su fachada, actividad que llevará un tiempo de entre quince y veinte días. En el presente caso, procederá este contrato, pues su duración no supera el mes y la actividad es distinta a la normal del empleador. Si el mismo almacén requiere de una vendedora de mostrador, para atender el incremento de las ventas por una época especial, de entre quince y veinte días, no podrá realizar este tipo de contrato, porque, aunque es inferior a un mes, la actividad es la normal del empleador. En este caso tendrá que recurrir a un contrato a término fijo de quince o veinte días o por duración de la obra o labor determinada. Si en el primer caso, la lavada de la fachada requiere un tiempo de mes y medio, tampoco procede este contrato, pues excede el tope de un mes y el empleador tendrá que celebrar un contrato a término fijo por ese mes y medio o uno por duración de la obra determinada.

- Contrato accidental, ocasional o transitorio y prestaciones. Los trabajadores accidentales, ocasionales o transitorios tienen derecho a cesantía y a prima de servicios proporcional al tiempo laborado, esto según sentencias C-823 y C-825 de octubre de 2006 de la Corte Constitucional. No tienen derecho a calzado y vestido de labor (por cuanto su duración hasta de un mes, los pone por fuera de la previsión legal de que en las fechas que debe pagarse, el trabajador tiene que haber laborado por lo menos tres meses del cuatrimestre de que se trata).
- Contrato de trabajo accidental, ocasional o transitorio y vacaciones. Aunque siempre se había sostenido que en estos contratos no existía el derecho a las vacaciones compensadas, en concreto porque no se servían más de seis meses (exigencia del Código) o más de tres meses (exigencia de la Ley 789 de 2002), consideramos que las sentencias de la Corte Constitucional (C-019 de 2004 y C-035 de 2005) que predicen el derecho a la compensación, cualquiera que sea el tiempo servido, dan lugar a señalar que los trabajadores de los citados contratos sí tienen derecho a la compensación proporcional, así también se desprende del artículo 1 de la Ley 995 de noviembre 10 de 2005.
- Contrato accidental, ocasional o transitorio y la seguridad social. Inveteradamente se había sostenido que los trabajadores en estos contratos no gozaban de seguridad social. Inclusive, antes de la Ley 100 de 1993, el reglamento del Seguro Social los excluía expresamente. La Ley 100 de 1993, inspirada en afiliaciones y coberturas totales, dispone, tanto para el sistema general de

pensiones (artículo 15), como para el de salud (artículo 157), que deben estar afiliados a ellos todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo.

Esas disposiciones nos llevan a la conclusión de que dichos trabajadores sí tienen que afiliarse a dichos sistemas, toda vez que la ley no hizo excepciones. Ahora bien, como los riesgos profesionales y enfermedad profesional, tienen directa relación con el trabajo que se desarrolla y estamos en presencia de un contrato de trabajo, no encontramos razón para dejar desprotegidos a estos servidores, y por ello recomendamos afiliarlos también a dicho sistema.

- ¿Es lo mismo el contrato de trabajo a término fijo que el contrato de trabajo accidental o transitorio? No. El accidental, ocasional o transitorio se refiere, necesariamente, a actividades distintas de las habituales del empleador y no puede durar más de un mes. El contrato a término fijo se puede referir a las mismas actividades del empleador o a otras distintas y puede durar, en un período inicial, de un día a tres años.

Estas diferencias han dejado de tener importancia por las consecuencias iguales de los contratos, al punto de que podemos afirmar la inutilidad práctica de este contrato. Se recurre para satisfacer cualquier necesidad a los contratos a término fijo o por duración de la obra.

- Contrato accidental, ocasional o transitorio, ¿verbal o escrito? La ley laboral solo exige la forma escrita para el contrato a término fijo, lo que significa que este contrato accidental, ocasional o transitorio, no la requiere. No obstante, por considerarlo de alta conveniencia para determinar la naturaleza del contrato y concretar la actividad del trabajador, recomendamos que se haga por escrito, preconstituyendo, así, valiosa prueba. Sin embargo, debemos reconocer que, a pesar de su posibilidad legal, para ejecutar labores diferentes de las normales del empleador, por lo general no se celebra este tipo de contrato de trabajo sino, por ejemplo, un contrato de obra civil.
- Cuando se presentan entre las mismas partes varios contratos sucesivos por duración de obra, podrá, eventualmente, entenderse como unidad contractual.

7.2.2 Contrato por duración de la obra o labor determinada

En este contrato, la duración está señalada por el tiempo en el que se desarrolle la obra o labor encomendada. No tiene límites temporales ni mínimos ni máximos establecidos en la ley. Son ejemplos de este contrato, entre otros, la construcción de un edificio, la realización de una investigación, la recolección de una encuesta, el reemplazo de un trabajador incapacitado indefinidamente o en disfrute de licencia por calamidad doméstica cuyo período no está determinado.

- ¿Tendrá que ser escrito el contrato por duración de la obra o labor determinada? No. Se repite que la legislación laboral solo exige la forma escrita para el contrato a término fijo. No obstante lo anterior, recomendamos

la forma escrita para este contrato, con el propósito de determinar claramente su naturaleza y las características de la obra contratada, evitando, de paso, las confusiones con el contrato de duración indefinida. El escrito constituye valiosa prueba de la naturaleza y obra contratada.

- ¿Necesita aviso de terminación el contrato por duración de la obra? No. El contrato termina finalizada la obra. Aquí se encuentra una diferencia con el contrato a término fijo, que sí necesita aviso escrito y con antelación no inferior a treinta días. El contrato por duración de la obra puede terminar anticipadamente si el contrato que le dio origen termina también de la misma forma. Por ejemplo, si celebro un contrato con un trabajador, en calidad de contratista, y dicho contrato depende de otro (ejecución de obra para una firma, que desaparece o no continúa con la obra), si se termina este anticipadamente, terminará también el contrato laboral. En este sentido se pronunció la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL 151702 del 11 de abril de 2015.
- Contrato por duración de la obra, prestaciones sociales y vacaciones. Los trabajadores en esta clase de contratos tienen derecho a todas las prestaciones sociales que se causen durante su desarrollo y en los términos de ley. Tienen también derecho a las vacaciones, disfrutadas si se cumple con las previsiones de ley (servicio por un año) o compensadas en dinero, cualquiera que sea el tiempo servido inferior a un año.
- Contrato por duración de la obra y seguridad social. Los servidores en esta clase de contratos, deben ser afiliados, no importando lo breve de la obra, al Sistema de Seguridad Social Integral, vale decir, salud, pensiones y riesgos profesionales.

7.2.3 Contrato a término fijo

Debe constar siempre por escrito. Su duración máxima inicial es de tres años. Es renovable indefinidamente, lo que no quiere decir que se convierta a término indefinido. Si el contrato no se celebra por escrito, se entenderá como si fuese a término indefinido. Para efectos didácticos dividiremos este contrato en dos: i) a término fijo inferior a un año, ii) a término fijo de uno a tres años.

- Contrato a término fijo inferior a un año. Son sus características principales:
 - Siempre debe constar por escrito.
 - Debe avisarse por escrito su terminación, de una parte, a la otra, con antelación no inferior a treinta días, incluyendo la intención de no prorrogar.
 - No hay obligación de dar este aviso en contratos a término fijo hasta de treinta días.

- Puede prorrogarse, inicialmente, hasta por tres períodos iguales o inferiores al término inicial. Si la voluntad es prorrogar por período igual, el silencio es suficiente.
 - Requiere pacto escrito la prórroga por período inferior al inicial.
 - Después de la tercera prórroga, la renovación mínima es de un año. Si hay silencio, se entiende que ella es de un año. Debemos entender que la renovación puede ser entre un año y tres años.
 - Es renovable indefinidamente, entendiendo que la renovación es, mínimo, de un año y que un silencio indefinido hará que el contrato se renueve de año en año.
- o Contrato a término fijo inferior a un año y prórrogas superiores al período inicial. La ley permite hasta tres prórrogas (puede darse por terminado en cualquiera de ellas, con el previo aviso escrito ya señalado), por períodos iguales o inferiores al inicial (no debe confundirse el período inicial del contrato con la primera prórroga, esta es el segundo período). Si se presentase una prórroga superior al período inicial, ella constituiría una cláusula ineficaz (ilegal), como lo entiende el artículo 43 del CST. En consecuencia, dicha prórroga desaparecerá como tal del contrato y se entenderá, en su defecto, que es igual al período inicial de él.
 - o Contrato a término fijo inferior a un año y prestaciones sociales. Los trabajadores en esta clase de contrato tienen derecho a todas las prestaciones que se causen de acuerdo con la ley y sus previsiones. La Ley 50 de 1990 señaló que tienen derecho, igualmente, a prima de servicios y a vacaciones cualquiera que sea el tiempo servido, diferencia que era importante porque solo existía para esta clase de contrato pero que ha sido unificada por decisiones de la Corte Constitucional (C-042 de 2003, C-019 de 2004 y C-035 de 2005) y por la Ley 995 de 2005, y se ha hecho extensiva a todos los contratos.
 - o Contrato a término fijo inferior a un año y período de prueba. Según previsión de la Ley 50 de 1990, el máximo del período de prueba (que debe ser por escrito) en estos contratos, es la quinta parte del período inicial, sin exceder de dos meses. Así las cosas, para mejor claridad, un contrato a término fijo de cinco meses podrá tener un período de prueba máximo de un mes. Uno de once, podrá tener un periodo de prueba, máximo, de dos meses. En otros términos, puede significarse que el período máximo de prueba será inferior a dos meses en los contratos a término fijo inferiores a diez meses.
- Contrato a término fijo de uno a tres años. Son sus características principales:
 - Siempre debe constar por escrito.
 - Debe avisarse por escrito su terminación, de una parte a la otra, con antelación no inferior a treinta días, incluyendo la intención de no prorrogar.

- Si no se avisa por escrito la intención de no prorrogar, o sea de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado y así sucesiva e indefinidamente.
 - Quiere decir lo anterior que el silencio acarrea la renovación automática del contrato por un período igual al inicial, sin límite en el número de renovaciones y sin que se convierta en algún momento en contrato a término indefinido. Así lo precisó el Ministerio del Trabajo en concepto 79996 de noviembre 28 de 2022.
 - Como la ley guarda silencio en relación con prórrogas en estos contratos iguales o superiores a un año, debemos concluir que sí son posibles. La limitación en la duración de las prórrogas iniciales y su número solo opera, en la forma que se dijo, para los contratos a término fijo inferiores a un año.
- o Diferencia entre los términos renovación y prórroga en las normas sobre contratos a término fijo (artículo 3, Ley 50 de 1990). No obstante que los términos renovación y prórroga son jurídica y gramaticalmente distintos, la disposición citada los trata indistintamente y de igual manera, haciéndolos equivalentes. A pesar de ello, se deben entender y aplicar de manera diferente pues prorrogar es extender o ampliar el término del contrato. Aquí estamos en presencia del mismo contrato de trabajo a término fijo. Por su parte, renovar es hacer de nuevo, aquí estamos en presencia de otro contrato de trabajo a término fijo.
 - o Contratos a término fijo y consignación de cesantía en los fondos. Los contratos a término fijo no constituyen excepción en el régimen establecido en la Ley 50 de 1990 relativo a la liquidación anual de la cesantía y de consignación de su valor en el fondo que señale el trabajador, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente al de la causación. Así las cosas, si un contrato a término fijo tiene una duración más allá del 14 de febrero y existe saldo de cesantía del año inmediatamente anterior, dicho saldo debe consignarse en cuenta del trabajador en el fondo respectivo. Si el contrato termina antes del 14 de febrero de cada año, la cesantía debe entregarse directamente al trabajador.
 - o Contrato a término fijo y trabajadora en estado de embarazo. La legislación laboral prohíbe el despido de la trabajadora en estado de embarazo. Es protección especial, contemplada en el artículo 35 de la Ley 50 de 1990 (que subrogó el artículo 239 del CST), que se extiende desde el momento mismo de la notificación de dicho estado de embarazo y hasta el vencimiento de los tres meses posteriores al parto. Jurídicamente siempre se ha entendido que en los contratos a término fijo no se presenta la figura del despido cuando se da, en los términos de ley, el aviso de terminación. Es un modo legal de terminación que no puede asimilarse al despido y, en consecuencia, nada impediría, a pesar de la protección dicha, que el contrato se diera por terminado,

sin ninguna consecuencia para el empleador. No obstante lo anterior, la Corte Constitucional ha sostenido lo que ha denominado estabilidad laboral reforzada, que en los contratos a término fijo, si subsisten las causas que le dieron origen y la trabajadora ha cumplido con sus obligaciones, se le deberá garantizar la prórroga del contrato (Sentencia T-426 de agosto 18 de 1998).

- o Desnaturalización del contrato de trabajo a término fijo. Por mucho tiempo había sido uniforme el entendimiento acerca de la terminación del contrato de esta naturaleza por la llegada de la fecha pactada, con el preaviso escrito de ley. No obstante, la jurisdicción constitucional ha ido estructurando verdaderos fueros de protección, que han llevado a la desnaturalización de esta modalidad contractual, al punto de hacer difícil su manejo práctico. Sucinamente, esas situaciones son las siguientes:
 - La ya señalada anteriormente en el caso de la trabajadora en embarazo y su estabilidad reforzada.
 - La tesis planteada desde la Sentencia C-016 de 1998, que ha hecho carrera, permite deducir que la expiración del plazo fijo pactado, por sí solo, no puede ser causa legal de terminación de un contrato de trabajo a término fijo por parte del empleador, pues requiere, además, de la existencia de una especial justa causa para tomar esa decisión, la que habrá de constituirse al menos por una de las siguientes situaciones: i) que la materia del trabajo no subsista, es decir, que las causas que lo originaron desaparecieron o ii) el rendimiento del trabajador no fue suficiente para responder a las expectativas de la empresa. Se invoca en esta providencia el principio de estabilidad en cuanto expectativa cierta y fundada del trabajador de mantener su empleo. En la tesis, se deberá renovar el contrato en los mismos términos y por ello ha de entenderse que se creó un derecho a la renovación y el contrato no puede terminar.
 - La protección del trabajador en estado de indefensión por enfermedad. También, en este caso se ha creado jurisprudencialmente una protección laboral reforzada, que se predica, en todo tipo de contratos, para las personas en estado de debilidad manifiesta por discapacidad, entre otras, las sentencias T-576 de 1998, T-062 de 2007 y T-819 de 2008 de la Corte Constitucional (ver sobre el particular otra nota en nuestro código 41.2.15). Incluso, la Corte Constitucional, en Tutela 217 de 2014, señaló que es ineficaz la conciliación por la que se termina, por mutuo acuerdo, un contrato de trabajo con un enfermo (estado de indefensión) y que, de todas maneras, debe recurrirse al inspector del trabajo y señalarle al trabajador su estado de indefensión y la protección de la que goza. Estudiadas por el inspector las circunstancias, decidirá si autoriza o no la terminación. Se fundamentó también este fallo en la solidaridad que debe observar el empleador con sus servidores.

Los autores reiteramos que somos defensores de la protección que merece el ser humano y sus circunstancias, simplemente observamos que se ha exagerado en muchas situaciones y se ha generado con ello inseguridad jurídica.

Vistas las excepciones que se han creado judicialmente para terminar el contrato a término fijo, no es aventurado predicar que esta figura ha desaparecido. Recomendamos, por lo anterior, consultar con un experto cada caso de terminación de este tipo de contrato.

7.2.4 Contrato de trabajo de duración indefinida

Este tipo de contrato es regla general, en cuanto que la ley (artículo 5 del Decreto ley 2351 de 1965) dispone que, cuando el contrato de trabajo no es a término fijo, o por duración de la obra u ocasional, accidental o transitorio, será entendido como contrato a término indefinido.

Quiere decir lo anterior que el contrato de duración indefinida es la regla general, entendida así: si no se celebra por escrito el contrato a término fijo, falta la forma exigida, el contrato se entenderá a término indefinido. Si no es posible determinar que la contratación realizada fue por duración de la obra o que se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, se entenderá a término indefinido, con todas sus consecuencias.

- Vigencia del contrato de trabajo de duración indefinida. Tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. Si el empleador lo termina con justa causa (las que se verán adelante), no tendrá que indemnizar. Si lo termina sin justa causa, tendrá que indemnizar y, en algunos casos, deberá reintegrar al trabajador, materia que se estudiará posteriormente.
- Preaviso del trabajador. Vigencia actual. El Decreto ley 2351 de 1965 en su artículo 5 dispone (y está vigente), que el trabajador puede dar por terminado el contrato mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta días para que el empleador lo reemplace. En caso de no dar ese aviso oportunamente o en forma parcial, la misma norma remitía al artículo 8 numeral 7, para todo el tiempo o para el lapso dejado de cumplir. Esa norma de obligatoriedad del preaviso fue transcrita en el numeral 5 del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, en los siguientes términos:

Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.

El citado artículo 6 de la Ley 50 se refiere a la terminación unilateral del contrato sin justa causa, por parte del empleador o del trabajador, y sus efectos indemnizatorios. Sucede que la Ley 789 de 2002, en su artículo 28, deja sin efectos los artículos 64 de CST y 6 de la Ley 50 de 1990, al señalar las consecuencias de la terminación del contrato sin justa causa, y en él no se incluyó el texto del numeral 5 relacionado con la falta de preaviso del trabajador, por lo anterior, consideramos que la obligación del preaviso sigue vigente, pero no tiene ninguna consecuencia su omisión. La norma del artículo 5 del Decreto ley 2351 de 1965, citada anteriormente, ha quedado en blanco, lo que significa que del incumplimiento del trabajador no se deriva ningún efecto que pueda imputársele.

CAPÍTULO 8

Contratos de prestación de servicios y seguridad social

No son pocas las personas que desean celebrar, y así lo solicitan a sus asesores, contratos de prestación de servicios que no tengan naturaleza laboral con secretarías, mensajeros y trabajadores de planta y en labores ordinarias (por ejemplo), y es difícil explicarles que ello no es posible jurídicamente.

Se repite: si el servicio es subordinado, sus consecuencias serán laborales. Es la forma como se presta el servicio lo que hace que este se entienda regulado por la legislación laboral. No es la forma del contrato, como suele creerse, lo que indica su naturaleza (llamarlo contrato laboral no hace que sea laboral o a la inversa, no es civil o de prestación de servicios porque así se le llame).

Es inútil, en consecuencia, tratar de presentar un servicio subordinado, aunque se haya celebrado contrato civil, fuera de la legislación laboral. El servidor puede demandar y reclamar del juez laboral la declaratoria de la existencia de una relación de trabajo, la que se encuentra amparada por la presunción de contrato y, consecuentemente, que se condene al beneficiario de dichos servicios como si fuese empleador.

- Estabilidad ocupacional reforzada en contratos de prestación de servicios. La Corte Constitucional en la Sentencia SU-049 del 2 de febrero de 2017, asimiló la vinculación por prestación de servicios a la vinculación laboral en los casos de debilidad manifiesta por discapacidad o enfermedad, toda vez que ella lleva a la discriminación.

Se concluye que para terminar los contratos con contratistas independientes que tengan discapacidad o soporten enfermedades, se debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo.

- Normas para el pago de la seguridad social de los independientes. El Decreto 1273 de 2018 reglamentó el pago y retención de aportes al sistema de seguridad social y parafiscales de los trabajadores independientes.
 - o Antecedentes:
 - El artículo 135 de la Ley 1753 de 2015 dispuso que los trabajadores independientes que perciban ingresos mensuales iguales o superiores a un SMLMV, cotizarán mes vencido al Sistema de Seguridad Social Integral.

- Esa misma ley señaló que los contratantes públicos o privados deberán efectuar directamente la retención de la cotización de contratistas de prestación de servicios personales, pero no se ha hecho la implementación correspondiente en la plataforma.
- Esos servicios —y este es asunto de análisis y estudio— deben estar relacionados con las funciones de la entidad contratante.
- o Circunstancias que cambian:

Con base en lo facturado, el contratista sigue pagando su cotización. Por su parte, el contratante tiene el deber de vigilar el pago de los aportes (mínimo sobre el 40 % del valor del contrato), exigiéndole a aquel la presentación de la constancia de pago. En caso de no pago de cotización por parte del contratista, la consecuencia para el contratante se limita a que la DIAN pueda desconocerle como deducción el pago de servicios al contratista.

El pago mes vencido de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral empezó a regir el 1 de octubre de 2018 (con el período de cotización correspondiente a septiembre).

De otro lado, cuando el contratista pagare menos de lo que le corresponde, el contratante deberá informar a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) para lo de su competencia. Significa lo dicho que debe vigilar y reportar las omisiones del contratista.
- o Al suscribir el contrato, y cuando aparezca alguna modificación que afecte el monto y giro de aportes, el contratista deberá informarle al contratante si se encuentra incurso en alguna de las siguientes circunstancias:
 - Si se tiene la calidad de pensionado o requisitos cumplidos o no está obligado por ley a cotizar a pensiones.
 - Si cotiza por otros ingresos (laboral, mesadas, independiente en otros contratos) y cuál es el ingreso base de cotización (IBC) de cada uno.
 - Si el contratista tiene otros ingresos, que en total alcancen cuatro SMLMV, el contratante deberá descontar y pagar el aporte al fondo de solidaridad pensional (FSP) sobre el IBC del contrato respectivo.
 - Si cotiza por el límite máximo de cotización de veinticinco SMLMV.
 - El porcentaje sobre el cual aplicará la retención, en caso de decidir aportar sobre un IBC superior al 40 % del valor mensual del contrato.
 - Si desea aportar voluntariamente a una caja de compensación familiar.
 - Si va a aportar por unidad de pago por capitación (UPC) adicional.

- Si efectuó traslado en alguna de las administradoras del sistema de seguridad social o caja de compensación.
- o ¿Qué pasa con el contratista cuyo contrato le representa ingresos inferiores a un SMLMV, antes del impuesto al valor agregado (IVA)?
No tendrá pago por parte del contratista, pero por prudencia deberá informarle al contratista que él lo debe llevar al total de ingresos para integrar, por su cuenta, el IBC del 40 %.
- o Riesgos laborales:
 - El contratista paga la cotización mes vencido cuando el riesgo sea I, II o III, según retención y giro que hará el contratante. El contratante pagará la cotización cuando el riesgo sea IV o V.
 - El contratante tiene, en este sistema, las siguientes obligaciones:
 - Reportar a la administradora de riesgos laborales (ARL) los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales del contratista.
 - Investigar los incidentes y accidentes de trabajo del contratista.
 - Realizar actividades de prevención y promoción con los contratistas.
 - Incluir a los contratistas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
 - Permitir la participación de los contratistas en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Informar al contratista sobre los pagos efectuados al sistema general de riesgos laborales, cuando el riesgo sea IV o V.
- o Según el decreto citado, si el contratista presta sus servicios por cuatro, cinco o seis días, sin llegar al mes, se pagará cotización solo por el número de días servidos, según las instrucciones que impartan las entidades operadoras.
- o Examen de salud ocupacional para contratistas y validación de pagos de aportes a la seguridad social.
Los contratistas deben efectuarse un examen médico de salud ocupacional, el cual debe ser allegado a su contratante dentro de los seis meses posteriores al perfeccionamiento del contrato respectivo, el costo deberá ser asumido por el contratista. El contratante debe validar el pago de los aportes a la seguridad social de aquel. Concepto 40815 de 2019 del Mintrabajo y Decreto 2106 de 2019, artículo 24.

CAPÍTULO 9

Período de prueba

9.1 ¿Qué es el período de prueba?

Es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador y, por parte de este, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

9.2 ¿Se puede pactar período de prueba para los ascensos laborales y los cambios de responsabilidades?

No. El período de prueba solo procede en la etapa inicial del contrato. Así las cosas, la estabilidad por ascensos y cambios no puede vulnerarse con un período de prueba pactado en ejecución del contrato.

9.3 ¿Sirve el período de prueba para apreciar las actitudes del trabajador?

Sí. Cuando las actitudes del trabajador hacia su trabajo, la empresa y compañeros de trabajo no son las deseables, puede invocarse para terminar el contrato el período de prueba.

9.4 ¿Debe justificarse la terminación del contrato en período de prueba?

Se ha sostenido inveteradamente que no es necesario justificar esta terminación. El Decreto 617 de 1954, en su artículo 3, al señalar el efecto jurídico del período de prueba, expresa que este puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

Mediante la Sentencia T-978 de octubre 8 de 2004, la Corte Constitucional predica que la decisión de terminación del período de prueba no puede ser arbitraria y que tiene que fundamentarse. No compartimos este criterio, toda vez que implica dejar sin efectos el período de prueba y disponer, ni más ni menos, que tiene que existir una justa causa para terminarlo, lo que entraña desconocimiento de la filosofía que inspira dicha institución.

9.5 ¿Cómo debe estipularse el período de prueba?

Por escrito. Ya no se exceptúa el caso de los servidores domésticos, en cuyo contrato se presumía como período de prueba los primeros quince días de servicio.

La Corte Constitucional, mediante la Sentencia C-028 de enero 30 de 2019, declaró inexecutable esta presunción y el período de prueba de estos servidores seguirá la forma escrita y el término máximo será de dos meses.

9.6 ¿Puede existir período de prueba en un contrato de trabajo verbal?

No es lo corriente que el contrato verbal se acompañe de algunos pactos escritos, pero puede suceder que un contrato de dicha naturaleza también tenga pactos escritos, entre ellos, el período de prueba. Lo anterior se puede ejemplificar así:

Cláusula escrita de contrato verbal: las partes (empleador y trabajador) en el contrato verbal de trabajo celebrado el día 5 de enero de 2015, acordamos expresamente que los dos (2) primeros meses de dicha vinculación se entienden como período de prueba.

9.7 ¿Cuál es la duración máxima del período de prueba?

No puede exceder de dos meses.

9.8 Período de prueba en los contratos a término fijo inferiores a un año

No puede exceder la quinta parte del término inicialmente pactado, ni ser superior a dos meses. Quiere decir lo anterior, a título de ejemplo, que un contrato a término fijo de cinco meses admite un período de prueba máximo de un mes. Uno de once meses admite un período de prueba máximo de dos meses.

Si el contrato a término fijo es pactado por días, el período de prueba máximo será la quinta parte del número de días iniciales. Así, por ejemplo, un contrato a término fijo de cincuenta días calendario admite un período de prueba máximo de diez días.

9.9 Período de prueba y contratos de trabajo sucesivos

La legislación laboral no define qué debe entenderse por contratos de trabajo sucesivos. Al efecto debemos significar que ellos son los que se celebran entre un mismo empleador y trabajador sin solución de continuidad o (interpretando el término sucesivos) con poca diferencia temporal entre uno y otro. La poca diferencia temporal debe ser entendida racionalmente. No nos parece, por ejemplo, que exista sucesividad cuando entre uno y otro contrato transcurra un tiempo de seis meses. El artículo 7 de la Ley 50 de 1990 señala que en el caso de los contratos de trabajo sucesivos solo es válida la estipulación del período de prueba en el primer contrato.

La anterior normativa deja por fuera el caso de contratos de trabajo sucesivos en los que se preste distinta función. Consideramos que esa distinta actividad justificaría un nuevo período de prueba con valor, como que no se conoce la

aptitud del trabajador para sus nuevas responsabilidades. Pero, se reitera, la ley no hace diferencias.

9.10 El período de prueba y las prórrogas de contratos de trabajo a término fijo

Debe entenderse que el período de prueba solo procede para el período inicial. No es admisible para las prórrogas, aunque en ellas se pacte la realización de distintas tareas.

9.11 Prórroga del período de prueba

Cuando las partes han pactado un período de prueba por un término inferior al máximo legal, pueden prorrogarlo, antes de vencerse el inicialmente estipulado, cuantas veces quieran, sin exceder dicho límite.

Aunque lo usual es que las partes acuerden el período de prueba máximo, no es prohibido hacerlo por tiempo menor. Así las cosas, pueden acordar un período de prueba de quince días y antes de su vencimiento, por ejemplo, acordar una prórroga de un mes. Antes de ese segundo vencimiento, podrían acordar otra prórroga hasta por quince días. Estas prórrogas estarían dentro de la disposición legal (artículo 8, Ley 50 de 1990).

9.12 ¿Cuál es el efecto jurídico del período de prueba?

Que puede darse por terminado unilateralmente, en cualquier momento, sin previo aviso.

9.13 ¿A favor de quién se establece el período de prueba?

Esta etapa favorece, en principio, al empleador, pues durante ella puede apreciar las aptitudes y actitudes del trabajador. Este último puede apreciar la conveniencia de las condiciones de trabajo y, si ellas no le satisfacen, puede terminar en cualquier momento, sin que constituya incumplimiento de su parte, dicho período.

9.14 Período de prueba y prestaciones sociales

El trabajador en período de prueba goza de todas las prestaciones sociales. En consecuencia, al terminarse el contrato, por voluntad del empleador o del trabajador, el primero deberá al segundo el valor, proporcional al tiempo laborado, de cesantía, intereses sobre la misma, prima de servicios (según sentencias de la Corte Constitucional C-034 y C-042 de 2003) y auxilio de transporte. También tendrá derecho a las vacaciones compensadas en dinero y en forma proporcional (sentencias de la Corte Constitucional C-019 de 2004 y C-035 de 2005 y la Ley 995 de 2005, artículo 1).

9.15 Período de prueba y seguridad social

El trabajador en período de prueba debe ser afiliado a la seguridad social desde el primer día de servicio, en los regímenes de salud, pensiones y riesgos laborales. El empleador pagará las cotizaciones mes vencido y descontará del salario del trabajador las que le correspondan.

9.16 Período de prueba y embarazo

Jurídicamente puede sostenerse que a la trabajadora embarazada puede dársele por terminado su contrato en período de prueba, toda vez que lo que prohíbe la ley (artículo 239 del CST) es el despido, y al terminar el período de prueba no puede predicarse que exista despido. No obstante lo dicho, los jueces constitucionales de tutela están predicando la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora en estado de embarazo y, en algunos casos, han dispuesto que la terminación del período de prueba con ellas no tiene efecto.

9.17 Período de prueba e iniciación del contrato

Cuando se pacta período de prueba, el contrato se entiende iniciado el primer día de dicho período. Es errado afirmar que el contrato apenas inicia con la terminación de dicho lapso.

9.18 Afirmación de que el máximo del período de prueba es de sesenta días

Nos parece que es errada, pues la ley señala como máximo el término de dos meses, que debe contarse, si así está pactado, según los meses calendario, que pueden arrojar un resultado distinto de sesenta días. Así, por ejemplo, un período de prueba de dos meses que inicia el 1 de mayo, terminaría el 30 de junio, según la ley, que serían 61 días. Uno iniciado el 25 de febrero, terminaría el 24 de abril. Excepto en año bisiesto, sería de 59 días. En ambos casos, con 61 y 59 días, respectivamente, estaríamos en presencia del máximo legal.

9.19 El período de prueba y el trabajador incapacitado

El hecho de que el trabajador en período de prueba se encuentre incapacitado, no impide al empleador darlo por terminado. Obviamente deberá pagarle las prestaciones sociales a las que tiene derecho (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, diciembre 16 de 1993).

Debe advertirse que algunos jueces constitucionales, arguyendo el estado de indefensión del enfermo, predicán que a este no puede invocársele el período de prueba pactado para dar por terminado el contrato.

9.20 Período de incapacidad y período de prueba

Los períodos de incapacidad no suspenden el período de prueba, lo que significa que la enfermedad del trabajador no prorroga el pacto de prueba.

CAPÍTULO 10

Representantes del empleador

El artículo 32 del CST (modificado por el artículo 1 del Decreto 2351 de 1965) se refiere a este asunto. El carácter tuitivo o protector del derecho laboral lleva a la contemplación de una representación amplia (entendiendo por tal el efecto de comprometerlo) del empleador ante sus trabajadores. Representan al empleador ante sus trabajadores:

- Las personas que indique la ley: los representantes legales señalados por otras disciplinas jurídicas. Por ejemplo, el gerente, el presidente de la empresa, entre otros.
- Los que indique la convención colectiva. Suele suceder que en este instrumento se señalen representantes y a ello se atenderá el trabajador.
- Los que se señalen en el reglamento interno de trabajo. Indica el artículo 108, numeral 12 del CST, que debe incluirse en tal cuerpo normativo el "orden jerárquico de los representantes del empleador".
- Todos aquellos que ejerzan funciones de dirección o administración. Se ejemplifica, entre otros, con los siguientes cargos (en forma enunciativa): gerentes, administradores, síndicos, liquidadores, mayordomos, capitanes de barco. A ellos se podrían agregar, como ejemplo, los supervisores, los jefes de planta, los jefes de sección, los jefes de personal, etc.
- Quienes ejercitan actos de representación con el consentimiento expreso o tácito del empleador. Aquellos que sin estar señalados como representantes con poder jerárquico lo ejercitan y el empleador consiente expresamente o tolera con su inacción. Aquí podría ejemplificarse con el hermano, el hijo, la esposa del empleador que, sin tener cargos de representación en la empresa, imparten órdenes y el empleador, conociéndolas, no las desautoriza.
- Los intermediarios, que son quienes contratan los servicios de los trabajadores para que ejecuten trabajos en beneficio o por cuenta exclusiva de un empleador.

Esa amplia representación protege al trabajador y evita que los malentendidos en materia de órdenes impartidas puedan afectarlo desfavorablemente con el argumento de que quien las impartió no representaba al empleador.

El empleador debe ser claro al señalar sus representantes y no admitir que algunas personas se atribuyan poder directivo.

CAPÍTULO 11

Contratistas independientes, ¿quiénes son?

Aquí nos remitiremos al artículo 34 del CST (modificado por el artículo 3 del Decreto 2351 de 1965). Se consideran en esta categoría, y son verdaderos empleadores, personas naturales o jurídicas que contratan la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios a terceros por un precio determinado, asumiendo los riesgos para realizarlos con sus propios medios y con autonomía técnica y directiva. A veces el contratista toma medios brindados por el beneficiario de la obra o servicio y no por ello deja de ser contratista independiente.

En nuestro concepto, las empresas de servicios temporales (con reglamentación especial) constituyen una forma de tercerización en el empleo y son verdaderos empleadores. Las empresas que ofrecen servicios *outsourcing*, son consideradas como contratistas independientes y también son verdaderos empleadores.

11.1 Responsabilidad laboral del beneficiario de la obra o los servicios del contratista independiente

El verdadero empleador es el contratista. Pero cuando el beneficiario de la obra o servicios realiza las mismas labores que contrata con el contratista, es solidariamente responsable con aquel por los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores. Ser solidario significa que puede demandarse de él su pago (aun sin ser empleador). Esta solidaridad es creada por la ley. Ejemplo de este caso es el de quien construye edificios a través de contratistas independientes y luego los comercializa.

No será solidariamente responsable el beneficiario de la obra o servicio que desarrolla labores distintas a las que ha contratado. Ejemplo de esta situación es el del abogado que acuerda con un contratista independiente la construcción de un edificio para ocuparlo él y su familia. También es responsable solidariamente el beneficiario de la obra o servicios en relación con los trabajadores del o los subcontratistas, aunque no los haya autorizado, siempre y cuando se refieran a sus actividades normales.

11.2 Garantías que debe exigir el beneficiario de la obra o los servicios que debe prestar un contratista independiente

A más de las garantías de la obra contratada, desde el punto de vista laboral (entendida la responsabilidad solidaria del beneficiario como ya se explicó), se impone la necesidad de exigirle al contratista pólizas de cumplimiento de obligaciones laborales por todo el tiempo que dura la realización del contrato y tres años más (para cubrir los efectos antes de la prescripción) y exigir la presentación de contratos de trabajo, de recibos de pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones de sus trabajadores y de cotizaciones a la seguridad social y aportes parafiscales (SENA, ICBF y caja de compensación). Estas exigencias brindarán seguridad desde el punto de vista obligacional laboral. El beneficiario debe velar, aun en el caso de que no sea solidariamente responsable, porque el contratista cumpla con todas sus obligaciones laborales. Es una responsabilidad social que recomendamos asumir para evitar abusos.

CAPÍTULO 12

Simple intermediario, ¿quién es?

De acuerdo con el artículo 35 del CST es la persona jurídica o natural que contrata servicios de otros para realizar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.

Los intermediarios no son empleadores. Como su nombre lo expresa, sus tareas son de intermediar al vincular laboralmente para otro. El intermediario no adquiere ninguna obligación laboral si declara su calidad y el nombre del empleador a quien representa. Si no obra así, responde solidariamente con el empleador frente a tales obligaciones.

Constituyen ejemplo claro de intermediación los avisos que proclaman que una empresa ha encargado la selección de un trabajador con estas y aquellas condiciones o perfiles. Al seleccionar o contratar, los intermediarios manifiestan el nombre del empleador y suscriben documento con el escogido en el que queda establecida la calidad en la que obran y el nombre del verdadero empleador.

En sentencia 4479 de noviembre 4 de 2020, radicado 81.104, la C. S. de J. Sala Laboral, M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, recordó que la tercerización laboral es "un instrumento legítimo en el orden jurídico que permite a las empresas adaptarse al entorno económico y tecnológico, a fin de ser más competitivas, siempre que se funde en razones objetivas, técnicas y productivas en las que se advierta la necesidad de transferir actividades que antes eran desarrolladas internamente dentro de la estructura empresarial, a un tercero". "Si la empresa prestadora no actúa como un genuino empresario en la ejecución del contrato comercial base, bien sea porque carece de una estructura productiva propia o porque los trabajadores no están bajo su subordinación, no se estará ante un contratista independiente sino frente a un simple intermediario que sirve para suministrar mano de obra a la empresa principal".

CAPÍTULO 13

Representación del empleador ante autoridades administrativas del trabajo, jueces laborales y trabajadores

Con el propósito de garantizar las notificaciones al empleador, el Decreto 2351 de 1965 en su artículo 2, que subrogó el artículo 33 del CST, obliga a los empleadores, cuando tienen sucursales o agencias en municipios distintos del domicilio principal, a constituir públicamente, en cada uno de ellos, apoderados con facultad para representarlos en juicios o controversias relacionados con los contratos que se ejecutan en dichos municipios.

Generalmente, los empleadores designan directores con ese poder, pero si no lo hacen, se entienden realizadas a los directores de hecho de esas sucursales o agencias todas las notificaciones administrativas o judiciales que se pretendan hacer al empleador.

Si ese director o administrador de hecho omite dar aviso al empleador sobre esas notificaciones, responderá solidariamente. De aquí se desprende mayor garantía para el trabajador reclamante.

Recordamos que también son representantes del empleador ante sus trabajadores, y como tales lo obligan, quienes ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores y, además, quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador.

CAPÍTULO 14

Cláusulas ineficaces en el contrato de trabajo

A este respecto nos remitiremos al artículo 43 del CST. Aunque el contrato de trabajo es el instrumento en el que se traduce la voluntad de las partes, no puede utilizarse para desmejorar la situación del trabajador en relación con la ley (acordar, por ejemplo, que el recargo por trabajo de 9:00 p. m. a 6:00 a. m. sea del 25 %), los fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas (acordar, por ejemplo, en contra de la convención, que la jornada de trabajo no será de siete y media horas diarias como ella lo dispone, sino de ocho) y reglamentos de trabajo. Esas cláusulas carecen de eficacia y se entenderán como no pactadas o no escritas.

También son ineficaces las ilícitas o ilegales en cualquier aspecto. Pactar, por ejemplo, en un contrato a término fijo inferior a un año, una prórroga, dentro de las tres primeras, superior al período inicial se entiende como no acordada. En el último ejemplo (de prórrogas ilegales), se deberá proceder a realizar los cómputos temporales de acuerdo con la ley en las primeras tres prórrogas, teniendo en cuenta que el período máximo de cada una de ellas es igual al período inicial del contrato.

CAPÍTULO 15

Revisión del contrato de trabajo

Al contrato se llega de común acuerdo (artículo 22 del CST) y puede terminarse también de común acuerdo (artículo 5 de la Ley 50 de 1990, artículo 61, literal b del CST).

El contrato de trabajo puede revisarse, según el artículo 50 del CST, cuando sobrevienen imprevisibles y graves alteraciones del orden económico. Así se deberá hacer constar en la revisión que del contrato se haga por las partes, detallando, inclusive, esas circunstancias y su incidencia en la empresa. Si las partes están de acuerdo en las circunstancias que ameritan la revisión y en la revisión misma, así debe hacerse constar en la declaración (preferiblemente por escrito), y dicha revisión, que implica modificación temporal, indefinida o definitiva del contrato puede incluir las rebajas salariales y prestaciones contractuales, las que deben detallarse con claridad.

Si las partes no están de acuerdo acerca de la existencia de las alteraciones económicas, es el juez laboral el que deberá declararlas. Se impone, necesariamente, demanda ordinaria. Pero el juez solo se pronuncia sobre la existencia o no de tales circunstancias que alteran la economía, no sobre las modificaciones en particular. Esa limitación en la facultad judicial ha llevado a que la figura sea inoficiosa. El empleador intenta la revisión directa con el trabajador, si no la logra, desecha la posibilidad de demanda, por cuanto sus efectos son limitados y nada resuelve verdaderamente.

Además, si se opta por la demanda, el contrato sigue en toda su vigencia hasta que el juez decida, y las partes, ante la sentencia del juez, revisen el contrato. La sentencia puede ser inoperante, a pesar de ser positiva sobre las alteraciones, si las partes no se ponen de acuerdo acerca de las modificaciones concretas.

Se ha discutido acerca de la posibilidad de reforma del contrato (en salario y prestaciones) sin la existencia de causales que alteren el orden económico.

Consideramos que ello es posible, toda vez que las partes pueden modificar con su asentimiento lo acordado con anterioridad. Eso sí, queda condicionada la validez del acuerdo a la libertad del consentimiento de las partes, vale decir, que este no esté viciado por error, fuerza o dolo. También son revisables las convenciones colectivas con el sindicato y en los términos del artículo 480 del CST, que tiene los mismos condicionantes de la revisión contractual explicada (artículo 50 del CST).

CAPÍTULO 16

Sustitución de empleadores

El tratamiento legal de la sustitución de empleadores o sustitución patronal lo encontramos en los artículos 67 al 70 del CST, normas que no han sufrido ninguna modificación desde la expedición del código.

16.1 ¿Quiénes intervienen en la sustitución de empleadores?

Los sujetos activos de la sustitución de empleadores son, de una parte, el antiguo empleador o empleador sustituido y, de otra parte, el nuevo empleador o empleador sustituto. Sobre ellos recaen todas las obligaciones laborales y de la seguridad social frente a los trabajadores, de la manera como más adelante se explica, en razón de la mutación jurídica que se presenta.

Los trabajadores involucrados en la sustitución son solo sujetos pasivos, ellos no intervienen en la negociación o en el cambio legal que se da. Digamos que pasan de un empleador a otro sin su consentimiento, pero con la garantía legal de que no se afectan los derechos consagrados a su favor. Se conserva su statu quo laboral.

16.2 ¿Cuáles son los requisitos o presupuestos de la sustitución de empleadores?

Para que se configure legalmente la sustitución de empleadores es necesario que se conjuguen los siguientes requisitos:

- Que haya cambio de un empleador por otro: el cambio de un empleador por otro puede ser por cualquier causa. Por ejemplo: cuando un empleador vende su empresa, negocio o establecimiento, el comprador será el nuevo empleador o empleador sustituto. Cuando una empresa se fusiona con otra o absorbe a otra, la nueva empresa o la empresa absorbente, en su caso, será el empleador sustituto. Cuando muere el empleador persona natural, quien continúe a cargo de la empresa negocio o establecimiento será el nuevo empleador.
- Que se conserve la identidad de la empresa, negocio o establecimiento, o sea, que no sufra cambios esenciales en el giro ordinario de sus actividades. Se hace necesario, entonces, que se continúen desarrollando las actividades normales y corrientes del antiguo empleador. Por ejemplo, si se vende una fábrica de confecciones, para que se pueda hablar de sustitución, se requiere que el nuevo propietario continúe con la actividad de las confecciones.

- Que los trabajadores continúen bajo los mismos contratos de trabajo: como mediante la figura de la sustitución de empleadores la ley pretende, por la vía de la solidaridad y responsabilidad entre ellos, conservar y proteger los derechos de los trabajadores involucrados en la sustitución, como sujetos pasivos, se hace necesario que los trabajadores continúen bajo el mismo contrato de trabajo con el nuevo empleador, para que precisamente pueda predicarse esa solidaridad frente a las obligaciones surgidas con anterioridad a la fecha de la sustitución.

Se hace necesaria la presencia de los tres elementos mencionados para que se configure legalmente la sustitución de empleadores. Presentándose el cambio de un empleador por otro, si falta alguno de los otros requisitos, no puede operar la figura de la sustitución ni, con ello, sus efectos. El solo cambio de empleador no representa la sustitución. Si, por ejemplo, los trabajadores terminan su contrato de trabajo con el antiguo empleador y suscriben uno nuevo con el empleador sustituto, cada empleador asume sus propias responsabilidades, no se predica la solidaridad entre ellos y jurídicamente no se presenta la sustitución.

Nota: No obstante que la jurisprudencia ha sido reiterada y pacífica en el sentido de que la celebración de un nuevo contrato laboral impide la prédica de la figura de la sustitución de empleadores, la C. S. de J. en sentencia SL 24642022 (67357) de julio 29 de 2022, M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo, parece significar que si se continúa prestando el servicio materialmente, a pesar de la suscripción de un nuevo contrato, se estará en presencia de la sustitución. Sugerimos el estudio detallado de este fallo.

16.3 La solidaridad en la sustitución

Frente a las obligaciones exigibles con anterioridad a la fecha de la sustitución, son solidariamente responsables el antiguo y el nuevo empleador. A pesar de que esas obligaciones son de cargo exclusivo del antiguo empleador, la ley hace solidariamente responsable de ellas al nuevo empleador, con el propósito de proteger los derechos de los trabajadores involucrados en este fenómeno. Si el nuevo empleador satisficiera esas obligaciones, puede cobrarlas al antiguo empleador, en el evento en que este no se las hubiere ya cubierto, precisamente porque son de su responsabilidad. Aquí podemos incluir, a título de ejemplo, el caso de las pensiones que hayan nacido con anterioridad a la fecha de la sustitución y que sean exigibles con posterioridad, caso en el que la ley obliga al nuevo empleador a cubrirlas, pudiendo repetir contra el antiguo empleador.

16.4 ¿Hasta dónde se extiende la responsabilidad del antiguo empleador?

El antiguo empleador responde de las obligaciones surgidas hasta la fecha de la sustitución. Por ello, ante una sustitución, es preciso hacer un corte de cuentas a la fecha de la misma para determinar, en materia laboral, cuál es el saldo

que el empleador adeuda a sus trabajadores por salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones, cotizaciones a seguridad social, aportes parafiscales y demás conceptos laborales, con el propósito de transferir esas sumas al nuevo empleador para que este, junto con las obligaciones que se empiezan a generar a su cargo, le vaya reconociendo y pagando esos derechos a los trabajadores y a las entidades que corresponda, a medida que se vayan causando y se vayan haciendo exigibles. El nuevo empleador debe tener muy en cuenta estos aspectos ya que, como se dijo, es solidariamente responsable de estas obligaciones con el antiguo empleador frente a los trabajadores.

16.5 ¿Hasta dónde se extiende la responsabilidad del nuevo empleador?

El nuevo empleador tiene una doble responsabilidad frente a los trabajadores involucrados en la sustitución. En primer lugar, es responsable directo y único de las obligaciones surgidas con posterioridad a la fecha de la sustitución y, en segundo lugar, es responsable solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles, por lo tanto, el nuevo empleador responde frente a los trabajadores de todas las obligaciones generadas durante la vigencia del contrato de trabajo, así el antiguo empleador no haya cumplido con su obligación de entregarle lo causado hasta la fecha de la sustitución.

16.6 Caso excepcional de liquidación del auxilio de cesantía

Como veremos más adelante, al referirnos a esta prestación social, el auxilio de cesantía solo se le entrega al trabajador al terminarse el contrato de trabajo, momento en que se liquida de manera definitiva. Sin embargo, cuando estamos frente al fenómeno de la sustitución de empleadores, la ley permite que, de manera excepcional, ese auxilio de cesantía, causado hasta la fecha de la sustitución, se le liquide de manera definitiva y se le entregue al trabajador como si este se hubiera retirado voluntariamente, es decir, como si se hubiera terminado el contrato de trabajo, pero entendiéndose que real y jurídicamente la relación de trabajo continúa bajo el mismo contrato. Esa liquidación excepcional del auxilio de cesantía puede efectuarse de cualquiera de estas dos maneras:

- Mediante acuerdo entre el antiguo empleador y sus trabajadores: en este caso el nuevo empleador se libera de esta obligación, que también es suya por vía de solidaridad, y solo asume la responsabilidad sobre la cesantía causada con posterioridad a la fecha de la sustitución.
- Mediante acuerdo entre el nuevo empleador y los trabajadores: si el antiguo empleador no convino nada al respecto con sus trabajadores, el nuevo empleador lo puede hacer, teniendo presente que puede repetir contra el antiguo si este no le ha hecho entrega de esas sumas, y ocurriría lo mismo

que en el caso anterior: se libera de la obligación y asume su responsabilidad por la causación posterior a la sustitución.

Consideramos que los trabajadores a quienes se les aplica el régimen tradicional de liquidación de cesantía no pierden su derecho a continuar bajo ese régimen por el solo hecho de esta excepcional liquidación definitiva. La liquidación se entenderá como definitiva hasta el día de la sustitución y al día siguiente se iniciará el cómputo de un nuevo período con retroactividad para la cesantía. El acogimiento al régimen de la Ley 50 de 1990 tiene sus particularidades, a las que nos referiremos posteriormente.

Los trabajadores involucrados en la sustitución no están obligados legalmente a convenir ni con el antiguo ni con el nuevo empleador el pago definitivo de su auxilio de cesantía a la fecha de la sustitución. En caso de no llegarse a ningún acuerdo al respecto, la liquidación y pago definitivo de esta prestación social quedará, como se dijo, bajo la responsabilidad del nuevo empleador y procederá posteriormente a pagar cuando lo disponga la ley, según el régimen de liquidación de cesantía que le sea aplicable al trabajador.

16.7 Acuerdos entre antiguo y nuevo empleador

Las partes de la sustitución, como negocio jurídico, son el antiguo y el nuevo empleador. Los trabajadores son terceros en esa relación jurídica, por lo tanto, estos no pueden verse afectados por las relaciones de aquellos. Los empleadores pueden estipular entre ellos las cláusulas que consideren ajustadas a sus conveniencias conforme a la autonomía de la voluntad dentro de esa negociación, que no es de carácter laboral, pero esos acuerdos son inoponibles a los trabajadores, no afectan para nada los derechos consagrados en su favor.

16.8 ¿Los trabajadores pierden su antigüedad con la sustitución?

No. Como lo dispone la ley, la sola sustitución de empleadores no extingue ni suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes a la fecha de la sustitución. Esta no es una justa causa de terminación de los contratos de trabajo, de tal manera que, a los trabajadores al continuar bajo el mismo contrato de trabajo, con el nuevo empleador, se les tiene en cuenta todo el tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de ingreso hasta la fecha en que efectivamente se terminen sus correspondientes contratos, produciéndose los efectos propios en cada caso. Al no perder su antigüedad, los trabajadores conservan, por ejemplo, el régimen de cesantía y el régimen de indemnizaciones que les eran aplicables al momento de la sustitución, salvo que teniendo la posibilidad de acogimiento a los nuevos regímenes hayan hecho o hagan uso de esta facultad.

CAPÍTULO 17

Suspensión del contrato de trabajo

Cuando se celebra un contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, las partes esperan que se desarrolle sin interrupciones, pero pueden aparecer circunstancias que impidan temporalmente su ejecución.

La suspensión se puede definir como un fenómeno jurídico laboral que se presenta por causas taxativamente contempladas en la ley, que interrumpen temporalmente la ejecución del contrato y algunas obligaciones de las partes. En presencia de la suspensión, el trabajador no presta el servicio y el empleador no paga el salario (efectos del fenómeno).

17.1 Suspensión y terminación del contrato

Son fenómenos distintos. En la terminación se extingue el vínculo, en la suspensión se interrumpe temporalmente la ejecución del contrato, pero se conserva el vínculo.

17.2 Causas de suspensión del contrato

Son taxativas, lo que significa que no existen otras, y están señaladas en el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, que subrogó el artículo 51 del CST. Hay unas de común ocurrencia, como el caso fortuito o la fuerza mayor, la licencia no remunerada, la suspensión disciplinaria. Otras se presentan con menor frecuencia: muerte o inhabilidad del empleador, prestación del servicio militar y la huelga declarada en legal forma.

Hay algunas ajenas a la voluntad de las partes, como el caso fortuito o la fuerza mayor, la muerte o inhabilidad del empleador, la suspensión de actividades por razones técnicas o económicas u otras, la prestación del servicio militar y la detención preventiva del trabajador.

Unas causas dependen de la voluntad de las partes, como la licencia no remunerada y la huelga declarada en legal forma, en cuanto que son los trabajadores quienes la declaran, otras causas se fundan en la conducta del trabajador, como la suspensión disciplinaria y su detención preventiva. No obstante la diferencia, todas tienen igual tratamiento legal. Las estudiamos en su orden, con el correspondiente comentario.

17.2.1 Fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución

Para este efecto, se equiparan el caso fortuito y la fuerza mayor. Se entiende por tales el imprevisto al que no es posible resistir. Ejemplos de ello: una inundación por motivo de invierno o daños de acueducto, un rayo, una explosión, un incendio, un atentado terrorista, actos de autoridad de funcionario público (como el toque de queda por razones de orden público).

Los actos de autoridad imputables a culpa del empleador, por ejemplo, el cierre del establecimiento por falta de licencia, no constituyen fuerza mayor que suspenda el contrato.

Esta causal requiere de aviso (no de autorización) al Ministerio del Trabajo, con su descripción, esta entidad comprobará la existencia de la fuerza mayor. Por mandato de ley, queda por fuera de esta causal el secuestro del trabajador, que no constituye fuerza mayor o caso fortuito para este efecto. Por el contrario, se goza de especial protección (ver capítulo 58, Ley 986 de 2005).

- Duración de esta causal: aunque generalmente son eventos de corta duración que permiten pronto restablecimiento de las actividades, no se descarta que sean prolongados en el tiempo y que su duración sea indefinida. Se suspende seis meses, un año, dos años, etc., hasta el momento en el que puedan reanudarse las actividades.
- Suspensión total o parcial por fuerza mayor o caso fortuito: la fuerza mayor o el caso fortuito pueden generar una suspensión para todos los trabajadores de una empresa o para algunos de ellos. Si el hecho constitutivo de la fuerza mayor o caso fortuito impide la prestación del servicio de todos los trabajadores, por ejemplo, una explosión que destruye todas las instalaciones de la empresa, la suspensión será general. Si, por el contrario, en el ejemplo presentado, la explosión solo afecta una bodega, operará la suspensión para los trabajadores de la bodega únicamente. Obviamente que, y suele presentarse así, si no obstante la fuerza mayor o caso fortuito el empleador dispone el traslado o reubicación temporal de los trabajadores a locales o a actividades que no se hayan visto afectadas por la fuerza mayor o el caso fortuito, la suspensión efectiva no se presentará, el trabajador seguirá prestando el servicio y el empleador, pagando salarios y demás obligaciones.
- Reanudación de actividades en la causal de suspensión por caso fortuito o fuerza mayor: requiere de notificación personal al trabajador o la publicación de dos avisos en periódico de la localidad en que se preste el servicio. Se elige la opción que aconsejen racionalmente las circunstancias: si son pocos trabajadores y se localizan fácilmente, la notificación personal se impone, si son muchos, dispersos o de difícil localización, debe optarse por los avisos. Este aviso también se requiere en las dos causales siguientes (muerte o inhabilidad del empleador y suspensión por razones técnicas o económicas).

- Tiempo para reintegrarse el trabajador después de la suspensión por caso fortuito o fuerza mayor: una vez notificado personalmente como se anotó, o publicado el segundo aviso, el trabajador puede reintegrarse dentro de los tres días siguientes y el empleador tiene la obligación de recibirlo. Si el trabajador no regresa en esos tres días, se configura causal general de terminación de contrato (al igual que en las dos causales que se tratan a continuación).
- ¿Toda fuerza mayor o caso fortuito suspende el contrato? No. Debe tener entidad para impedir la prestación del servicio. Puede ser que no acarree esa consecuencia, por ejemplo, cuando se presenta un incendio o inundación menor que permiten el desarrollo continuo de las actividades.

17.2.2 Muerte o inhabilidad del empleador, cuando este sea persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo

Esta es una causal circunscrita a los contratos en los que el empleador sea una persona natural. Requiere, para sus completos efectos, de informe al Ministerio del Trabajo y calificación de este acerca de su configuración, no es autorización previa. La muerte del empleador puede presentar las siguientes consecuencias, en relación con el contrato de trabajo:

- Ser totalmente intrascendente: cuando su ausencia no impide la prestación continua del servicio. Son ejemplos de esta situación: el almacén, la empresa industrial, la panadería, etc., con procesos en los que no es necesaria la actividad personal del empleador.
- Generar suspensión del contrato: cuando la ausencia del empleador impide temporalmente (mientras es reemplazado) la prestación del servicio.
- Acarrear la terminación del contrato en los casos en los que el empleador no puede ser reemplazado.

Aunque el artículo 61 del CST (subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990), que señala las causas generales o modos de terminación del contrato, no incluye la muerte del empleador, consideramos que sí lo puede ser. Como casos de ello podemos ejemplificar: el del abogado o el del cirujano plástico que mueren, sin que puedan ser reemplazados por sus herederos. No nos cabe duda de que los contratos de trabajo con su secretaria, asistentes y mensajero, aseadora, etc. —en el primer caso—, terminan; con enfermeras, asistentes, mensajero, aseadora, etc., en el segundo caso, en su consultorio, también terminan.

En esos ejemplos, el contrato terminaría sin indemnización, toda vez que la causa sería la muerte del empleador y ella no puede generar responsabilidad a sus herederos. Otro asunto es el de las obligaciones causadas al momento de la muerte, que sí pueden ser exigidas a los herederos.

Consideramos que constituyen ejemplos de inhabilidad del empleador, que suspenden el contrato de trabajo, su enfermedad, su detención preventiva, su secuestro o desaparecimiento, siempre y cuando su ausencia impida la prestación del servicio por parte de sus trabajadores. Aunque exista discusión acerca de que estas circunstancias son constitutivas de fuerza mayor, consideramos que constituyen inhabilidad (y por ello las ubicamos en la causal concreta y no genérica). Además, es discusión académica, como que los efectos y su indefinición temporal son idénticos.

La inhabilidad definitiva del empleador por motivo de incapacidad permanente total (ejemplo: enfermedad terminal, derrame cerebral, infarto que lo lleve a invalidez permanente total), en los casos en que no pueda ser reemplazado, deberá entenderse, según nuestro concepto, como una causal general de terminación del contrato —aunque la ley no la enuncie— sin consecuencias indemnizatorias a cargo del empleador.

- Reanudación de actividades en esta causal de suspensión: en esta causal también existe obligación, por parte de los herederos del empleador (y aquí se presentaría sustitución de empleador) o del empleador (en caso de haber dejado atrás su inhabilidad) de avisar con notificación personal a los trabajadores o con publicación, por dos ocasiones, en diario local, como ya se expresó para la causal anterior.
- Duración de esta causal: no tiene duración definida. Generalmente son tiempos cortos (para reemplazar al empleador en caso de muerte o secuestrado o desaparecido). Pero si se prolongan, no se desvirtúa la causal.

17.2.3 Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por 120 días, pero por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador

Esta causal es distinta a la primera enunciada (caso fortuito o fuerza mayor). En aquella hay imprevisto al que no es posible resistir, en esta, las razones son de orden técnico o económico, independientes de la voluntad del empleador. También se diferencia esta de la causal de fuerza mayor o caso fortuito, en que aquella (la de fuerza mayor) es indefinida, sin límite en el tiempo, en esta, se tiene consagrado un término máximo de 120 días.

- Razones independientes de la voluntad del empleador. Algo de caso fortuito o de fuerza mayor está contenido en esta expresión, pero se limita a razones técnicas o económicas. Estamos en presencia de esta causal, por ejemplo, en el caso de cambio de requisito de producción o en la negativa de desembolso de anticipo al constructor, cuyo préstamo había sido aprobado.

No estaremos en presencia de esta causal cuando el empleador quiere ampliar las instalaciones de la empresa, y por ello debe suspender, en todo o

en parte, las actividades. Tampoco en el caso del dueño del restaurante que quiere ampliar la cocina del establecimiento. En estos ejemplos, no estando en presencia de causal de suspensión, se entiende que el contrato continúa con sus efectos y que el empleador tiene que pagar los salarios del tiempo en que no se presta el servicio, pues ello obedece a un acto propio de su voluntad (artículo 140 del CST: salario sin prestación del servicio).

- Limitación temporal de esta causal. Solo puede darse hasta por 120 días, que constituye su límite máximo. Puede ser menor de 120 días. Si excede ese número de días, se estaría en presencia de un modo de terminación (artículo 5, Ley 50 de 1990; artículo 61, literal f del CST).
- Autorización previa del Ministerio del Trabajo. A diferencia de las dos causales anteriores en las que se habla de informe al Ministerio del Trabajo, en esta se precisa de autorización previa para que surta efectos la suspensión. Además, y al mismo tiempo de la solicitud, se deberá informar por escrito a los trabajadores afectados y estos podrán oponerse a la autorización, argumentando, por ejemplo, que no son reales las razones expuestas, que no existe inconveniente técnico o económico, o que, a pesar de existir, no son independientes de la voluntad del empleador. Al oponerse, el trabajador pretende no sufrir los efectos desfavorables que para él representa la suspensión: no percibir el salario (indispensable para satisfacer necesidades vitales) y ver descontado el tiempo de suspensión para su cesantía y vacaciones.

La autorización se concede por acto administrativo y hasta por 120 días. Si la autorización se concede por un tiempo de 120 días (máximo) y las labores se pueden reanudar antes, así lo dispondrá el empleador avisando, con las opciones de ley (aviso personal o en diario por dos veces), y recibiendo a los trabajadores que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o al de la publicación del segundo aviso.

Se ha criticado en la concepción de esta causal el término clausura, como que este se refiere más al cierre definitivo. Habrá de entenderse este término como sinónimo de cierre (temporal).

17.2.4 Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador

Se trata aparte lo que la ley une indebidamente a la presente, nos referimos a la suspensión disciplinaria, que tiene distinto origen.

Habrá de señalarse, en primer lugar, que la licencia que suspende el contrato es la no remunerada. La remunerada, que obedece a liberalidad del empleador o, en excepcionales casos, a disposición legal, no suspende el contrato, como que no se cumplen sus efectos de no pago salarial y descuento en el tiempo para el pago de cesantía y vacaciones. En el sector privado no existe límite a la licencia no remunerada, esta puede durar cuanto deseen las partes: quince días, un

mes, un año, dos años, etc. Es procedente en este punto analizar cuáles licencias son obligatorias en Colombia.

- **Licencias obligatorias.** Artículo 57, numeral 6, CST. Unas son de escasa ocurrencia. La que corresponde a la calamidad doméstica es cotidiana.
 - o Las necesarias para el ejercicio del derecho al sufragio. Pueden ser de horas, de todo el día o, aun, de dos o tres días. Por ejemplo, si el trabajador vota en municipio distinto al del domicilio donde labora, puede suceder que, para ejercer su derecho, precise de un día antes para el viaje, el día de la votación y otro siguiente para desplazarse.
 - o El desempeño de cargo oficial de forzosa aceptación, como es el caso del jurado de votación (si labora ese día) o defensor de oficio.
 - o En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada. La ley no define la calamidad doméstica, pero podemos entenderla como todo acontecimiento que afecta negativamente el entorno del trabajador. Obsérvese que en la definición propuesta no nos referimos al ámbito familiar, toda vez que lo doméstico es más amplio. No debe olvidarse, al analizar si un hecho constituye o no calamidad doméstica, y por ende justifica la ausencia, que el trabajador es ser humano, sometido a múltiples circunstancias que eventualmente le impiden trabajar.

Será calamitoso todo aquello que afecte su familia, como es el caso de la enfermedad del cónyuge o compañero (a), hijos, padres, parientes cercanos. La enfermedad de otras personas, sin vínculo de parentesco, que afectan su entorno, como la de la trabajadora doméstica que no tiene familia cercana que vele por ella, la avenida de la quebrada que inunda o amenaza inundar la vivienda, hasta la enfermedad del compadre o la comadre (en zonas de arraigo cultural por este vínculo). Los casos anteriores son a título de ejemplo.

- o Desempeño de comisiones sindicales señaladas por la organización.
- o Asistir al entierro de compañeros de trabajo.

En los dos últimos casos, debe avisarse al empleador y este podrá disponer cuántos y quiénes y en qué tiempo asisten, para garantizar el funcionamiento de la empresa. El reglamento interno de trabajo es instrumento eficaz para señalar las condiciones de estas licencias.

Según Sentencia C-930 de 2009, todas estas licencias deben ser remuneradas y el trabajador no puede ser obligado a compensar el tiempo empleado en ellas. Mediante esta sentencia, la Corte Constitucional declaró inexecutable el aparte del numeral 6 del artículo 57 del CST que disponía que, salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias podía descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas dis-

tintas de su jornada ordinaria. Por lo dicho, las licencias citadas tienen carácter obligatorio y deben remunerarse.

Para aceptar que la ausencia se debe a calamidad doméstica, el empleador puede exigir su comprobación y señalar los procedimientos. Por ejemplo, si se debe a enfermedad de un familiar, el aviso inmediato y la presentación de la constancia de atención médica. Si el trabajador que se ausentó no acredita la circunstancia de calamidad doméstica, puede llegar a ser suspendido (dentro de los lineamientos del reglamento interno de trabajo) por faltar al trabajo sin justa causa y hasta llegar a la terminación del contrato si la ausencia representa gravedad para el empleador.

En la misma sentencia, la Corte condicionó a que se entienda que, para el caso de la licencia por grave calamidad doméstica, debidamente comprobada, habrá un lapso razonable de permiso remunerado cada mes, sin que en ese mismo acto se clarifique el concepto de lapso razonable.

- o Al menor, cuando su actividad escolar lo requiera.
- o Otras licencias obligatorias remuneradas (no suspenden el contrato de trabajo).
- o Licencia de maternidad. Equivalente a dieciocho semanas (126 días). La cubre el sistema de seguridad social. La paga la EPS, con el 100 % del IBC.
- o Licencia en caso de aborto o parto prematuro no viable. De dos a cuatro semanas, según señalamiento del médico tratante en la IPS. La cubre el sistema de seguridad social. La paga la EPS, con el 100 % del IBC.
- o Licencia de paternidad. De conformidad con la ley 2114 de 2021 se señala en dos semanas y puede llegar hasta cinco de acuerdo con la tasa de desempleo. Esta licencia es incompatible con la que pueda estar contemplada en la empresa y mal denominada, en este caso, calamidad doméstica. La paga la EPS con el 100 % del IBC, previa presentación del registro civil de nacimiento, dentro de los treinta días siguientes al nacimiento del menor. Antes se requería cotización de las 100 semanas previas a la licencia, pero por Sentencia C-663 de 2009 se declaró inexecutable la expresión cien, entendiéndose que, para el reconocimiento de esta licencia, la EPS respectiva solo podrá exigir el número de semanas de cotización correspondientes al período de gestación (36 semanas). La Ley 1468 de 2011 señala que se requiere una cotización efectiva "durante las semanas previas" al parto, sin señalar cuántas son.

Estas tres licencias las paga el empleador a la trabajadora o trabajador (en el último caso) y las cobra, a su vez, en el sistema de autoliquidación de aportes.

- o Licencia o descanso durante la lactancia. Dos descansos remunerados de treinta minutos cada uno, para amamantar a su hijo, durante los seis primeros meses de edad. Pueden ser más si el médico lo justifica (Decreto 13 de 1967, artículo 7).
- o Licencia a trabajadores deportistas (Decreto 2845 de 1984). A deportistas y personal técnico, auxiliar científico y de juzgamiento (árbitros) seleccionados para representar al país en competencias internacionales. La concede y paga el empleador, previa solicitud de Coldeportes, con señalamiento de las características y duración del evento.
- o Para votantes y jurados de votación. La Ley 403 de 1997 la dispuso, por media jornada para votantes. A cargo del empleador, se disfruta con la presentación ante él, dentro del mes siguiente a la votación, del certificado electoral. Se acuerda entre empleador y trabajador el día de descanso de la media jornada. Para jurados es de un día.
- o Licencia por luto. Ley 1280 de 2009. A cargo del empleador. Se deberá conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres, hermanos y abuelos), primero de afinidad (suegros, yernos y nueras) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), una licencia remunerada por luto de cinco días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye esta licencia. La circunstancia de la muerte (y el parentesco) deberá demostrarse dentro de los treinta días siguientes a su ocurrencia.

Según la Sentencia C-892 de octubre 31 de 2012, la Corte Constitucional hizo extensivo el derecho a esta licencia al segundo grado que podría generar el vínculo de adopción (padres de los padres adoptantes e hijos de los hijos adoptivos) en razón a que carecía de fundamento, según el fallo, la diferenciación y se rompía el derecho de igualdad. Esa sentencia no se refirió al caso del segundo grado que puede generarse en el parentesco de afinidad.

- o La Ley 1505 de 2012 creó en su artículo 13 la obligatoriedad de conceder permisos para ausentarse del lugar de trabajo sin que se suspenda la relación laboral y las obligaciones del empleador, a los miembros del subsistema de voluntarios de primera respuesta (Defensa Civil Colombiana, cuerpo de bomberos y Cruz Roja Colombiana), para atender un desastre o emergencia. Deberá regularse reglamentariamente esta licencia.
- o Licencia para el cuidado de la niñez. Es una licencia remunerada otorgada una vez al año y por un periodo de diez días hábiles, de mutuo acuerdo entre empleador y trabajador(a), a uno de los padres trabajadores coti-

zantes al sistema general de seguridad social en salud, o a quien detente la custodia y cuidados personales de un menor de edad que padezca una enfermedad o condición terminal (Ley 2174 de 2021).

- **Licencias no obligatorias**

- o No es obligación del empleador conceder al trabajador licencia para estudios, viajes, matrimonios, compromisos sociales y otros similares. Queda a voluntad del empleador concederlas o no, remunerarlas o no. Si no las remunera, porque así se acuerda, esas licencias suspenden el contrato. Si las remunera, no suspenden el contrato: constituyen una liberalidad del empleador.
- o Licencia e incapacidad. Diferencias. Algunos confunden, indebidamente en nuestro sentir, los conceptos de licencia e incapacidad. Se refieren a incapacidad por maternidad, por ejemplo, ella es una licencia. Incapacidad es la imposibilidad de laborar por quebrantos de salud. Por su parte, licencia es el permiso, voluntario u obligatorio que se concede al trabajador. A la madre no se le concede licencia por estar incapacitada (que sería otro asunto) sino para que esté al cuidado de su hijo. Igual sucede cuando se concede la licencia de paternidad: no obedece a incapacidad por quebrantos de salud, se fundamenta en la necesidad de cercanía entre padre e hijo en la primera etapa vital.

17.2.5 Suspensión disciplinaria

Es sanción de tal orden. Procede por incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador o por violación de sus prohibiciones. Obligaciones y prohibiciones que están señaladas en la ley (artículos 58 y 60 del CST) y que pueden adicionarse en el reglamento interno de trabajo, contrato, pacto, convención colectiva o laudo arbitral.

La sanción debe imponerse respetando siempre la dignidad del trabajador, sus derechos adquiridos, y cumpliendo el trámite establecido en esos instrumentos citados, en desarrollo del principio al debido proceso.

La suspensión disciplinaria no puede exceder de ocho días la primera vez, ni de dos meses, cualquiera que sea la reincidencia (artículo 112 del CST).

Para sancionar, el empleador debe oír al trabajador inculpado y a dos representantes del sindicato a que pertenezca. Si no pertenece a ningún sindicato, no opera esta última obligación. No produce ningún efecto la suspensión que no respete este trámite o cualquiera otro más garantista que se señale en el reglamento interno, contrato, convención, pacto colectivo o laudo arbitral (Decreto 2351 de 1965, artículo 10). No se pueden imponer sanciones no previstas en los instrumentos citados (artículo del 114 CST).

- Reanudación después de licencia o suspensión disciplinaria. Si el trabajador no regresa a laborar sin justa causa al día siguiente de terminación de la licencia (obligatoria o voluntaria) o de su suspensión disciplinaria, estaremos en presencia de una causal general o modo de terminación del contrato de trabajo (artículo 61 CST, subrogado por el artículo 5, Ley 50 de 1990, literal i), que no acarrea consecuencia indemnizatoria.

17.2.6 Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar

En este caso, el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por seis meses (Ley 48 de 1993) después de terminando el servicio. El trabajador puede reintegrarse cuando lo desee dentro de ese término y el empleador está obligado a reincorporarlo.

El llamamiento a filas hace obligatoria esta suspensión, con todos sus efectos. Es causa que no se presenta ordinariamente, tiene una duración temporal pero indeterminada. Dura cuanto dure el servicio militar requerido y se extiende hasta seis meses más, contados a partir del día de la baja en el servicio. Pero (y aquí hay otra indeterminación) el trabajador puede solicitar su reincorporación cuando lo desee, dentro de los seis meses siguientes a su baja. Este término amplio, constituye, a no dudarlo, estímulo para quien presta el servicio y seguridad para conservar el vínculo laboral.

Si pasados seis meses desde la baja, el trabajador no se presenta a reanudar labores, se configura causa general o modo de terminación del contrato (artículo 61 CST, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990, literal i), que no acarrea consecuencia indemnizatoria.

Debe señalarse que el servicio militar obligatorio es un deber constitucional de todos los colombianos y que nace al momento de cumplir la mayoría de edad. La obligación de todo varón es la de definir su situación militar como reservista de primera o segunda clase, a partir de los dieciocho años y hasta el día que cumpla los cincuenta años de edad, a pesar de que el empleador no puede exigir al ciudadano la presentación de la tarjeta militar para ingresar al empleo, este sí deberá acreditar la situación militar para trabajar en los sectores público y privado. A partir de la fecha de vinculación laboral, las personas tienen un plazo de dieciocho meses para definir su situación militar, según lo señala la Ley 1861 de 2017. Esta misma ley, en su artículo 12, consagra causales de exoneración del servicio militar obligatorio.

Si el empleador incumple con la obligación de exigir al trabajador la demostración de la definición de su situación militar, puede estar incurso en sanciones pecuniarias que serán impuestas por las respectivas autoridades de reclutamiento del ejército.

17.2.7 Detención preventiva del trabajador hasta por treinta días o por arresto correccional que no exceda de ocho días y cuya causa no justifique la extinción del contrato

La detención preventiva, en la medida que priva de la libertad, impide la prestación del servicio. El arresto correccional es medida policiva.

Hablamos de detención hasta de treinta días, aunque el artículo 51 del CST (numeral 6) da a entender que es hasta de ocho días, para guardar congruencia interpretativa. Existe causa de terminación del contrato solo cuando la detención preventiva es de más de treinta días, el vacío entre nueve y treinta debe entenderse como suspensión.

La simple orden de captura y la mera detención jurídica no son causales de suspensión, la que da lugar a ella es la detención preventiva física (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL 551 de enero 28 de 2015).

Terminada la detención dentro de los treinta días o el arresto dentro de los ocho días, el trabajador deberá acreditarlos. De lo contrario, se entiende como una falta sin justa causa y ameritará sanción disciplinaria o despido, si fuere el caso. Si terminada la detención o el arresto el trabajador no se reintegra, se configura causal general o modo de terminación del contrato (artículo 61 CST, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990, literal i), sin consecuencia indemnizatoria.

Si la causa de la detención o el arresto amerita por sí misma la terminación del contrato justamente, por ejemplo, obedece a un delito cometido contra el empleador o su familia o a unas lesiones dentro de las labores en contra de un compañero de trabajo, puede invocarse como tal y se prescinde de la figura de la suspensión. La Corte Constitucional ha afirmado que no existe en el orden jurídico colombiano el arresto correccional (Sentencia C-079 de 1996). Como existe discusión sobre el particular, nos referimos al arresto como causa de suspensión.

17.2.8 Por huelga declarada en la forma prevista en la ley

La huelga, declarada cumpliendo los requisitos y procedimientos de ley, suspende el contrato. No lo suspende, en cuanto deben pagarse salarios y prestaciones durante ella, cuando la huelga sea imputable al empleador por desconocer derechos laborales legales o convencionales jurídicamente exigibles (Ley 584 de 2000, Sentencia C-1369 de 2000).

Esta causal no tiene, como no la tiene la huelga que la constituye, duración definida. Aunque se dispone en el numeral 4 del artículo 63 de la Ley 50 de 1990 que cuando la huelga se prolongue por sesenta días calendario, el Ministerio del Trabajo podrá ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento.

Terminada la huelga (porque se suscribe convención colectiva o se convoca tribunal de arbitramento obligatorio, como ya se mencionó), los trabajadores deben reintegrarse a sus labores. Si no lo hacen, surge causa general o modo de terminación del contrato, sin consecuencias indemnizatorias por parte del empleador.

17.3 Efectos de la suspensión del contrato de trabajo

- Se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio.
- Se interrumpe para el empleador la obligación de pagar salario.
- Los períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantía y jubilación (en el caso de empleadores que han atendido o tengan que atender, por ultractividad de la norma, esta obligación, que desaparece del orden jurídico con la Ley 100 de 1993 y se convierte en pensión de vejez). Cuando la norma utiliza el término podrá, para el empleador y el descuento de dichos períodos, lo está facultando para no descontarlos si no quiere hacerlo, es decisión que beneficia al trabajador.

17.4 Obligaciones surgidas con anterioridad a la suspensión

Se conservan en su integridad. Por ejemplo: si en el mes de julio se presenta una causa de suspensión, no puede argumentar el empleador que por estar suspendido el contrato de trabajo no paga la prima de servicios del primer semestre.

17.5 Ejemplos de descuento de períodos de suspensión

- Cesantía. Si el trabajador disfrutó durante 2022 de una licencia no remunerada de seis meses, con un salario más un auxilio de transporte (que se incluye en el salario para efectos de liquidar prestaciones sociales, Ley 1 de 1963) equivalentes a \$1.500.000, tendrá derecho a que el empleador le consigne en el fondo de cesantía la suma de \$750.000.

$$C = \frac{360 - 180 (\text{suspensión}) \times 1.500.000}{360} = \$750.000$$

- Vacaciones

Hay que advertir que, ante períodos de suspensión, se afectan por el descuento los cómputos para el derecho vacacional. Ejemplo: si un trabajador inició sus servicios el 1 de enero de 2022 y fue suspendido disciplinariamente durante dos meses, el período vacacional solo se causará el último día del mes de febrero de 2023 (dos meses calendario más, al descontar los dos meses de la suspensión).

17.6 La suspensión del contrato y otros conceptos (prima de servicios, calzado y vestido de labor, auxilio de transporte)

- Prima de servicios y suspensión del contrato. Mucho se ha discutido sobre si los conceptos que consagra el artículo 53 del CST (cesantía, vacaciones y jubilación) son únicos para el descuento de los períodos de suspensión. Existe criterio que indica que dichos conceptos son taxativos. Quizá la mayor polémica se ha desatado en torno a la prima de servicios. La misma Corte Suprema de Justicia ha sostenido en algunas providencias que pueden descontarse para la prima, como que es un beneficio que implica prestación efectiva del servicio (sentencias de septiembre 23 de 1957 y 11150 de octubre 20 de 1998). En otras se afirma que no es posible descontar esos períodos de suspensión para efectos de la prima de servicios, al punto, dice la Corte, que la expresión "servicio" de las normas de la prima, debe entenderse como equivalente a la antigüedad del contrato (sentencias de enero 31 de 1990 y noviembre 9 de 1990).

Hay mucho que discutir sobre el particular. Por prudencia, al ser criterio interpretativo, recomendamos (aunque no estemos de acuerdo, jurídicamente hablando) no descontar para efectos de la prima de servicios los períodos de suspensión. Queda gran duda en el criterio de la Corte: ¿Qué pasa si el contrato ha estado suspendido durante todo el semestre de que trata la prima?

El Ministerio del Trabajo, mediante concepto 55765 de julio 22 de 2021, precisó que la suspensión del contrato de trabajo afecta el reconocimiento del pago de la prima de servicios, de tal manera que si no se presta el servicio durante todo el semestre no se causa el pago de esta prestación social. Este concepto concuerda con nuestra crítica al criterio de la Corte.

- Calzado y vestido de labor y suspensión del contrato. En nuestro concepto, los períodos de suspensión también afectan (a más de la cesantía, las vacaciones y la jubilación) los derechos laborales que precisan la prestación efectiva del servicio, con independencia de la discusión sobre si el artículo 53 del CST es o no taxativo. Así las cosas, atendiendo a la filosofía que inspira la prestación de calzado y vestido de labor, cual es la que se paga al trabajador que ha prestado servicios durante tres meses del cuatrimestre respectivo (enero 1-abril 30; mayo 1-agosto 31; septiembre 1-diciembre 20), consideramos que los períodos de suspensión se descuentan tratándose de esta prestación. Cuando no se ha prestado ningún servicio en los cuatrimestres anotados (y señalados por la norma que regula la prestación), no hay lugar al pago del calzado y vestido de labor. Tampoco, cuando este se ha prestado por período inferior a tres meses.
- Auxilio de transporte y suspensión del contrato. Entendiendo el espíritu de la norma creadora de este pago laboral, que es ayudar al trabajador de escasos ingresos (hasta dos SMLMV) a asumir los costos que se generan

con su traslado al sitio de trabajo, fácilmente se concluye que, en los casos de suspensión, como no hay prestación del servicio, no se causa dicho auxilio. Se argumenta que es un pago con justificación específica (ayuda para traslado al sitio de trabajo), suspendida la razón de ser (prestar el servicio), se suspende el derecho a percibirlo. Puede tenerse como soporte de lo dicho, en lo pertinente, la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de octubre 31 de 1986.

17.7 La enfermedad del trabajador no suspende el contrato de trabajo

Aunque, lógicamente, la enfermedad del trabajador podría ubicarse dentro de la fuerza mayor que impide prestar el servicio, inveteradamente se ha considerado que la enfermedad no suspende el contrato y que, aunque el trabajador por obvias razones, no presta el servicio, recibe un auxilio económico (del sistema de seguridad social) que conocemos como incapacidad. En consecuencia, es concepto generalizado que los períodos de enfermedad no se descuentan para cesantía ni prima de servicios. No obstante, nos asaltan dudas ante esta pregunta: ¿Cuál es el monto de la prima de servicios si no ha devengado salario durante el semestre de que se trata? ¿Cuál es el monto del auxilio de cesantía durante el año 2019, si estuvo incapacitado durante todo ese período? Se parte del supuesto de que el empleador no dio por terminado el contrato de trabajo (como lo faculta la ley y lo ha interpretado la jurisprudencia) en caso de enfermedad común y después de 180 días, o que obedece a enfermedad profesional. Sobre la no suspensión del contrato de trabajo por enfermedad se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia (Sentencia de septiembre 18 de 1980).

El Ministerio de la Protección Social (2008), en Concepto 36773, señaló que prestaciones sociales, tales como la prima de servicios y la cesantía, en caso de incapacidades prolongadas, deben pagarse con base en el último salario devengado antes del inicio de la incapacidad.

17.8 La suspensión del contrato y la seguridad social

En materia de salud, el trabajador sigue protegido. El empleador tiene la obligación de seguir cotizando, con el 8,5 % del IBC, que es el salario del mes anterior al de la iniciación de la suspensión (Decreto 806 de 1998, artículo 71). Según la Ley 1819 de 2016 (actual reforma tributaria), el empleador declarante contribuyente continúa relevado de pagar esta obligación, y solo para trabajadores que devenguen hasta diez SMLMV.

En materia pensional, el Decreto 692 de 1994 dispone que el empleador debe pagar el total de la cotización al sistema, lo que no deja de tener efecto en los casos de suspensión, toda vez que el contrato conserva su vigencia. El empleador podrá cobrar al trabajador los montos de las cotizaciones que a él corresponden, según el Concepto 200100 2049 de junio 21 de 2001, de la

entonces Superintendencia Bancaria. En este mismo sentido, de obligatoriedad de la cotización, se expresa el fallo del Consejo de Estado del 22 de septiembre de 2010.

Además, la Corte Constitucional en Sentencia C-1369 de 2000, refiriéndose a la huelga, se pronunció en igual sentido: que, durante ella, el empleador debe cotizar en forma completa y, después de terminada, deducir al trabajador el valor de las cotizaciones.

Cuando el contrato se suspende, se interrumpe la obligación de cotizar al sistema de riesgos profesionales, como que al no prestar el servicio no se genera el riesgo de accidente o enfermedad. Subsiste, en este sentido, duda: ¿Qué pasa si durante la suspensión se desatan los efectos perversos de una enfermedad profesional (estado patológico crónico por causa o con ocasión del trabajo o el medio en el que se labora)?

17.9 Períodos de suspensión y antigüedad

Para cuantificar el monto de indemnizaciones por terminación unilateral sin justa causa, no se pueden descontar los períodos de suspensión. Se sostiene que el contrato está vigente durante la suspensión. Tampoco pueden descontarse cuando se hace cálculo para determinar si procede o no el reintegro por antigüedad (diez años o más a 31 de diciembre de 1990).

17.10 Suspensión y período de prueba

Es posible que se presente suspensión del contrato en período de prueba. Como la suspensión no prorroga dicho período, si la voluntad es terminarlo, debe darse aviso de la decisión, aunque el contrato esté suspendido.

CAPÍTULO 18

Contrato de aprendizaje

Una de las más importantes modificaciones que introdujo la Ley 789 de 2002, se refiere al contrato de aprendizaje el cual, en virtud de esta ley y dentro de los parámetros de flexibilización y desregulación normativa, deja de ser una especialidad de contrato de trabajo para pasar a ser una forma especial dentro del derecho laboral, es decir, a través de él se llega a presentar una relación de trabajo en la fase práctica, que no está regida legalmente por las normas del contrato de trabajo sino que tiene un tratamiento especial como así lo disponen los artículos 30 a 41 de esta norma, que tácitamente derogó la Ley 188 de 1959 que había subrogado los artículos 81 a 88 del CST.

18.1 ¿Qué se entiende por contrato de aprendizaje?

El contrato de aprendizaje está definido legalmente como una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor de dos años, mediante el cual una persona natural recibe formación teórica en una entidad autorizada, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera la formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador, con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento mensual que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario (Decreto 933 de 2003).

18.2 Sujetos del contrato de aprendizaje

Son sujetos del contrato de aprendizaje los que a continuación se explican.

El aprendiz: es la persona natural que va a recibir la formación teórica en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o en una entidad debidamente autorizada para luego desarrollar su etapa práctica en la empresa que la patrocina. También se consideran aprendices los alumnos de los programas de formación titulados y los alumnos de los programas Jóvenes rurales y Jóvenes en acción cuya formación imparta el SENA (Decreto 3930 de 2006).

La empresa patrocinadora: es la que suministra o facilita los medios para que el aprendiz adquiera su formación profesional, metódica y completa a través de las etapas lectiva y práctica, objeto del contrato de aprendizaje.

La entidad de formación: es la institución en la que el aprendiz adquiere su formación profesional, metódica y completa. Puede serlo el SENA, las entidades que el consejo directivo del SENA autorice, cualquier institución educativa debidamente reconocida por el Estado e, incluso, la propia empresa, en los casos permitidos por la ley, esto es, cuando cumpla con las condiciones que para el efecto se le señalan: ofrecer formación lectiva y práctica conforme a las necesidades del mercado de trabajo, disponer de recursos humanos calificados, garantizar recursos técnicos, pedagógicos y administrativos, estar a paz y salvo con seguridad social, con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), con el SENA y con las cajas de compensación durante el tiempo que duren los cursos que impartan, esto según el artículo 41 de la Ley 789 de 2002.

18.3 ¿Quiénes pueden celebrar contrato de aprendizaje?

Tienen capacidad para celebrar contrato de aprendizaje todas las personas mayores de catorce años que hayan terminado sus estudios primarios o demuestren conocimientos equivalentes a ellos, esto es, que sepan leer y escribir.

18.4 Formalidades del contrato de aprendizaje

El contrato de aprendizaje tiene que celebrarse por escrito y contener los siguientes puntos:

- Nombre, tanto de la empresa patrocinadora como de la entidad de formación, identificadas por el número de identificación tributaria (NIT), representante legal y su cédula de ciudadanía.
- Nombre y apellido del aprendiz, fecha de nacimiento y documento de identidad.
- Estudios o clase de capacitación académica que recibirá el aprendiz.
- Oficio, actividad u ocupación objeto del contrato, programa y duración.
- Duración del contrato, especificando las etapas lectiva y práctica.
- Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.
- Monto del apoyo de sostenimiento mensual.
- Obligación de afiliación al sistema de riesgos profesionales en la etapa práctica, y al de salud en las etapas lectiva y práctica.
- Derechos y obligaciones del patrocinador y del aprendiz.
- Causales de terminación.
- Fecha de suscripción.
- Firma de las partes.

18.5 Modelo de contrato de aprendizaje

Para una mejor comprensión presentamos el siguiente modelo de contrato de aprendizaje:

Contrato de aprendizaje

1. EMPRESA PATROCINADORA:

NIT: _____

RepresentanteLegal: _____

Cédula de ciudadanía: _____

2. ENTIDAD DE FORMACIÓN DEL APRENDIZ:

NIT: _____

RepresentanteLegal: _____

Cédula de ciudadanía: _____

3. NOMBRE, APELLIDOS Y FECHA DE NACIMIENTO DEL APRENDIZ:

Documento de identidad: _____

4. ESTUDIOS O CLASE DE CAPACITACIÓN ACADÉMICA:

5. PROGRAMA: _____

Entre los suscritos, a saber: de una parte, (la empresa) _____, representada legalmente por _____, identificado con cédula de ciudadanía número _____, quien para los efectos del presente contrato se denominará la EMPRESA PATROCINADORA, y, de otra parte, (el aprendiz), identificado con cédula de ciudadanía (o tarjeta de identidad) número _____, quien para los efectos del presente contrato se denominará el APRENDIZ, se ha celebrado el presente contrato de aprendizaje, conforme con lo dispuesto por la Ley 789 de 2002 y su Decreto reglamentario 933 de 2003, de acuerdo con las siguientes cláusulas:

PRIMERA. OBJETO. Este contrato de aprendizaje tiene como objeto que el APRENDIZ realice su formación académica en _____ (nombre de la institución o de la propia empresa) _____ adquiriendo allí formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación _____ (indicar cuál) _____ y así el APRENDIZ se ocupará en el manejo _____ (técnico, administrativo, operativo, comercial o financiero) _____ propios del giro ordinario de las actividades de la EMPRESA PATROCINADORA.

SEGUNDA. DURACIÓN. El presente contrato tendrá un término de duración de _____ (especificar el término, no puede ser superior a dos años),

_____ contado a partir de la iniciación de la formación académica o de la firma del presente contrato.

TERCERA. APOYO DE SOSTENIMIENTO. La EMPRESA PATROCINADORA dará al APRENDIZ por concepto de apoyo de sostenimiento mensual, la suma de _____ (valor no inferior al 50 % del SMLMV) _____, durante la fase lectiva, y la suma de _____ (valor no inferior al 75 % del SMLMV) _____ durante la etapa práctica, de acuerdo con la distribución de las etapas.

Sin embargo, cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10 % (esta tasa será la determinada por año calendario según Decreto 451 de 2008), el apoyo de sostenimiento, durante la etapa práctica será equivalente al 100 % de un SMLMV.

Nota: Durante el 2023 el apoyo de sostenimiento para la etapa práctica será equivalente al 75% del SMLMV, ya que para el año 2022 la tasa de desempleo fue del 11,2% según el DANE.

Queda claro para las partes que este apoyo de sostenimiento no constituye salario en ningún caso.

CUARTA. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PATROCINADORA. En virtud del presente contrato la EMPRESA PATROCINADORA se obliga a:

1. Suministrar los medios para que el APRENDIZ adquiriera la formación profesional, metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo _____ (administrativo, operativo, comercial o financiero) _____ propio del giro ordinario de las actividades de la EMPRESA PATROCINADORA.
2. Afiliar al APRENDIZ a la ARP que cubre a la EMPRESA PATROCINADORA, durante la etapa práctica, y al Sistema de Seguridad Social en Salud durante las fases lectiva y práctica
3. Prestar los primeros auxilios al APRENDIZ, en los casos que los requiera, cuando este se encuentre en las instalaciones de la EMPRESA PATROCINADORA.
4. Efectuar la distribución adecuada de las fases lectiva y práctica.
5. Atender los requerimientos que le haga _____ (la institución donde el aprendiz esté recibiendo su formación académica) _____ y brindar la información necesaria para el correcto desarrollo del contrato de aprendizaje, a través de las certificaciones e informes requeridos
6. Suministrar al APRENDIZ todos los elementos que sean necesarios para desarrollar a cabalidad, y con seguridad, la etapa práctica

QUINTA. OBLIGACIONES DEL APRENDIZ. En virtud de este contrato, el APRENDIZ se obliga a:

1. Asistir puntualmente al lugar asignado por la EMPRESA PATROCINADORA para desarrollar las fases lectiva y práctica, dentro de los horarios que sean pertinentes.
2. Respetar y acatar las normas internas tanto de la institución que le está impartiendo la formación académica durante la fase lectiva como de la EMPRESA PATROCINADORA durante la fase práctica, exclusivamente en lo relacionado con las actividades propias del aprendizaje.
3. Realizar con empeño, seriedad y responsabilidad todas las actividades propias de las etapas lectiva y práctica.
4. No realizar actividades diferentes a las propias de las etapas lectiva y práctica, ni aquellas que pongan en riesgo las personas o las cosas o los asuntos de carácter reservado de la EMPRESA PATROCINADORA.
5. No presentarse a la institución de formación ni a las instalaciones de la EMPRESA PATROCINADORA en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias alucinógenas o enervantes, ni consumir licor o dichas sustancias en la institución formadora o empresa patrocinadora.
6. Cumplir las demás obligaciones propias que se desprendan de la ejecución del contrato de aprendizaje y las que en general disponga la ley.

SEXTA. DERECHOS DE LA EMPRESA PATROCINADORA. La EMPRESA PATROCINADORA tiene derecho a:

1. Beneficiarse del oficio o actividades que desarrollará el APRENDIZ durante la fase práctica de este contrato.
2. Llevar el control y hacer el seguimiento de las actividades desarrolladas por el APRENDIZ tanto durante la fase lectiva como la práctica de este contrato.
3. Lo demás que consagre la ley.

SÉPTIMA. DERECHOS DEL APRENDIZ. El APRENDIZ tiene derecho a:

1. Obtener de la EMPRESA PATROCINADORA todos los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades.
2. Recibir oportunamente el apoyo de sostenimiento por parte de la EMPRESA PATROCINADORA.
3. Estar afiliado al sistema general de seguridad social en salud y en riesgos profesionales, conforme lo señala la ley.
4. Lo demás que disponga la ley.

OCTAVA. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO. Cuando en la EMPRESA PATROCINADORA se presente una causal legal de suspensión de actividades que no permita ejecutar el presente contrato de aprendizaje, este se suspenderá hasta que dicha causal desaparezca.

NOVENA. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. Este contrato de aprendizaje podrá darse por terminado por cualquiera de las siguientes causas:

1. Por mutuo consentimiento.
2. Por la expiración de su término de duración.
3. Por el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones contraídas por las partes.
4. Porque el APRENDIZ no cumpla con los requerimientos establecidos por la ley para ser sujeto del contrato de aprendizaje.
5. Por las demás causales que señale la ley.

DÉCIMA. NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El presente contrato es una forma especial de convenio dentro del derecho laboral, que por disposición legal no constituye contrato de trabajo ni ninguna relación laboral entre las partes, y por ello se rige por el artículo 30 y demás normas expresas de la Ley 789 de 2002, decretos reglamentarios y normas concordantes.

DÉCIMA PRIMERA. DECLARACIÓN JURAMENTADA. A través del presente contrato el APRENDIZ declara bajo la gravedad del juramento que no está inhabilitado ni impedido para celebrar contrato de aprendizaje y por ello no está ni ha estado vinculado laboralmente con la EMPRESA PATROCINADORA ni con otra empresa mediante contrato de aprendizaje.

Para constancia se firma por las partes intervinientes, en original y dos copias, a los _____ días del mes de _____ de _____ .

LA EMPRESA PATROCINADORA

EL APRENDIZ

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

18.6 ¿Cuáles son las modalidades del contrato de aprendizaje?

Conforme con el artículo 31 de la Ley 789 de 2002, reglamentado por el artículo 6 del Decreto 933 de 2003, el contrato de aprendizaje podrá celebrarse teniendo en cuenta cualquiera de las siguientes modalidades:

- La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas (por ejemplo, auxiliares de cocina, de mecánica, de electricidad, de plomería, etc.) cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia.
- La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal,

técnicos profesionales o tecnológicos de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA

- La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el SENA, de acuerdo con el artículo 5 del Decreto 2838 de 1960.
- La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el SENA.
- La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el SENA.
- La formación directa en las empresas, por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.
- Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pènsu m de su carrera profesional, o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica.
- Las prácticas de estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos, sin que en estos casos haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las cajas de compensación familiar.

18.7 Actividades que no constituyen contrato de aprendizaje

Existen algunas actividades o prácticas que, por su verdadero sentido social o comunitario o por encontrarse establecidas como requisito para obtener un título académico, no pueden ser legalmente objeto de contrato de aprendizaje, ellas son:

- Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud. El Ministerio del Trabajo puede determinar otras.
- Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio realizadas por los jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.
- Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías, que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.

- Las prácticas que se realicen en el marco de programas o proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio del Trabajo.

18.8 ¿Cuáles empleadores están obligados a vincular aprendices?

De conformidad con el artículo 32 de la Ley 789 de 2002, complementado por el artículo 10 del Decreto 933 de 2003, están obligados a vincular aprendices, para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que realizan, los siguientes empleadores, empresas o entidades:

- Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince.
- De manera general, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, distrital y municipal. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el gobierno nacional, aunque voluntariamente pueden vincular aprendices.
- De manera especial, las entidades públicas y los establecimientos públicos de cualquier orden o las empresas sociales del Estado en los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, siempre y cuando cuenten con la disponibilidad presupuestal para tal efecto.
- Las entidades sin ánimo de lucro.

18.9 ¿Quiénes no están obligados a vincular aprendices?

No están obligados a vincular aprendices:

- Los empleadores dedicados a la actividad de la construcción. Para ellos existe el FIC (Fondo de Formación Profesional de la Industria de la Construcción), administrado por el SENA, al cual deben contribuir mensualmente a razón de un SMLMV por cada cuarenta trabajadores que laboren bajo su responsabilidad, y proporcionalmente por fracción (decretos 2375 de 1974 y 1047 de 1983).
- Se entiende como empleadores dedicados a la actividad de la construcción, quienes ocasional o permanentemente por su cuenta o la de un tercero erigen o levantan estructuras inmuebles tales como casas, edificios, vías de comunicación, oleoductos, gasoductos, canalizaciones, alcantarillados, acueductos, pavimentos, obras de desecación, riego y embalses, instalaciones eléctricas y mecánicas y demás construcciones civiles.

- Los empleadores o empresas que tengan menos de quince trabajadores (pueden vincular voluntariamente un aprendiz).
- Las entidades públicas de cualquier orden diferentes a las empresas industriales y comerciales del Estado y de las sociedades de economía mixta (pueden vincular voluntariamente).

18.10 Determinación de la cuota de aprendices

De conformidad con el artículo 33 de la Ley 789 de 2002 y con el Decreto reglamentario 1334 de 2018, la cuota de aprendices se determina de acuerdo con el número de trabajadores que tenga la empresa, entendiéndose por trabajador toda persona natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica bajo continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración o forma de pago del salario, de la siguiente manera:

- Un aprendiz por cada veinte trabajadores y uno adicional por fracción de diez o superior, sin que la fracción exceda de veinte trabajadores. Es decir, el número de aprendices equivale al 5 % de los trabajadores de la empresa, sin decimales, más el aprendiz adicional, si es del caso.

Por ejemplo: si una empresa tiene 40 trabajadores, está obligada a tener 2 aprendices. Si otra empresa tiene 100 trabajadores, estará obligada a contratar 5 aprendices, número que se conserva si sus trabajadores son de 101 a 109. Pero si sus trabajadores son de 110 a 119, estará obligada a contratar un aprendiz adicional, para un total de 6 aprendices, número que se conserva si sus trabajadores son de 120 a 129, y así, sucesivamente.

Terminado el vínculo con un aprendiz, la empresa deberá vincular a otro aprendiz, en reemplazo del anterior, para conservar la proporción o cuota de aprendices que le haya sido asignada.

- Los empleadores o empresas que tengan menos de quince trabajadores, voluntariamente podrán vincular un aprendiz.

En cuanto a la jornada laboral para determinar la cuota de aprendices, el Decreto 620 de 2005 dispone que en empresas en las que sus trabajadores laboren menos de la jornada ordinaria de trabajo, se deberán sumar las horas laboradas por los trabajadores con dicha jornada y dividir las por el número de horas correspondientes a la jornada máxima legal diaria. El resultado de dicha operación corresponderá al número de trabajadores sobre el cual se determinará la cuota mínima de aprendices.

Ejemplo: si una empresa cuenta con 12 trabajadores que laboran cada uno 4 horas semanales, para efecto de determinar la cuota de aprendices no estamos en presencia de 12 trabajadores sino de uno solo, que resulta de multiplicar

$12 \times 4 = 48$ (trabajador que se tendrá en cuenta para determinar la cuota de aprendices).

La cuota de aprendices será determinada por la regional del SENA del domicilio principal de la empresa. A los empleadores les compete también la obligación de establecer el número de aprendices que les corresponde, vincularlos o realizar la monetización de la cuota, informando a la regional del SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa dentro del mes siguiente a la contratación o la monetización de la cuota obligatoria. El SENA verificará esta información dentro de los dos meses siguientes.

Es muy importante tener presente que, para la determinación de la cuota de aprendices, se toma como base el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que, de acuerdo con el listado que publica el SENA, requieran de capacitación (ver Decreto 620 de 2005 y los acuerdos del Consejo Directivo Nacional del SENA 002 de marzo 29 de 2005 y 009 de julio 19 de 2005).

Los trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que no estén contemplados en el referido listado, de conformidad con la Ley 30 de 1992 y 115 de 1994, no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices del respectivo empleador.

Para claridad y verificación, el número de trabajadores y la relación de oficios u ocupaciones que desempeñan deberán ser presentados por la empresa o empleador en el momento de establecer el número mínimo de aprendices a los que está obligado.

Cuando la variación en el número de trabajadores de un empleador incida en la determinación de la cuota mínima obligatoria de aprendices, esta será fijada por parte del SENA como se indica más adelante.

La cuota de aprendices fue reglamentada recientemente por el Decreto 1334 del 27 de julio de 2018, que empezó a regir el 1 de diciembre del mismo año.

La cuota mínima de aprendices en los términos del artículo 33 de la Ley 789 de 2002, será determinada por la regional del SENA del domicilio principal de la empresa, quien deberá vincularlos o realizar la correspondiente monetización.

El SENA, dentro de los dos meses siguientes al recibo de la información, deberá verificar y determinar la cuota correspondiente.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar por escrito tal circunstancia al SENA, en los siguientes períodos: en julio y enero, o en marzo y septiembre, a elección de la empresa.

El empleador que remita la información en julio y enero, deberá proceder así: dentro de los diez primeros días hábiles de julio reportará la planta de

trabajadores de enero a junio del año en curso y dentro de los diez primeros días hábiles de enero reportará la planta de trabajadores de julio a diciembre del año inmediatamente anterior.

El empleador que remita la información en marzo y septiembre, deberá proceder así: dentro de los diez primeros días hábiles de marzo reportará la planta de trabajadores de septiembre a diciembre del año inmediatamente anterior y de enero a febrero del año en curso y, dentro de los diez primeros días hábiles de septiembre, reportará la planta de trabajadores de marzo a agosto del mismo año.

Sugerimos consultar en la página del SENA las matrices correspondientes para el informe del número de empleados.

18.11 ¿Quién selecciona a los aprendices?

A pesar de que las empresas pueden acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el SENA, donde se prioriza la formación semicalificada, técnica o tecnológica, ellas, directamente, pueden hacer la selección de sus aprendices y de los oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, de acuerdo con sus perfiles y los requerimientos concretos de mano de obra calificada y semicalificada, así como de la disponibilidad de personal que tengan para atender oficios u ocupaciones similares. Cuando se trate de capacitación de oficios semicalificados se debe dar prioridad a los postulantes a aprendices de los estratos 1 y 2 del Sisbén.

18.12 ¿Un empleador puede tener un número mayor de aprendices al que está legalmente obligado? Aprendices voluntarios (Decreto 1334 de 2018)

Sí. Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del SENA, siempre y cuando no se haya reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite el beneficio, ni se reduzca la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje. El aumento voluntario procederá así:

Empresas entre 15 y 50 trabajadores, hasta el 40 % del número total de empleados.

Empresas entre 51 y 200 trabajadores, hasta el 30 % del número total de empleados.

Empresas con más de 200 trabajadores, hasta el 20 % del número total de empleados.

La empresa que decida aumentar el número de aprendices debe informarlo al SENA, quien hará el respectivo seguimiento utilizando la información registrada en la PILA.

18.13 Monetización de la cuota de aprendices

La Ley 789 de 2002 permite que las empresas, en lugar de contratar o patrocinar aprendices, paguen mensualmente un salario mínimo legal mensual vigente por cada uno de los aprendices dejados de vincular, pago que se debe hacer al SENA a través de sus mecanismos de recaudo. Esto es lo que se denomina monetización de la cuota de aprendices, en vez de contratar aprendices se paga por cada uno de ellos mensualmente. La monetización de la cuota de aprendices puede ser total o parcial (a criterio de la empresa o patrocinador), de tal manera que una empresa puede optar por cualquiera de estas opciones:

- Vincular todos los aprendices correspondientes a su cuota. Por ejemplo: la empresa que tiene ochenta trabajadores, vincula cuatro aprendices al SENA.
- Monetizar la totalidad de la cuota. Siguiendo con el ejemplo, la empresa pagará mensualmente al SENA cuatro SMLMV, por su decisión de no contratar los cuatro aprendices que le corresponden.
- Vincular un número inferior de los aprendices que le corresponde y monetizar el resto de la cuota. Así, continuando con el caso, esta empresa podría contratar tres aprendices y pagar mensualmente al SENA un SMLMV para completar la cuota.

En todo caso la empresa, cualquiera sea la opción que elija, debe informar a la regional del SENA sobre su decisión.

Recomendamos que las empresas, con un sentido verdaderamente social más que en cumplimiento de una obligación, opten por la vinculación directa de aprendices, en la medida de sus posibilidades. Ello no solo contribuiría a la formación académica y a la participación en el medio productivo de los jóvenes de escasos recursos, sino que le resultaría menos costoso a la empresa comparando la monetización de la cuota con el apoyo de sostenimiento para el aprendiz y le significaría beneficios a través del aporte del trabajo del aprendiz durante la ejecución de la fase práctica o etapa productiva del contrato.

18.14 ¿Qué ocurre si el empleador incumple con la cuota de aprendices?

Si un empleador, estando obligado a tener cuota de aprendices, incumple con su vinculación o con la monetización, según el caso, se verá abocado a que el SENA le imponga multas mensuales hasta por un SMLMV por cada aprendiz dejado de vincular (artículo 13 numeral 13, Ley 119 de 1994), multa que no exime del pago de la monetización correspondiente. Además, el incumplimiento en el pago de la cuota mensual, cuando se ha optado por la monetización, da lugar al pago de intereses moratorios diarios, conforme a la tasa máxima prevista por la Superintendencia Financiera. Al efecto, se puede consultar el Decreto 2978 de 2013, que define las multas a imponer por el incumplimiento en la contratación de aprendices o su monetización.

18.15 ¿Qué etapas comprende el contrato de aprendizaje?

El contrato de aprendizaje se ejecuta, por regla general, a través de dos etapas:

- Una fase lectiva, durante la cual el aprendiz está recibiendo su formación profesional, metódica y completa a través de los cursos, estudios y programas académicos a los que se encuentra vinculado.
- Una fase práctica o productiva, a través de la cual el aprendiz, previa su formación académica, se va a desempeñar en el oficio, actividad u ocupación requerido por la empresa dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio de sus actividades.

No habrá lugar a formación académica, sino exclusivamente a otorgamiento de experiencia y formación práctica o productiva en las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos, como se señaló al referirnos a las modalidades del contrato de aprendizaje.

La empresa y la entidad de formación pueden determinar la duración de la etapa práctica o productiva al igual que su alternancia con la fase lectiva, de acuerdo con las necesidades de formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa.

La duración de formación en los programas de esa naturaleza del SENA es la señalada por el director general de esta institución, previo concepto del comité de formación profesional integral.

Cuando se trate de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el correspondiente grado académico o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, cuando este sea el caso, no podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

18.16 ¿Qué retribución recibe el aprendiz durante la ejecución del contrato de aprendizaje?

Además de su formación profesional, metódica y completa en el oficio o actividad propio de la relación de aprendizaje, durante la ejecución de este contrato el aprendiz recibe una retribución mensual denominada apoyo de sostenimiento, que por disposición legal no constituye salario y que tiene como único fin garantizar el proceso de aprendizaje y que en ningún caso podrá ser

regulado por convenios o pactos colectivos o fallos arbitrales producto de una negociación colectiva.

El apoyo de sostenimiento durante la fase lectiva debe ser como mínimo el equivalente al 50 % de un SMLMV. Durante esta fase la empresa debe afiliar al aprendiz a una EPS, sistema de seguridad social en salud, como si fuera un trabajador independiente y la cotización debe ser pagada en su totalidad por la empresa patrocinadora.

Durante la fase práctica o etapa productiva, el apoyo de sostenimiento será equivalente al 75 % de un SMLMV. No obstante, cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10 % (esta tasa será determinada por año calendario, según Decreto 451 de 2008), el apoyo de sostenimiento, durante esta etapa, será equivalente al 100 % del SMLMV. Durante el 2023 el apoyo de sostenimiento para la etapa práctica será equivalente al 75% del SMLMV, ya que para el año 2022 la tasa de desempleo fue del 11,2% según el DANE. Durante esta etapa el aprendiz deberá estar afiliado tanto al sistema de riesgos laborales en la A RL que cubre a la empresa como a una EPS, sistema de seguridad social en salud, como si fuera un trabajador independiente y la cotización, igualmente, debe ser pagada en su totalidad por la empresa patrocinadora.

Las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, que son procedentes en este caso, deben hacerse sobre la base de un SMLMV.

Cuando el aprendiz sea un estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un SMLMV.

Se debe tener presente que las empresas obligadas a cumplir con la cuota de aprendices pueden tener practicantes universitarios con contrato de aprendizaje, en desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25 % del total de aprendices.

18.17 ¿Los aprendices tienen derecho a prestaciones sociales?

No. Por no tratarse de un contrato de trabajo sino por ser el contrato de aprendizaje una forma especial de vinculación dentro del derecho laboral, los aprendices no tienen derecho al pago de prestaciones sociales ni a ningún otro concepto propio y exclusivo de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo. Como se dijo, durante la relación de aprendizaje, los aprendices solo tienen derecho a percibir el apoyo de sostenimiento asignado y a recibir los beneficios derivados del sistema de seguridad social en salud y de riesgos laborales, según sea la etapa del contrato que se esté ejecutando.

18.18 Jornada del aprendiz

Según el Acuerdo número 23 de 2005 del SENA, en la etapa práctica o productiva el aprendiz dedicará hasta 48 horas semanales al cumplimiento de la misma.

18.19 Otras notas del contrato de aprendizaje

- Por regla general, el contrato de aprendizaje no permite prórrogas, sin embargo, si no ha superado los veinticuatro meses, puede prorrogarse mediante una cláusula adicional suscrita por las partes, pero debe contar con la autorización de la entidad de formación.
- Con un aprendiz solo puede celebrarse un contrato de aprendizaje.
- Terminado el contrato de aprendizaje, el aprendiz puede ser vinculado laboralmente.
- Un trabajador de la empresa no puede ser vinculado como aprendiz.
- La aprendiz vinculada, no está excluida del beneficio de la licencia de maternidad.
- Una vez fijada la cuota de aprendices, la empresa tiene un plazo de veinte días hábiles para celebrar los contratos, igual término se tiene para reemplazar un aprendiz que haya terminado el contrato.
- El contrato de aprendizaje es diferente a la práctica laboral consagrada en la Ley 1780 de 2016 (capítulo 70 de esta obra) y las residencias médicas consagradas en la Ley 1917 de 2018 (capítulo 71 de esta obra).

18.20 Causales de suspensión del contrato de aprendizaje

- Licencia de maternidad.
- Incapacidad debidamente certificada.
- Caso fortuito o fuerza mayor.
- Vacaciones por parte de la empresa (en la etapa práctica).

Suspendido el contrato de aprendizaje no cesa la obligación de la empresa de pagar los aportes a salud. En este mismo sentido se entiende el concepto del Ministerio de Salud del 10 de marzo de 2016.

18.21 Discapacitados y contrato de aprendizaje. Reducción del número de aprendices

Si se contrata un aprendiz con discapacidad comprobada no inferior al 25 %, se reducirá en un aprendiz la cuota de la empresa. El máximo de disminución de la cuota es del 50 % (Acuerdo 08 de 2008 del SENA).

18.22 Contrato de aprendizaje voluntario. Preaprendizaje

Este tipo de contrato está establecido por el artículo 168 de la Ley 1450 de 2011. Aplica tanto para empresas que cumplan con el número mínimo obligatorio de

aprendices como para aquellas que no están obligadas a vincularlos. La norma dispone que estas empresas podrán vincular aprendices mediante las siguientes modalidades:

- Con estudiantes vinculados en el nivel de educación media. El contrato de pre-aprendizaje estará acompañado del pago de un apoyo de sostenimiento durante dos años a cargo de la empresa, siendo efectiva la práctica en la empresa en el segundo año, en horario contrario a su jornada académica y difiriendo en cuenta especial a favor del estudiante parte del apoyo, lo que le permitirá financiar su formación superior en cualquier modalidad una vez egrese, con un incentivo estatal articulado a la oferta de financiamiento de educación superior a cargo del Icetex.
- Con jóvenes entre 18 y 25 años que no hayan culminado el nivel de educación media y se encuentran fuera del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH). Las empresas pueden vincular mediante contrato de preaprendizaje, que no podrá exceder de dos años, a jóvenes que se encuentren por fuera del sistema escolar y que no hayan culminado la educación media. Estos deberán desarrollar actividades laborales dentro de la empresa y retornar al sistema educativo. Estos jóvenes recibirán de la empresa un apoyo de sostenimiento. Una parte de este apoyo será entregado directamente al beneficiario y otra parte se destinará a una cuenta especial a favor del estudiante, para posteriormente continuar con sus estudios de educación superior. Si el estudiante se vincula y permanece en el SFCH podrá acceder en cualquier momento a los recursos, siempre y cuando se destinen al pago de derechos estudiantiles.

Estas modalidades deben estar sujetas a lo establecido en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, que define el contrato de aprendizaje y señala sus elementos particulares y especiales.

18.23 Aprendices embarazadas y su contrato

Con criterios doctrinarios y jurisprudenciales se ha extendido la estabilidad reforzada a las aprendices. Con ellas, deberá procederse así:

- Si la aprendiz embarazada presenta parto estando vigente el contrato, este se suspende y así se debe reportar al SENA.
- Si la aprendiz está embarazada y el término del contrato se aproxima, sugerimos no terminar el contrato. Con unos cinco días de antelación o más, la empresa debe ingresar al aplicativo del sistema de gestión virtual de aprendices (el SENA proporciona el enlace) y se suspende el contrato. El efecto de este procedimiento es el de garantizar que el contrato de aprendizaje continúe vigente, ya que la fecha final del respectivo contrato se modifica automáticamente en el sistema.

Una vez ocurrido el parto, la aprendiz hace llegar a la empresa la licencia de maternidad debidamente legalizada ante la EPS y la empresa procede a ingresar la segunda suspensión colocando como fecha inicial el día siguiente a la fecha del probable parto que fue ingresada en la suspensión anterior. La fecha final deberá corresponder a la fecha final de la licencia de maternidad. Es de advertir que las aprendices solo deben permanecer en la empresa desarrollando las actividades de su práctica o etapa productiva hasta la fecha señalada en el diseño curricular (fecha inicial de terminación del contrato).

La empresa deberá cubrir la cotización a la EPS durante todo el embarazo, cobrará la licencia a la EPS y la entregará a la aprendiz.

El contrato de aprendizaje se entenderá terminado el día que finalice la licencia de maternidad.

El contrato que así se mantiene con la aprendiz embarazada, cuenta como contrato vigente (equivale a un aprendiz).

18.24 Responsabilidad plena de la empresa patrocinadora en accidentes de trabajo por su culpa debidamente comprobada

Aunque el contrato de aprendizaje no se considera laboral, la actividad que el aprendiz desarrolla sí es considerada por la OIT como trabajo y por ello resulta viable aplicar por analogía el artículo 216 del C. S. del T., referente a la indemnización plena de perjuicios, cuando exista culpa suficientemente comprobada de la empresa patrocinadora. Sentencia 4965 de 2019 de la Corte Suprema de Justicia.

18.25 Pago de incapacidades superiores a 180 días en contratos de aprendizaje.

La Corte Constitucional exhortó al Congreso de la República para que legislara sobre este tema. Sentencia T-425 de diciembre 12 de 2021. M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

CAPÍTULO 19

Trabajadores del servicio doméstico

19.1 ¿Quién es servidor doméstico?

Es la persona natural (hombre o mujer) que presta un servicio personal y de manera habitual, bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales en labores propias del hogar (preparación de alimentos, aseo, lavado, planchado, cuidado de niños, de jardines, etc.). Son internos si residen en el sitio de trabajo. Si no, se les denomina externos o por días.

Esas mismas actividades de aseo, lavado, planchado, preparación de alimentos y otras enunciadas, realizadas en oficinas, empresas, restaurantes, establecimientos de comercio y otros sitios similares, no constituyen trabajo doméstico pues este se circunscribe al hogar.

19.2 Contrato del servidor doméstico

Puede ser verbal o escrito. Generalmente se realiza a término indefinido, pero nada se opone a que se celebre a término fijo o por duración de la obra (atender las visitas de fin de año, o por uno o dos meses, por ejemplo).

19.3 Salario del servidor doméstico

El servidor doméstico que reside en el domicilio de su empleador, además del salario en dinero, tiene vivienda y alimentación. Estos dos últimos conceptos no se consideraban salario para efectos prestacionales, pero en virtud de la Sentencia C-310 de mayo 2007 de la Corte Constitucional, hay que entender que para los servidores domésticos tales conceptos también son factores constitutivos de salario. Al trabajador por días, que tiene alimentación, también se le imputaría esta al salario. Consideramos que, en todo caso, como se tratará más adelante, lo que todo trabajador reciba por concepto de alimentación, habitación o vestuario puede pactarse que no constituya salario. No obstante lo anterior, existe tendencia interpretativa que señala para estos servidores un salario mínimo en dinero equivalente al 70 % del SMLMV, pero su cesantía, prima de servicios y vacaciones deberán pagarse sobre el 100 % del salario mínimo.

19.4 Seguridad social del servidor doméstico

Es obligatoria su afiliación y cotización. El IBC mínimo es el salario mínimo legal. Las cotizaciones se pagan en el mismo porcentaje y proporción de los demás contratos laborales. La afiliación comprende los regímenes de salud, pensiones (aunque se trate de gente joven) y riesgos profesionales. El hecho de que el trabajador sea beneficiario del régimen subsidiado en salud (Sisbén) no exonera al empleador de la afiliación a la seguridad social.

La seguridad social atiende íntegramente al trabajador y a su familia y le concede, en su caso, pensiones de invalidez y vejez, o de sobrevivientes a sus beneficiarios.

19.5 Período de prueba del servidor doméstico

Se debe pactar por escrito, con una duración hasta de dos meses (Corte Constitucional, Sentencia C-028 del 30 de enero 2019). Se declaró inexecutable la presunción de quince días contenida en el numeral 2 del artículo 77 del CST.

19.6 Jornada de trabajo del servidor doméstico

Antes no tenía límite su jornada. La Corte Constitucional en la Sentencia C-372 de 1998, la limitó a diez horas para los servidores internos. Para los externos, se sigue la regla general de las ocho horas. Debe tenerse en cuenta que a partir del 15 de julio de 2023 la jornada máxima legal será de 47 horas semanales.

19.7 Vacaciones anuales del servidor doméstico

Se sigue la regla general: quince días hábiles por cada año de servicio y proporcional por fracción.

19.8 Cesantía e intereses sobre cesantía del servidor doméstico

Antes solo tenían derecho a quince días de cesantía y, además, liquidados sobre la base del salario en dinero. La Corte Constitucional, aplicando el principio de igualdad, declaró inexecutable esas excepciones, así, hoy, para la liquidación de estos conceptos, se deben tener en cuenta todos los elementos constitutivos de salario. El auxilio de cesantía siempre se pagará en dinero y en ningún caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año (ver las sentencias C-051 de 1995 y la C-310 de 2007).

No es conveniente ni legal la costumbre de liquidar y pagarle la cesantía año tras año directamente al trabajador, a no ser que se trate de los casos y formas autorizadas por la Ley 1429 de 2010. Se entiende como un anticipo sin requisitos de ley. Al existir ese pago mal hecho, habrá que repetirlo con riesgo de condena por indemnización moratoria. Cosa distinta también sucede si los contratos se celebran por escrito, a término fijo de diez, once o doce meses (por ejemplo),

caso en el cual se debe avisar su terminación al menos con treinta días de antelación y liquidar el contrato totalmente a su finalización. Es distinto si el contrato de duración indefinida termina por mutuo acuerdo entre las partes y se celebra otro distinto al año siguiente.

19.9 Licencia de maternidad de las servidoras domésticas

Para la servidora doméstica operan, en este sentido, las reglas generales de la maternidad y en los mismos términos de las demás trabajadoras.

19.10 Calzado y vestido de labor de los trabajadores domésticos

Aplican las normas generales (consultar calzado y vestido de labor en el capítulo 35). Se les pagan tres veces al año (30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre) a quienes hayan laborado más de tres meses. La dotación debe ser pagada en especie. El trabajador tiene obligación de usarla, si no lo hace, el empleador queda relevado de pagar la dotación siguiente.

19.11 Prima de servicio del servidor doméstico

Creada por la Ley 1788 de 2016 y vigente a partir del 7 de julio del mismo año. Se paga en la misma forma y fechas establecidas para los demás trabajadores y se equiparan para el efecto los mayordomos, jardineros y choferes de familia (ver capítulo 37).

19.12 Afiliación a cajas de compensación del servidor doméstico

Según los decretos 721 y 2616 de 2013, el empleador tiene obligación de afiliarse a una caja de compensación y pagar por el servidor doméstico los aportes como lo señala el Decreto 2616.

19.13 Auxilio de transporte del servidor doméstico

Si el servidor doméstico es interno no tendrá derecho a percibir auxilio de transporte, si es externo, tendrá derecho según la regla general aplicable al trabajador ordinario.

19.14 Servidor doméstico por días y su salario mínimo

Remitimos al capítulo 56 de esta obra, para conocer las cotizaciones que deben hacerse a la seguridad social y a la compensación familiar.

Se precisa, como ejemplo, que un servidor doméstico tiene derecho al salario mínimo legal del día o días que trabaje, más el auxilio de transporte y al pago del descanso dominical proporcional. Para el 2023 un servidor doméstico que labora un día debe percibir, como mínimo \$38.666,66 por salario, \$5.407,92 por auxilio de transporte y \$6.444,44 por descanso dominical, para un total de \$50.519,02.

CAPÍTULO 20

Contrato de trabajo a domicilio

Aquí haremos referencia al artículo 89 del CST. Regularmente, el contrato de trabajo se desarrolla en las instalaciones (propias, arrendadas, etc.) del empleador.

El contrato a domicilio es un contrato especial pues la labor habitual se presta en el propio domicilio del trabajador y puede desarrollar la actividad contratada solo o con la ayuda de su familia (ayuda extraña en el contrato de trabajo en general, como que la actividad del trabajador es personal e indelegable) en beneficio de un empleador.

20.1 La familia que ayuda en el contrato de trabajo a domicilio

Se ha interpretado que debe considerarse familia, para este efecto, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, 1957). No existe contrato de trabajo entre esos familiares que ayudan (que pueden vivir o no en el domicilio del trabajador), ni con el trabajador ni con el empleador. Se entiende, simple y llanamente, como una ayuda familiar al trabajador.

20.2 Salario mínimo, prestaciones y seguridad social del trabajador a domicilio

No consideramos que en este contrato opere el salario mínimo, pues este siempre está relacionado íntimamente con la jornada de trabajo.

En este contrato no existe jornada, ni es determinable. El trabajador labora cuando quiere. Además, tiene la ayuda de su familia, ayuda que convierte en absolutamente imprecisa la jornada.

La remuneración que ordinariamente se pacta en estos contratos es por unidad u obra.

El trabajador a domicilio goza de todas las prestaciones sociales del trabajo ordinario (no está excluido de ninguna), teniendo como base el salario devengado. Igualmente, el trabajador a domicilio debe estar afiliado al Sistema Integral de Seguridad Social: pensiones, salud y riesgos profesionales. No está excluido de esta protección. En consecuencia, se cotizan en la proporción que señala la ley para empleador y trabajador, mínimo sobre el salario mínimo (aunque no se alcance mensualmente).

20.3 ¿Constituye el teletrabajo un trabajo a domicilio?

Aunque el teletrabajo podría ejecutarse, eventualmente, en el domicilio del teletrabajador, de acuerdo con la modalidad, no constituye propiamente un trabajo a domicilio por no reunir todas las características de este y por tener aquellas notas diferenciales (ver numeral 60.5).

CAPÍTULO 21

Reglamento interno de trabajo. Procesos disciplinarios y reglamento del comité de convivencia laboral

La consagración legal del reglamento interno de trabajo la encontramos en los artículos 104 y siguientes del CST, consagración que hay que estudiar teniendo en cuenta tanto la Sentencia C-934 de septiembre 29 de 2004, mediante la cual la Corte Constitucional se pronunció con respecto al artículo 106, comprendido dentro de esta reglamentación, como la Ley 1010 de 2006 sobre acoso laboral y la Ley 1429 de 29 de diciembre de 2010 que modificó y derogó algunos artículos del CST sobre este tema.

21.1 ¿Cómo está definido legalmente el reglamento interno de trabajo?

El reglamento interno de trabajo se entiende como el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio. Su regulación está integrada por disposiciones generales mínimas de carácter legal y constitucional y por normas de carácter particular, muy propias de cada empresa, de acuerdo con el objeto social o con las actividades normales y corrientes que desarrolle el empleador.

21.2 ¿Cuál es la finalidad y efecto jurídico del reglamento interno de trabajo?

El reglamento interno de trabajo, como conjunto normativo, tiene por finalidad señalar las reglas de comportamiento que regulan la actuación del empleador y del trabajador, procurando con ellas el bienestar, la seguridad, el orden, la paz y el buen entendimiento en las relaciones laborales.

Como efecto jurídico, el reglamento hace parte integrante del contrato individual de trabajo, por lo tanto, los trabajadores y el empleador están obligados no solo a lo que se expresa en el contrato de trabajo y en el reglamento sino también a todas las cosas que por su naturaleza pertenecen a ellos.

21.3 Obligados a tener reglamento interno de trabajo

La obligación de tener reglamento interno de trabajo depende de la clase de empresa de que se trate y del número de trabajadores permanentes que tenga a su servicio, tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1. Empresas obligadas a tener reglamento interno de trabajo

| Clase de empresa | Número de trabajadores permanentes |
|------------------|------------------------------------|
| Comerciales | más de cinco |
| Industriales | más de diez |
| Agrícolas | más de veinte |
| Ganaderas | más de veinte |
| Forestales | más de veinte |
| Mixtas | más de diez |

21.4 ¿Quién elabora el reglamento interno de trabajo?

Conforme con el artículo 106 del CST, y como una expresión del ejercicio del poder subordinante del empleador, el reglamento interno de trabajo puede ser elaborado por el propio empleador sin la intervención de los trabajadores, salvo que esa intervención esté establecida en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o por simple acuerdo con los trabajadores. Sin embargo, en virtud de la Sentencia C-934 de septiembre 29 de 2004, la Corte Constitucional condicionó la exequibilidad del referido artículo, bajo el entendimiento de que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de faltas y sanciones y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación.

21.5 ¿Qué puntos debe contener el reglamento interno de trabajo?

El reglamento interno debe contener, por lo menos, los puntos a los que se refiere el artículo 108 del CST, que no son otra cosa que los requisitos mínimos que debe reunir su texto. Muchos de esos puntos aluden a normas de carácter general para todas las empresas y su contenido se desprende del texto legal. Otros son disposiciones de carácter particular que se establecen de acuerdo con el objeto social de la empresa o con la clase de actividades que desarrolla el empleador, como, por ejemplo, la consagración de la escala de faltas y sanciones, que son puntos en los que se refleja el ejercicio del poder subordinante que tiene el empleador y son, entre otros, los que prácticamente le dan el verdadero sentido de interno al reglamento.

Las cláusulas del reglamento no pueden desmejorar las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos de trabajo, pactos colectivos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. En todo caso se aplican las normas que sean más favorables al trabajador. Los puntos a los que alude la norma citada son:

- Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.

- Condiciones de admisión y período de prueba.
- Trabajadores accidentales o transitorios.
- Horas de entrada y salida de los trabajadores. Horas en que empieza y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos, tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
- Horas extras y trabajo nocturno, su autorización, reconocimiento y pago.
- Días de descanso legalmente obligatorio, horas o días de descanso convencional o adicional, vacaciones remuneradas, permisos, especialmente en lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
- Salario mínimo legal o convencional.
- Lugar, día, hora de pago y período que los regula.
- Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador o la seguridad social suministren.
- Prescripciones de orden y seguridad.
- Indicaciones para evitar que ocurran riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
- Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
- Especificaciones de las labores que no deben ejecutar los menores de edad.
- Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
- Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
- Escala de faltas y procedimiento para su comprobación, escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.
- La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de estos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo, si lo hubiere.
- Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existen.
- Mecanismos de prevención del acoso laboral y procedimiento interno confidencial y conciliatorio sobre él. Al efecto, los autores consideramos que es perfectamente válido, para cumplir con esta obligación, hacer simplemente referencia al manual de convivencia laboral, regulado por las resoluciones 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo. Así lo contemplaremos en el modelo.
- Publicación y vigencia del reglamento.

21.6 Modelo de reglamento interno de trabajo

Para una mejor comprensión, y como soporte práctico que puede servir de guía, presentamos a continuación un modelo de reglamento interno de trabajo.

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1. El presente es el reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa _____ domiciliada en _____, de la ciudad de _____ y a sus disposiciones quedan sometidos tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, solo pueden ser favorables al trabajador.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE ADMISIÓN

ARTÍCULO 2. Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

1. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad según sea el caso.
2. Autorización del inspector de trabajo o en su defecto del comisario de familia o del alcalde municipal cuando el aspirante sea mayor de quince (15) años y menor de dieciocho (18). La solicitud deberá tramitarse conjuntamente entre el empleador y el adolescente.
3. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
4. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y en su caso del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PARÁGRAFO: el empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante, sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas para tal efecto, así: es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo de "datos acerca del estado civil de las personas, números de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca" (artículo 1, Ley 13 de 1972); lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, solo cuando se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (artículo 43 CP, artículos 1 y 2, Convenio N.º 111 de la OIT, Resolución 003941 de 1994 del Ministerio de Trabajo), el examen de SIDA (Decreto reglamentario 559 de 1991 artículo 22), ni la libreta militar (artículo 111, Decreto 2150 de 1995).

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 3. La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y, por parte de este, las conveniencias de las condiciones de trabajo (artículo 76, CST).

ARTÍCULO 4. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (artículo 77, numeral 1, CST).

ARTÍCULO 5. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (artículo 7, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 6. Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero, si expirado el período de prueba, el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquel a este, se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (artículo 80, CST).

CAPÍTULO III

TRABAJADORES ACCIDENTALES O TRANSITORIOS

ARTÍCULO 7. Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (artículo 6, CST) y las demás prestaciones de ley.

CAPÍTULO IV

HORARIO DE TRABAJO

ARTÍCULO 8. Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan así (ejemplo):

Días laborables: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado a mediodía y para el personal operativo de lunes a domingo.

Personal administrativo (ejemplos)

| Mañana | Hora de almuerzo | Tarde |
|--------------------------------|-----------------------|-------------------------|
| 7:30 a. m. a 12:00 m. | 12:00 m. a 2:00 p. m. | 2:00 p. m. a 6:00 p. m. |
| Sábado: 7: 30 a. m. a 12:00 m. | | |

Hora de entrada: _____

Hora de salida: _____

Con períodos de descanso de diez (10) minutos en cada turno

Personal operativo: por turnos rotativos

Primer turno:

Segundo turno:

Tercer turno:

6:00 a. m. a 2:00 p. m.

2:00 p. m. a 10:00 p. m.

10:00 p. m. a 6:00 a. m.

Con períodos de descanso de diez minutos

PARÁGRAFO 1: (para las empresas que laboran el día domingo).

Por cada domingo o festivo trabajado habitualmente se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PARÁGRAFO 2: cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (artículo 21, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3: jornada laboral flexible.

- a) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
- b) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este caso, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a. m. a 9 p. m. (Ley 1846 de 2017).

Nota: Los ejemplos de jornada del presente capítulo se formulan teniendo en cuenta la jornada máxima legal de 48 horas. A partir del 15 de julio de 2023, tendrán que diseñarse sobre una jornada máxima legal de 47 horas semanales.

CAPÍTULO V LAS HORAS EXTRAS Y EL TRABAJO NOCTURNO

ARTÍCULO 9. Trabajo diurno y nocturno. Artículo 1, Ley 1846 de 2017, que modificó el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo:

1. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 10. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal (artículo 159, CST).

ARTÍCULO 11. El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del CST, solo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo o de una autoridad delegada por este (artículo 1, Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 12. Tasas y liquidación de recargos.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro (artículo 24, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO: la empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2351 de 1965.

ARTÍCULO 13. La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PARÁGRAFO 1: en ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARÁGRAFO 2: descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero 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.

CAPÍTULO VI DÍAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 14. Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días Jueves

Santo y Viernes Santo, la Ascensión del Señor, el Corpus Christi y el Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (artículo 1, Ley 51 del 22 de diciembre de 1983).

PARÁGRAFO 1: cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (artículo 26, numeral 5, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 2: labores agropecuarias (si es el caso). Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 del 2002 y con derecho al descanso compensatorio (artículo 28, Ley 50 de 1990).

PARÁGRAFO 3: trabajo dominical y festivo. Artículo 26, Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990 (artículo 26, Ley 789 del 2002).

PARÁGRAFO 4: el trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

PARÁGRAFO 5: aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (artículo 185, CST).

ARTÍCULO 15. El descanso en los días domingos y los demás expresados en el artículo 14 de este reglamento tiene una duración mínima de 24 horas, salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (artículo 25 de la Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 16. Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiere realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (artículo 178 CST).

PARÁGRAFO: el empleador deberá facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuenten los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario (ley 1857 de 2017).

VACACIONES REMUNERADAS

ARTÍCULO 17. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (artículo 186, numeral 1, CST).

ARTÍCULO 18. La época de las vacaciones debe ser señalada por la empresa 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 quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (artículo 187, CST).

ARTÍCULO 19. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (artículo 188, CST).

ARTÍCULO 20. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. Cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá proporcionalmente por fracción de año. En todo caso para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (artículo 189, CST).

ARTÍCULO 21. En todo caso el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados o de confianza (artículo 190, CST).

ARTÍCULO 22. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, solo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del recargo

por trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ARTÍCULO 23. El empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (Decreto 13 de 1967, artículo 5.).

PARÁGRAFO: en todos los contratos los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea (Ley 995 de 2005, artículo 1).

PERMISOS

ARTÍCULO 24. La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes y que en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal, que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir este, según lo permitan las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un día de anticipación y el permiso se concederá hasta al 10 % de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se dará con la anticipación que las circunstancias lo permitan.

CAPÍTULO VII

SALARIO MÍNIMO LEGAL, CONVENCIONAL, LUGAR, DÍAS, HORAS DE PAGOS Y PERÍODOS QUE LO REGULAN

ARTÍCULO 25. Formas y libertad de estipulación

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue 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.

3. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30 %) de dicha cuantía. El 30 % del salario integral quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos, como lo señala la ley.
4. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70 %).
5. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (artículo 18, Ley 50 de 1990).

ARTÍCULO 26. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, el estipulado por períodos mayores (artículo 133, CST).

ARTÍCULO 27. Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que este cese (artículo 138, numeral 1, CST).

PERÍODOS DE PAGO. Ejemplo: semanales, decadales, quincenales o mensuales.

ARTÍCULO 28. El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana y para sueldos no mayor de un mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (artículo 134, CST).

CAPÍTULO VIII

SERVICIO MÉDICO, MEDIDAS DE SEGURIDAD, RIESGOS PROFESIONALES, PRIMEROS AUXILIOS EN CASO DE ACCIDENTES DE TRABAJO, NORMAS SOBRE LABORES EN ORDEN A LA MAYOR HIGIENE, REGULARIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 29. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial de conformidad con programa de salud ocupacional y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ARTÍCULO 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por las EPS y ARL, a través de la EPS, a la cual estén afiliados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador, sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ARTÍCULO 31. Todo trabajador, desde el mismo día en que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente, a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y, en tal caso, determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse.

Si este no diere aviso dentro del término indicado, o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ARTÍCULO 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes o tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad industrial que prescriben las autoridades del ramo en general y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: el grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa.

ARTÍCULO 34. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al máximo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ARTÍCULO 35. En caso de accidente por riesgo común, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, y se indiquen las consecuencias del accidente y la fecha en que cesa la incapacidad.

ARTÍCULO 36. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y

de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ARTÍCULO 37. En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores, se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989, expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy Ministerio del Trabajo) y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto ley 1295 de 1994, a la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002 del Sistema General de Riesgos Profesionales, y a la Resolución 2346 de julio de 2007 del Ministerio de Protección Social, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

CAPÍTULO IX PRESCRIPCIONES DE ORDEN

ARTÍCULO 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar sus labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

CAPÍTULO X ORDEN JERÁRQUICO

ARTÍCULO 39. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa, es el siguiente (ejemplo): Gerente General, Subgerente, Director Financiero, Director de Talento Humano, Director de Operaciones, Director Comercial y Director de Calidad.

PARÁGRAFO: de los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa (ejemplo): el Gerente y el Director de Talento Humano.

CAPÍTULO XI LABORES PROHIBIDAS PARA MUJERES Y MENORES DE 18 AÑOS

(Nota: los artículos 40 y 41, según la empresa).

ARTÍCULO 40. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni en general trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (ordinales 2 y 3 del artículo 242 del CST).

ARTÍCULO 41. Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X o que impliquen exposición a radiaciones ultravioleta, infrarroja y emisiones de radio frecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajo en basurero o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos como pañoleros o fagoneros, en los buques de transporte marítimo.

11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábrica de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajo en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO: los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el SENA o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio del Trabajo, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el SENA, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio del Trabajo, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

NOTA: en todo lo relacionado con este artículo deberá atenderse la Ley 1098 de 2006 y su reglamentación.

CAPÍTULO XII

OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 42. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de familiares que con él convivieren.
10. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
11. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del CST.
12. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.

13. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
14. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
15. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, este garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro meses en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo vigente en la empresa (artículo 57 del CST).
16. Crear mecanismos de prevención del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio sobre él.
17. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una o dos semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre.
18. Conceder licencia especial para cuidado de la niñez, 10 días hábiles (Ley 2174 de 2021).

ARTÍCULO 43. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.
2. Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
3. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
5. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
6. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
7. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa.
8. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

9. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (artículo 58, CST).
10. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en la ley, de manera obligatoria, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

ARTÍCULO 44. Se prohíbe a la empresa:

1. 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 estos, para cada caso o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152, y 400 del Código Sustantivo de Trabajo.
 - b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de cincuenta por ciento (50 %) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
 - c) En cuanto a la cesantía, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del CST.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del CST signos convencionales que tienden a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de lista negra, cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa, si lo hiciere, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (artículo 59, CST).
12. Efectuar o tolerar en cualquier forma o modalidad el acoso laboral.

ARTÍCULO 45. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes o consumir licor o dichas drogas durante la jornada.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (artículo 60, CST).
9. Realizar conductas de acoso laboral.

CAPÍTULO XIII

ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 46. La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en contrato individual de trabajo (artículo 114, CST).

ARTÍCULO 47. Se establecen las siguientes clases de faltas leves y sus sanciones disciplinarias, así (ejemplo):

1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, multa de la décima parte del salario de un día; por la segunda vez, multa de la quinta parte del salario de un día; por la tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, según el turno en que ocurra, y por cuarta vez, suspensión en el trabajo hasta por tres días.

2. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
3. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
4. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

PARÁGRAFO. La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ARTÍCULO 48. Constituyen faltas graves (son simples ejemplos, pueden detallarse otras):

- a) El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS.

FORMAS DE APLICACIÓN DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS

NOTA: la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional, dispone que se debe regular claramente el procedimiento disciplinario. Señala las siguientes pautas que recomendamos seguir, adecuando el presente modelo de reglamento:

1. Comunicación formal de apertura del proceso y las posibles conductas que ameritan sanción o despido.
2. Formulación, verbal o escrita de cargos, con descripción de las conductas, el señalamiento de las faltas y posibles sanciones.
3. Traslado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos.
4. Indicación del tiempo para descargos, controvertirlos y allegar o pedir las pruebas que considere necesarias.

5. Decisión definitiva en acto motivado y congruente. Algunas sentencias han señalado que se deben citar concretamente las normas violadas del contrato de trabajo, del reglamento y del CST.
6. Imposición de sanción que debe ser proporcional y razonable ante la (s) falta (s) cometidas.
7. Recursos, si existen y ante quién, o advertir que se puede acudir a la jurisdicción ordinaria.

Este procedimiento fue adoptado por el Ministerio del Trabajo en Concepto 168688 del 8 de septiembre de 2015.

ARTÍCULO 49. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer, o no, la sanción definitiva (artículo 115, CST).

ARTÍCULO 50. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (artículo 115, CST).

CAPÍTULO XIV RECLAMOS: PERSONAS ANTE QUIENES DEBEN PRESENTARSE Y SU TRAMITACIÓN

ARTÍCULO 51. Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de (ejemplo): Gerente, Subgerente, quien los oír y resolverá en justicia y equidad. (Diferente del que aplica las sanciones).

ARTÍCULO 52. Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PARÁGRAFO: En la empresa xxxxxxx no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias (si es el caso o se describen, si existen).

CAPÍTULO XV MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL

ARTÍCULO 53. Definición. En los términos de la Ley 1010 de enero 23 de 2006, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte del empleador, su representante, jefe o superior jerárquico mediato o inmediato, de un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o a inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del párrafo precedente, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o

trabajador. Toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en esta.

2. Persecución laboral. Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
3. Discriminación laboral. Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
4. Entorpecimiento laboral. Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultamiento o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
5. Inequidad laboral. Asignación injustificada de funciones o menosprecio del trabajador.
6. Desprotección laboral. Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

ARTÍCULO 54. Obligaciones especiales. En cuanto a la figura del acoso laboral, los empleados y los representantes del empleador tienen las siguientes:

1. Obligaciones para empleados o miembros que tengan algún vínculo con la empresa y que por alguna circunstancia tengan personal a su cargo.

Dentro de las gestiones y obligaciones propias de la actividad de la empresa, así como de todos los representantes, asesores y agentes que llevan a cabo negocios o gestiones en nombre de la misma o en desarrollo de su objeto y que tengan contacto directo o indirecto con los empleados de esta, son responsabilidades de aquellos empleados que tengan personal a su cargo o que en desarrollo de sus funciones al servicio de la empresa supervisan a otros empleados, las siguientes, que se consideran medidas preventivas:

- a) Fomentar un ambiente laboral en el cual se reconoce, valora y ejemplifica la conducta ética y se mantienen los valores de la igualdad y el respeto humanos.
- b) Asegurar que los subalternos tengan suficientes conocimientos y recursos con el fin de poder detectar qué conductas constituyen acoso laboral a fin de evitarlas y denunciarlas, según sea el caso.
- c) Apoyar a todos aquellos empleados que formulan preguntas o plantean problemas de buena fe acerca de asuntos relacionados con el acoso laboral y el cumplimiento de la ley.

- d) Recibir las denuncias sobre acoso laboral planteadas por el personal a su cargo o con el que tenga contacto y canalizarlas por el mecanismo instaurado en el presente reglamento interno de trabajo.
- e) Abstenerse de manera activa y omisiva de infringir alguna prohibición en materia de acoso laboral.
- f) Monitorear y hacer cumplir estas normas.
- g) Dar buen ejemplo y animar a los otros a hacer lo mismo en esta materia.

2. Obligaciones para todos los empleados.

- a) Es obligación expresa de todos los empleados de la empresa, tanto de aquellos que tengan personal a su cargo o bajo su dependencia como de aquellos que no lo tengan, la de reportar cualquier asunto relacionado con la ética o el cumplimiento de la ley o las conductas determinadas como de acoso laboral.
- b) Igualmente reportar cualquier conducta de esta naturaleza que haya sido pasada por alto, esté en peligro de serlo o que deba ser abordada en forma proactiva conforme al procedimiento que se establece en el artículo siguiente.
- c) Manejar total seriedad y discreción ante la posibilidad de reportar cualquier inquietud o denuncia en materia de acoso laboral, razón por la cual, además de estar familiarizado con las responsabilidades éticas y legales que se aplican a su trabajo, también está obligado a manejar los procedimientos y parámetros para reportar cualquier anomalía en tal sentido.
- d) Acatar, cumplir y hacer cumplir las decisiones tomadas en el nivel disciplinario, sancionatorio o de terminación del contrato de trabajo, bien sea en el ámbito interno de la empresa o por el Ministerio del Trabajo o por la justicia laboral, en materia de acoso laboral.

ARTÍCULO 55. Procedimiento para la verificación de faltas.

Frente a la comisión de una conducta hipotéticamente constitutiva de acoso laboral, la información deberá suministrarla directamente la víctima de la misma o un tercero que se percate de su existencia, mediante escrito dirigido al Comité de Convivencia Laboral, el que se regulará por el sumario reglamento.

NOTA: se incluye modelo de Reglamento del Comité de Convivencia Laboral en el numeral 21.12 de esta cartilla.

PARÁGRAFO: lo anterior, sin perjuicio de que, dada la gravedad de la falta o su concurrencia con una falta disciplinaria, el empleador opte por la terminación del contrato de trabajo, con justa causa legal o reglamentaria, o por una sanción disciplinaria, según sea el caso.

En los términos de la Ley 1010 de 2006, artículo 9º, numeral 2, independientemente de lo preceptuado en el inciso precedente, la víctima del acoso laboral podrá poner los hechos en conocimiento y a prevención del inspector de trabajo, de los inspectores municipales de policía, de los personeros municipales o de la Defensoría del Pueblo. El funcionario receptor de la denuncia conminará preventivamente al

empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos en este mismo artículo y para que, además, programe actividades pedagógicas o terapias grupales tendientes a mejorar las relaciones entre los diferentes estamentos que integran la empresa.

**CAPÍTULO XVI
PUBLICACIONES**

ARTÍCULO 56. El empleador debe publicar este reglamento en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

**CAPÍTULO XVII
VIGENCIA**

ARTÍCULO 57. El presente reglamento entrará a regir una vez sea publicado e informado este hecho a los trabajadores.

**CAPÍTULO XVIII
DISPOSICIONES FINALES**

ARTÍCULO 58. Desde la fecha en que entra en vigencia este reglamento quedan sin efecto las disposiciones de otro reglamento que, antes de esta fecha, haya tenido la empresa.

**CAPÍTULO XIX
CLÁUSULAS INEFICACES**

ARTÍCULO 59. No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (artículo 109, CST).

Fecha: _____

Dirección: _____

Ciudad: _____

Departamento: _____

Representante legal

Fuente: Minprotecciónsocial (adecuado).

El empleador publicará en cartelera de la empresa el reglamento interno de trabajo y en la misma fecha informará a los trabajadores del contenido del mismo, mediante circular interna. La Ley 1429 de 2010, suprimió la obligación de someter el reglamento a la aprobación por parte del Ministerio del Trabajo.

21.7 ¿Cómo se debe publicar el reglamento interno de trabajo y dónde?

El empleador deberá publicar el reglamento mediante la fijación de dos copias en dos sitios distintos de la empresa. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, tal fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

21.8 ¿Cuándo entra a regir el reglamento interno de trabajo?

El reglamento interno de trabajo entra a regir desde la misma fecha en que sea publicado e informado a los trabajadores, según la Ley 1429 de 2010. Esta entrada en vigencia es el punto de partida para que el empleador pueda empezar a aplicar las disposiciones contenidas en él y, en general, para que las partes queden sometidas a este ordenamiento que, por hacer parte del contrato individual de trabajo, regula sus relaciones laborales.

21.9 ¿Cuál es el límite de la suspensión como sanción disciplinaria y cuál es su efecto frente a los distintos conceptos que debe pagar el empleador?

Las sanciones disciplinarias consagradas en el reglamento no pueden consistir en penas corporales ni en medidas que afecten la dignidad del trabajador. Cuando en el desarrollo de sus actividades se pretenda suspender al trabajador, a título de sanción disciplinaria, se deberá tener en cuenta el historial de faltas cometidas por él que den lugar a la suspensión. El tiempo de suspensión no puede ser más de ocho días por la primera vez, ni más de dos meses en caso de que el trabajador sea reincidente.

El término o sumas de las suspensiones del trabajador, como sanción disciplinaria, constituye una causal de suspensión del contrato de trabajo, pues, como ya se dijo, durante este tiempo desaparecen la prestación del servicio por parte del trabajador y, como consecuencia obvia, la remuneración por parte del empleador de tal manera que ese tiempo de suspensión puede ser descontado por el empleador cuando vaya a liquidar al trabajador los conceptos a los que aludimos cuando abordamos el tema de la suspensión del contrato de trabajo.

21.10 ¿En qué casos se pueden aplicar multas al trabajador y cuál es su cuantía y destinación?

Las multas previstas en el reglamento son procedentes solo frente a dos casos: por llegadas tarde o por faltas al trabajo, sin justa causa. El valor de la multa no puede ser superior a la quinta parte del salario diario del trabajador. Puede el empleador descontar del salario del trabajador no solo el valor de la multa sino también el valor del tiempo que se dejó de trabajar.

Por ejemplo, un trabajador que tiene pactado un salario de \$1.200.000 mensuales, durante la semana faltó el lunes, sin justa causa, estando obligado a

trabajar de lunes a sábado. Veamos cómo debe ser el pago de esa semana, al efectuarle los descuentos legalmente permitidos:

$$\frac{\$ 1.200.000}{30} = \$ 40.000 \frac{1}{5} \text{ de } 40.000 = \$ 8.000$$

| | |
|---|------------------|
| Por trabajar de martes a sábado (5 días), se le pagarían (5 × 40.000) | \$200.000 |
| Además, se le pueden descontar \$8.000 de multa | – \$8.000 |
| Total | \$192.000 |

Como esto ya se ha visto anteriormente, todo trabajador tiene derecho a que se le remunere el dominical o día de descanso obligatorio, es decir, que por trabajar seis días a la semana se le pagan siete, de tal manera que en una situación normal, refiriéndonos a este ejemplo, el trabajador tendría derecho a que por la semana trabajada se le pagaran \$280.000 (7 × 40.000), pero como faltó un día, sin justa causa, el empleador le puede descontar de esos \$280.000 la suma de \$88.000 (que corresponden a \$40.000 por el lunes que faltó, \$40.000 del dominical, que lo pierde por haber faltado un día sin justa causa y \$8.000 de la multa), queda así un salario neto de \$192.000, en esa semana.

Por disposición legal, el valor de las multas no va al patrimonio del empleador, sino que ellas se deben consignar en una cuenta especial para ser destinadas exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores.

21.11 ¿Qué consecuencias deriva para el empleador el no tener reglamento interno de trabajo, estando obligado?

Consideramos que, en primer lugar, puede verse afectado por la imposición de multas por parte del Ministerio del Trabajo, por el incumplimiento de esta obligación y, en segundo lugar, se queda sin un instrumento valioso para aplicar el régimen disciplinario en su empresa. Para este efecto tendría que limitarse a lo que sobre el particular disponga el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo, el pacto colectivo de trabajo o el laudo arbitral.

21.12 Reglamento del comité de convivencia laboral (modelo)

Reglamento del comité de convivencia laboral

EMPRESA: _____

La empresa adopta el siguiente reglamento del comité de convivencia laboral.

ARTÍCULO 1. Objeto. La empresa establece por este instrumento la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia laboral con procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir conductas de acoso laboral. Se pretende el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1010 y en las resoluciones 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, 652 y 1356 de 2012 del Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2. Creación y conformación. Créase el comité de convivencia laboral de la empresa compuesto por (número) miembros (varía según el número de trabajadores, así: menos de 20: uno de la empresa y uno de los trabajadores; 20 o más: dos y dos, se permite aumentar el número de parte y parte).

ARTÍCULO 3. Inhabilidad para ser miembro del comité de convivencia laboral. No podrá ser miembro del comité el trabajador a quien se haya formulado queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de él en los últimos seis meses anteriores a su conformación o designación o elección.

ARTÍCULO 4. Cualidades de los miembros del comité. Deberán contar con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, sinceridad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética. Así mismo, habilidades en comunicación asertiva, liderazgo y solución de conflictos.

ARTÍCULO 5. Designación de representantes. La empresa designará sus representantes (miembros) en el comité, directamente por conducto del representante legal. Los trabajadores elegirán los suyos por votación secreta, en expresión libre, espontánea y auténtica y con escrutinio público. La empresa señalará el procedimiento y hará la respectiva convocatoria.

ARTÍCULO 6. Voluntariamente se pueden integrar comités en los centros de trabajo.

ARTÍCULO 7. Períodos de los miembros del comité. Los miembros del comité de convivencia tendrán un período de dos (2) años, contado a partir de la fecha de la comunicación de su designación o elección.

ARTÍCULO 8. Funciones del comité:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la empresa.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizado en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el comité de convivencia laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la empresa las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de la empresa.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTÍCULO 9. Dignatarios del comité. El comité tendrá un presidente y un secretario, elegidos de entre ellos por sus miembros.

ARTÍCULO 10. Funciones del presidente.

1. Convocar a los miembros del comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la empresa, los recursos requeridos para el funcionamiento del comité.

ARTÍCULO 11. Funciones del secretario:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.

5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el comité a las diferentes dependencias de la empresa.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité que incluyan estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la empresa.

ARTÍCULO 12. Reuniones del comité. Sesionará ordinariamente una vez cada tres (3) meses calendario y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran su inmediata intervención. En este último caso podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

El comité deliberará con la mitad más uno de sus integrantes, y las decisiones se tomarán por mayoría. (En empresas de menos de 20 trabajadores, tendrán que reunirse los dos miembros).

ARTÍCULO 13. Reuniones para el funcionamiento del comité. La empresa señalará espacio físico para las reuniones y otras actividades del comité, y la forma para el manejo reservado de la documentación. También realizará o patrocinará actividades de capacitación para sus miembros sobre resolución de conflictos y comunicaciones asertivas.

ARTÍCULO 14. Asesoría al comité. El comité podrá solicitar asesoría y asistencia técnica de la ARL a la que se encuentra afiliada la empresa.

La presente disposición rige a partir del ____ (día) de ____ (mes) de ____ (año) .

Firma _____
Gerente (o representante legal)

La exigencia de la integración de estos comités empezó el 31 de diciembre de 2012.

CAPÍTULO 22

Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo

Todo empleador, sin importar la naturaleza de sus actividades, y que tenga a su servicio diez o más trabajadores, está en la obligación de elaborar un reglamento de higiene y seguridad en el trabajo, reglamento que debe estar encaminado a garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores y a la prevención de riesgos en el desempeño de sus funciones y dentro de las instalaciones de la empresa, como una manifestación de la obligación general que le incumbe al empleador de protección y de seguridad para con ellos.

La Ley 962 de 2005 dispone que este reglamento no se tiene que someter a la aprobación del Ministerio del Trabajo. En los artículos 348 a 352 del CST se consagran las disposiciones relativas a esta obligación.

22.1 Modelo de reglamento de higiene

Como soporte práctico, para efectos didácticos, presentamos el siguiente modelo de reglamento de higiene y seguridad industrial.

| REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL | | | |
|---|--------------|-----------|----------|
| IDENTIFICACIÓN: _____ Cédula de ciudadanía o NIT | | | |
| NOMBRE DE LA EMPRESA: de acuerdo con Cámara de Comercio. | | | |
| _____ | | | |
| _____ | _____ | _____ | _____ |
| Ciudad | Departamento | Dirección | Teléfono |
| Sucursales o agencias Sí () No () Número (dirección y domicilio si hay) | | | |
| NOMBRE DE LA ARL: _____ | | | |
| Número patronal, contrato o póliza _____ | | | |
| Clase o tipo de riesgo asignado por la ARP: niveles (I, II, III, IV y V) | | | |
| Código de la actividad económica: _____ (7 dígitos) | | | |
| Nota: la clase o tipo de riesgo y el código de la actividad económica se determinan de acuerdo con el Decreto 2100 de 1995. | | | |

PRESCRIBE EL PRESENTE REGLAMENTO CONTENIDO EN LOS SIGUIENTES TÉRMINOS:

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, con la Ley 9 de 1979, con la Resolución 2400 de 1979, con el Decreto 614 de 1984, con la Resolución 2013 de 1986, así como con la Resolución 1016 de 1989, con la Resolución 6398 de 1991, con el Decreto 1295 de 1994 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, en la Resolución 2013 de 1986, en la Resolución 1016 de 1989 y en el Decreto 1295 de 1994.

ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el programa de salud ocupacional, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984 y con la Resolución 1016 de 1989, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

Subprograma de medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

Subprograma de higiene y seguridad industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, falta de bienestar o accidente.

ARTÍCULO 4. Los riesgos existentes en la empresa, están constituidos principalmente por: (en este artículo se relacionarán los riesgos característicos de la actividad económica y los específicos susceptibles de generarse en la empresa). Ver clasificación de factores adjunta.

PARÁGRAFO: a efecto de que los riesgos contemplados en el presente artículo no se traduzcan en accidente de trabajo o en enfermedad profesional, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el programa de salud ocupacional de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente reglamento y con el programa de salud ocupacional de la empresa. Se atenderá lo dispuesto en la

Resolución 2346 de julio 11 de 2007 del entonces Ministerio de la Protección Social.

ARTÍCULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exijan el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7. Este reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos, dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8. El presente reglamento tendrá vigencia durante el tiempo que la empresa conserve, sin cambios sustanciales, las condiciones existentes en el momento de su elaboración, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del reglamento o que limiten su vigencia.

Nombre y firma
Representante legal

22.2 Clases de riesgos

En el artículo 4 del anterior modelo de reglamento se relacionan los factores de riesgo ocupacional presentes en los sitios de trabajo de acuerdo con su actividad económica. Según la siguiente clasificación (factores de riesgo):

- Riesgos físicos: ruido, temperaturas extremas, iluminación, radiaciones no ionizantes, vibraciones y presiones anormales.
- Riesgos biológicos: virus, hongos y bacterias.
- Riesgos ergonómicos: posiciones forzadas, sobreesfuerzos, fatiga y ubicación inadecuada del puesto de trabajo.
- Riesgos locativos: pisos, techos, almacenamiento, muros, orden y limpieza.
- Riesgos naturales: tormentas eléctricas, huracanes, terremotos y deslizamientos.
- Otros riesgos: trabajo en altura, incendio o explosión.
- Riesgos químicos: gases y vapores, polvos inorgánicos, polvos orgánicos, humos, rocíos y neblinas.
- Riesgos mecánicos: máquinas, equipos y herramientas.
- Riesgos psicosociales: exceso de responsabilidades, trabajo bajo presión, monotonía y rutina, problemas familiares, problemas laborales, movimientos repetitivos y turnos de trabajo.

- Riesgos eléctricos: puestas a tierra, instalaciones en mal estado e instalaciones recargadas.
- Riesgos de tránsito: colisiones, volcamientos, varadas, obstáculos y atropellamientos.

22.3 Examen médico de ingreso y de egreso

Mediante la Resolución 2346 de julio 11 de 2007 del entonces Ministerio de la Protección Social, se reviven los exámenes médicos de ingreso y de egreso que se les deben practicar a los trabajadores, ya que se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Dicha resolución se aplica a todos los empleadores, empresas públicas o privadas, contratistas, subcontratistas, entidades administradoras de riesgos profesionales, personas naturales y jurídicas prestadoras o proveedoras de salud ocupacional, entidades promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud y trabajadores independientes del territorio nacional.

Las evaluaciones médicas ocupacionales que debe realizar el empleador público y privado, en forma obligatoria, son: la preocupacional o de preingreso, las ocupacionales periódicas (programadas o por cambios de ocupación) y la posocupacional o de egreso.

22.4 Regulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

La Resolución 312 del 13 de febrero de 2019 del Ministerio del Trabajo señala los estándares mínimos para empresas, empleadores y contratantes, por rangos, según el número de trabajadores.

22.5 ¿Cuándo un acto de terceros puede considerarse accidente de trabajo?

La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL2586 de 2019, radicado 71655, expresó que el homicidio cometido por terceros en la empresa puede “calificarse como accidente laboral”. Se considera que si la muerte sucede por “causa” o “con ocasión” del trabajo, la causalidad la debe desvirtuar la ARL. Ejemplificamos con el caso del trabajador que muere en atraco a la empresa.

CAPÍTULO 23

Pagos que el empleador hace al trabajador. Regulación de propinas

En este capítulo nos ocuparemos de asuntos regulados en los artículos 127 a 156 del CST. Teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes, la doctrina nacional y extranjera y diversos fallos judiciales, podemos calificar los distintos pagos que hace el empleador al trabajador, de la siguiente manera.

23.1 Salario

Contraprestación, en dinero o en especie, como retribución directa por el servicio prestado, así, y por ejemplo, el que llamamos salario ordinario, el pago y recargo por trabajo suplementario o de horas extras, las comisiones por ventas o cobros, una bonificación habitual, etc.

23.2 Prestación social

Se paga también al trabajador subordinado y lo ampara contra riesgos e infortunios: el desempleo (auxilio de cesantía), la enfermedad (auxilio monetario), la vejez (pensión), etc., o atiende sus necesidades, ante el crecimiento de su familia (subsidio familiar), por ejemplo.

23.3 Indemnizaciones

Ante el incumplimiento de obligaciones legales o convencionales. Son ejemplo de ellas: la indemnización moratoria por no pago de salarios o prestaciones al terminar el contrato, por despido sin justa causa, por perjuicios en accidentes de trabajo (responsabilidad plena del artículo 216 del CST) y cuando no se consigna la cesantía en el fondo respectivo estando obligado a ello el empleador.

23.4 Descansos obligatorios

Descanso remunerado en domingos y festivos, vacaciones anuales remuneradas (estas últimas no se consideran ni salario, ni prestación social). Sin embargo, el pago de estos descansos se tiene en cuenta como salario para efectos de pagos prestacionales, a la seguridad social y a la parafiscalidad.

23.5 Licencias remuneradas

Ver capítulo correspondiente (17.2.4).

23.6 No salariales ni prestaciones

Tienen como finalidad facilitar al trabajador el desarrollo de su labor, como los gastos de representación y de transporte.

23.7 ¿Cuáles pagos del empleador al trabajador son salario?

Según el artículo 127 del CST, modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, son:

- La remuneración ordinaria, fija (\$1.200.000 mensuales, por ejemplo) o variable (\$10.000 por camisa hecha).
- Lo que recibe el trabajador, en dinero o en especie, como contraprestación directa por el servicio, cualquiera que sea su forma o denominación, como (es enunciativo, son ejemplos): primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras (conceptos que son sinónimos), valor del trabajo en días de descanso legalmente obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones (también por ventas o cobros).

23.8 ¿Existen criterios para determinar cuándo una suma o especie que da el empleador al trabajador constituye o no salario?

Sí, y aproximan a su calificación: el carácter retributivo u oneroso (contraprestación directa por el servicio: comisiones, horas extras, recargo por trabajo nocturno, dominical o festivo), que no constituya liberalidad (son liberalidad y no salario una prima ocasional, la participación de utilidades, una bonificación ocasional, el regalo en un día especial o de celebración: día de la secretaria, del trabajador, etc.), carácter de ingreso personal (que los pagos ingresen al patrimonio del trabajador, para su libre disposición. No serán salario, entonces, los medios que se brindan al trabajador para su transporte, ni los gastos de representación, por ejemplo).

23.9 ¿Qué pagos al trabajador no son salario?

La Ley 50 de 1990 amplió la enunciación de pagos no salariales (artículo 15), y modificó el artículo 128 del CST. Detalla los siguientes:

- Sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad (no porque la ley o la convención lo obliguen como pago salarial, pues así se entenderían) recibe el trabajador de su empleador: primas, gratificaciones o bonificaciones ocasionales.
- Participación de utilidades (cambio introducido por la Ley 50 de 1990, antes eran consideradas como salario). Pueden ser habituales (su entrega o pago) y no por ello pierden su carácter no salarial. Constituyen acto de liberalidad

del empleador, siempre y cuando en realidad lo sean y no tengan carácter retributivo.

- Excedentes en empresas de economía solidaria, lo que se compadece de su naturaleza. Se denominan compensaciones.
- Lo recibido en dinero o en especie, pero no para enriquecer su patrimonio, sino para el desempeño cabal de sus funciones, tales como (enunciativo, puede haber más): los gastos de representación (su nombre lo indica: para representar al empleador, es decir, gastos para atenciones y cortesías a clientes, en restaurantes, floristerías, hoteles, clubes), medios de transporte (vehículos, valores de seguros para vehículos, aceites, gasolina, parqueaderos, pasajes de líneas aéreas, taxis y flotas, pagos de cuotas de vehículos obtenidos a crédito o por leasing) y elementos de trabajo. Cuando decimos que estos pagos no salariales son enunciativos queremos significar que tampoco son salario pagos similares a los detallados.
- Las prestaciones sociales (son eso, prestaciones y no salario): cesantía, intereses sobre cesantía, prima de servicios, subsidio familiar, calzado y vestido de labor, auxilio de transporte (aunque este último se considera incorporado al salario para liquidar prestaciones sociales).
- Beneficios o auxilios habituales (no por la habitualidad son salario) u ocasionales acordados convencionalmente (el carácter no salarial es general, para beneficiarios de la convención) o contractualmente (en el texto mismo del contrato o documento aparte) u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente (aunque la ley no exige que ese pacto expreso sea escrito, recomendamos que así se haga, según modelo que se incluye adelante) que no constituyen salario (consideramos que si se concede el beneficio y no se acuerda expresamente que no constituye salario, se entenderá que sí lo es) en dinero o en especie, tales como (esta expresión implica que la ley hace solo una enunciación y que, en consecuencia, puede haber otros, innumerables, como primas técnicas, de antigüedad, escolaridad, desplazamiento, etc.) la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales de vacaciones, de servicios o de navidad (artículo 15 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 128 del CST).
- Es de advertir que el solo pacto no desalariza el pago. Es necesario que este, cualquiera que sea su nombre, no constituya retribución directa por el servicio. Si es retributivo directo, será salario en aplicación del principio constitucional de primacía de la realidad (Corte Constitucional, Sentencia T-1029 de 2012. Corte Suprema de Justicia, sentencias SL 12220 de 2017, SL 5159 de 2018 y SL 1798 de 2018. Esta última se refiere a bonificaciones no genuinas que disfrazan comisiones que tienen carácter salarial).

- La Ley 1393 de 2010 limita, para los solos efectos de las cotizaciones a la seguridad social, al 40 % del total de la remuneración los pagos no salariales.
- Para mejor comprensión de ese límite impuesto a la remuneración del trabajador, para los efectos de cotizaciones a la seguridad social, formulamos el siguiente ejemplo: un trabajador devenga como salario la suma de \$5.000.000 y como pagos no salariales \$5.000.000 (50 % y 50 %). La primera precisión es que dicho pacto es legal, toda vez que los pagos no salariales no tienen limitación general (pueden ser el 30 %, el 50 %, el 70 %, etc.). Pero para los efectos de la Ley 1393 de 2010 (artículo 30), que los limitó al 40 %, debe entenderse así: la seguridad social debe pagarse sobre \$6.000.000 (pagos no salariales limitados al 40 %). Pero, los aportes parafiscales, las prestaciones sociales y demás conceptos laborales, seguirán pagándose sobre \$5.000.000 (ver en igual sentido, el Concepto 86628 de marzo 29 de 2011, del entonces Ministerio de la Protección Social).

La C. S. de J., Sala de Casación Laboral, ha considerado (sentencias SL 3417 y SL 4152 de 2022) que, entre otros, el auxilio mensual de alimentación, de transferencia bancaria, de lavandería y de sostenimiento no constituyen salario, si así se pactan expresamente por las partes.

23.10 Modelo de pacto de prima o pago no salarial

Puede incluirse en el contrato (en su mismo texto) o en documento aparte:

(ciudad y fecha)

CLÁUSULA ADICIONAL EN EL CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO
ENTRE _____ (empleador) y _____
(trabajador).

Las partes en el citado contrato de trabajo acuerdan expresamente que los pagos extralegales que hace el empleador a su trabajador por concepto de prima de alimentación, prima de antigüedad y prima técnica, no constituyen salario ni se tendrán como tal para efectos prestacionales, parafiscales y de seguridad social (artículos 15 de la Ley 50 de 1990 y 17 de la Ley 344 de 1996).

Firman las partes este acuerdo en dos ejemplares, uno para cada una, el día

Fecha

23.11 Pagos extralegales no salariales. La parafiscalidad y la seguridad social

El artículo 17 de la Ley 344 de 1996 establece que los pagos producto de acuerdo no salarial entre empleador y trabajador y el auxilio de transporte no se tienen en cuenta para el pago de aportes parafiscales (SENA 2 %; caja de compensación 4 % e ICBF 3 %) ni de cotizaciones a la seguridad social (ver

nota en página anterior, sobre limitación establecida en la Ley 1393). Este comentario sigue teniendo total validez en el caso de los trabajadores que devenguen más de diez SMLMV. Así se desprende de la Ley 1607.

Para trabajadores que devenguen hasta diez SMLMV, este comentario pierde vigor. Según dicha reforma, por esos trabajadores no se pagarán los aportes parafiscales correspondientes al SENA y al ICBF, mas sí el aporte a la compensación familiar.

23.12 Salario en especie

Artículo 16, Ley 50 de 1990. Lo constituyen la remuneración ordinaria como contraprestación por el servicio, tales como (enunciativo): alimentación, habitación o vestuario, que el empleador suministra al trabajador o a su familia. Claro está que, en estos casos, los pagos pueden pactarse como no salariales, y así se vio antes.

- Valoración del salario en especie. Debe valorarse expresamente en el contrato. Si no se hace o no existe acuerdo sobre su valor real, el juez decretará avalúo pericial (si el valor de la especie es irreal, el juez puede ordenar ese avalúo, véase la Sentencia de julio 31 de 1996, Corte Suprema de Justicia).
- Máximo del salario en especie. En el caso del trabajador con salario mínimo, no puede exceder del 30 %. Si el trabajador devenga más del salario mínimo, no puede exceder del 50 % del total del salario.

23.13 ¿Qué son viáticos?

La legislación laboral no los define. Debemos entender por tal lo que recibe el trabajador en dinero o en especie para prestar servicios por fuera de la sede de sus actividades.

- ¿Cómo se clasifican legalmente los viáticos? Permanentes, mejor, habituales. Los que se pagan ordinaria, habitualmente y con frecuencia al trabajador. Accidentales, cuando se pagan por un requerimiento extraordinario, no habitual, poco frecuente.
- ¿Qué parte de los viáticos se considera salario? De los habituales, la parte destinada a manutención (alimentación, lavandería, elementos de aseo, entre otros) y alojamiento únicamente (no los gastos de transporte ni de representación). Según un concepto del Ministerio del Trabajo del 6 de septiembre de 2016, cuando el empleador decide pagar el valor correspondiente al alojamiento y la manutención en forma directa a los establecimientos que van a atender estas dos necesidades primordiales del trabajador, es decir, la manutención y el alojamiento, cuando se desplaza a laborar a sitios distintos a los de su residencia habitual, tendría que informar al trabajador sobre

su cuantía, por cuanto estos conceptos constituyen factor salarial. De los accidentales ninguna suma y por ningún concepto se considera salario.

- ¿Cuál es el criterio para señalar que los viáticos son habituales o accidentales? Inveteradamente se apela a realidad de los hechos: si el pago es regular, serán habituales. Si es ocasional o poco frecuente, serán accidentales. La UGPP ha conceptualizado que se entenderán ocasionales cuando se pagan hasta por catorce días al mes calendario y habituales si su pago es por quince días o más al mes calendario.
- ¿Quién debe señalar el monto de los viáticos y cada concepto? Manutención, alojamiento, gastos de transporte y de representación: el empleador (artículo 17 de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 130 del CST, véase la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de octubre 18 del 1972). Si no lo hace discriminadamente, se entenderá que toda la suma pagada por viáticos tiene carácter salarial (sentencias de la Corte Suprema de Justicia de junio 27 de 1986 y de octubre 7 de 1994).

23.14 ¿Qué es propina? Regulación de la Ley 1935 de 2018

Como no son definidas por el legislador laboral, debemos entender el término en sentido natural y obvio como aquella gratificación o reconocimiento que recibe quien sirve (en este caso el trabajador, por ejemplo, el mesero, el mensajero) del que es servido (el cliente).

La propina así entendida no constituye salario, ni puede pactarse como retribución por el servicio, ni puede ser reclamada por el trabajador como parte de su salario para liquidar prestaciones e indemnizaciones (artículo 131 del CST), aun en el caso en que estas sean recibidas y distribuidas por el empleador a los trabajadores.

La Ley 1935 de 2018 reguló las propinas. Es aplicable a todos los establecimientos de comercio dedicados a la prestación de servicio de consumos de alimentos, bebidas y espectáculos públicos, y en cualquier otro en que se sugiera pago de propina o que haya lugar a ella cuando el cliente así lo determine.

Se entiende por propina el reconocimiento en dinero que en forma voluntaria el consumidor otorga a las personas que hacen parte de la cadena de servicios en los establecimientos comerciales citados, por el buen servicio y producto recibido independiente del valor de venta.

El establecimiento puede sugerir la propina, pero esta siempre dependerá de la voluntad del consumidor. Al consumidor le asiste el derecho de no pagarla o modificar la cuantía sugerida. Cuando es sugerida, no podrá superar el 10 % del valor del servicio.

La propina se entiende como un acto de liberalidad del cliente y serán beneficiarios única y exclusivamente los trabajadores de la cadena de servicios del

establecimiento, las que serán distribuidas equitativamente a cada uno de ellos. Los miembros de la cadena de servicios pueden acordar la forma de reparto de las propinas. Si no existe acuerdo, serán repartidas de manera equitativa entre cada uno de ellos. El empleador goza de autonomía en la fijación de plazos para repartir las propinas, los que no pueden ser superiores a un mes.

Los propietarios o administradores de establecimientos tienen prohibido intervenir en la distribución de las propinas o destinar alguna parte de ellas a gastos que por su naturaleza le corresponden al establecimiento, tales como reposición de elementos de trabajo, pago de turnos, reposiciones de inversión o cualquier otra que no corresponda al pago del trabajador.

Por ningún motivo se podrá retener al trabajador lo que le corresponda por concepto de propinas.

La ley insiste en que las propinas no se consideran factor salarial.

23.15 Propinas aparentes

Si el empleador disfrazo pagos retributivos del servicio con el calificativo de propinas directas o del empleador, se estaría en presencia de un concepto salarial (se esconde la verdad de la retribución y, por ende, prevalece la realidad). Recuérdese que es salario lo que recibe el trabajador de su empleador como contraprestación directa por el servicio, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte (artículo 127 del CST, subrogado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990).

23.16 Ejercicios sobre conceptos salariales y no salariales

Para precisar el entendimiento de lo que es y no es salario, respondamos el siguiente cuestionario. ¿Son o no salario?:

1. El auxilio de transporte.
2. El almuerzo que brinda el empleador a sus trabajadores el día viernes.
3. El recargo por trabajo dominical con pacto no salarial.
4. \$90.000 de recargo por trabajo extra, con pacto no salarial.
5. La prima de navidad, con pacto no salarial.
6. El apartamento que brinda el empleador al trabajador.
7. \$100.000 de encimita mensual.
8. El pago de un período vacacional (descanso).
9. \$200.000 de viáticos habituales para transporte.
10. La prima de servicios.

11. \$100.000 mes para medios de transporte.
12. \$200.000 de viáticos mensuales para alimentación con pacto no salarial.
13. \$200.000 mensuales de gastos de representación.
14. \$400.000 de comisiones con pacto no salarial.
15. \$160.000 de bonificación mensual.
16. \$100.000 de recargo por trabajo extra.
17. \$200.000 de prima técnica, con pacto no salarial.
18. \$100.000 de viáticos ocasionales para alimentación.
19. \$200.000 mensuales, para pagar el seguro del carro (medios de transporte).
20. El almuerzo que brinda el empleador los viernes, con pacto no salarial.
21. \$200.000 de comisiones.
22. \$100.000 de prima técnica.
23. \$100.000 de propina de los clientes.
24. Prima de antigüedad.
25. \$100.000 de regalo el día de la secretaria.
26. Tres dotaciones anuales de calzado y vestido de labor.
27. La prima de navidad.
28. \$100.000 de participación de utilidades sin pacto no salarial.
29. Prima de antigüedad con pacto no salarial.
30. \$100.000 mensuales de propina del empleador.

Las respuestas a las anteriores preguntas, siguiendo su numeración, son:

1. No es salario. Pero la Ley 1 de 1963 expresa que debe sumarse a la base salarial para liquidar prestaciones sociales, como cesantía y prima de servicios (no para el pago de vacaciones e indemnizaciones por terminación unilateral e injusta). Tampoco se tienen en cuenta para liquidar cotizaciones a la seguridad social.
2. Es salario en especie. No se acompañó de pacto no salarial. Debe evaluarse por las partes. Si no lo hacen, procede, posteriormente, el avalúo pericial.
3. Es salario. No tiene validez el pacto no salarial. Es retribución directa por el servicio (mandato legal).
4. Es salario. Vale, para el efecto, la misma observación anterior.
5. No es salario. Vale, en nuestro concepto, el pacto no salarial.

6. Es salario en especie. No se acompañó de pacto no salarial, que tendría pleno valor. Si no se avalúa por las partes, puede ser objeto de pericia.
7. La llamada encimita mensual, constituye disfraz de la verdad de lo retributivo del servicio (salario es lo retributivo, cualquiera que sea la denominación que se le dé: artículo 127 del CST, subrogado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990).
8. No es salario. Es descanso remunerado. Se paga sobre la base salarial (que es otra cosa).
9. No es salario. Recuérdese que en los viáticos habituales se excluyen como salario los gastos de transporte y representación.
10. No es salario, es prestación social (liquidada sobre la base del promedio salarial del semestre de que se trata).
11. No es salario por disposición expresa del artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
12. Constituyen salario. Recuérdese que viáticos habituales para manutención y alojamiento se consideran salario. No tiene validez el pacto no salarial.
13. No son salario por disposición expresa del artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
14. Son salario. La comisión retribuye directamente el servicio. No tiene validez el pacto no salarial. En este caso, la Corte Suprema de Justicia reiteradamente ha sostenido que incluir en un pacto no salarial las comisiones, es tan abiertamente ilegal (toda vez que la comisión es retribución directa por el servicio y no se le puede desmerecer ese carácter) que procede la indemnización moratoria por pago deficitario prestacional, al haberlas liquidado sobre menor base salarial (sentencias con radicados 10951 de 1998, 29806 de 2008 y 38111 de 2012). Y si este efecto (la indemnización moratoria) es grave, toda vez que implica reajuste en las prestaciones, lo es más la consecuencia del deber de reajustar los pagos a la seguridad social, sobre todo en el sistema pensional, que resulta supremamente elevado.
15. Tal y como se expresa, esa bonificación mensual es salario. Se considera retributiva y se entiende, en nuestro sentir, como otra denominación más del salario.
16. Es salario. Retribuye el servicio suplementario.
17. No es salario. Vale el pacto no salarial sobre ese pago extralegal.
18. No es salario. Recuérdese que ningún pago del viático ocasional constituye salario.
19. No constituye salario. Recuérdese que los pagos para medios de transporte no son salario.

20. No es salario. Se considera pago extralegal en especie para el que tiene pleno valor el pacto no salarial.
21. Son salario. Las comisiones retribuyen el servicio.
22. Es salario. No se acompañó de pacto no salarial (que era posible).
23. No son salario. Constituyen gratificación del cliente satisfecho.
24. Es salario. No se acompañó de pacto no salarial (que tendría validez).
25. No es salario. Se considera bonificación ocasional por día especial y no tiene carácter retributivo.
26. No son salario, son prestación social.
27. Constituye salario. Cosa distinta, si se hubiera acompañado de pacto no salarial (ver numeral 5).
28. No son salario por disposición expresa del artículo 15 de la Ley 50 de 1990.
29. Tiene valor el pacto no salarial.
30. Ese calificativo de propina por el empleador, constituye, a nuestro modo de ver, una retribución habitual del servicio. Propina en este caso, es una simple denominación que no desnaturaliza el carácter salarial del pago.

23.17 Libertad para estipular el salario y sus formas

Empleador y trabajador tienen libertad para convenir la modalidad salarial, respetando siempre el mínimo legal o el fijado en pactos, convenciones colectivas (que se llama mínimo convencional) o fallos arbitrales (laudos).

23.18 Modalidades de salario

Pueden escogerse por las partes las siguientes:

- Por unidad de tiempo. Es la más utilizada. Por ejemplo: \$1.200.000 mensuales, \$50.000 por día, \$5.000 por hora (unidad de tiempo: mes, día, hora).
- Por unidad de obra. Ejemplos: \$10.000 por cada camisa confeccionada, 2 % de cada cobro, 1 % de cada venta. En esta categoría se han incluido, interpretativamente, las denominaciones de a destajo y por tarea (de esta última modalidad sería ejemplo el pacto según el cual el trabajador pegará 2000 remaches por jornada, lo que indica que hechos los remaches terminará la jornada). De esta modalidad se ha sostenido que no opera para ella el salario mínimo cuando no se labora la jornada máxima de ocho horas. Por ejemplo, cuando en dos horas confecciona seis camisas, se le pagaron \$60.000 (según cifra anterior). Sí se tendrá que pagar al menos el salario mínimo legal diario cuando el trabajador labora las ocho horas. Quiere decir, en el mismo ejemplo, que si en las ocho

horas solo confecciona dos camisas (con el salario equivalente a \$20.000), tendrá que ajustarse el salario de ese día al mínimo legal.

- **Mixta.** Se conjugan la unidad de tiempo y la unidad de obra. Por ejemplo: \$200.000 mensuales más \$10.000 por cada camisa confeccionada; \$100.000 mensuales más el 2 % de las facturas cobradas. Igualmente, si se trabaja jornada completa de ocho horas diarias, deberá pagarse el mínimo legal, si con la mixta no alcanza.

La Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL1005 de 2021, sostiene que las cláusulas contractuales de comisiones por ventas, pagaderas sólo al recaudo, son ineficaces.

23.19 Salario integral

Modalidad creada por la Ley 50 de 1990.

En el salario integral se retribuye el trabajo ordinario, las prestaciones, recargos y beneficios (tales como el del trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, primas legales y extralegales) y en general todas las que las partes incluyan en la estipulación.

- ¿Hacen parte del salario integral las vacaciones? No. no pueden pactarse dentro de él. Quedan excluidas por disposición legal y se liquidan (disfrutadas y compensadas) sobre el total del salario integral (Decreto 1174 de 1991).
- ¿Cómo se compone el salario mínimo integral? Con diez SMLMV (factor salarial) más el factor prestacional de la empresa, que no podrá ser, para este efecto, inferior al 30 %. Sin embargo, y como una excepción a la regla general, en las zonas especiales económicas de exportación de Buenaventura, Cúcuta, Valledupar e Ipiales, en los contratos de trabajo suscritos entre las sociedades que hayan celebrado un contrato de admisión (a la zona económica especial) y sus trabajadores, será válida la estipulación de un salario integral siempre que el trabajador devengue un salario superior a tres SMLMV (Ley 677 de 2001).
- ¿Cómo se conoce el factor prestacional de la empresa? Resulta de comparar lo que la empresa pagó (para el caso en el año inmediatamente anterior al acuerdo de salario integral) por concepto de salarios y prestaciones, así: si pagó, por ejemplo, 100 millones de pesos en salario (que es equivalente al 100 %) y 35 millones en prestaciones, el factor prestacional será del 35 %. Si hubiese pagado 27 millones (27 %), el factor prestacional a que se hace referencia para determinar el salario integral será del 30 % (es el mínimo).
- ¿Cómo se pacta el salario integral? Siempre por escrito. La Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL 2804 de julio 22 de 2020, señaló que no puede pactarse con asentimiento tácito. Debe constar por escrito o se considera inexistente como salario integral.

- Salario integral, aportes parafiscales y seguridad social. Los aportes al SENA, ICBF y caja de compensación familiar, al igual que las cotizaciones para la seguridad social (en pensiones, salud y riesgos laborales), se pagan sobre el 70 % del salario integral. Por ejemplo, si el salario integral es de \$20.000.000, los aportes a la parafiscalidad y las cotizaciones a la seguridad social se hacen sobre la base de \$14.000.000 (70 % de \$20.000.000).
- Cotizaciones a la seguridad social y salario integral. Determinado el IBC (70 % del salario integral), la cotización será la ordinaria (pensiones 16 %, salud 12,5 %). El empleador cotizará 12 % para pensión (sobre el 70 %) y el trabajador 4 % (sobre el 70 %). Para salud, el empleador cotizará el 8,5 % (del 70 %) y el trabajador el 4 % (de ese 70 %). Se debe recordar que el monto máximo del IBC es de 25 SMLMV.
- Reforma tributaria, salario integral en seguridad social y parafiscales. Consideramos que según la reforma tributaria (Ley 1819), si el 70 % del salario integral es mayor a diez SMLMV, se deben hacer aportes a la seguridad social y a la parafiscalidad siguiendo la regla general que acabamos de señalar, y si ese 70 % es hasta diez SMLMV, el empleador no tiene que aportar a la parafiscalidad, en lo que al SENA e ICBF se refiere, mas sí a la caja de compensación familiar, tampoco tendrá que pagar el 8,5 % a salud que se señaló.
- ¿Qué pasa con las prestaciones adeudadas cuando un trabajador se acoge al salario integral? Se le liquidan definitivamente (en adelante no las tendrá, quedarán incorporadas al salario).
- Indemnización por terminación unilateral e injusta, vacaciones y salario integral. Se liquidan con el 100 % del salario integral.
- **Salario mínimo integral en Colombia para el 2023.** Realizadas las operaciones que lo componen, sería: 10 SMLMV: $\$1.160.000 \times 10 = \$11.600.000$, más el 30 % ($\$3.480.000$) = 13 SMLMV = $\$15.080.000$. El salario integral señalado se entiende para la jornada completa, pero puede ser proporcional al número de horas laboradas (Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de abril 28 de 2009).

23.20 Rebaja del salario. Ajuste salarial

No es permitido que el empleador rebaje unilateralmente el salario del trabajador. Es válido el acuerdo de disminución, siempre y cuando exista libre voluntad del trabajador, vale decir, que su consentimiento no haya sido expresado con vicios (error, fuerza o dolo).

Suele suceder que las partes deciden (a nuestro modo de ver tampoco procedería unilateralmente por parte del empleador) reducir la jornada y, consecuentemente, el salario. Debe quedar muy clara esa voluntad bilateral en el acuerdo de disminución y si, como se presenta en multiplicidad de casos, se

decide a solicitud del trabajador (disminución de la jornada), se debe dejar documentada esa petición, para fortificar la prueba. La Corte Suprema de Justicia en Sentencia 39691 de 2012, ha insistido en que debe existir “manifestación expresa, de claridad rotunda e inobjetable al respecto dada la trascendente consecuencia que tal modificación comporta para el ser humano laborante”, que no vaya a entenderse como una imposición unilateral del empleador, complementamos los autores.

No existe obligación legal de ajustar los salarios superiores al mínimo con el mismo porcentaje en que se aumente este último. La jurisdicción no puede pronunciarse si el aumento del salario superior al mínimo recibe un incremento porcentual inferior al de este (Corte Suprema de Justicia, SL10722021).

23.21 Jornal

Es el salario estipulado por días.

23.22 Sueldo

Es el salario estipulado por períodos mayores al día, por ejemplo: semanal, decadal, quincenal, mensual.

23.23 Importancia práctica del pacto de jornal y de sueldo

Si el empleador y trabajador pactan un salario diario de \$50.000, la semana equivaldría a \$350.000 (seis días de trabajo, más uno de descanso dominical). Si las partes acuerdan un salario o sueldo semanal de \$300.000, se considera que en esa suma está incorporado el valor del descanso dominical.

23.24 Período de pago del salario

Debe pagarse por períodos iguales y vencidos, desde un día (pago diario) hasta un mes (período máximo de pago). En el medio existe costumbre de pagos semanales, decadales, quincenales, mensuales, siendo más común el quincenal. Obsérvese por quienes tienen estipulados pagos semanales, que acordar modificación a pagos quincenales les representa ahorro de dos procesos de nómina al mes.

23.25 Pago del trabajo de horas extras y nocturno

Puede hacerse con el salario ordinario del período de que se trata (en el que se trabajó) o a más tardar con el salario del período siguiente. Por ejemplo, si se paga por quincena, las horas extras laboradas en la primera quincena de agosto pueden pagarse con el salario de esa quincena o de la segunda del mismo mes (artículo 134 del CST).

23.26 Pago del salario con mercancías, fichos o vales

Está prohibido, a no ser que se trate de remuneración parcial en especie (hasta el 30 % del SMLMV o hasta el 50 % en salarios mayores al mínimo legal). Las mercancías, fichos, vales o bonos se aplican mucho en nuestro medio para pagos no salariales.

23.27 Venta de mercancías y víveres por el empleador al trabajador

Solo puede hacerlo si existe libertad para la compra (prohibido, entonces, obligarlo a comprarle) y se publican las condiciones de venta.

23.28 Lugar y tiempo de pago del salario

Por regla general debe pagarse en el lugar en el que se presta el servicio, durante la jornada o inmediatamente termina. Pero puede pactarse por escrito que se pagará en un lugar y horarios diferentes. Este acuerdo escrito es de gran utilidad para empresas de servicios y outsourcing, entre otras, que tienen trabajadores que prestan servicios en distintos y distantes lugares. Con ellos es procedente, por facilidad, agilidad y seguridad, entre otras cosas, pactar el pago del salario en lugares distintos a los del trabajo, como la sede de la empresa, y en horarios especiales (artículo 138 del CST).

23.29 ¿A quién se paga el salario?

Al trabajador directamente o a quien este autorice por escrito. Es conveniente conservar la autorización escrita del trabajador. Ante la autorización, el pago se considera como si se hubiese hecho a él.

23.30 Pago en corporaciones y bancos (o por gerencia electrónica) en cuenta del trabajador

Consideramos que el pago del salario y las prestaciones en esta forma, que se compadece de la agilidad que representa, la rebaja de costos administrativos, la supresión de engorrosos procesos de pagos, filas, usos de medios tecnológicos y seguridad, tiene validez siempre y cuando obedezca a acuerdo entre las partes. No puede ser, en nuestro concepto, imposición del empleador. Este puede facilitar el acuerdo haciendo ver los beneficios del pago en esa forma y asumiendo o subsidiando los costos de la cuenta que tiene como titular al trabajador.

23.31 Pago del salario sin prestación del servicio

Cuando el servicio no se presta por disposición del empleador (concede un puente, ordena no trabajar el día de su cumpleaños, por ejemplo) o por su culpa (se embriaga y no abre el almacén), el trabajador tiene derecho a percibir el salario.

23.32 A trabajo igual, salario igual

Obedece al principio constitucional de la igualdad de todos ante la ley. El artículo 143 del CST es desarrollo legal de ese principio en el campo legal y salarial. A trabajo igual, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. No puede haber diferencia salarial por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

Consideramos que no se rompe la igualdad predicada si se hacen diferencias salariales justificadas en las jornadas diferentes (la misma ley diferencia entre la ordinaria y la nocturna), la capacitación, la antigüedad, la eficiencia y la confianza, por ejemplo. Si existe una razón objetiva para remunerar en forma diferente, no se viola la igualdad.

23.33 Salarios y prestaciones. Prelación de créditos

Excepción hecha de las obligaciones alimentarias que tenga el empleador (persona natural), los salarios y prestaciones son créditos preferentes, de primera clase y en primer orden. En caso de graduación de créditos (quiebra, concurso de acreedores o procesos de reorganización empresarial), prevalecen sobre los de los demás acreedores (no trabajadores). Son prioridad aun ante deudas prendarias o hipotecarias.

23.34 Salario mínimo

Podemos hablar de salario mínimo legal, mínimo convencional y salario mínimo integral. También encontramos, en la Ley 30 de 1992, un salario mínimo para los catedráticos de las instituciones de educación superior de carácter privado.

- Salario mínimo legal. Lo define el artículo 145 del CST, con alcance de salario mínimo familiar: "es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural". Conocido su monto, concluimos que la definición tiene más de ideal que de real. En Colombia existió salario mínimo legal diferente para los trabajadores del sector urbano y rural, pero dicha diferencia desapareció en 1985, año en el que se unificó.
- Salario mínimo legal y jornada de trabajo. Se entiende que el salario mínimo que señala la ley opera para trabajadores que laboran jornada completa de ocho horas. En el caso de jornadas inferiores, el salario mínimo se aplica en proporción a las horas laboradas, salvo el caso de la jornada especial de treinta y seis horas, en el cual se paga completo.
- Salario mínimo vital y móvil. Ha adquirido rango constitucional al contemplarse como derecho del trabajador y como principio mínimo que debe contener y desarrollar el Estatuto del Trabajo (el artículo 53 de la Constitución Política, se refiere a remuneración mínima).

- Salario mínimo y la modalidad de remuneración por comisiones. Si el trabajador no tiene establecida jornada de trabajo y su remuneración es por comisiones, podría devengar, sin violar la ley, menos del salario mínimo. Su salario equivale a las comisiones. Si, por el contrario, labora cumpliendo jornada de trabajo de cuarenta y ocho horas, deberá respetársele el salario mínimo. Ello significa que, si sus comisiones no alcanzan el mínimo legal, habrá que realizar el reajuste. En este sentido puede consultarse la Sentencia de 29 de abril de 1982 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.
- El salario mínimo también puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral. Lógicamente que en estos casos es diferente y superior al mínimo legal. Por excepción, estos instrumentos simplemente reiteran que es el mismo legal.
- Salario mínimo integral. En desarrollo el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 será equivalente a diez SMLMV más el factor prestacional de la empresa, en ningún caso inferior (es una ficción legal) al 30 %. De allí que equivale, como ya se dijo, a trece SMLMV (2023: \$15.080.000).
- Salario mínimo de catedráticos de IES (instituciones de educación superior) de naturaleza privada. El artículo 106 de la Ley 30 de 1992, que regula la educación superior en Colombia, admitía la posibilidad de contratar los catedráticos, con carga laboral inferior a la de profesor de medio tiempo en la misma institución, por contrato de servicios (con remuneración por honorarios) o laboral. La Corte Constitucional declaró inexecutable varios apartes de la dicha norma, entre otros, la de la posibilidad de contratar a esos servidores por contrato de prestación de servicios. Lo que se señalaba como mínimo de honorarios quedó como mínimo de salario hora clase. Este es equivalente al resultado de dividir el total de ocho SMLMV por el número de horas laborables mes, así: se multiplica por ocho el SMLMV (para el 2023, $\$1.160.000 \times 8 = \$9.280.000$). Este resultado de multiplicación se divide por el número de horas laborables mes, que es de 173,2 (cuarenta horas semanales, como es costumbre en la actividad y se señala en norma para las IES públicas, que se multiplican por 4,33 semanas mes).

Hechas las operaciones, se obtiene un mínimo (de salario de la hora cátedra para 2023, según la Sentencia de la Corte Constitucional número C-517 de 1999) de \$53.579,67. Sobre este valor deben pagarse las cotizaciones a la seguridad social y parafiscalidad y es la base para el pago de prestaciones sociales.

En algunas IES privadas, el número de horas laborales semana fluctúa entre 41 y 48. Sobre ese número desarrollan la fórmula, lo que no es ilegal.

- Fijación del salario mínimo legal. Expresa la Ley 278 de 1996 que corresponde a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y

Laborales (CPCPLS), a más tardar el 30 de diciembre de cada año y por consenso. Si no existe consenso, lo fija el Gobierno Nacional (como ha sucedido en la mayoría de los casos) teniendo en cuenta generalmente la meta de inflación del año de que se trata el aumento, el IPC (índice de precios al consumidor), la productividad y la contribución de los salarios al PIB (producto interno bruto). El Gobierno lo fija por medio de decreto. El salario mínimo legal mensual para el año 2023 fue fijado por consenso en \$1.160.000 por el Decreto 2613 de diciembre 28 de 2022.

Sanciones por incumplimiento en el salario mínimo. El empleador que incumpla puede verse sancionado así:

- o Multas hasta de 100 SMLMV, según la gravedad de la falta, impuestas por funcionarios del Ministerio del Trabajo.
 - o Indexación durante la vigencia del contrato por las sumas adeudadas, de acuerdo con los períodos de pago.
 - o Indemnización moratoria, a partir de la terminación del contrato.
- Efecto jurídico de la fijación de un nuevo salario mínimo. Modifica el salario en los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior. No significa que todos los salarios superiores al mínimo deban incrementarse en la misma proporción. Ni siquiera significa que tengan que incrementarse. La tabla 2 muestra el salario mínimo legal diario y mensual en Colombia entre los años 1990 y 2023.

Tabla 2. Salario mínimo legal 1990-2023

| Año | Salario mínimo legal diario (SMLDV) | Salario mínimo legal mensual (SMLMV) |
|------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 1990 | \$ 1.367,50 | \$ 41.025 |
| 1991 | \$ 1.724 | \$ 51.720 |
| 1992 | \$ 2.173 | \$ 65.190 |
| 1993 | \$ 2.717 | \$ 81.510 |
| 1994 | \$ 3.290 | \$ 98.700 |
| 1995 | \$ 3.964,45 | \$ 118.933,50 |
| 1996 | \$ 4.737,50 | \$ 142.125 |
| 1997 | \$ 5.733,50 | \$ 172.000 |
| 1998 | \$ 6.794,20 | \$ 203.826 |
| 1999 | \$ 7.882 | \$ 236.460 |
| 2000 | \$ 8.670 | \$ 260.100 |
| 2001 | \$ 9.533,33 | \$ 286.000 |

| Año | Salario mínimo legal diario (SMLDV) | Salario mínimo legal mensual (SMLMV) |
|------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 2002 | \$ 10.300 | \$ 309.000 |
| 2003 | \$ 11.066,66 | \$ 332.000 |
| 2004 | \$ 11.933,33 | \$ 358.000 |
| 2005 | \$ 12.716,66 | \$ 381.500 |
| 2006 | \$ 13.600 | \$ 408.000 |
| 2007 | \$ 14.456,67 | \$ 433.700 |
| 2008 | \$ 15.383,33 | \$ 461.500 |
| 2009 | \$ 16.563,33 | \$ 496.900 |
| 2010 | \$ 17.166,66 | \$ 515.000 |
| 2011 | \$ 17.853,33 | \$ 535.600 |
| 2012 | \$ 18.890 | \$ 566.700 |
| 2013 | \$ 19.650 | \$ 589.500 |
| 2014 | \$ 20.533,33 | \$ 616.000 |
| 2015 | \$ 21.478,33 | \$ 644.350 |
| 2016 | \$ 22.981,83 | \$ 689.455 |
| 2017 | \$ 24.590,56 | \$ 737.717 |
| 2018 | \$ 26.041,40 | \$ 781.242 |
| 2019 | \$ 27.603,86 | \$ 828.116 |
| 2020 | \$ 29.260,10 | \$ 877.803 |
| 2021 | \$ 30.284,20 | \$ 908.526 |
| 2022 | \$ 33.333,33 | \$1.000.000 |
| 2023 | \$ 38.666,66 | \$1.160.000 |

Para el año 2023 (jornada máxima de 48 horas) el valor de las horas, con base en el salario mínimo legal, es el siguiente:

| | |
|--|--------------|
| HOD (hora ordinaria diurna) | \$ 4.833,33 |
| HON (hora ordinaria nocturna) | \$ 6.525 |
| HED (hora extra diurna) | \$ 6.041,66 |
| HEN (hora extra nocturna) | \$ 8.458,32 |
| HODD (hora ordinaria dominical diurna) | \$ 8.458,32 |
| HODN (hora ordinaria dominical nocturna) | \$ 10.150 |
| HEDD (hora extra dominical diurna) | \$ 9.666,66 |
| HEDN (hora extra dominical nocturna) | \$ 12.083,32 |

- Embargo y salario mínimo legal o convencional. Son inembargables. Lo que exceda de ellos solo es embargable en una quinta parte (artículos 154 y 155 del CST). En tratándose de obligaciones alimentarias y con cooperativas legalmente autorizadas, el salario mínimo sí es embargable hasta en un 50 % (artículo 156 del CST). En tratándose de libranzas, según la Ley 1527 de 2012, dicho salario mínimo puede verse afectado por descuento directo hasta del 50 %.
- El trabajador con jornada no está obligado a observar determinado rendimiento para obtener el mínimo legal. El solo hecho de prestar el servicio durante ocho horas diarias le da derecho a percibir el salario mínimo. Así opera en trabajadores a comisión o por obra realizada, cuando tienen obligación de laborar ocho horas.
- Salario básico, por comisión o por obra y mínimo legal. Es legal que se pacte con el trabajador su salario con un básico más comisión (por ventas o cobros) o por obra (confección de una camisa, elaboración de un balón, etc.). Si el trabajador tiene que laborar jornada de ocho horas (en esos casos) y el básico más la comisión no alcanzan el salario mínimo, hay que reajustar dicha remuneración al mínimo legal.
- Salario mínimo y seguridad social. Por regla general, el IBC mínimo para la seguridad social en todos sus sistemas (pensiones, salud y riesgos laborales) es igual al salario mínimo legal. Para los trabajadores por días, se ha diseñado en el Decreto 2316 de 2013, el sistema para determinar el IBC, que puede consultarse en esta misma obra en el numeral 51.6.
- Salario mínimo y pago en especie. Se puede pactar que hasta el 30 % del salario mínimo se pague en especie (por ejemplo, alimentación, habitación). Si se trata de salarios mayores del mínimo, el pacto del pago en especie puede ser hasta por el 50 % (artículos 16 de la Ley 50 de 1990 y 129 del CST).

CAPÍTULO 24

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo la encontramos consagrada en los artículos 158 a 167 del CST y podríamos identificarla con el tiempo o número de horas en que, efectivamente, el trabajador está desempeñando sus labores al servicio del empleador, bien sea durante un día, una semana o un mes. Generalmente hacemos referencia a la jornada diaria o a la jornada semanal. La Ley 1846 de 2017 modificó los artículos 160 y 161 del CST.

24.1 Jornada ordinaria

Jornada ordinaria es la que acuerden las partes o, a falta de ese acuerdo, se entiende como ordinaria la jornada máxima legal. Ejemplos:

- Trabajador y empleador pueden acordar como jornada ordinaria siete horas diarias y cuarenta y dos horas semanales.
- Trabajador y empleador pueden acordar como jornada ordinaria tres horas diarias y dieciocho horas semanales.
- Trabajador y empleador pueden acordar como jornada ordinaria ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

A partir del 15 de julio de 2023 la jornada máxima legal es de 47 horas.

Si las partes guardan silencio, se entiende como ordinaria la jornada máxima legal, que precisamente es de ocho horas al día y cuarenta y ocho horas a la semana.

¿Qué ocurre si las partes pactan como ordinaria una jornada superior a la máxima legal? Cuando ello sucede ese acuerdo es ineficaz. Como, por ejemplo, cuando se pacta una jornada ordinaria de diez horas diarias y sesenta horas semanales. Al no producir efectos la cláusula que contenga este pacto, se entiende por no escrita, o por no válido el acuerdo verbal, de tal manera que en este caso las partes están regidas por la jornada máxima legal de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

24.2 Jornada extraordinaria, máxima diaria y semanal

La jornada extraordinaria es el tiempo que excede o que supera la jornada ordinaria, bien sea la máxima legal u otra que hayan acordado el empleador y el

trabajador. Por ejemplo, teniendo presentes los casos anteriores sobre jornada ordinaria, tenemos que:

- Si en el primer caso, el trabajador labora nueve horas diarias y cincuenta y cuatro horas semanales, está trabajando dos horas extras diarias y doce horas extras semanales.
- Si en el segundo caso, el trabajador labora cuatro horas diarias y veinticuatro horas semanales, está trabajando una hora extra diaria y seis horas extras semanales.
- Si en el tercer caso, el trabajador labora nueve horas diarias y cincuenta y cuatro horas semanales, está trabajando una hora extra diaria y seis horas extras semanales.

A la jornada extraordinaria también se le conoce con el nombre de tiempo suplementario o de horas extras. Para la exigencia al trabajador de horas extras o trabajo suplementario, se requiere autorización expresa del Ministerio del Trabajo, que no podrán exceder de dos diarias y doce semanales (artículo 22, Ley 50 de 1990).

- Requisitos de la autorización para laborar horas extras. Para la solicitud, debe consultarse el capítulo 50, relación de trámites ante el Ministerio del Trabajo, numeral 7.
- Regulación de las cooperativas de vigilancia y de seguridad privada. La Ley 1920 establece un marco regulatorio para el adecuado desempeño de la labor del personal operativo de vigilancia, en el que incluye a las empresas de seguridad y vigilancia privada.

El personal operativo deberá acreditar para la prestación efectiva de sus servicios sus aptitudes sicofísicas de manera periódica. Se crea para estos servidores un seguro de vida colectivo que ampare al personal operativo durante las veinticuatro horas del día y cuyo costo deberá ser asumido por la empresa.

- o Jornada. Los trabajadores de este sector podrán, previo acuerdo con el empleador, el cual deberá constar por escrito y con la firma de las dos partes, laborar máximo en jornadas laborales diarias de doce horas, sin que se exceda la jornada máxima semanal de sesenta horas, incluyendo las horas suplementarias. Se mantendrá el tope de la jornada ordinaria en ocho horas y se podrá extender la jornada suplementaria hasta por cuatro horas adicionales diarias. En todo caso se deberá respetar el descanso establecido en la normativa laboral vigente. Se advierte que estos trabajadores tendrán derecho a la remuneración del trabajo suplementario, dominical y festivo y descansos compensatorios, derechos que serán reconocidos y pagados a partir de las ocho horas diarias.

Tratándose de asociados a cooperativas de trabajo asociado, las correspondientes relaciones se rigen por los regímenes de trabajo asociado y de compensaciones.

24.3 ¿La jornada máxima legal siempre es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales?

No. Esa es la regla general.

La ley consagra jornadas máximas inferiores a esa duración. Entonces, se entiende que para los trabajadores que están comprendidos en esas excepciones, las jornadas allí referidas serán su máxima legal.

24.4 Excepciones a la jornada máxima legal

Las excepciones a la jornada máxima legal (que aquí son inferiores en número de horas) se presentan en los siguientes casos:

- Cuando, a juicio del gobierno, se ordene la reducción de la jornada de trabajo por considerar, de acuerdo con dictámenes al respecto, que las labores son especialmente insalubres o peligrosas. Ejemplo: las horas de vuelo de los pilotos y copilotos de empresas de aviación comercial no podrán exceder de noventa en un lapso de treinta días.
- Cuando se trata del trabajo de menores de edad, quienes a partir de la vigencia de la Ley 1098 de 2006 (que entró a regir en mayo 8 de 2007), no pueden ser empleados en trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio del Trabajo, con la colaboración del ICBF y otras entidades, establecerá cada dos años la clasificación de las actividades en su nivel de peligro y nocividad. El entonces Ministerio de la Protección Social, en Resolución 1677 de 2008, señaló como peores formas de trabajo infantil, entre otras, todas aquellas que lleven a la esclavitud, venta y tráfico de niños, servidumbre por deudas, la condición de siervo, el trabajo forzoso, incluido el reclutamiento para utilizarlos en conflictos armados, para la prostitución, para la producción de pornografía, la realización de actividades ilícitas, la producción y tráfico de estupefacientes y todo aquel que sea probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad. Esta misma resolución prohíbe el trabajo de menores de dieciocho años en algunas actividades de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, pesca, explotación de minas y canteras, en la industria manufacturera, en el suministro de electricidad, agua y gas, en la construcción. Sugerimos la consulta de dicha resolución, así mismo, a partir de la referida fecha de vigencia de la Ley 1098 de 2006, la edad mínima de admisión al trabajo de los menores es de quince años. Los mayores de quince y menores de dieciocho requerirán de autorización

del inspector de trabajo, a solicitud de los padres, del representante legal o del defensor de familia. A falta del inspector de trabajo, la autorización será expedida por el comisario de familia, si no existiere este, por el alcalde municipal. La autorización deberá tramitarse conjuntamente entre empleador y adolescente. El empleador deberá dar aviso inmediato a quien autorizó cuando se inicie y cuando termine la relación laboral.

- Los adolescentes (autorizados) mayores de quince y menores de diecisiete años, tendrán una jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta a la semana, y hasta las seis de la tarde. Los mayores de diecisiete y menores de dieciocho años tendrán una jornada diurna máxima de ocho horas diarias y cuarenta a la semana, y hasta las ocho de la noche.
- Los menores de quince años pueden recibir autorización del inspector de trabajo o, en su defecto, del ente territorial para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo, con un máximo de catorce horas semanales.

El salario de los menores debe pagarse proporcionalmente a las horas trabajadas.

- La jornada máxima de las maternas adolescentes entre quince y dieciocho años no puede exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia (seis meses después del parto) sin disminución de su salario y prestaciones (ver formatos: solicitud y autorización para trabajo de menores. Capítulo 50).

24.5 Empleados del servicio doméstico y jornada máxima legal

Los empleados del servicio doméstico, que antes no tenían regulada su jornada de trabajo, hoy sí la tienen, ya que en virtud de la Sentencia C-372 de julio 21 de 1998, se definieron ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, si se trata de empleados que residan en un lugar diferente a aquel donde laboran o que trabajen por días, pero si se trata de empleados internos, o sea los que viven en la misma casa de familia donde trabajan, tienen una jornada superior a la de la regla general, su jornada máxima es de diez horas diarias y sesenta semanales.

Por servicio doméstico se entiende la ejecución de labores de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás tareas propias del hogar. También las mismas que se desarrollan en fincas familiares de recreo.

24.6 Personas que no tienen regulada su jornada de trabajo

Hay algunos trabajadores que no tienen regulada su jornada de trabajo, conforme a lo establecido por el artículo 162 del CST, razón por la cual no puede determinarse, frente a ellos, límite máximo en su jornada. Así como pueden

trabajar menos también pueden trabajar más de la jornada máxima legal establecida para los otros trabajadores, sin que sea posible entonces diferenciar, para ellos, la jornada ordinaria de la extraordinaria lo que genera, como efecto práctico, que no les sea aplicable el régimen de horas extras. Este es el caso de los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo.

Advertimos que la ley no indica qué personas desempeñan estos cargos; serán las especiales y reales funciones y responsabilidades de determinados trabajadores de la empresa los aspectos que nos señalen cuáles de ellos están comprendidos como personal de confianza de la empresa (ver Sentencia de junio 1 de 1954 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral).

La misma Corte, en Sentencia de septiembre 24 de 2008 planteó que a los empleados de dirección, confianza y manejo sí se les puede fijar, sin violar la ley, una jornada obligatoria para cumplir, si la excede no tendrán derecho al pago por ese trabajo extra. También hay que tener presente el caso de los celadores o vigilantes, porque cuando ellos realicen tareas de simple vigilancia y residen en el mismo lugar o sitio de trabajo no tienen regulada su jornada, conforme lo indica la mencionada norma, sin embargo, tratándose de celadores o vigilantes que residen en un lugar o sitio distinto al de su trabajo, se les aplica la regulación ordinaria de la jornada de trabajo, de tal manera que su jornada máxima legal es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales.

24.7 Trabajo diurno y trabajo nocturno

Actualmente, el trabajo diurno es el que se realiza durante el tiempo comprendido entre las seis de la mañana y las nueve de la noche. En tanto que el trabajo nocturno es el que se ejecuta durante el tiempo comprendido entre las nueve de la noche y las seis de la mañana. De tal manera que la distribución de la jornada entre trabajo diurno y trabajo nocturno corresponde a un concepto meramente legal, mas no temporal.

24.8 ¿Cuál es la jornada ordinaria de trabajo?

La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes y, a falta de pacto, es la máxima legal.

La jornada ordinaria de trabajo puede estar comprendida por trabajo diurno y por trabajo nocturno. Por ejemplo, frente a un trabajador que labore desde las 6:00 p. m., hasta las 2:00 a. m., su jornada ordinaria de trabajo está distribuida así: tres horas ordinarias diurnas (de las seis de la tarde hasta las nueve de la noche) y cinco horas ordinarias nocturnas (de las nueve de la noche hasta las dos de la mañana).

24.9 Distribución de las horas de trabajo

Para facilitar el descanso y la alimentación de los trabajadores durante la jornada, las horas de trabajo deben distribuirse por lo menos en dos secciones, caso en el cual ese tiempo de descanso no se computa dentro de la jornada de trabajo.

Por ejemplo: si un trabajador labora de 8:00 a. m. a 12:00 m. y de 2:00 p. m. a 6:00 p. m., tomando un descanso desde 12:00 m. hasta las 2:00 p. m., su jornada de trabajo fue de ocho horas y no de diez horas, porque el descanso no hace parte legalmente de la jornada de trabajo, salvo estipulación en contrario.

24.10 Acuerdo para descansar los sábados

Artículo 164 del CST (modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990). Empleador y trabajador pueden acordar la distribución de las cuarenta y ocho horas semanales de lunes a viernes, con el propósito de descansar el día sábado, de tal manera que pueden ampliar la jornada diaria hasta por dos horas, sin que esas dos horas se consideren como extras. Por ejemplo: si en una empresa los trabajadores laboran de lunes a jueves de siete de la mañana a doce del día y de una de la tarde a seis de la tarde (diez horas diarias), y el viernes trabajan de siete de la mañana a doce del día y de una a cuatro de la tarde (ocho horas), están cumpliendo con la jornada máxima legal, de tal manera que podrían descansar el día sábado.

Esas dos horas en que se amplía la jornada de lunes a jueves se computan como horas ordinarias, teniendo presente que, en estos días, con la jornada ampliada, no se pueden trabajar horas extras. Se aclara que como la ampliación de la jornada es hasta dos horas, puede darse el caso de que sean menos, y así la jornada semanal resultaría inferior a 48 horas, situación que no se opone a la ley en tanto el empleador remunera la semana completa.

24.11 Jornadas de trabajo especiales

Existen dos jornadas de trabajo que, por sus particularidades, hemos denominado especiales. Ellas difieren sustancialmente de las demás jornadas de trabajo, por sus especiales características.

- Jornada especial de la Ley 50 de 1990 (o de 6 por 6): esta jornada fue creada por la Ley 50 de 1990, artículo 20, literal c, que actualmente se encuentra modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002; sus características son:
 - o Se aplica en empresas, o en secciones de la misma, que desarrollen actividades las veinticuatro horas del día todos los días de la semana, es decir, sin solución de continuidad.
 - o La jornada máxima legal de trabajo es por turnos sucesivos de seis horas diarias y treinta y seis horas semanales.

- o Empleador y trabajador pueden acordar esta jornada de manera temporal o en forma indefinida.
- o No hay lugar al recargo por trabajo nocturno.
- o Tampoco hay lugar al recargo por trabajo dominical o festivo.
- o El trabajador tendrá derecho a percibir el salario mínimo legal o convencional.
- o El trabajador tendrá derecho a un día de descanso remunerado (cualquiera de la semana).
- o El trabajador no podrá ejecutar dos turnos en el mismo día, salvo que se trate de labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.
- Jornada laboral flexible: esta jornada fue creada por la Ley 789 de 2002, artículo 51. Sus características son:
 - o La jornada máxima legal de trabajo es de cuarenta y ocho horas semanales, distribuida máximo en seis días (podría ser en cinco días, por ejemplo: cuatro días de diez horas y un día de ocho horas), con descanso cualquier día.
 - o La distribución de esta jornada debe hacerse en el horario comprendido entre las seis de la mañana y las nueve de la noche (Ley 1846 de 2017).
 - o Las partes pueden acordar la distribución de esas cuarenta y ocho horas en jornadas diarias flexibles de mínimo cuatro horas continuas y máximo diez horas diarias.
 - o Dentro de esta distribución no hay lugar al recargo por horas extras.
 - o El número de horas puede repartirse de manera variable en los distintos días de la semana.
 - o El descanso obligatorio puede ser cualquier día de la semana.
- Jornada en empresas con más de cincuenta trabajadores. A partir del 1 de enero de 1991, las empresas que tengan más de cincuenta trabajadores que laboren la jornada máxima legal están obligadas a conceder dos horas de la jornada semanal a los trabajadores, para dedicarlas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. El Decreto 1127 de 1991, reglamentario, en este aspecto, de la Ley 50 de 1990, permite que estas dos horas semanales puedan acumularse hasta por un año, con el propósito de facilitar la ejecución, de una manera más efectiva, de ese tipo de actividades.
- ¿La jornada máxima legal se redujo a cuarenta y seis horas semanales? No. Lo anterior no significa que la jornada máxima legal se haya reducido a cuarenta y seis horas semanales. En ese caso lo que sucede es que la jornada máxima legal queda distribuida así: cuarenta y seis horas de trabajo

productivo, en desarrollo de las labores para las cuales fue contratado el trabajador, y dos horas dedicadas a la ejecución de las actividades mencionadas. Actividades que deben procurar no solo el bienestar e integración de los trabajadores sino también el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales. Los trabajadores están obligados a asistir a las actividades programadas por el empleador, quien podrá ejecutarlas a través del SENA, de las cajas de compensación familiar, de centros culturales, de centros recreativos, de centros de estudio o de capacitación o de instituciones que presten esos servicios.

24.12 Remuneración del trabajo nocturno y de horas extras

Al trabajo nocturno y de horas extras debemos adicionarle un recargo, conforme con lo establecido por el artículo 168 del CST, modificado por la Ley 50 de 1990, advirtiendo que estos recargos no fueron tratados ni modificados por la última reforma laboral, Ley 789 de 2002, ni por la Ley 1846 de 2017.

- Concepto básico. Todos los recargos en materia laboral se reconocen legalmente por trabajo (no por descansos) y tomando como base el valor del salario ordinario diurno devengado por el trabajador. La tabla 3 muestra los comparativos entre los distintos recargos.

Tabla 3. Comparativo de recargos

| Clase de trabajo | Valor del recargo | Base del recargo |
|--------------------|-------------------|--------------------------|
| Ordinario nocturno | 35 % | Salario ordinario diurno |
| Extra diurno | 25 % | Salario ordinario diurno |
| Extra nocturno | 75 % | Salario ordinario diurno |

Del cuadro anterior concluimos que los recargos en el orden mencionado son del 0,35, 0,25 y 0,75, de manera que: si el valor de una hora ordinaria diurna es 1, entonces:

El valor de una hora ordinaria nocturna es 1,35.

El valor de una hora extra diurna es 1,25.

El valor de una hora extra nocturna es 1,75

En caso de salarios variables, el trabajo de horas extras deberá liquidarse con base en la totalidad del salario causado en el periodo correspondiente al que se realizó el trabajo suplementario. Concepto 37057 de mayo 26 de 2021 del Ministerio del Trabajo.

- ¿Estos recargos se pueden acumular entre sí? No. Porque cada uno se produce de manera independiente, tomándose siempre como base para su liquidación el salario ordinario diurno devengado por el trabajador. Por ejemplo: para

liquidar una hora extra nocturna, que tiene un recargo del 75 % (0,75), este se lo aplicamos sobre el valor de la hora ordinaria diurna que vale 1, y no lo acumulamos con el recargo nocturno que es de 0,35, ni lo liquidamos sobre él, resultando entonces que el valor de la hora extra nocturna es de 1,75 (y no de 2,10).

- **Fórmula.** Para hallar la base de liquidación de los recargos, que es el salario ordinario diurno, procedemos así: asumimos que todos los meses son de treinta días y vamos a tomar como referencia la jornada máxima legal, que es la regla general (si el trabajador tiene una jornada ordinaria diferente, esta será el punto de referencia). El salario ordinario diario es el resultado de dividir el salario mensual por 30 días; y el valor de una hora ordinaria diurna es el resultado de dividir el valor del día por ocho horas, o el valor del mes por 240 horas que tiene el mes (8 × 30). Así:

$$\frac{\text{Salario mensual}}{30} = \frac{\text{Valor día}}{8} = \text{valor hora ordinaria diurna}$$

$$\frac{\text{Salario mensual}}{240} = \text{valor hora ordinaria diurna}$$

En un salario de \$1.200.000 mensuales, por ejemplo:

$$\frac{\$ 1.200.000}{30} = \$ 40.000 \quad \frac{\$ 40.000}{8} = \$ 5.000$$

$$\frac{\$ 1.200.000}{240} = \$ 5.000 \text{ HOD}$$

Para efectos didácticos, y con el propósito de liquidar jornadas de trabajo, proponemos las siguientes constantes que se aprecian en la tabla 4.

Tabla 4. Constantes para la liquidación de jornadas de trabajo con recargos

| Horas | Abreviatura | Recargo | Hora con recargo |
|-----------------------------------|-------------|---------|------------------|
| Hora ordinaria diurna | HOD | | 1 |
| Hora ordinaria nocturna | HON | 0,35 | 1,35 |
| Hora extra diurna | HED | 0,25 | 1,25 |
| Hora extra nocturna | HEN | 0,75 | 1,75 |
| Hora ordinaria dominical diurna | HODD | 0,75 | 1,75 |
| Hora ordinaria dominical nocturna | HODN | 1,10 | 2,10 |
| Hora extra dominical diurna | HEDD | 1,00 | 2,00 |
| Hora extra dominical nocturna | HEDN | 1,50 | 2,50 |

Reiteramos que todos los recargos se liquidan tomando como base el salario ordinario diurno. Más adelante explicaremos la remuneración tanto del descanso como del trabajo dominical y festivo, para mejor comprender los recargos aplicados en la tabla anterior.

24.13 Acuerdo de las partes para disfrutar de puentes u otros días no festivos

Según el artículo 178 del CST, si el empleador decide suspender el trabajo en días diferentes a los festivos de ley, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere trabajado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso con el trabajador para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

24.14 Manejo de la jornada y las citas médicas

El Ministerio del Trabajo, en concepto número 31624, de 15 de noviembre de 2018, señala que el trabajador tiene derecho al permiso para atender citas médicas, siempre y cuando presente los soportes documentales a que haya lugar.

Recomendamos que en el RIT se señalen las condiciones de esos permisos, los que deben ser remunerados. No es dable obligar al trabajador a que reponga ese tiempo o a descontarlo de su salario, toda vez que está desarrollando un derecho fundamental e irrenunciable como lo es la salud. En el mismo sentido anterior, se pronunció la Corte Constitucional en Sentencia C-930 de 2009.

24.15 Jornada de trabajo a partir de julio 15 de 2023

La ley 2101 de julio 15 de 2021 consagró la reducción de la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores ni las prestaciones sociales.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y dos (42) horas semanales y podrá ser distribuida de común acuerdo en 5 o 6 días a la semana, garantizándose un día de descanso obligatorio.

La jornada podrá ser implementada por el empleador, de manera gradual, así:

- A partir del 15 de julio de 2023 se reducirá una hora, quedando en 47 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2024 se reducirá otra hora, quedando en 46 horas semanales.
- A partir del 15 de julio de 2025 se reducirá dos horas, quedando en 44 horas semanales.

- Finalmente, a partir del 15 de julio de 2026 se reducirá dos horas, quedando en 42 horas semanales.

Todo lo anterior sin perjuicio de que el empleador se acoja antes a la jornada de cuarenta y dos (42) horas semanales, esta disminución lo exonerará de aplicar lo dispuesto en el artículo 3 de la ley 1857 de 2017 sobre tiempo para compartir con la familia y en el artículo 21 de la ley 50 de 1990 sobre espacios para actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación. Estos beneficios deberán ser reducidos a la par con la implementación progresiva de la disminución de la jornada.

24.16 Desconexión laboral

Ley 2191 de 2022.

- Tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre, de descanso, licencias, permisos y vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
- Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra de este objeto.
- La desconexión laboral es el derecho que tienen todos los trabajadores a no tener contacto por cualquier medio o herramienta para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o en sus vacaciones o descansos.
- El empleador se abstendrá de formular órdenes o requerimientos al trabajador por fuera de la jornada de trabajo.
- La desconexión laboral inicia una vez terminada la jornada de trabajo.
- La inobservancia al derecho de la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, siempre y cuando sea persistente y demostrable.
- El empleador tiene la obligación de contar con una reglamentación interna como política de desconexión laboral, que definirá por lo menos: La forma como se garantizará y ejercerá este derecho (incluyendo lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones), un procedimiento para que los trabajadores puedan presentar quejas y garantice el debido proceso e incluya mecanismos de solución del conflicto, verificación de cumplimiento de acuerdos y cesación de la conducta.
- No están sujetos a las disposiciones de esta ley los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, aquellos que por la naturaleza de la actividad deben tener una disponibilidad permanente y los que en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito se requieran para cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución.

24.17 Disponibilidad

Cuando el trabajador queda disponible para el empleador durante sus descansos sabatinos, si es el caso, domingos o festivos, lo que significa estar pendientes para solucionar asuntos urgentes o atender emergencias, algo usual en los sectores de la salud, en el manufacturero y mecánico, o se trasladan directamente a la empresa para ello, se les debe reconocer el pago de horas extras, al no poder disponer libre y autónomamente de su tiempo. C. S. de J. sentencias de 11 de mayo de 1968 y 43641 del 5 de abril de 2017 M.P. Jorge Luis Quiroz.

CAPÍTULO 25

Casos de liquidación de jornada de trabajo

- Caso 1

Supongamos que un trabajador, que tiene pactado con la empresa donde labora un salario ordinario de \$1.200.000 mensuales y la jornada máxima legal de 48 horas, trabaja en el siguiente horario: de lunes a miércoles de 4:00 a. m. a 2:00 p. m. y de jueves a sábado de 3:00 p. m. a 12:00 p. m. Vamos a liquidarle el salario devengado por una semana trabajada. Podemos proceder así:

$$\frac{1.200.000}{30} = \$ 40.000 \text{ v/r día ordinario}$$

$$\frac{40.000}{8} = \$ 5.000 \text{ v/r hora ordinaria diurna}$$

$$\text{HOD} = 5.000$$

$$\text{HON} = 5.000 \times 1,35 = 6.750$$

$$\text{HED} = 5.000 \times 1,25 = 6.250$$

$$\text{HEN} = 5.000 \times 1,75 = 8.750$$

$$\begin{aligned} \text{Lunes: } & 2 \text{ HON} + 6 \text{ HOD} + 2 \text{ HED} \\ & 2 (6.750) + 6 (5.000) + 2 (6.250) \\ & 13.500 + 30.000 + 12.500 \\ & = 56.000 \times 3 \text{ (lunes a miércoles)} = 168.000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jueves: } & 6 \text{ HOD} + 2 \text{ HON} + 1 \text{ HEN} \\ & 6 (5.000) + 2 (6.750) + 1 (8.750) \\ & 30.000 + 13.500 + 8.750 \\ & = 52.250 \times 3 \\ & \text{(jueves a sábado)} = \$ 156.750 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Domingo: } & 8 \text{ HOD} \\ & \text{(valor descanso "dominical")} = \$ 40.000 \end{aligned}$$

$$\text{Total: (valor salario semanal)} \quad \underline{\quad} \quad \$ 364.750$$

En este valor no está incluido el auxilio de transporte, si adicionalmente se lo fuéramos a pagar, le reconoceríamos el valor correspondiente a una semana (siete días).

• **Caso 2**

Un trabajador tiene pactada con la empresa donde labora la jornada máxima legal y un salario ordinario de \$1.380.000 mensuales. Trabaja en el siguiente horario: de lunes a miércoles de 6:00 a. m. a 3:00 p. m. y de jueves a sábado de 5:00 p. m. a 3:00 a. m. Vamos a liquidarle el salario devengado por una semana trabajada. Podemos proceder así:

$$\frac{1.380.000}{30} = \$ 46.000 \text{ v/r día ordinario}$$

$$\frac{46.000}{8} = \$ 5.750 \text{ v/r hora ordinaria diurna}$$

HOD = 5.750

HON = 5.750 × 1,35 = 7.762,5

HED = 5.750 × 1,25 = 7.187,5

HEN = 5.750 × 1,75 = 10.062,5

HODN = 5.750 × 2,10 = 12.075

HEDN = 5.750 × 2,50 = 14.375

Lunes: 8 HOD + 1 HED
 8 (5.750) + 1 (7.187,5)
 46.000 + 7.187,5 = 53.187,5 × 3 (lunes a miércoles) = 159.562,5

Jueves: 4 HOD + 4 HON + 2 HEN
 4 (5.750) + 4 (7.762,5) + 2 (10.062,5)
 23.000 + 31.050 + 20.125
 = 74.175 × 2 (jueves y viernes) = 148.350

Sábado: 4 HOD + 3 HON + 1 HODN + 2 HEDN
 4 (5.750) + 3 (7.762,5) + 1 (12.075) + 2 (14.375)
 23.000 + 23.287,5 + 12.075 + 28.750 = 87.112,5

Domingo: 8 HOD (valor descanso "dominical") = 46.000

Total: (valor salario semanal) \$441.025,00

En este valor no está incluido el auxilio de transporte, si adicionalmente se lo fuéramos a pagar, le reconoceríamos el valor correspondiente a una semana (siete días).

Nota: Los ejemplos de jornada del presente capítulo se formulan teniendo en cuenta la jornada máxima legal de 48 horas. A partir del 15 de julio de 2023, tendrán que diseñarse sobre una jornada máxima legal de 47 horas semanales.

Existe tendencia interpretativa, compartida por uno de los autores, que considera que la remuneración del descanso dominical debe comprender el recargo por trabajo nocturno.

CAPÍTULO 26

Descansos obligatorios

En términos generales, en los artículos 172 a 192 inclusive, el CST se refiere al descanso dominical y festivo y a las vacaciones anuales remuneradas, dándonos a entender, como filosofía de la norma, que estos días se encuentran legalmente establecidos para que el trabajador, efectivamente, descanse durante ellos y, entre otras cosas, recupere su fuerza de trabajo la cual ha puesto a disposición del empleador durante una semana o durante un año completo de servicio.

26.1 Descanso en días festivos

Conforme a la legislación colombiana, todos los trabajadores tienen derecho a descanso remunerado durante dieciocho días de fiesta que están señalados dentro del año calendario. Algunos de ellos tienen un sentido patrio o civil y otros guardan un sentimiento religioso.

Debemos tener en cuenta que por disposición de la Ley 51 de 1983, el descanso remunerado correspondiente a algunos de esos días, cuando la fecha señalada no caiga un lunes, se traslada para el lunes siguiente, incluso, si el día que se traslada es domingo en el calendario, será considerado festivo el día siguiente. La discriminación de los días festivos se puede apreciar en la tabla 5.

Tabla 5. Relación de días festivos

| Día festivo | ¿Se traslada? |
|--------------------------|---------------|
| 1 de enero | no |
| 6 de enero | sí |
| 19 de marzo | sí |
| Jueves Santo | no |
| Viernes Santo | no |
| 1 de mayo | no |
| Ascensión del Señor | sí |
| Corpus Christi | sí |
| Sagrado Corazón de Jesús | sí |
| 29 de junio | sí |
| 20 de julio | no |

| Día festivo | ¿Se traslada? |
|-----------------|---------------|
| 7 de agosto | no |
| 15 de agosto | sí |
| 12 de octubre | sí |
| 1 de noviembre | sí |
| 11 de noviembre | sí |
| 8 de diciembre | no |
| 25 de diciembre | no |

A la remuneración de estos días tienen derecho todos los trabajadores, así hayan faltado al trabajo, con o sin justa causa, durante la semana.

26.2 Descanso en dominical. Flexibilidad de este descanso

Con la expresión dominical se hacía referencia anteriormente al día domingo de manera exclusiva, guardando concordancia con su significado lógico y gramatical, pero efectos de la flexibilización laboral, materializados en la última reforma (Ley 789 de 2002), hicieron que esta expresión hoy se identifique, no con el día domingo propiamente tal, sino con el día de descanso obligatorio que, por interpretación con autoridad, así deberá entenderse la expresión dentro de la legislación laboral.

En razón de lo dicho, el día de descanso obligatorio puede ser diferente para los trabajadores de distintas empresas, e incluso puede variar frente a los trabajadores de una misma empresa de conformidad con los convenios establecidos de manera particular. El descanso dominical o día de descanso obligatorio para el trabajador, entonces, puede ser:

- El domingo, cuando las partes así lo hayan convenido o cuando hayan guardado silencio sobre el particular.
- El sábado, cuando las partes también así lo hayan convenido, caso en el cual se entiende que ese será definitivamente su día de descanso.

Cualquier día de la semana, cuando se trate de trabajadores que han convenido la prestación de sus servicios mediante jornada laboral flexible o la especial de seis horas diarias y treinta y seis horas semanales, cuyas particularidades ya se refirieron.

Debemos entender entonces que cuando, posteriormente, utilicemos la expresión dominical, nos estamos refiriendo con ella al día de descanso obligatorio.

26.3 ¿Cómo se remunera el descanso en dominicales y festivos?

En los días dominicales o de descanso obligatorio, cualquiera sea el día, y en los días festivos, el descanso se remunera con el salario ordinario de un día,

excluyendo el pago de trabajo suplementario o de horas extras. Pero debemos entender que en todo sueldo ya está incorporado el pago correspondiente al descanso dominical y festivo.

Por ejemplo, si un trabajador tiene pactado el salario mínimo legal y la jornada máxima legal y en un mes calendario trabajó normalmente veintiséis días, que eran los laborables, y descansó los cuatro domingos que tenía ese mes, su salario mensual será de un SMLMV. Al mismo salario mínimo tendría derecho si, eventualmente, el mes tuviera cinco domingos y dos festivos. Véase la fórmula:

Fórmula:

$$\frac{\text{Sueldo ordinario mensual}}{30} = v/r \text{ día de descanso}$$

$$\frac{1 \text{ salario mínimo legal mensual vigente}}{30} = 1 \text{ SMLDV}$$

Estos descansos en dominicales y festivos no se pagan adicionalmente al sueldo convenido, sino que, se repite, van incluidos en él.

26.4 ¿Cómo se remunera el descanso si el salario es a jornal?

Si el salario es por jornales, como ya se explicó, el descanso dominical y festivo se debe remunerar, igualmente, con el valor del salario ordinario de un día. De tal forma que el salario semanal debe corresponder a siete días, en los que se incluye el dominical, y los festivos correspondientes a esa semana, si los hay.

26.5 ¿Cómo se remunera el descanso si el salario es variable?

Cuando se trate de salarios variables, como es el caso del trabajador que conviene su salario por unidad de obra, el descanso dominical se paga teniendo en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en los días laborables de la semana inmediatamente anterior al dominical que se le va a pagar.

En este caso, el promedio se obtiene tomando el salario devengado en la semana y dividiéndolo por seis, que son, generalmente, los días laborables de la semana.

$$\frac{\text{Salario devengado en la semana}}{6} = v/r \text{ dominical}$$

Consideramos que, si los días laborables de una determinada semana son cinco, porque el lunes fue festivo, por ejemplo, el promedio se obtiene tomando el salario devengado en la semana y dividiéndolo por cinco, y con ese promedio se paga tanto el dominical como el día festivo de esa semana.

$$\frac{\text{Salario devengado en la semana}}{5} = v/r \text{ dominical y } v/r \text{ de festivo}$$

26.6 Los trabajadores que laboran por días ¿tienen derecho a descanso dominical remunerado?

Sí. Cuando el trabajador no está obligado a prestar los servicios durante todos los días laborables de la semana, se le debe remunerar el descanso dominical en proporción a lo devengado en los días trabajados. Esa proporción es el resultado de dividir por seis (que son los días laborables de la semana) lo devengado en las horas, el día o los días que trabaje en la semana. Aquí aplicamos, de la misma manera, el procedimiento establecido para el salario variable.

$$\frac{\text{Salario devengado en la semana}}{6} = v/r \text{ dominical}$$

26.7 Pérdida del derecho a la remuneración del descanso dominical

El trabajador puede llegar a perder el derecho a la remuneración del descanso dominical únicamente cuando falta al trabajo, sin justa causa. En este caso el empleador podría dejarle de pagar al trabajador la remuneración correspondiente no solo al dominical sino también al día o días dejados de trabajar.

Por ejemplo, si un trabajador que, estando obligado a laborar de lunes a sábado, falta el lunes sin justa causa y trabaja de martes a sábado, el empleador puede remunerarle solamente esos cinco días. Recordemos que la remuneración del descanso en día festivo no se pierde por faltar al trabajo, con o sin justa causa, durante la semana.

26.8 ¿Cuándo, aun faltando el trabajador, no se pierde el derecho al descanso dominical?

El trabajador no pierde el derecho al descanso dominical cuando falta al trabajo por una justa causa comprobada (calamidad doméstica, enfermedad, fuerza mayor y caso fortuito) ante el empleador. Por ejemplo, cuando tuvo que acudir a un servicio de urgencias, el día jueves, y así lo demuestra mediante la presentación del certificado médico. Tampoco pierde el derecho cuando la falta al trabajo ha sido por culpa o por disposición del empleador, por ejemplo, cuando el empleador dispone como día libre el 31 de diciembre. En ambos casos el trabajador tiene derecho a que, en la semana correspondiente a esos días, se le pague el descanso dominical como si hubiera trabajado la semana completa.

CAPÍTULO 27

El trabajo en dominicales y festivos

Antes de proceder a determinar el valor del recargo por trabajo en dominicales y festivos, y para una mejor comprensión, veamos cómo se liquida, de manera simbólica y constante, a título de ejemplo, una semana ordinaria de trabajo descansando el domingo, es decir, sin trabajarlo.

| | |
|---|--|
| $\frac{\text{Sueldo ordinario mensual}}{30}$ | = v/r día, vamos a referir este v/r como 1 |
| v/r semana: trabajo de lunes a sábado, le pagamos | 6 |
| Descanso dominical, le pagamos | $\frac{1}{1}$ |
| Total pagado | 7 |
| O lo que es lo mismo, por trabajo de lunes a sábado = | 7 |

Esta es una constante, y por ello la aplicamos para cualquier caso, simplemente basta con tener en cuenta el salario ordinario devengado por el trabajador. Por ejemplo: salario ordinario \$1.200.000 mensuales

$$\text{Entonces, } \frac{1.200.000}{30} = \$40.000$$

v/r semana:

Trabajo de lunes a sábado, le pagamos

$$(40.000 \times 6) = 240.000$$

Descanso dominical, le pagamos

$$(40.000 \times 1) = 40.000$$

Total pagado \$280.000

O lo que es lo mismo, por trabajo de lunes a sábado = \$280.000

El trabajador, por laborar de lunes a sábado tiene derecho a que se le pague el domingo, que es su día de descanso, es decir, por trabajar seis días se le pagan siete. Recordemos que el descanso dominical se remunera con el salario

ordinario de un día. Ahora, los artículos 179 a 185 del CST, algunos de ellos modificados por la Ley 50 de 1990 y por la Ley 789 de 2002, tratan sobre el trabajo en dominicales y festivos. Como ya lo referimos, los dominicales y festivos se encuentran legalmente establecidos para que el trabajador efectivamente descanse en esos días, sin embargo, existe la posibilidad de que durante ellos se preste el servicio cuando el empleador así lo requiera, en los casos previstos en la ley. O sea, que aquí el trabajador va a laborar en unos días que legalmente están señalados para descansar, razón por la cual ese trabajo se remunera con un recargo especial, el cual se produce de una manera independiente a los demás recargos legales, es decir, que es distinto al recargo por trabajo nocturno y a los recargos por horas extras diurnas y nocturnas. El recargo por trabajo dominical, por ser especial, se puede acumular con los demás recargos que entre sí no son acumulables.

27.1 ¿Cómo se remunera el trabajo en dominicales y festivos?

La forma de remunerar el trabajo en dominicales y festivos la encontramos en el artículo 179 del CST, que fue modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002. La base para liquidar este trabajo es el salario ordinario devengado por el trabajador, de tal manera que en dominicales y festivos el trabajo lo remuneramos con un recargo del 75 % sobre ese salario ordinario, en proporción a las horas laboradas.

Siguiendo el ejemplo que traemos, si un día ordinario vale 1, entonces el solo trabajo en dominicales y festivos vale 1,75.

$$\frac{\text{Salario ordinario mensual}}{30} = v/r \text{ día (1)}$$

$$\frac{1.200.000}{30} = \$40.000$$

$$v/r \text{ Trabajo dominical o festivo} = 1,75 \text{ días } 40.000 \times 1,75 = \$70.000$$

Visto de otra manera: $v/r \text{ día ordinario (1)} + \text{recargo (0,75)}$

$$40.000 + 30.000$$

$$= v/r \text{ trabajo dominical o festivo} = \$70.000$$

27.2 Trabajo ocasional y habitual en dominicales

La Ley 789 de 2002 precisó que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario, y es habitual cuando, dentro de ese mes, trabaja tres o más domingos. Esta precisión fue necesaria para evitar interpretaciones encontradas. Además, hay que tenerla en cuenta porque la forma de remunerar el trabajo es distinta, ya se trate de

necesariamente tiene que descansar un día. Entendemos que el que trabaja habitualmente los dominicales debe ser mejor remunerado, pues así también lo da a entender el legislador cuando en el artículo 181 del CST dispone que este trabajador tiene derecho a un día de descanso compensatorio remunerado, además de la retribución en dinero que se tiene señalada para el trabajo dominical. De tal manera que al que trabaja habitualmente el día de descanso obligatorio, debemos remunerarle ese día con el recargo del 75 % sobre el valor del salario ordinario y, además, concederle un día de descanso compensatorio remunerado. Siguiendo con el mismo ejemplo, vamos a remunerar una semana del trabajador que laboró el domingo (de manera habitual). Procedemos así:

$$\frac{1.200.000}{30} = \$40.000$$

v/r semana: por trabajar de lunes a sábado le pagamos

| | |
|-------------------------|---------|
| (7 días, como ya vimos) | 280.000 |
|-------------------------|---------|

Por trabajar el domingo, le pagamos

| | |
|----------------------------|--------|
| (1,75 días, como ya vimos) | 70.000 |
|----------------------------|--------|

| | |
|---------------------------|-----------|
| Total a pagar (8,75 días) | \$350.000 |
|---------------------------|-----------|

Aquí el trabajador recibe por la semana el valor de 8,75 días, más un día de descanso compensatorio remunerado que podrá disfrutar dentro de la semana siguiente, por ser trabajo habitual. No sobra recordar que la expresión dominical la utilizamos para identificar el día de descanso obligatorio que, por lo ya explicado, podría incluso ser cualquier día de la semana.

27.3 Descanso compensatorio por trabajo en festivos

Asunto debatido que ha tenido definición por el Ministerio del Trabajo, según concepto número 14857 del 28 de octubre de 2016, en los siguientes términos:

“Así las cosas, esta oficina asesora jurídica considera que la habitualidad u ocasionalidad que genera reconocimiento del día compensatorio, se determina por el trabajo en el día de descanso obligatorio, es decir, el día domingo. En consecuencia, no obstante, se remunerará el trabajo en día festivo con un recargo del 75 % sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, igual que el trabajo en domingos, ello no significa que habría derecho a otorgar dos días de descanso compensatorio cuando se labora en la misma semana el domingo y un festivo”.

CAPÍTULO 28

Vacaciones

Las vacaciones anuales remuneradas son otro descanso obligatorio, están consagradas en los artículos 186 a 192 del CST, algunos de ellos modificados.

28.1 Obligados a conceder o pagar vacaciones

Todos los empleadores están en la obligación de conceder o pagar vacaciones a sus trabajadores en la forma como se establece legalmente y como está definida por la jurisprudencia.

28.2 ¿Quiénes tienen derecho a vacaciones?

Tienen derecho a vacaciones todos los trabajadores, cualquiera sea la modalidad de contrato de trabajo que los vincule con su empleador, pudiendo disfrutar del período vacacional, o recibir su compensación en dinero, de acuerdo con la ley y en la forma como más adelante se explica.

28.3 Regla general

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días hábiles consecutivos de vacaciones por cada año completo de servicios. De tal manera que el número de días correspondientes a cada período de vacaciones, como descanso efectivo, será la suma de los quince días hábiles más los dominicales y festivos que haya dentro de esos quince días, período que a la postre se convierte en diecisiete, dieciocho o más días, dependiendo de la época en que se disfrute del descanso.

Excepción a la regla general. La regla de quince días hábiles por año de servicios tiene una excepción frente a los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los que se ocupan en la aplicación de rayos X, pues estos trabajadores tienen derecho a disfrutar de quince días por cada seis meses de servicios. Frente a esta excepción, donde la norma solamente se refiere a días sin ningún calificativo, algunos consideramos que también son hábiles, así el trabajador va a gozar de un descanso durante los días en que está obligado a trabajar más los feriados que haya en ese intervalo. Otros opinan que son días comunes o solares, al no hacer la norma precisión de que son hábiles.

28.4 ¿Cuándo se deben conceder las vacaciones?

Si bien es cierto que los períodos de vacaciones se van causando cada que el trabajador cumple años de servicios, año tras año, también es cierto que esos períodos se deben señalar dentro del año siguiente a aquel en que se causan.

Por ejemplo, si un trabajador se vinculó a una empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el 1 de enero de 2019, su primer período de vacaciones se causó el 31 de diciembre de 2019, porque en esa fecha cumplió su primer año de servicios. El empleador debió haber señalado la época de vacaciones, correspondientes a ese primer período, dentro del año comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, que fue el año siguiente a aquel en que se causaron. El 31 de diciembre de 2020 ya se le causó el derecho a disfrutar del segundo período de vacaciones, y así sucesivamente.

Los períodos de vacaciones pueden ser concedidos oficiosamente por el empleador, en ejercicio de su poder subordinante, avisando con quince días de antelación, o pueden ser acordados por las partes.

28.5 El día sábado y las vacaciones

La regla general hace referencia a que el período anual de vacaciones es de quince días hábiles consecutivos, sin embargo, cuando el trabajador no labora los sábados, se nos presenta una dificultad interpretativa: ¿se cuenta el sábado como día hábil o no, para efectos de vacaciones? A pesar de que legalmente y por exclusión, los demás días distintos a los domingos y festivos son hábiles, y dentro de ellos estaría comprendido el sábado, consideramos que, en materia de disfrute de vacaciones, se debe conceder el descanso sobre los días en los que el trabajador está obligado a laborar. En los que no está obligado a laborar, ya tenía derecho a su descanso, de tal manera que si un trabajador no está obligado a laborar los sábados, estos días no se le computan como hábiles para sus vacaciones, serán hábiles los días lunes a viernes. Así lo ha entendido el Ministerio del Trabajo (conceptos 3606 de 2006, 78541 de 2008 y lo ha interpretado la Corte Suprema de Justicia, Sentencia de 1 de junio de 1997), por analogía, ver artículo 8 del Decreto 1045 de 1978.

28.6 ¿Cómo se remunera el disfrute de vacaciones?

Para remunerar el disfrute de vacaciones debemos tener en cuenta lo indicado por el artículo 192 del CST, donde se nos da a entender que los únicos conceptos que excluimos de la base salarial para su liquidación son el valor de horas extras y el valor del trabajo en días de descanso obligatorio. De tal manera que el período o períodos de vacaciones que el trabajador va a entrar a gozar, lo liquidamos con el salario ordinario que esté devengando el día en que entre a disfrutar de ellas. Por lo dicho, la base de liquidación de las vacaciones está integrada por todos los elementos constitutivos de salario con excepción de los conceptos referidos.

Por ejemplo, si un trabajador va a disfrutar de un período de vacaciones y devenga mensualmente por los siguientes conceptos, cualquiera sea su valor, salario ordinario, auxilio de transporte, trabajo nocturno, horas extras, propinas, participación de utilidades, trabajo dominical y comisiones; la base salarial para liquidar ese período de vacaciones será la suma de lo devengado por estos conceptos: salario ordinario, trabajo nocturno y comisiones. Excluimos de esa base:

- Las propinas y la participación de utilidades, porque estos conceptos no constituyen salario.
- Las horas extras y el trabajo dominical, por disposición de la ley.
- El auxilio de transporte, porque no estamos liquidando una prestación social.
- Salarios variables. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se remuneran tomando como base el salario promedio mensual de lo devengado en el último año de servicios.
- Fórmula. Para liquidar las vacaciones a disfrutar debemos tener en cuenta estos dos factores: la base salarial mensual y el número de días que el trabajador efectivamente va a descansar, todo como se explicó anteriormente. Así:

$$\frac{\text{Base salarial}}{30} = v/r \text{ día}$$

Vacaciones = v/r día \times número de días a descansar

- Vacaciones con salario integral se remuneran con el 100 % del salario.

28.7 Interrupción de las vacaciones

El período de vacaciones puede verse interrumpido, por ejemplo, por enfermedad del trabajador o por haber sido llamado para hacer una tarea urgente, casos en los cuales tiene derecho a reanudarlas, una vez desaparezca la causa de la interrupción. La causa de la interrupción debe ser justificada. Interrumpido el período de descanso solo queda debiéndose el disfrute, toda vez que debieron ser remuneradas totalmente en su inicio.

28.8 ¿Las vacaciones se pueden acumular?

Sí. Pero no el período completo, solo parcialmente. Por regla general, las partes pueden convenir acumular hasta dos períodos de vacaciones. Excepcionalmente, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares, se puede convenir la acumulación hasta por cuatro períodos de vacaciones.

Cualquiera sea el caso de acumulación, el trabajador debe disfrutar cada año de por lo menos seis días hábiles de vacaciones. Estos seis días no son acumulables legalmente.

28.9 Compensación en dinero de vacaciones

A pesar de que, según su filosofía, las vacaciones están dispuestas para descansar, no para trabajar, hay unos casos excepcionales en los que sí es posible pagarlas en esa forma. Según el artículo 189 del CST, modificado por varias reformas, incluida la Ley 1429 de 2010, la compensación en dinero de vacaciones procede en estos casos:

- Durante la vigencia del contrato de trabajo. El empleador y el trabajador pueden acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.
- A la terminación del contrato de trabajo. Ello sucede cuando al terminarse el contrato de trabajo, por cualquier causa, el trabajador no ha disfrutado de vacaciones. En este evento, la compensación en dinero se hace por los períodos adeudados, es decir, por año completo de servicios, y proporcionalmente por fracción. Hoy en día, las vacaciones proporcionales se le compensan en dinero al trabajador, cualquiera sea el tiempo de servicio y cualquiera sea el contrato de trabajo que lo vincule con su empleador (ver sentencias de la Corte Constitucional C-019 de 2004 y C-035 de 2005 y Ley 995 de noviembre 10 de 2005).
- ¿Cómo se liquida la compensación de vacaciones? La base para liquidar la compensación en dinero de las vacaciones es el último salario devengado por el trabajador. Aquí no excluimos ningún concepto, como se hace frente al disfrute, por lo tanto, entran a formar parte de la base de liquidación todos los elementos constitutivos de salario. Por ejemplo, si retomamos el caso anterior, en el que el trabajador devenga mensualmente por los siguientes conceptos, cualquiera sea su valor: salario ordinario, auxilio de transporte, trabajo nocturno, horas extras, propinas, participación de utilidades, trabajo dominical y comisiones; la base salarial para liquidar la compensación en dinero de vacaciones será la suma de lo devengado por concepto de: salario ordinario, trabajo nocturno, horas extras, trabajo dominical y comisiones; que son los conceptos que constituyen salario.
- Fórmula. Para compensar años completos de servicio, basta con pagar el valor de una quincena por cada año.

$$\frac{\text{Base salarial mensual}}{2} = \sqrt{r} \text{ quincena (esta corresponde a un año compensado)}$$

Para liquidar la compensación en dinero de vacaciones, de manera proporcional, se deben tener en cuenta estos dos factores: el valor de una quincena (tomado de la base salarial mensual) y el número de días de servicio a los que les vamos a aplicar la compensación proporcional. La fórmula resulta de la aplicación de una regla de tres simple, así:

$$\frac{\text{v/r quincena} \times \text{número de días}}{360} = \text{v/r vacaciones compensadas}$$

Ejemplo: si un trabajador laboró desde el 1 de enero de 2023 hasta el 15 de marzo de 2023, mediante contrato de trabajo a término fijo, devengando un salario de \$1.200.000 mensuales, para liquidar sus vacaciones, podemos proceder así:

$$\text{Vacaciones} = \frac{600.000 \times 75}{360} = \$125.000$$

Si se van a compensar vacaciones correspondientes a años completos y parte proporcional, se puede tomar como referencia todo ese tiempo de servicio, para hacer una sola cuenta. Por ejemplo, si el trabajador del caso anterior se hubiera vinculado desde el 1 de enero de 2022, conservando los demás datos, y no hubiera disfrutado de vacaciones, procederíamos así, para el efecto:

$$\text{Salario} = \frac{1.200.000}{2} = \$600.000$$

| | Año | Mes | Día |
|------------------|------|-----|--------|
| Fecha de retiro: | 2023 | 03 | 15 |
| Ingreso: | 2022 | 01 | 01 |
| | 1 | 02 | 14 + 1 |

Tiempo de servicio: 360 + 60 + 15 = 435 días

$$\text{Vacaciones} = \frac{600.000 \times 435}{360} = \$725.000$$

28.10 Vacaciones anticipadas (colectivas, generalmente)

No están prohibidas, luego se concluye que se presentan y generalmente se conceden por la actividad que se desarrolla. Tienen poder liberatorio de un período (anticipado). El empleador no podrá deducir lo pagado por vacaciones si el trabajador no completa el año de servicios, el trabajador no podrá pretender un nuevo pago cuando complete el año de servicios (se le anticipó el disfrute).

En este mismo sentido se expresa el Concepto número 220117 del Ministerio del Trabajo del 17 de noviembre de 2015.

CAPÍTULO 29

Casos de liquidación de vacaciones

Supongamos que como a un trabajador (que labora de lunes a sábado) se le deben dos períodos de vacaciones, se acordó por las partes compensar en dinero uno de ellos (la mitad de las vacaciones adeudadas, Ley 1429 de 2010) y el otro empezó a disfrutarlo a partir del domingo 1 de enero de 2023, inclusive. Deven-gaba mensualmente los siguientes conceptos: \$1.380.000 de salario ordinario, \$140.606 de auxilio de transporte, \$50.000 de propinas, \$45.000 de recargo por trabajo nocturno, \$60.000 de horas extras, \$70.000 de gastos de repre-sentación, \$30.000 de recargo por trabajo dominical, \$80.000 de viáticos para transporte, \$90.000 de viáticos para alojamiento, \$75.000 de viáticos para ali-mentación, \$120.000 de comisiones y \$100.000 de participación de utilidades. Vamos a liquidar las vacaciones compensadas en dinero y el período a disfrutar.

Primer caso: vacaciones compensadas en dinero

Base salarial (incluimos todos los elementos constitutivos de salario):

| | |
|----------------|-------------------------------|
| 1.380.000 | salario ordinario |
| 45.000 | recargo por trabajo nocturno |
| 60.000 | horas extras |
| 30.000 | recargo por trabajo dominical |
| 90.000 | viáticos para alojamiento |
| 75.000 | viáticos para alimentación |
| <u>120.000</u> | comisiones |
| Total: | \$1.800.000 |

Como le vamos a compensar en dinero un período, le pagamos quince días de vacaciones.

$$\text{Vacaciones compensadas} = \frac{1.800.000}{2} = \$900.000$$

Segundo caso: vacaciones disfrutadas en tiempo

Base salarial (de todos los elementos constitutivos de salario, excluimos el valor del recargo por horas extras y por trabajo dominical):

| | |
|-----------|------------------------------|
| 1.380.000 | salario ordinario |
| 45.000 | recargo por trabajo nocturno |
| 90.000 | viáticos para alojamiento |
| 75.000 | viáticos para alimentación |
| 120.000 | comisiones |
| <hr/> | |
| Total: | \$1.710.000 |

Como empezó a disfrutar de las vacaciones el domingo 1 de enero de 2023, inclusive, estas se extienden hasta el jueves 19 de enero, inclusive, o sea que regresa a trabajar el viernes 20 de enero de 2023. En ese intervalo de tiempo hay 15 días hábiles, 3 domingos y 1 festivo; para un total de diecinueve días de vacaciones, cuyo valor debe recibir el trabajador al momento de empezar su disfrute.

$$\text{Vacaciones disfrutadas} = \frac{1.710.000}{30} = 57.000 \text{ (valor día)} \times 19 = 1.083.000$$

CAPÍTULO 30

Protección a la maternidad

Esta protección encuentra su actual fundamento específicamente en el artículo 43 de la Constitución Política, en el que se consagra que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Sus fundamentos legales se encuentran, básicamente, en los artículos 236 a 244 del Código Sustantivo del Trabajo, algunos de ellos modificados por los decretos 13 de 1967, 780 de 2016 y 1427 de 2022 y por las leyes 50 de 1990, 755 de 2002, 1468 de 2011 y 1822 de 2017; y sus fundamentos jurisprudenciales, esencialmente, en la Sentencia C-470 de 1997 y en todas las que a partir de allí se han referido a la estabilidad laboral reforzada, como la SU-070 de 2013 y la SU-075 de 2018 (ver 30.6).

A partir de la Ley 100 de 1993, tanto las prestaciones asistenciales como económicas derivadas de esta protección son asumidas por las EPS, bien sea la Nueva EPS (antes Instituto de Seguros Sociales) o las privadas, según la afiliación de la trabajadora, y conforme con los decretos reglamentarios que regulan la materia. A continuación, aludiremos a algunos puntos específicos de esta protección especial frente a la mujer vinculada laboralmente.

30.1 Licencia de maternidad

Está consagrada en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017 y consiste en un descanso remunerado a que tiene derecho toda trabajadora en la época del parto, equivalente a dieciocho semanas (126 días), que se deben remunerar, según el CST, con el salario que la trabajadora devengue al entrar a disfrutar de ese descanso o si el salario no es fijo la base será el promedio de lo devengado en el último año o en todo el tiempo de servicio si este es menor de un año. Así mismo, dentro del sistema general de seguridad social en salud, al hacerse referencia al IBL aplicable a esta licencia, se establece que este corresponderá al 100 % del ingreso base de cotización en la forma antes dicha.

Tratándose de salario integral, la EPS pagará el 70 % de dicho salario como licencia de maternidad y el 30 % restante lo pagará el empleador.

Conforme a las disposiciones legales y reglamentarias, el pago de las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad lo asume la

correspondiente EPS, siempre y cuando la trabajadora afiliada haya efectuado las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud durante todo el período de gestación (artículo 63 del Decreto 806 de 1998 y el numeral 2 del artículo 3 del Decreto 047 de 2000). Los autores hemos sostenido de tiempo atrás la inaplicabilidad de tales normas legales y reglamentarias que condicionan el pago de la licencia a la cotización durante todo el período de gestación, toda vez que dicha exigencia atenta contra derechos constitucionales del niño y de la madre. Ese criterio ha sido aceptado en varias sentencias de tutela de la Corte Constitucional, entre otras: T-304 de 2004, T-790, 947, 1205 y 1298 de 2005, y T-674 de 2006.

De conformidad con el decreto 1427 de 2022, habrá lugar al reconocimiento de la licencia de maternidad siempre y cuando el pago de la totalidad de las cotizaciones correspondientes al periodo de gestación se haya realizado máximo en la fecha límite de pago del periodo de cotización en el que inicia la licencia. A las afiliadas que hubieren cotizado por un periodo inferior al de la gestación, se les reconocerá y pagará proporcionalmente como valor un monto equivalente al número de días cotizados frente al periodo real de gestación.

Era común que las EPS negaran el pago de la licencia a su finalización, argumentando el no pago de cotizaciones durante todo el período de gestación. Esta negativa ha tenido invariablemente remedio en acciones ante los jueces constitucionales.

Las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 de la Corte Constitucional, hicieron referencia a varias situaciones que pueden presentarse con la trabajadora en estado de embarazo (ver 30.6).

• Disposiciones de la Ley 1822 de 2017 sobre la licencia de maternidad:

- 1) Pasa a dieciocho semanas durante la época del parto, remunerada con el 100 % del salario al momento de entrar a disfrutar del descanso (si es variable, sobre el promedio del último año, o de todo el tiempo si fuese menor).
- 2) El certificado médico sobre el estado de embarazo deberá indicar, además, el día probable del parto y, según eso, el día en el cual debe empezar la licencia (por lo menos dos semanas antes del parto).
- 3) La licencia procede en los mismos términos para la madre adoptante y para el padre adoptante único, sin cónyuge o compañera permanente. En estos casos, la fecha de entrega del menor se asimila a la fecha del parto.

Según sentencia de noviembre 22 de 2022 de la Corte Constitucional, los adoptantes del mismo género tendrán derecho a la licencia de maternidad.

- 4) Se aplica al sector público y privado.
- 5) En caso de parto prematuro, la licencia iniciará en dicho momento y las dieciocho semanas se contarán desde la fecha que se había fijado para

el nacimiento a término. O sea que el período antecedente (lo prematuro) no afecta las dieciocho semanas. Por ejemplo, en el caso de los sietemesinos, si el parto se adelantó ocho semanas, significa que la licencia de maternidad no será de dieciocho sino de veintiséis semanas (18+8). Así lo reiteró precedentemente la Corte Constitucional, mediante Sentencia T-646 de agosto 23 de 2012.

- 6) En caso de parto múltiple, la licencia es de veinte semanas.
 - 7) Si la madre fallece antes de terminar la licencia, el tiempo faltante se concederá al padre.
 - 8) Dos semanas de licencia deberán ser antes del parto, pero la madre podrá trasladar una de ellas para después del parto (serían diecisiete después de él). Es obligatorio el disfrute de una semana antes del parto. Si por razones médicas no se pueden disfrutar las semanas antecedentes, se disfrutarán las dieciocho a partir del parto.
- ¿En qué época debe iniciarse la licencia de maternidad? La licencia de maternidad debe empezar por lo menos dos semanas antes del parto, según indicación médica, sin embargo, hay que admitir el hecho de que la trabajadora prefiere trabajar hasta el día más próximo al parto que le sea posible, incluso hasta el mismo día, con el propósito de dedicar más tiempo al cuidado directo de su hijo, lo cual no va en contravía de las normas protectoras a la maternidad ni de la salud de la madre e hijo, salvo prescripción médica.
 - ¿La trabajadora debe poner en conocimiento del empleador su estado de embarazo? Sí. Para efectos de la mencionada licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el que conste el estado de embarazo en que se encuentre, además, la indicación tanto del día probable del parto como del día desde el cual debe iniciar la licencia. Debemos advertir que, para efectos de la protección especial frente al despido, que más adelante trataremos, la trabajadora debe poner en conocimiento del empleador su estado de embarazo, notificación que podrá hacerse por cualquier medio (ver Sentencia T-095 de 2008).

Cuando existe duda sobre el Conocimiento del estado de embarazo, al empleador se le debe garantizar el derecho de defensa. Concepto 83463 de noviembre 28 de 2022 del Mintrabajo.

- Del alcance de la modificación adoptada se entiende (N.º 7 de la providencia aludida) que “el empleador no debe sufragar ni las cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad, ni la totalidad de dicha prestación económica cuando desvincula a una trabajadora embarazada sin conocer su estado de gestación”. Tampoco está obligado a reintegrar a la trabajadora desvinculada.

- ¿La madre biológica es la única que tiene derecho a esta licencia? No. No solo la licencia de maternidad sino también todas las garantías y prerrogativas establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en lo que sea procedente, para la madre adoptante del menor de dieciocho años de edad. La licencia también se extiende para el padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente (Sentencia C-543 de 2010). Para estos casos y para los efectos propios, la fecha de entrega oficial del menor que se adopta se asimila a la fecha del parto. Según concepto 201911600068711 del 22 de enero de 2019, esta licencia también se hace extensiva al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, por enfermedad o muerte de esta.
- ¿La licencia es procedente en caso de aborto? En caso de aborto la licencia sí procede, pero de manera diferente, ya que el descanso remunerado es variable de dos a cuatro semanas, según el tiempo de reposo que indique el médico, o sea que esta licencia solo va desde catorce hasta veintiocho días y se concede en los casos en que la trabajadora durante el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, pero si el parto prematuro es viable la licencia será de dieciocho semanas, como ya se explicó.
- Licencia de maternidad e incapacidades durante ella. Las incapacidades no tienen la virtud de suspender la licencia de maternidad que se disfruta (como sí sucede con las vacaciones, las que se suspenden mientras dura la incapacidad). En caso de concurrencia de incapacidad y licencia se causarán solo las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad o paternidad.
- Trabajo nocturno de mujeres embarazadas. La Resolución 2400 de 1979 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está vigente y como tal obliga su cumplimiento. El artículo 699 de la citada norma consagra que las mujeres embarazadas no podrán ser empleadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco horas y el artículo 700 dispone que no podrán realizar trabajos que demanden levantar pesos, o para los cuales deba estar parada o en continuo movimiento, en trabajos que demandan gran equilibrio del cuerpo, tales como trabajar en escalera o en el manejo de máquinas pesadas o que tengan puntos de operación peligrosa.

30.2 Licencia de paternidad

Se reitera en la Ley 2114 de julio 29 de 2021 y en el decreto 1427 de 2022 para el padre del recién nacido, y consiste en un descanso remunerado a que tiene derecho bien sea el cónyuge o el compañero de la madre que acaba de dar a luz. La licencia de paternidad se amplía a dos semanas (y puede llegar a cinco), aunque solo cotice el padre (Sentencia C-174 de 2009). Inclusive la Sentencia C-273 de 2003 dispone que el derecho a esta licencia lo tienen no solamente los cónyuges o compañeros convivientes, sino también quienes no convivan con la madre o con el hijo.

La licencia se ampliará en una semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural, comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la referida ley, sin que en ningún caso supere las cinco semanas.

¿Quién debe pagar licencia de paternidad? La licencia remunerada de paternidad está a cargo de la correspondiente EPS, entidad ante la cual deberá presentarse el registro civil de nacimiento del recién nacido, a más tardar dentro de los treinta días siguientes a la fecha de su nacimiento. Este registro es el único documento válido para el otorgamiento de la licencia de paternidad. La licencia, en principio, solo se reconocía al padre que hubiera cotizado efectivamente durante el mismo período de gestación. La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-663 del 22 de septiembre de 2009, declaró inexecutable la exigencia de las cien semanas que era necesario cotizar con anterioridad al reconocimiento, disponiendo que solo se podrá exigir la cotización por un periodo equivalente al de la gestación (treinta y seis semanas).

La Corte Constitucional en Sentencia T-190 de 2016 señaló que las EPS deben realizar el pago total de la licencia de paternidad, aunque al padre le hubiera faltado cotizar hasta diez semanas o dos meses durante la gestación. El Ministerio de Salud, en concepto del 7 de marzo de 2018, señaló que, en caso de existir conflicto entre la EPS y el empleador sobre el reconocimiento y pago de esta licencia, la entidad competente para resolverlo es la Superintendencia de Salud. La Corte Constitucional, en Sentencia T-114 de marzo 14 de 2019, interpretó que el término "semanas previas" se refiere a la pluralidad de ellas, vale decir que se tiene derecho a la licencia por haber cotizado al menos durante las dos semanas anteriores a su concesión.

La licencia de paternidad deberá ser disfrutada durante los Treinta días siguientes a la fecha de nacimiento del menor o de la entrega oficial del menor adoptado. Para su reconocimiento y pago se requerirá que el afiliado cotizante hubiere efectuado aportes durante los meses que correspondan al periodo de gestación de la madre, procediendo el reconocimiento proporcional por cotizaciones, cuando hubiere cotizado por un periodo inferior al de la gestación.

- **Licencia parental compartida.** La ley 2114 de 2021 dispuso que la madre podrá compartir con el padre las últimas seis semanas de licencia de maternidad, bajo las siguientes condiciones:
 - La cesión de semanas deberá ser de común acuerdo y mediante un documento firmado por padre, madre y el médico tratante.
 - El tiempo se contabiliza a partir de la fecha del parto.
 - Las primeras 12 de las 18 semanas son intransferibles.

- No se pueden fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los periodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
 - El pago de la licencia estará a cargo del respectivo empleador o EPS.
 - En el caso de la madre, esta licencia es independiente del permiso de lactancia.
- **Licencia parental flexible en tiempo parcial.** La madre o el padre podrán cambiar un espacio determinado de su licencia (los padres podrán hacerlo antes de la semana 2 y las madres no antes de la semana 13) por un periodo de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al periodo de tiempo seleccionado. Esta licencia podrá ser utilizada por quienes hagan uso de la licencia parental compartida y, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia. El pago estará a cargo del respectivo empleador o EPS.

30.3 Descansos durante la lactancia

Conforme con el artículo 238 del CST, modificado por el artículo 7 del Decreto 13 de 1967, todo empleador está obligado a conceder a la trabajadora dos descansos remunerados de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada diaria, con el propósito de que la madre pueda amamantar a su hijo, por ejemplo, puede empezar su jornada de trabajo treinta minutos después y terminarla treinta minutos antes. Descansos que, consideramos, no solo pueden aplicarse a la madre biológica sino también a la madre o padre adoptante del menor de seis meses para proporcionarle alimentación, en los casos en que sea procedente.

¿Durante cuánto tiempo se concede este descanso por lactancia? El empleador está en la obligación de conceder estos dos descansos remunerados durante los primeros seis meses de vida del recién nacido. Dentro de este mismo tiempo deberá conceder más descansos si a juicio del médico los requiere, para tal caso, la trabajadora debe presentar el correspondiente certificado en el que se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

A pesar de que la ley hace referencia a dos descansos de treinta minutos cada uno, consideramos que, conforme a las necesidades de la madre lactante, esta forma del descanso puede acordarse de manera diferente y variable, según el caso, por ejemplo: empezar la jornada una hora después o terminarla una hora antes.

30.4 Protección especial frente al despido

En el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la ley 2141 de 2021, se consagra esta protección especial para la mujer vinculada laboralmente estableciéndose como regla una prohibición para el

empleador, en el sentido de que no puede despedir a ninguna trabajadora por motivo de embarazo o lactancia.

¿Qué se requiere para que la trabajadora goce de esta protección especial? Esta protección especial frente al despido, para sus efectos, tiene un punto de partida cual es el conocimiento que tenga el empleador del estado de embarazo de la trabajadora, lo que significa que, de su estado de embarazo, la trabajadora debe notificar al empleador, básicamente mediante el certificado médico al que ya se hizo referencia, siendo este el medio de notificación y de prueba más idóneo. Sin embargo, hoy se admite que la notificación se haga al empleador por cualquier medio porque no existe ninguna formalidad al respecto, bastaría, incluso, la simple manifestación verbal o información que la trabajadora suministre al empleador de que se encuentra en embarazo, acompañada desde luego del hecho cierto del embarazo acreditado posteriormente (ver Sentencia 10993 de septiembre 24 de 1998, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral). De tal manera que, si el empleador no tiene conocimiento, por ningún medio, sobre el estado de embarazo de la trabajadora al momento de romperse el vínculo laboral, ella no gozaría de esta protección especial en caso de despido. No obstante, se repite, la Corte Constitucional sostuvo en la Sentencia T-095 de 2008 que más importante que el aviso es que el estado de embarazo se haya presentado durante la vigencia de la relación laboral para tener derecho a la protección.

Recientemente, la misma Corte Constitucional, mediante Sentencia de unificación SU-075 del 24 de julio de 2018, modificó la línea jurisprudencial anterior, en el sentido de que esta protección constitucional no puede ser alegada en los casos en que el empleador desconozca el estado de embarazo de la trabajadora.

¿Cuándo se entiende que el motivo del despido es por embarazo o por lactancia? La ley presume que el despido ha sido por motivo de embarazo o lactancia cuando aquel ha ocurrido dentro del período de embarazo o dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto sin la correspondiente autorización del funcionario competente. Así las cosas, dentro del período de protección, la trabajadora no puede ser despedida sin justa causa y aun ni siquiera con justa causa, si esta no ha sido comprobada ante las autoridades correspondientes, en este caso el Ministerio del Trabajo.

¿Una trabajadora en estado de embarazo puede llegar a ser despedida? Sí, pero solo por una justa causa debidamente comprobada, atendiendo el procedimiento que señala la ley. Es el artículo 240 del CST el que advierte que para despedir a la trabajadora en embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, el empleador requiere de permiso o autorización del inspector del trabajo (Ministerio del Trabajo), en aquellos lugares en donde no existiere este funcionario, el permiso lo otorgará el respectivo alcalde municipal, caso en el cual el permiso tendrá el carácter de provisional hasta que sea revisado por el inspector del trabajo del lugar más cercano al municipio.

O sea que el permiso tiene que ser previo al despido, para lo cual el empleador debe elevar una solicitud ante el funcionario correspondiente, en la que relacione los hechos o conductas asumidas por la trabajadora que se encuadren en cualquiera de las justas causas que señala la ley, aportando o solicitando las pruebas que los demuestren. Solicitud frente a la cual el funcionario debe poner en conocimiento a la trabajadora para ser oída, en garantía del derecho de defensa, y sean practicadas las pruebas que se estimen conducentes. El funcionario resolverá el asunto de acuerdo con las pruebas obrantes en el trámite, de tal manera que puede o no conceder el permiso. Una vez concedido el permiso, y solo cuando ello ocurra, puede el empleador proceder al despido por la justa causa invocada y así comprobada, sin que haya lugar al pago de ninguna indemnización.

¿Qué ocurre si se procede al despido sin la correspondiente autorización? Como se presume que el despido ha sido por motivo de embarazo o lactancia, así exista una justa causa, y este despido está prohibido, el empleador, según ley 2141 de 2021, deberá pagar a la trabajadora los siguientes conceptos:

- Una indemnización equivalente a sesenta días de salario, propia de la protección a la maternidad (numeral 3, artículo 2 de la citada ley).
- Las dieciocho semanas de descanso remunerado o licencia, si no las ha disfrutado, o el mayor número de semanas según el caso (partos prematuros o múltiples).
- La indemnización por despido, correspondiente según el contrato.
- Las prestaciones sociales y demás conceptos adeudados hasta la fecha del despido.

Sin embargo hay que tener presentes los pronunciamientos jurisprudenciales que a partir de la Sentencia C-470 de septiembre 25 de 1997 de la Corte Constitucional se han dado en esta materia, y que en desarrollo y aplicación del principio de estabilidad laboral reforzada, han determinado la procedencia de la acción de reintegro no solo cuando el despido ha ocurrido sin el correspondiente permiso de las autoridades competentes sino también cuando, tratándose de contratos de trabajo a término fijo o de contratos de obra o por labor determinada, estos expiran legalmente dentro del período de protección a la maternidad y frente a los cuales la Corte Constitucional, por vía de tutela, ha decidido conceder el amparo, disponiendo que se tiene derecho a la renovación del contrato de trabajo o continuidad del vínculo laboral, si subsisten las causas que le dieron origen y la materia del contrato.

Nulidad del despido. Durante los descansos o licencias por maternidad, por aborto o por parto prematuro, el empleador está en la obligación de conservar el puesto de la trabajadora que esté disfrutando de ellos, todo conforme a lo indicado por el artículo 241 del CST, modificado por el artículo 8 del Decreto 13 de

1967 y el artículo 10 del Decreto reglamentario 995 de 1968. Si el empleador despide a la trabajadora dentro de estos descansos o si, comunicado un preaviso, este expira dentro de ellos, el pretendido despido no produce efecto alguno, lo que nos da a entender que ante tal ineficacia del despido sería procedente la acción de reintegro como consecuencia lógica.

30.5 Jornada especial de las maternas adolescentes entre quince y dieciocho años

En virtud de la Ley 1098 de 2006, para estos efectos, la jornada máxima de estas maternas no puede exceder de cuatro horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia (seis meses después del parto), sin disminución de su salario y prestaciones.

Limitación de jornada nocturna. Según la Resolución 2400 de 1979, artículo 693, del Ministerio del Trabajo, la que conserva vigencia, las mujeres embarazadas no pueden ser empleadas en trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco horas.

30.6 Protección laboral reforzada. Situaciones que pueden presentarse con la trabajadora en estado de embarazo y sus consecuencias según las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018 de la Corte Constitucional (protección constitucional y nuevo alcance de la norma legal)

30.6.1 Hipótesis fácticas en un contrato de trabajo a término fijo

I. Si el empleador conoce el estado de gestación. Dos situaciones:

- a) Si la desvincula antes de vencer el contrato, sin la calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo, la consecuencia es la ineficacia de la terminación, el reintegro y los pagos dejados de percibir.
- b) Si la desvincula una vez vencido el contrato, invocando la llegada del término. Antes debe recurrir ante el inspector para determinar que no subsisten las causas que dieron origen al contrato. Si subsisten, deberá prorrogarlo por lo menos durante el periodo del embarazo y tres meses más. Si el inspector considera que no subsisten, podrá darse por terminado el contrato al vencerse el plazo y seguir cubriendo las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

El citado fallo señala que por vía de tutela se puede obtener el reconocimiento de las cotizaciones y también la renovación si no se demuestra que desaparecieron las causas que lo originaron.

II. Si el empleador no conoce el estado de gestación. Tres situaciones:

- a) Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin alegar justa causa: solo procede la orden, vía tutela, del pago de cotizaciones durante el periodo de gestación. También puede proceder la renovación si se demuestra que las causas del contrato no desaparecen. El juez de tutela puede ordenar el pago de la indemnización por despido sin justa causa.
- b) Si la desvincula antes del vencimiento del contrato, pero alega justa causa: en este caso el juez de tutela solo debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante la gestación. La discusión de la configuración o no de la justa causa corresponde a la jurisdicción ordinaria laboral.
- c) Si la desvincula al término del contrato y por esta causa le reconocen las cotizaciones durante la gestación. La renovación solo procede si se demuestra que las causas del contrato permanecen, lo que puede hacerse en sede de tutela. En este caso no procede el pago de salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato había terminado.

30.6.2 Hipótesis fácticas en contrato de trabajo por duración de la obra

- I. Si el empleador conoce el estado de gestación: se procede igual que en el contrato a término fijo (30.6.1. I, a y b).
- II. Si el empleador no conoce el estado de gestación: se procede igual que en el contrato a término fijo (30.6.1 II, a, b y c).

Protección intermedia. La Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 3535, de 25 de marzo de 2015, señaló que en estos casos el contrato de trabajo a término fijo o por duración de la obra con la trabajadora embarazada, debe prorrogarse hasta el término de la licencia de maternidad. En el mismo sentido, la Sentencia SL 4791 del 15 de abril de 2015.

30.6.3 Hipótesis fácticas en contrato de trabajo de duración indefinida

- I. Si el empleador conoce el estado de gestación y la despide sin autorización del inspector del trabajo: el despido será ineficaz, procederá el reintegro y el pago de todos los derechos dejados de percibir.
- II. Si el empleador no conoce el estado de gestación: se pueden presentar tres situaciones:
 - a) Si el empleador invocó justa causa: en sede de tutela solo procede el pago de las cotizaciones durante la gestación. La discusión de la configuración de la justa causa se ventila ante la jurisdicción ordinaria laboral. El fundamento de esta conclusión estriba en la solidaridad y la estabilidad reforzada.
 - b) Si el empleador no invocó justa causa: la protección consiste, como mínimo, en el pago de cotizaciones durante la gestación. El reintegro solo procede si se demuestra que las causas del contrato no han

desaparecido. Esto puede invocarse en sede de tutela. Aquí también operará el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir y se compensarán las sumas pagadas por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

- c) La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, insiste en algunos fallos, criterio que compartimos por la lógica que entraña, que el despido efectuado por el empleador antes de conocer el estado de embarazo no otorga fuero de maternidad (Sentencia 7270 de 28 de mayo de 2015. Cita otras en el mismo sentido: SL de 28 de septiembre de 1998; SL de 28 de octubre de 2002; SL de 22 de febrero de 2007 y SL de 30 de agosto de 2011). En resumen, concluyen que no opera la presunción de que el despido obedece al embarazo toda vez que el empleador ignora “el soporte del hecho presumido”. Ya la Corte Constitucional en Sentencia SU-075 de 2018 fijó el mismo criterio.

30.6.4 Caso de las cooperativas de trabajo asociado

Sus afiliadas, que trabajan al servicio de un tercero, deben ser protegidas por la cooperativa misma (Ley 1233 de 2008), toda vez que ellas son las responsables de la afiliación y pago de cotizaciones de sus afiliadas.

Si el contrato con la cooperativa es disfraz de una relación laboral, cooperativa y beneficiario del servicio responderán solidariamente en la forma expresada para los contratos a término fijo, por duración de la obra o de duración indefinida, según se explicó en los numerales anteriores.

30.6.5 Caso de las empresas de servicios temporales (EST)

Partiendo del supuesto de que la verdadera empleadora es la empresa de servicio temporal (EST), ella deberá responder siguiendo las reglas señaladas antes para los contratos a término fijo o de duración de la obra que utilicen. Esta es la línea general de interpretación. No obstante esta regla general, la Corte Suprema de Justicia, Sala Civil, en Sentencia T-11708 de 2015, señaló que si la renovación no es posible por terminar la obra (de la EST con la usuaria), se debe aplicar como medida garantista sustitutiva la de seguir pagando las cotizaciones al sistema de salud, lo que llevará al correlativo reconocimiento de la licencia de maternidad.

30.6.6 Notas comunes en los casos de cooperativas de trabajo asociado y empresas de servicios temporales

Se entiende que hay conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, si lo conoce, al menos, la cooperativa, la EST o el tercero o empresa usuaria. En estos casos, cuando procede el reintegro, que será en principio ante

el tercero contratante o empresa usuaria, podrá cambiarse y disponerse para cualquiera de ellas, ante la imposibilidad de alguna para garantizarlo.

Mediante Sentencia T-284 de junio 20 de 2019, la Corte Constitucional determinó que se debe proteger la estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación o relación laboral que la preceda.

30.7 Notas sobre las salas amigas de la familia lactante del entorno laboral

- Se crea esta obligación en virtud de la Ley 1823 del 4 de enero de 2017. Destacamos de ella los siguientes puntos:
 - o Se aplica a entidades públicas y empresas privadas.
 - o Esta nueva obligación no excluye la hora de lactancia contemplada en el artículo 238 del CST.
 - o Se deberá adecuar en las instalaciones un espacio digno para que las lactantes puedan extraer su leche materna, conservarla bajo normas técnicas de seguridad y llevarla luego al hogar.
 - o Aplica a empresas privadas con capital igual o superior a 1500 SMLMV o aquellas con más de cincuenta empleadas.
 - o Empresas privadas con más de mil trabajadores gozan de dos años para las implementaciones. Y las de menos de mil, cuentan con cinco años.
 - o Se anuncian genéricamente beneficios, alivios e incentivos tributarios para las empresas privadas que se acojan a estas salas.
- El Ministerio de Salud, por medio de la Resolución 2423 de 2018, estableció las condiciones técnicas para la operación de las salas amigas y, entre otras cosas, dispuso unos requisitos generales y específicos para la operación, la infraestructura, su localización (lugar privado y exclusivo) cuyo entorno no presente problemas de polución, ruido, humedad u otras condiciones de inseguridad, no debe estar cerca de lugares de exposición de residuos, basuras, focos de inseguridad o insalubridad ambiental. El lugar debe estar señalizado y conservarse limpio y ordenado, contar con buena ventilación, iluminación, pisos, paredes y muros impermeables, de fácil limpieza y desinfección, lavamanos, mesón y mesas de apoyo, instalaciones eléctricas, equipos y utensilios e insumos. Deberá llevarse control y registro sobre la limpieza y desinfección del espacio. Las entidades obligadas deben inscribir las salas amigas ante la secretaría de salud del municipio respectivo.

30.8 Protección laboral reforzada para el padre

La Corte Constitucional profirió, el día 18 de enero de 2017, la Sentencia C-05 en la que consagró fuero especial (protección laboral reforzada) para el padre, en caso de embarazo de su cónyuge o compañera que dependa económicamente

de él. El fuero consiste, según el fallo, en que solo puede ser despedido con justa causa, previamente calificada por el Ministerio del Trabajo, durante el embarazo y el período de lactancia (ver en esta obra, 40.15. Fueros laborales).

De conformidad con la ley 2141 de 2021, esta protección se aplicará en el caso de despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.

30.9 Parto digno, humanizado y respetado.

Por medio de la ley 2244 de 2022 se reconocen y garantizan los derechos de la mujer durante el embarazo, trabajo de parto, parto, posparto y duelo gestacional y perinatal con libertad de decisión, conciencia y respeto; así mismo se reconocen y garantizan los derechos de los recién nacidos.

CAPÍTULO 31

Auxilio de cesantía

El auxilio de cesantía es una prestación social de carácter común, por lo tanto, están obligados a pagarlo todos los empleadores, ya sean personas naturales o jurídicas o ya sea que se trate de empleadores que tengan carácter de empresa o no. Por regla general, entonces, todos los trabajadores tienen derecho a que su empleador, cualquiera sea su naturaleza, les pague esta prestación en la cuantía, tiempo y forma que establece la ley.

Esta prestación social se encuentra consagrada en los artículos 249 a 258 del CST y en los artículos 98 y siguientes de la Ley 50 de 1990.

31.1 ¿Cuáles son las excepciones a la regla general?

Conforme con el artículo 251 del CST, el auxilio de cesantía no se aplica frente a la industria puramente familiar, que según la jurisprudencia habrá de entenderse como aquella en la que solo trabajan el jefe de la familia o cabeza de hogar, su cónyuge, compañera o compañero permanente y sus descendientes.

Mediante sentencia C-432 de octubre 1 de 2020, la Corte Constitucional declaró inexecutable el literal c del artículo 251 del Código Sustantivo del Trabajo, que se refería a los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupaban más de cinco trabajadores permanentes extraños a su familia.

Tampoco se causaba para los ya referidos trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios, pero la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-823 de octubre de 2006, declaró inexecutable esa excepción y por ello estos trabajadores tienen derecho a que se les pague auxilio de cesantía proporcionalmente al tiempo laborado.

31.2 Monto del auxilio de cesantía

El auxilio de cesantía consiste en una cantidad de dinero fijada legalmente, igual al monto de un mes de salario que devengue el trabajador por cada año de servicios que preste, y proporcionalmente por fracciones de año (artículo 249 del CST). Lo que significa que esta prestación social se causa día a día, durante todo el tiempo de servicio y, finalmente, tendrá que pagarse al trabajador cualquiera sea el tiempo laborado por este y cualquiera sea el contrato de trabajo que lo vincule con su empleador, incluso frente al trabajo ocasional, accidental o transitorio, como ya se indicó.

31.3 ¿Cuál es el salario que se tiene en cuenta para liquidar la cesantía?

Según el artículo 253 de CST la base para liquidar la cesantía, al momento en que el empleador está obligado legalmente a liquidarla, cualquiera sea el régimen aplicable al trabajador, depende de:

- Si el salario es fijo sin variación en los últimos tres meses.
- Si el salario es fijo con variación en los últimos tres meses.
- Si se trata de un salario variable.

Si el salario del trabajador es fijo y no ha tenido variación durante los tres meses anteriores a la fecha de la liquidación, la base para liquidar la cesantía será el último salario devengado por el trabajador. Ejemplo: cuando a 31 de diciembre o a 15 de abril se va a liquidar la cesantía de un trabajador que viene devengando el mismo salario desde el 1 de enero.

Pero, cuando a pesar de ser fijo el salario, este ha tenido variación durante los tres meses anteriores a la liquidación, la base para liquidar la cesantía ya no es el último salario sino el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en el último año de servicios o en todo el tiempo servido, si este fuere menor de un año.

Ejemplo: cuando a 31 de diciembre se va a liquidar la cesantía de un trabajador a quien desde el 1 de noviembre se le aumentó en un 10 % el salario que venía devengando desde el 1 de enero. En este caso habrá que sumar todos los salarios devengados desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y al dividirlos por 12 resulta el promedio mensual, que será la base para liquidar la respectiva cesantía. Cuando se trata de salarios variables, la base para liquidar la cesantía es el mismo promedio explicado anteriormente.

Ejemplo: cuando con un vendedor se pacta como salario mensual la suma equivalente al 3 % sobre las ventas realizadas en el respectivo mes.

31.4 Elementos de la base de liquidación de cesantía

Forman parte de la base salarial para liquidar el auxilio de cesantía todos los elementos constitutivos de salario a los cuales ya nos referimos. Además, como prestación social que es, a esta base se le debe sumar el auxilio de transporte, en los casos en los que el trabajador tenga derecho a él, conforme a lo señalado por el artículo 7 de la Ley 1 de 1963.

Debemos tener en cuenta que para liquidar esta prestación a los empleados del servicio doméstico también se les deben incluir todos los elementos constitutivos de salario, según Sentencia C-310 de 2007 de la Corte Constitucional, y proceder, mínimo, sobre el mínimo legal.

31.5 Fórmula para liquidar el auxilio de cesantía

La fórmula resulta de la aplicación de una regla de tres simple, en la que se combinan como factores el tiempo (días a liquidar) y el salario base, así:

$$\frac{\text{Salario mensual} \times \text{número de días}}{360} = \text{cesantía}$$

En esta fórmula, el número de días depende del régimen de liquidación de cesantía que le sea aplicable al trabajador que se va a liquidar, es decir, es posible que ese número de días corresponda a todo el tiempo de servicio laborado por el trabajador, desde el día en que se vinculó hasta la fecha de la liquidación o que solamente corresponda al tiempo de servicio entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del último año.

31.6 ¿Cómo se halla el tiempo de servicio?

El tiempo de servicio se puede hallar de diferentes formas: contando por años, meses, días, en fin, de la manera con la cual cada uno mejor se identifique, lo cierto es que este tiempo debe tenerse en cuenta de manera precisa.

Proponemos, para el efecto una resta en la que el minuendo sea la fecha de terminación del contrato de trabajo y el sustraendo sea la fecha de iniciación del mismo, es decir, de la fecha de retiro se resta la fecha de ingreso, y luego todo el tiempo se convierte a días. Así, por ejemplo, para hallar el tiempo de servicio de un trabajador que se vinculó a una empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el 1 de abril de 1990, y cuya fecha de terminación del contrato sea el 30 de junio de 2023, procederemos así:

| | Año | mes | día |
|----------|------|-----|--------|
| Retiro: | 2023 | 06 | 30 |
| Ingreso: | 1990 | 04 | 01 |
| | 33 | 02 | 29 + 1 |

Tiempo de servicio: 33 años, 2 meses y 30 días

$$\begin{array}{l} \text{Tiempo} \\ \text{en días:} \end{array} \quad \frac{33 (360) + 2 (30) + 30}{11.880 + 60 + 30} = 11.970 \text{ días}$$

- Todos los meses se toman de 30 días y los años de 360 días.
- Bajo esta forma de proceder, al final se le suma un día, que no es otra cosa que la devolución real del día que se pierde por cosas de la resta, pues en el tiempo de servicio se deben tener como extremos de la relación laboral tanto el día de vinculación del trabajador como el día de su retiro.

31.7 ¿Existen varios regímenes de liquidación de cesantía?

Sí. La ley 50 de 1990, en su artículo 98, introdujo un nuevo régimen de liquidación de cesantía, coexisten actualmente, entonces, el régimen tradicional y el especial de liquidación anual.

31.7.1 Régimen tradicional

¿Cómo se caracteriza este régimen? Régimen de liquidación de cesantía es el originario del CST, artículos 249 y siguientes, cuya característica fundamental consiste en que solamente hay una liquidación definitiva del auxilio de cesantía, la cual se produce únicamente cuando termina el contrato de trabajo. Por ello, el número de días a tener en cuenta en la fórmula referida para la liquidación debe corresponder a todo el tiempo de servicio, desde que el trabajador ingresó hasta que se retiró.

Como la base salarial es el último salario devengado por el trabajador o el promedio mensual de lo devengado en el último año, la liquidación resulta como si en todos los años de servicio el trabajador hubiera devengado ese último salario desde que se vinculó. Este fenómeno se conoce como retroactividad de la cesantía, en el que siempre cada peso que aumente el salario mensual del trabajador representa un peso más por cada uno de los años de servicio que tenga acumulados.

Por ejemplo, si liquidamos a aquel trabajador referido, que se vinculó el 1 de abril de 1990 y su fecha de retiro es el 30 de junio de 2023, asumiendo que durante el año 2023 su salario es de \$2.700.000, el valor de su cesantía será de \$89.875.000, así:

$$\frac{2.700.000 \times 11.970}{360} = 89.775.000$$

- Este valor de cesantía, por el fenómeno de la retroactividad, significa que al trabajador se le están liquidando \$2.700.000 por cada año de servicio, y proporcionalmente por fracción de año, como si hubiera devengado este último salario mensual, desde el 1 de abril de 1990, fecha de vinculación.
- ¿A quiénes se aplica el régimen tradicional? El antiguo régimen de cesantía, como así también se le denomina, se aplica a todos los trabajadores que se vincularon mediante contrato de trabajo antes del 1 de enero de 1991, fecha en que entró en vigencia la Ley 50 de 1990, no importando la antigüedad que tuvieran a esa fecha, pues la ley no exigió mínimo de tiempo de servicio para conservar este régimen, como sí lo hizo en materia de reintegro.

Lo anterior significa que a un trabajador vinculado el 31 de diciembre de 1990, o antes de esta fecha, se le aplica este régimen para liquidarle su cesantía, salvo que se haya acogido voluntariamente al nuevo régimen consagrado por la Ley 50 de 1990.

31.7.2 Régimen especial de liquidación anual

Frente a este régimen entran a jugar papel importante los fondos de cesantías, que son administrados por las sociedades que creó y autorizó la Ley 50 de 1990.

¿A quiénes se aplica este régimen? El régimen especial de liquidación anual de cesantía, o nuevo régimen o régimen de la Ley 50, se aplica tanto a los trabajadores que se vincularon mediante contrato de trabajo a partir del 1 de enero de 1991, fecha en que entró en vigencia la Ley 50 de 1990, como a los trabajadores que, perteneciendo al régimen tradicional, voluntariamente se hayan acogido a este nuevo régimen.

¿Cómo se caracteriza este régimen? Este régimen de liquidación de cesantía fue creado mediante la mencionada Ley 50, artículos 98 y siguientes, cuyas características destacamos así:

- o Los trabajadores deben afiliarse a un fondo de cesantías, con libertad de elección y traslado, la sociedad que lo administra abrirá una cuenta individual a nombre de cada trabajador.
- o El auxilio de cesantía se debe liquidar de manera definitiva el 31 de diciembre de cada año, por el año completo o proporcionalmente por la fracción de año servida hasta el 31 de diciembre.
- o El valor liquidado deberá ser consignado por el empleador antes del 15 de febrero del año siguiente, en el fondo que el trabajador haya elegido, es decir, que el empleador tiene plazo para consignar hasta el 14 de febrero.
- o Si el empleador no consigna dentro del plazo señalado, deberá pagar al trabajador un día de salario por cada día de retardo.
- o La sociedad administradora del fondo deberá abonar trimestralmente a cada trabajador, en su cuenta individual, los rendimientos que le correspondan de los obtenidos por el fondo durante el respectivo período, que no podrán ser inferiores a la rentabilidad mínima determinada por la Superintendencia Financiera.
- o A partir del año 2010, o sea sobre la cesantía causada durante 2009 y que se consigna en los fondos, existe la posibilidad de elegir entre dos de ellos: uno a corto plazo y otro a largo plazo. En el de corto plazo se tiene la perspectiva de pronto retiro y renta menos. En el de largo plazo se tiene pensada una mayor permanencia y renta más. El trabajador puede elegir el que desee o repartir la cesantía entre los dos.

¿Cuántas liquidaciones definitivas debe hacer el empleador? Lo anterior significa que, bajo este régimen, a cada trabajador vinculado hay que efectuarle tantas liquidaciones definitivas de su auxilio de cesantía cuantos 31 de diciembre esté al servicio del empleador y, además, a la fecha de terminación del contrato, en

este último caso por el tiempo transcurrido entre el 1 de enero y la fecha de retiro. Por ejemplo, si un trabajador se vinculó a una empresa, mediante contrato de trabajo a término indefinido, el 2 de octubre de 2021 y se tiene como fecha de retiro el 20 de marzo de 2023, asumiendo que siempre devengó el salario mínimo legal y el auxilio de transporte legal, se deberá tener en cuenta que estamos en presencia de tres liquidaciones definitivas del auxilio de cesantía, así:

1. La correspondiente al año 2021, liquidada proporcionalmente teniendo en cuenta ochenta y nueve días y el SMLMV más el auxilio de transporte de ese año. Su monto debió consignarse en el respectivo fondo, a más tardar el 14 de febrero de 2022.
2. La correspondiente al año 2022, liquidada por toda la anualidad (360 días), su monto equivale al SMLMV más el auxilio de transporte de ese año. Su monto debió consignarse en el respectivo fondo, a más tardar el 14 de febrero de 2023.
3. La correspondiente al año 2023, liquidada proporcionalmente teniendo en cuenta ochenta días y el SMLMV más el auxilio de transporte de este año. Su monto debió entregarse al trabajador en la fecha de terminación del contrato.

Al terminar el contrato, el trabajador puede retirar el saldo de cesantía existente en su cuenta individual, integrado por las consignaciones, rendimientos y retiros autorizados.

31.8 ¿Cuándo debe recibir el trabajador el monto total y definitivo de su cesantía?

- Cuando termina el contrato de trabajo, cualquiera sea el régimen de liquidación que se le aplique, cualquiera sea la causa, inclusive la muerte del trabajador, caso en el cual se entrega a sus herederos.
- Cuando el contrato de trabajo se suspende por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar, su cesantía se liquida totalmente, pero sin carácter definitivo.
- Lo mismo del caso anterior se presenta en el fenómeno de la sustitución de empleadores, si el empleador sustituido o sustituto acuerda con todos o algunos de sus trabajadores el pago de cesantía, este será total pero no definitivo, ni afecta el régimen de retroactividad del trabajador si ese es el que se le aplica.
- Cuando durante la vigencia del contrato las partes acuerdan salario integral, el pago de la cesantía causada es total y definitivo.

31.9 Anticipos o pagos parciales de cesantía

Por regla general, desde el artículo 254 del CST se prohíbe a los empleadores hacer pagos parciales de cesantía antes de que termine el contrato de trabajo, al punto que, si los hace, pierde las sumas pagadas sin que pueda recuperar lo pagado. Excepcionalmente, los anticipos, pagos parciales y préstamos se pagarán directamente por el empleador, cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantía y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990 y en la Ley 91 de 1989. De tal manera que se permite el anticipo con destino a los siguientes casos, en términos generales:

- La adquisición, construcción, reparación o mejora de vivienda. En el Concepto 45475 de septiembre 11 de 2019, el Ministerio del Trabajo precisó que para el retiro parcial de cesantías no se requiere que el trabajador sea el único propietario del bien inmueble.
- La liberación de gravámenes que afecten la vivienda, como sería el caso de una hipoteca, impuesto predial o derrame de valorización con los que se vería realmente afectada la casa de habitación o el terreno edificable para tal fin.

Los préstamos, anticipos y pagos parciales se harán, previa solicitud por escrito del trabajador, estando este obligado a demostrar que aquellos van a ser invertidos para los fines indicados anteriormente y el empleador a vigilar la inversión. Dispone la Ley 1429 de 2010 que, formulada la solicitud de pago parcial de cesantía por el trabajador, con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco días hábiles. Si se vence este plazo sin que se haya realizado el pago, el trabajador podrá solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente, so pena de incurrir en imposición de multas.

Así mismo, mediante solicitud y trámite directo ante la respectiva administradora del fondo de cesantías o ante su empleador (por el saldo que esté en su poder), el trabajador afiliado puede solicitar el anticipo para:

- El pago de matrículas del trabajador, de su cónyuge, compañero (a) permanente y de sus hijos en entidades de educación superior reconocidas por el Estado.
- El pago de matrículas en instituciones y programas técnicos conducentes a certificados de aptitud ocupacional que impartan educación para el trabajo y el desarrollo humano (antes educación no formal) del trabajador, cónyuge, compañero (a) permanente o descendientes, conforme a la Ley 1064 de 2006 y al Decreto 1562 de 2019. El pago se hace directamente a la institución educativa, previa presentación del recibo de matrícula.

- La Ley 1809 de 2016 autorizó el retiro de cesantías destinadas a planes de ahorro programado para educación para el trabajador o sus dependientes económicos. El entonces Ministerio de la Protección Social, mediante Concepto número 148799 de mayo 31 de 2008, determinó que el trabajador no puede solicitar directamente al empleador el pago parcial del auxilio de cesantía que tenga en su poder, para el referido pago de matrículas, toda vez que aún no han sido liquidadas ni consignadas en el fondo respectivo. Sin embargo, seguimos considerando que dicha solicitud y pago sí son procedentes por ser consecuentes con la finalidad del anticipo.
- El Decreto 1562 de 2019, creó las siguientes novedades: se podrá autorizar el retiro para pagos de créditos educativos debidamente certificados, para destinarlos anticipadamente al pago de educación superior, a través de figuras de ahorro programado o seguro educativo. Los mismos fondos podrán promover dichas alternativas. También procederá el retiro para adquirir acciones de propiedad del Estado. Se espera reglamentación puntual para estos casos.
- La creación y pago del leasing habitacional.

Cuando durante la vigencia del contrato de trabajo el trabajador ha recibido pagos parciales o anticipos de cesantía, debidamente realizados, estos se le descuentan al momento de liquidarle de manera definitiva el auxilio de cesantía, de acuerdo con el régimen que le sea aplicable.

31.10 ¿Se puede llegar a perder el auxilio de cesantía?

Sí. Por ciertos hechos o conductas que el legislador ha considerado tan graves que, al verse incurso el trabajador en ellas en contra del empleador, no solamente pueden generar la terminación del contrato de trabajo por justa causa, sino que el empleador puede retener el auxilio de cesantía hasta que la justicia decida. Esas causas de conformidad con el artículo 250 del CST, en términos generales, son las siguientes:

- Los delitos cometidos por el trabajador contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, o contra el personal directivo de la empresa.
- Los daños materiales graves causados intencionalmente.
- La revelación de secretos técnicos o comerciales o de asuntos reservados, con perjuicio grave para la empresa.

31.11 Pago directo de cesantía a los herederos

Según el artículo 258 del CST, en caso de muerte del trabajador y cuando dicho auxilio no exceda de cincuenta SMLMV, se pagará directamente por el empleador a los beneficiarios, previas las publicaciones de ley.

31.12 Retención o no pago de cesantía e indemnización moratoria

Es posible exonerar de mora por falta de pago de cesantía e intereses cuando existen razones serias y atendibles y, además, se demuestre que el empleador no ha actuado de mala fe. La citada indemnización no es de carácter objetivo, ni automático. Así lo señaló la Sentencia SL 513183 del 15 de septiembre de 2015.

CAPÍTULO 32

Casos de liquidación de cesantía

Para liquidar el auxilio de cesantía se tienen en cuenta dos factores: el salario base de liquidación y el tiempo de servicio, al que se le descuentan los períodos durante los cuales estuvo suspendido el contrato de trabajo, si es del caso, como ya se vio al tratar el tema de suspensión. Liquidaremos el auxilio de cesantía en los siguientes casos.

- **Caso 1 (régimen tradicional)**

Un trabajador se vinculó a una empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el 23 de febrero de 1990 y terminó su contrato de trabajo por mutuo acuerdo con el empleador el 29 de marzo de 2023. Devengaba mensualmente los siguientes conceptos: \$1.500.000 de salario ordinario, \$180.000 de auxilio de transporte, \$75.000 de horas extras, \$80.000 de propinas, \$90.000 de comisiones y \$45.000 de recargo por trabajo dominical. Procederemos así:

Salario base:

Salario ordinario + horas extras + comisiones + recargo dominical + auxilio de transporte (por tratarse de liquidación de una prestación social). Total: \$1.890.000. Las propinas no constituyen salario.

Tiempo de servicio:

| | Año | mes | día |
|----------|------|-----|-------|
| Retiro: | 2023 | 03 | 29 |
| Ingreso: | 1990 | 02 | 23 |
| | 33 | 01 | 6 + 1 |

Tiempo de servicio: 33 años, 1 mes y 7 días

Tiempo en días: 33 (360) + 1(30) + 7

11.880 + 30 + 7 = 11.917 días

$$\text{Cesantía: } \frac{1.890.000 \times 11.917}{360} = 62.564.250$$

El total neto de cesantía, \$62.564.250, debió entregársele al trabajador al momento de terminación del contrato de trabajo, marzo 29 de 2023.

- **Caso 2 (régimen tradicional)**

Supongamos que el trabajador del caso anterior durante el año 2008 participó en una huelga de 60 días, en el 2010 disfrutó de una licencia no remunerada de 120 días y en el 2019 tuvo suspensiones disciplinarias que sumaron 45 días. Además, en el 2016 había recibido un anticipo de cesantía, debidamente autorizado, por valor de \$5.000.000. Procederemos así:

| | |
|---------------------|--------------|
| Salario base: | \$1.890.000 |
| Tiempo de servicio: | 11.917 días |
| | <u>– 225</u> |
| | 11.692 días |

Al tiempo de servicio que ya teníamos, 11.917 días, le descontamos los días en que estuvo suspendido el contrato de trabajo durante su vigencia: por la huelga, la licencia y las suspensiones disciplinarias, que suman 225 días; para un total de tiempo de servicio neto de 11.692 días.

$$\text{Cesantía: } \frac{1.890.000 \times 11.692}{360} = 61.383.000$$

Descontamos los \$5.000.000 de anticipo

| | |
|-------|----------------------|
| | \$61.383.000 |
| | <u>– \$5.000.000</u> |
| Total | \$56.383.000 |

El total neto de cesantía, \$56.383.000, debió entregársele al trabajador al momento de terminación del contrato de trabajo, marzo 29 de 2023.

- **Caso 3 (régimen especial de liquidación anual)**

Un trabajador se vinculó a una empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el 3 de abril de 2022 y fue despedido sin justa causa el 12 de diciembre de 2022. Devengaba mensualmente los siguientes conceptos: \$1.050.000 de salario ordinario, \$117.172 de auxilio de transporte, \$60.000 de recargo por trabajo nocturno, \$80.000 de viáticos para transporte, \$95.000 de viáticos para alimentación y \$90.000 de horas extras. Procederemos así:

Salario base:

Salario ordinario + recargo por trabajo nocturno + viáticos para alimentación + horas extras + auxilio de transporte (por tratarse de liquidación de una prestación social). Total \$1.412.172. Los viáticos para transporte no constituyen salario.

Tiempo de servicio:

| | Año | mes | día | |
|----------|------|-----|-----|-----|
| Retiro: | 2022 | 12 | 12 | |
| Ingreso: | 2022 | 04 | 03 | |
| | 0 | 8 | 9 | + 1 |

Tiempo de servicio: 8 meses y 10 días

Tiempo en días: 8 (30) + 10

240 + 10 = 250 días

$$\text{Cesantía: } \frac{1.412.172 \times 250}{360} = 980.675$$

El total neto de cesantía, \$980.675, debió entregársele al trabajador al momento de terminación del contrato de trabajo, diciembre 12 de 2022.

- **Caso 4 (régimen especial de liquidación anual)**

Un trabajador se vinculó a una empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el 22 de abril de 2011 y terminó su contrato por mutuo acuerdo con el empleador el 28 de julio de 2023. Devengaba mensualmente los siguientes conceptos: \$2.400.000 de salario ordinario y \$250.000 de gastos de representación. Durante la vigencia del contrato de trabajo el empleador cumplió con todas sus obligaciones legales. Procederemos así:

Salario base:

Salario ordinario. Total \$2.400.000. Los gastos de representación no constituyen salario.

Tiempo de servicio, para liquidar la cesantía de 2023:

| | Año | mes | día | |
|---------|------|-----|-----|-----|
| Retiro: | 2023 | 07 | 28 | |
| Inicio: | 2023 | 01 | 01 | |
| | 0 | 6 | 27 | + 1 |

Como el empleador cumplió con todas sus obligaciones durante la vigencia del contrato de trabajo, las cesantías anuales liquidadas desde que el trabajador se vinculó a la empresa y hasta el 31 de diciembre de 2022, ya se encontraban consignadas en la cuenta individual del trabajador en el fondo de cesantías al que estaba afiliado.

Tiempo de servicio a tener en cuenta: 6 meses y 28 días

Tiempo en días: 6 (30) + 28

$$180 + 28 = 208 \text{ días}$$

$$\text{Cesantía: } \frac{2.400.000 \times 208}{360} = 1.386.666,66$$

El total neto de cesantía, \$1.386.666,66, correspondiente al año 2023, en poder del empleador, debió entregársele al trabajador al momento de terminación del contrato de trabajo, julio 28 de 2023. En este caso debe expedirse una constancia sobre terminación del contrato de trabajo, para que el trabajador la presente ante el fondo de cesantías al cual se encuentre afiliado y solicite la entrega del saldo de cesantía que allí tiene acumulado.

CAPÍTULO 33

Intereses a la cesantía

Fueron creados por la Ley 52 de 1975, reglamentada por el Decreto 116 de 1976. Su reconocimiento, en virtud de estas normas, inició el 1 de enero de 1975, de tal manera que el primer pago de intereses se efectuó en el mes de enero de 1976, sobre los saldos de cesantía que los trabajadores tenían a 31 de diciembre de 1975.

33.1 Obligados

Todos los empleadores que están obligados a pagar cesantía, también tendrán que pagar los correspondientes intereses, por ser estos una prestación consecencial de aquella.

33.2 Derecho

Todos los trabajadores que tengan derecho a recibir auxilio de cesantía también tendrán derecho a que se les liquiden los intereses en el monto y plazos que establece la ley. No importa el régimen de liquidación de cesantía que le sea aplicable al trabajador.

33.3 ¿Cuál es el monto de los intereses a la cesantía?

Los intereses a la cesantía equivalen al 12 % anual y proporcionalmente por fracción de año, de tal manera que, puede decirse de manera simple, resultan reconocidos a razón del 1 % mensual sobre el saldo.

33.4 ¿Cuándo se deben liquidar estos intereses y cuál es la base para liquidarlos?

Los intereses a la cesantía se deben liquidar en los siguientes momentos y sobre las siguientes bases:

- A 31 de diciembre de cada año, sobre el saldo de cesantía causado y adeudado por el empleador a esa fecha, teniendo en cuenta para los intereses el tiempo transcurrido dentro de la respectiva anualidad.
- En las fechas de anticipos o pagos parciales, sobre el valor del anticipo que efectúe el empleador, teniendo en cuenta para los intereses el tiempo transcurrido entre el 1 de enero y la fecha del pago parcial.

- Al momento de terminarse el contrato de trabajo, sobre el saldo de cesantía que a esta fecha tenga el trabajador en su favor adeudado por el empleador, teniendo en cuenta para los intereses el tiempo transcurrido entre el 1 de enero y la fecha de retiro del trabajador.

Lo anterior nos indica que, para liquidar los intereses, primero hay que liquidar la cesantía y, para hallar los saldos de cesantía que el trabajador tenga a 31 de diciembre de cada año o al momento de su retiro, siempre habrá que liquidarla en la forma ya referida y descontar los pagos parciales que sean procedentes de acuerdo con el régimen de cesantía aplicable al trabajador. Reiteramos que los intereses a la cesantía se entregan al trabajador, y el saldo de cesantía causado a 31 de diciembre de cada año, se deposita en el respectivo fondo o queda en poder del empleador, dependiendo del régimen de liquidación aplicable al trabajador.

33.5 ¿Qué plazo tiene el empleador para pagar los intereses?

El empleador deberá pagar y entregar al trabajador los intereses a la cesantía, así:

- Los liquidados a 31 de diciembre de cada año, deberá pagarlos dentro del mes de enero del año siguiente, es decir, el plazo se vence el 31 de enero.
- Los liquidados en las fechas de anticipos o pagos parciales, deberá pagarlos dentro del mes siguiente a la respectiva fecha.
- Los liquidados al momento de terminarse el contrato de trabajo, deberá pagarlos en la misma fecha de retiro del trabajador.

33.6 ¿Hay alguna sanción por el no pago de intereses?

Sí. La ley consagra que, a título de indemnización, el empleador que dentro de los plazos señalados anteriormente no pague los respectivos intereses al trabajador, le deberá a este, como sanción, una suma igual a dichos intereses. Lo que significa que frente a este incumplimiento el empleador tiene que pagar, adicionalmente, un 100 % de los intereses, por una sola vez, cualquiera sea el tiempo de mora. Es decir, que el incumplido tiene que pagar los intereses doblados (valor de intereses + 100 % de indemnización).

33.7 Fórmula para liquidar los intereses a la cesantía

La fórmula resulta de la aplicación de una regla de tres, en la que se combinan como factores el saldo del auxilio de cesantía liquidado, el monto de los intereses (12 % anual) y el tiempo transcurrido entre el 1 de enero y la fecha de liquidación (número de días transcurridos en el respectivo año), fecha que, ya dijimos, puede ser el 31 de diciembre, la del anticipo o la de terminación del contrato, según el caso.

$$\frac{\text{Valor de cesantía} \times \text{número de días} \times 0.12}{360} = \text{intereses a la cesantía}$$

- Ejemplo 1: retomando el ejemplo propuesto en el tema de la cesantía, del trabajador que tiene como fecha de vinculación el 1 de abril de 1990 y su fecha de retiro el 30 de junio de 2023, con un salario durante el año 2023 de \$2.700.000, el valor de su cesantía nos dio \$89.775.000, que liquidamos así:

$$\text{Cesantía: } \frac{2.700.000 \times 11.970}{360} = \$89.775.000$$

Si liquidamos los intereses a la cesantía, correspondientes al año 2023, es decir, del 1 de enero al 30 de junio, procedemos así:

$$\text{Intereses: } \frac{89.775.000 \times 180 \times 0,12}{360} = \$5.386.500$$

Esta suma, \$5.386.500, debió recibirla el trabajador el 30 de junio de 2023, fecha de terminación del contrato de trabajo, si no le fue pagada en esa fecha, el empleador debe como indemnización por ese solo concepto una suma igual, \$5.386.500.

- Ejemplo 2: teniendo en cuenta el mismo caso, hagámosle una variable: supongamos que durante 2022 ese trabajador devengó un salario de \$2.100.000 mensuales y que a la fecha de terminación del contrato no se le habían pagado los intereses a la cesantía correspondientes a ese año. Procedemos, entonces, a liquidar los intereses del año 2022 así:

| | Año | mes | día |
|----------|------|-----|-----------------|
| Retiro: | 2022 | 12 | 31 |
| Ingreso: | 1990 | 04 | 01 |
| | 32 | 08 | 30 ¹ |

Tiempo de servicio: 32 años, 8 meses y 30 días.

$$\begin{aligned} \text{Tiempo} & 32 (360) + 8 (30) + 30 \\ \text{en días:} & 11.520 + 240 + 30 = 11.790 \text{ días} \end{aligned}$$

$$\text{Cesantía: } \frac{2.100.000 \times 11.790}{360} = \$68.775.000$$

$$\text{Intereses 2022: } \frac{68.775.000 \times 360 \times 0,12}{360} = \$8.253.000$$

¹ En este caso no se le suma el día porque, si asumimos que todos los meses son de 30 días, el mes que terminó en 31, del cual se resta, ya lo tiene incluido.

O, simplemente, en este caso, procederíamos así: $68.775.000 \times 0.12 = \$8.253.000$, porque los intereses corresponden al año completo (360 días).

Como el plazo para pagar estos intereses se venció el 31 de enero de 2023, entonces el empleador, a 30 de junio de 2023, fecha de terminación del contrato de trabajo, debió pagar como indemnización, por ese solo concepto, una suma igual y adicional a esos intereses adeudados, es decir, \$8.253.000.

CAPÍTULO 34

Casos de liquidación de intereses a la cesantía

Vamos a tomar como referencia los casos de liquidación de cesantía propuestos anteriormente, para liquidar los intereses a la cesantía correspondientes al último año, 2023.

- **Caso 1:**

El del trabajador que se vinculó a una empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el 23 de febrero de 1990 y terminó su contrato de trabajo por mutuo acuerdo con el empleador el 29 de marzo de 2023. Allí hallamos un salario base de \$1.890.000, un tiempo de servicio de 11.917 días y un auxilio de cesantía de \$62.564.250.

Vamos a liquidarle los intereses a la cesantía procedentes a la fecha de terminación del contrato, es decir, los del año 2023, (suponiendo que los correspondientes al tiempo anterior ya le fueron liquidados a 31 de diciembre de cada año y pagados oportunamente al trabajador).

Tiempo a tener en cuenta:

| | Año | mes | día |
|----------|-------------|-----------|-----------|
| Retiro: | 2023 | 03 | 29 |
| Ingreso: | <u>2023</u> | <u>01</u> | <u>01</u> |
| | 0 | 02 | 28 + 1 |

Tiempo de servicio 2023: 2 meses y 29 días

Tiempo en días: 2 (30) + 29
 60 + 29 = 89 días

Cesantía causada a la fecha de terminación del contrato: \$62.564.250

Intereses a la cesantía 2023:

$$\frac{62.564.250 \times 89 \times 0,12}{360} = \$1.856.072,75$$

Estos intereses, \$1.856.072,75, también debieron entregársele al trabajador al momento de terminación del contrato de trabajo, marzo 29 de 2023.

• **Caso 2:**

Recordemos que, en este caso, luego de descontar las suspensiones y el anticipo de cesantía, nos dio un total neto de \$56.383.000 como auxilio de cesantía.

Vamos a liquidarle los intereses a la cesantía procedentes a la fecha de terminación del contrato, es decir, los del año 2023.

Tiempo a tener en cuenta:

| | Año | mes | día |
|----------|-------------|-----------|-----------|
| Retiro: | 2023 | 03 | 29 |
| Ingreso: | <u>2023</u> | <u>01</u> | <u>01</u> |
| | 0 | 02 | 28 + 1 |

Tiempo de servicio 2023: 2 meses y 29 días

Tiempo en días: 2 (30) + 29
 60 + 29 = 89 días

Cesantía causada y adeudada por el empleador a la fecha de terminación del contrato: \$56.383.000

Intereses a la cesantía 2023:

$$\frac{56.383.000 \times 89 \times 0,12}{360} = \$1.672.695,66$$

Estos intereses, \$1.672.695,66, también debieron entregársele al trabajador al momento de terminación del contrato de trabajo, marzo 29 de 2023.

• **Caso 3:**

El del trabajador que se vinculó a la empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el 3 de abril de 2022 y fue despedido sin justa causa el 12 de diciembre de 2022. Allí hallamos un salario base de \$1.412.172, un tiempo de servicio de 250 días y un auxilio de cesantía de \$980.675.

Vamos a liquidarle los intereses a la cesantía procedentes a la fecha de terminación del contrato, es decir, los del año 2022.

Tiempo a tener en cuenta:

| | Año | mes | día |
|----------|-------------|-----------|-----------|
| Retiro: | 2022 | 12 | 12 |
| Ingreso: | <u>2022</u> | <u>04</u> | <u>03</u> |
| | 0 | 8 | 9 + 1 |

Tiempo de servicio: 8 meses y 10 días

Tiempo en días: 8 (30) + 10
 240 + 10 = 250 días

Cesantía causada a la fecha de terminación del contrato: \$980.675.

Intereses a la cesantía 2022:

$$\frac{980.675 \times 250 \times 0,12}{360} = \$81.722,91$$

Estos intereses, \$81.722,91, también debieron entregársele al trabajador al momento de terminación del contrato de trabajo, diciembre 12 de 2022.

• **Caso 4:**

El del trabajador que se vinculó a una empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el 22 de abril de 2011 y terminó su contrato de trabajo por mutuo acuerdo con el empleador el 28 de julio de 2023. Allí, para liquidar la cesantía del año 2023, hallamos un salario base de \$2.400.000, un tiempo de servicio de 208 días y un auxilio de cesantía de \$1.386.666,66.

Vamos a liquidarle los intereses a la cesantía procedentes a la fecha de terminación del contrato, es decir, los del año 2023, (suponiendo que los correspondientes a los años anteriores, al igual que el auxilio de cesantía, ya le fueron liquidados a 31 de diciembre de cada año y pagados oportunamente al trabajador). Recordemos que bajo este régimen la cesantía se liquida y se consigna año tras año, y los intereses a la cesantía se le entregan al trabajador, también año tras año.

Tiempo a tener en cuenta:

| | Año | mes | día |
|----------|-------------|-----------|-----------|
| Retiro: | 2023 | 07 | 28 |
| Ingreso: | <u>2023</u> | <u>01</u> | <u>01</u> |
| | 0 | 6 | 27 + 1 |

Tiempo de servicio 2023: 6 meses y 28 días

Tiempo en días: 6 (30) + 28
 180 + 28 = 208 días

Cesantía causada a la fecha de terminación del contrato, año 2023: \$1.386.666,66.

Intereses a la cesantía 2023:

$$\frac{1.386.666,66 \times 208 \times 0.12}{360} = \$96.142,22$$

Estos intereses, \$96.142,22, igualmente deben entregársele al trabajador al momento de terminación del contrato de trabajo, julio 28 de 2023.

CAPÍTULO 35

Calzado y vestido de labor

Artículos 230 a 235 del CST.

Prestación social creada hace mucho tiempo, que había quedado inaplicable por falta de técnica legislativa (señalaba una suma de dinero como salario que daba lugar al derecho, suma que resultó desueta rápidamente). Fue reformulada por la Ley 11 de 1984.

35.1 Empleadores obligados a suministrar calzado y vestido de labor

Todos los empleadores, incluyendo el hogar.

35.2 Trabajadores beneficiados con el calzado y el vestido de labor

Los permanentes con contrato a término fijo, de duración indefinida o por duración de la obra. Se excepcionan los accidentales, ocasionales o transitorios (labores hasta de un mes y en labores distintas a las normales del empleador) que devenguen hasta dos SMLMV y que hayan servido más de tres meses en los cuatrimestres que se señalan enseguida.

35.3 Fecha de entrega del calzado y del vestido de labor

Se entrega cada cuatrimestre, en estas fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. Se debe pagar a quien ha laborado más de tres meses en los cuatrimestres de enero-abril, en el primer caso; mayo-agosto, en el segundo caso y septiembre-diciembre, en el tercero.

35.4 Calidad del calzado y del vestido de labor

Debe ser apropiado para la tarea que cumple el trabajador y de una calidad al menos mediana. Esta prestación puede ser compatible con el uniforme que se adopte.

35.5 Calzado y vestido de labor como prestación convencional

En caso de estar establecida esta prestación también en convención o pacto colectivo o laudo arbitral, se aplicará íntegramente la norma más favorable. Por ejemplo, la que predique que se hacen cuatro entregas en vez de tres, en las fechas que se señalen.

35.6 Empleadores con actividad agrícola, en silvicultura, pesca, ganadería, avicultura y apicultura y la prestación de calzado y de vestido de labor

La cumplen, al igual que lo relativo al subsidio familiar, por conducto del Banco Agrario. En estos casos, el banco fija los valores para la compra de la dotación, los consigna el empleador y el banco entrega la dotación física.

35.7 Uso del calzado y del vestido de labor

Una vez el empleador cumpla con la entrega de dotación, el trabajador tiene la obligación de usarla en sus labores. Si no la usa, el empleador queda eximido de pagar el suministro siguiente. Del incumplimiento en el uso, el empleador deberá informar por escrito al inspector del trabajo y, donde no lo hubiere, a la primera autoridad política.

Las dotaciones que contengan elementos distintivos de la empresa deben devolverse a esta cuando termina el contrato de trabajo, según Concepto 39436 de septiembre 18 de 2019 del Ministerio del Trabajo.

35.8 Prohibición de compensar en dinero el calzado y el vestido de labor

Está prohibido por el CST (artículo 234). Esta prohibición debe entenderse para cuando está vigente el contrato. Consideramos que cuando el contrato termina, sí puede pagarse lo adeudado por esta prestación en dinero (así lo señaló la Sentencia del radicado 6439, de 4 de marzo de 1994 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral).

Es admisible que esta prestación se pague con bonos que representen la dotación, guardando cuidado de la prueba de que efectivamente se utilizaron para el calzado y el vestido de labor.

35.9 Indemnización moratoria por falta de pago de calzado y de vestido de labor

Como la indemnización moratoria se aplica cuando al terminar el contrato se quedan a deber al trabajador salarios o prestaciones sociales, durante mucho tiempo se condenó a los empleadores que adeudaban esta prestación a la indemnización moratoria (entre otras, en Sentencia de radicado 6439 de 4 de marzo de 1994, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia). Fueron cuantiosas indemnizaciones por prestaciones adeudadas de tan poco monto. En Sentencia de la misma Corte, radicado número 10400 de abril 28 de 1998, se señaló que el incumplimiento en el pago de esta prestación genera indemnización de perjuicios (los que se demuestren) y no la indemnización moratoria del artículo 65 del CST.

35.10 Reglamentación del calzado y del vestido de labor que deben suministrarse

Debemos aplicar tanto la Resolución 46 de 1952 del Ministerio del Trabajo que señala detalladamente calzados adecuados para la labor que se desarrolla y para el medio ambiente, como los decretos 686 de 1970 y 962 de 1984.

Mediante Concepto 9386 de marzo 18 de 2019, el Ministerio del Trabajo se refirió a las diferencias entre la dotación de calzado y vestido de labor y los elementos de protección personal, indicando que no puede confundirse la dotación de calzado y vestido de labor con otros elementos de trabajo o de protección personal, toda vez que la primera es una prestación social entregada por el empleador previo el cumplimiento de requisitos legales (como el monto del salario), mientras que los elementos de protección personal se deben suministrar a todos los trabajadores que los requieran y cuando lo requieran sin importar su ingreso o el tiempo que lleve utilizando el elemento.

35.11 Calzado y vestido de labor y causales de suspensión del contrato o incapacidad médica

Hemos señalado en el capítulo 17.6 que, en los períodos de suspensión del contrato de trabajo, al no brindarse el servicio, no se causa el derecho a esta prestación. Creemos que igual consecuencia se presenta en el caso de incapacidad, lo que ha sido ratificado por el Ministerio del Trabajo en Concepto 199348 del 9 de octubre de 2015, el cual precisa que al estar incapacitado el trabajador no se brinda el servicio y entonces la prestación carece de objeto.

CAPÍTULO 36

Auxilio de transporte

El auxilio de transporte fue consagrado mediante la Ley 15 de 1959 y su Decreto reglamentario 1258 de 1959, también forma parte de su fundamento legal el artículo 7 de la Ley 1 de 1963.

36.1 ¿En qué consiste el auxilio de transporte?

El auxilio legal de transporte es una suma determinada de dinero que tiene por finalidad facilitarle al trabajador su desplazamiento desde su residencia hasta el sitio donde labora y viceversa. El monto del auxilio de transporte consiste en una suma mensual fija que va variando periódicamente de acuerdo con lo consagrado por decreto del gobierno nacional, esa variación se presenta por lo general cada año y por la misma época en que varía el salario mínimo legal, aunque legalmente no está supeditado al mismo porcentaje de variación del mínimo ni al mismo período de su aplicación.

36.2 ¿Quiénes tienen derecho a percibir auxilio de transporte?

Los beneficiarios del auxilio de transporte son todos los trabajadores dependientes cuya remuneración ordinaria mensual sea hasta de dos salarios mínimos legales mensuales. Cuando se trate de salarios variables, tales como comisiones por ventas, recaudos u otros, se tiene en cuenta lo devengado en el mes inmediatamente anterior.

El Concepto 961 de septiembre 1 de 2019, del Ministerio del Trabajo, ratifica que al determinar el derecho a percibir el auxilio de transporte, no se debe tener en cuenta lo percibido por trabajo suplementario o de horas extras. Agregamos que tampoco los recargos por trabajo en dominical y festivo, toda vez que no son remuneración ordinaria.

El concepto de distancia (entre la empresa y la residencia del trabajador) hoy, por vía jurisprudencial, no tiene mayor trascendencia, pues más bien es la necesidad que tenga el trabajador de transportarse lo que determina la obligación del empleador de pagarlo (Sentencia de julio 1 de 1988, de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral; Sentencia de noviembre 25 de 1983, Consejo de Estado). Consideramos que la base para determinar si se tiene o no derecho a auxilio de transporte, es el salario ordinario, es decir, con exclusión de lo

devengado por el trabajador por concepto de horas extras y trabajo en dominical y festivo.

El Ministerio del Trabajo precisó que debe pagarse la totalidad del auxilio de transporte de acuerdo al número de días laborados independiente del número de horas que se trabajen por día (Concepto 257 de diciembre 3 de 2020).

36.3 Obligados a pagar auxilio de transporte

Están obligados a pagar auxilio de transporte todos los empleadores que tengan a su servicio trabajadores con este derecho. Cuando el empleador presta directamente el servicio de transporte a sus trabajadores en forma gratuita o lo contrata con una empresa de transporte, no está obligado a pagar este auxilio, porque, precisamente, la finalidad de su consagración es facilitar el desplazamiento del trabajador y en este caso el empleador está cumpliendo con ella.

Consideramos que, en este último caso, aunque el empleador no está obligado a pagar el auxilio sí debe sumarlo (el legal) al salario para pagar prestaciones sociales.

36.4 ¿Para qué conceptos se tiene en cuenta el auxilio de transporte?

De conformidad con lo consagrado por el artículo 7 de la Ley 1 de 1963, el auxilio de transporte debe incorporarse al salario en todos los casos de liquidación de prestaciones sociales. De tal manera que debemos incluirlo al liquidar el auxilio de cesantía (consecuencialmente los intereses a la cesantía) y la prima de servicios. Por lo tanto, no se incluye legalmente al liquidar conceptos no prestacionales como las vacaciones (ni disfrutadas ni compensadas), indemnización por despido e indemnización moratoria, tampoco se incluye, como ya dijimos, en el ingreso base para liquidar las cotizaciones a seguridad social y los aportes parafiscales.

36.5 Valor del auxilio de transporte

A partir de 1997, el auxilio de transporte ha tenido el comportamiento que se aprecia en la tabla 6.

Tabla 6. Valor del subsidio de transporte en Colombia y decretos reglamentarios 1997-2023

| Año | Valor del auxilio (en pesos colombianos) | Decreto que lo consagra |
|------|--|-------------------------|
| 1997 | \$17.250 | 2335 de 1996 |
| 1998 | \$20.700 | 3103 de 1997 |
| 1999 | \$24.012 | 2658 de 1998 |
| 2000 | \$26.413 | 2579 de 1999 |

| Año | Valor del auxilio (en pesos colombianos) | Decreto que lo consagra |
|------|--|-------------------------|
| 2001 | \$30.000 | 2580 de 2000 |
| 2002 | \$34.000 | 2009 de 2001 |
| 2003 | \$37.500 | 3233 de 2002 |
| 2004 | \$41.600 | 3771 de 2003 |
| 2005 | \$44.500 | 4361 de 2004 |
| 2006 | \$47.700 | 4726 de 2005 |
| 2007 | \$50.800 | 4581 de 2006 |
| 2008 | \$55.000 | 4966 de 2007 |
| 2009 | \$59.300 | 4869 de 2008 |
| 2010 | \$61.500 | 5054 de 2009 |
| 2011 | \$63.600 | 4835 de 2010 |
| 2012 | \$67.800 | 4963 de 2011 |
| 2013 | \$70.500 | 2739 de 2012 |
| 2014 | \$72.000 | 3069 de 2013 |
| 2015 | \$74.000 | 2732 de 2014 |
| 2016 | \$77.700 | 2553 de 2015 |
| 2017 | \$83.140 | 2210 de 2016 |
| 2018 | \$88.211 | 2270 de 2017 |
| 2019 | \$97.032 | 2452 de 2018 |
| 2020 | \$102.854 | 2361 de 2019 |
| 2021 | \$106.454 | 1786 de 2020 |
| 2022 | \$117.172 | 1725 de 2021 |
| 2023 | \$140.606 | 2614 de 2022 |

CAPÍTULO 37

Prima de servicios

La prima de servicios está consagrada en el artículo 306 del CST, modificado por el artículo 2 de la Ley 1788 de 2016.

37.1 Obligados a pagar prima de servicios

La prima de servicios deberá ser pagada por todos los empleadores. Ha dejado de ser una prestación social especial y se entenderá como común. La prima legal de servicios no constituye salario ni se computará como factor salarial en ningún caso, conforme lo establece el artículo 307 del CST.

37.2 ¿Quiénes tienen derecho a percibir prima de servicios?

Tienen derecho a percibir prima de servicios todos los trabajadores que estén vinculados mediante contrato de trabajo a cualquier empleador, cualquiera sea la modalidad de contrato que tengan celebrado y cualquiera sea el tiempo de servicio prestado.

37.3 Monto de la prima de servicios

La prima de servicios equivale a treinta días de salario por año trabajado, que se distribuye por semestres del calendario, o sea que, al primer semestre del calendario, de enero 1 a junio 30, trabajado de manera completa, corresponde el valor de una quincena, prima completa y al segundo semestre del calendario, de julio 1 a diciembre 31, trabajado de manera completa, corresponde el valor de otra quincena, prima completa.

Así las cosas, la prima de servicios se paga de manera completa a quienes hubieren trabajado, igualmente, de manera completa el respectivo semestre. Así mismo, se debe reconocer a servidores domésticos, jardineros, mayordomos y choferes de familia.

El Ministerio de la Protección Social, en Concepto 36773 de 2008, señaló que prestaciones sociales, tales como la prima de servicios y la cesantía, en caso de incapacidades prolongadas, deben pagarse con base en el último salario devengado antes del inicio de la incapacidad.

37.4 Pago proporcional de la prima de servicios

Los trabajadores que no hubieren laborado el semestre completo tienen derecho a que se les pague prima de servicios en las fechas legalmente establecidas, proporcionalmente al tiempo trabajado, cualquiera que este sea y, como ya dijimos, cualquiera sea el contrato de trabajo que los vincule con la empresa. Incluso, si se trata de la prima de servicios que se reconoce al momento de terminar el contrato de trabajo, su pago proporcional debe efectuarse sin importar la causa o modo de terminación del contrato ni el tiempo laborado dentro del respectivo semestre (ver sentencias C-034 y C-042 de la Corte Constitucional).

37.5 ¿Cuál es la base salarial para pagar la prima de servicios?

Para pagar la prima de servicios, forman parte de la base salarial todos los elementos constitutivos de salario y como se trata de la liquidación de una prestación social, debemos incorporar al salario el auxilio de transporte. Tratándose de salarios variables se tomará como base el promedio mensual de los salarios devengados en el respectivo semestre.

37.6 ¿En qué fechas se debe pagar la prima de servicios?

El empleador está obligado a pagar la prima de servicios así: el 30 de junio, la correspondiente al primer semestre, bien sea completa o proporcional, según el caso; el 20 de diciembre, la correspondiente al segundo semestre, bien sea completa o proporcional, según el caso y a la fecha de terminación del contrato de trabajo, por el tiempo laborado durante el semestre en que este termina. El trabajador puede exigir válidamente el correspondiente pago al día siguiente a aquel en que el empleador está obligado a pagar.

37.7 Fórmula para liquidar la prima de servicios

Para liquidar la prima completa de servicios basta con tomar el salario base y dividirlo por dos, es decir, lo que se paga es el valor de una quincena. Pero si vamos a liquidar prima proporcional de servicios, al igual que para liquidar el auxilio de cesantía, la fórmula resulta de la aplicación de una regla de tres simple, en la que se combinan como factores el tiempo (días a liquidar del respectivo semestre) y el salario base, así:

$$\frac{\text{Vr. de una quincena} \times \text{número de días (laborados del semestre)}}{180} = \text{prima proporcional}$$

CAPÍTULO 38

Casos de liquidación de prima de servicios

- **Caso 1**

Un trabajador se vinculó a una empresa mediante contrato de trabajo a término fijo el 1 de enero de 2023 y termina su contrato de trabajo por vencimiento legal del término el 21 de noviembre de 2023. Devenga mensualmente los siguientes conceptos: \$1.200.000 de salario ordinario, \$140.606 de auxilio de transporte, \$60.000 de recargo nocturno, \$80.000 de participación de utilidades, \$120.000 de porcentaje por ventas y \$90.000 de recargo por trabajo dominical. Vamos a liquidar la prima de servicios correspondiente tanto al primero como al segundo semestre de 2023. Procederemos así:

Salario base:

Salario ordinario + recargo nocturno + porcentaje por ventas + recargo dominical + auxilio de transporte (por tratarse de liquidación de una prestación social). Total \$1.610.606. La participación de utilidades no constituye salario.

a) Prima del primer semestre:

$$\frac{1.610.606}{2} = 805.303 \text{ (valor de una quincena)}$$

b) Prima proporcional del segundo semestre:

Tiempo de servicio:

| | Año | mes | día |
|----------|------|-----|--------|
| Termina: | 2023 | 11 | 21 |
| Inicia: | 2023 | 07 | 01 |
| | 0 | 04 | 20 + 1 |

Tiempo de servicio: 4 meses y 21 días

Tiempo en días: 4(30) + 21

$$120 + 21 = 141 \text{ días}$$

Prima de servicios: $\frac{805.303 \times 141}{180} = 630.820,68$

• **Caso 2**

Un vendedor de una empresa se vinculó a la misma, mediante contrato de trabajo a término indefinido, el 16 de abril de 2023 y es despedido por justa causa el 28 de octubre de 2023. Devengó mensualmente los siguientes conceptos: en abril, \$1.200.000 (15 días); en mayo, \$2.400.000; en junio, \$2.700.000; en julio, \$2.500.000; en agosto, \$2.340.000; en septiembre, \$2.550.000 y en octubre, \$2.404.000 (28 días). Vamos a liquidar la prima de servicios correspondiente tanto al primero como al segundo semestre de 2023. Procederemos así:

a) Prima proporcional del primer semestre:

Tiempo de servicio:

| | Año | mes | día |
|----------|-------------|-----------|-----------|
| Termina: | 2023 | 06 | 30 |
| Inicia: | <u>2023</u> | <u>04</u> | <u>16</u> |
| | 0 | 02 | 14 + 1 |

Tiempo de servicio: 2 meses y 15 días

Tiempo en días: 2 (30) + 15
60 + 15 = 75 días

Salario base (promedio de lo devengado en el primer semestre)

1.200.000 +
2.400.000
2.700.000

6.300.000 / 75 = 84.000 × 30 = 2.520.000 promedio mensual

Prima de servicios: $\frac{2.520.000 \times 75}{180} = 1.050.000$

b) Prima proporcional del segundo semestre:

Tiempo de servicio:

| | Año | mes | día |
|----------|-------------|-----------|-----------|
| Termina: | 2023 | 10 | 28 |
| Inicia: | <u>2023</u> | <u>07</u> | <u>01</u> |
| | 0 | 03 | 27 + 1 |

Tiempo de servicio: 3 meses y 28 días

Tiempo en días: 3 (30) + 28
90 + 28 = 118 días

Salario base (promedio de lo devengado en el segundo semestre)

2.500.000 +

2.340.000

2.550.000

2.404.000

$9.794.000 / 118 = 83.000 \times 30 =$

2.490.000 promedio mensual

$$\text{Prima de servicios: } \frac{1.245.000 \times 118}{180} = 816.166,66$$

En este segundo caso no se incluyó el auxilio de transporte porque el trabajador no lo devengó (no tenía derecho a él). Si lo hubiera devengado, se le habría incorporado al salario para liquidar esta prestación social.

CAPÍTULO 39

Subsidio familiar

Son fundamentos de esta prestación la Ley 21 de 1982, la Ley 789 de 2002, artículos 3 a 5 y los decretos 341 de 1988, 748 de 1989 y 1769 de 2003.

39.1 Concepto

El subsidio familiar es una prestación social que consiste en una serie de beneficios representados no solo en dinero (cuota monetaria), sino también en especie y en servicios a cargo de las cajas de compensación familiar, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.

Los trabajadores cuya remuneración mensual no sobrepase los cuatro SMLMV tienen derecho a disfrutar de los subsidios en especie y en servicios, de los cuales también son beneficiarios su cónyuge, compañera o compañero permanente y las personas a cargo que enunciaremos más adelante también tienen derecho a percibir, adicionalmente, el subsidio familiar en dinero o cuota monetaria.

39.2 ¿Quiénes están obligados a hacer aportes para subsidio familiar?

Están obligados a pagar subsidio familiar, efectuando los respectivos aportes a una caja de compensación familiar (ver el capítulo 53 de aportes parafiscales), las siguientes entidades y personas:

- La Nación, por intermedio de los ministerios, los departamentos administrativos y las superintendencias.
- Los departamentos, el Distrito Capital de Bogotá y los municipios.
- Los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, distrital y municipal.
- Los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes, incluyendo el hogar (Decreto 721 de 2013).

39.3 Derecho al subsidio familiar

Conforme al artículo 3 de la Ley 789 de 2002, para tener derecho a recibir subsidio familiar se deben reunir dos requisitos: uno relacionado con el salario

devengado y otro con la jornada de trabajo laborada. Así las cosas, tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable, no sobrepase los cuatro SMLMV, siempre y cuando laboren al menos noventa y seis horas al mes (la mitad de la jornada máxima legal aproximadamente); y que sumados sus ingresos con los de su cónyuge o compañero(a) permanente, no sobrepasen seis SMLMV. Por ejemplo, si cada uno de ellos devenga 3,5 SMLMV, entre los dos suman siete SMLMV, no se tiene derecho.

39.4 ¿Quién paga el subsidio familiar?

El subsidio familiar lo paga la caja de compensación familiar a la que esté afiliado el empleador, y el monto del auxilio monetario es igual en todas ellas, por regiones.

Cuando el trabajador preste sus servicios a más de un empleador, se tendrá en cuenta la suma de los salarios devengados al servicio de todos ellos, y el subsidio en dinero lo pagará la caja de compensación familiar a la que está afiliado el empleador de quien el trabajador reciba mayor remuneración mensual. Si las remuneraciones fueren iguales, el trabajador tendrá la opción de escoger la caja de compensación.

39.5 ¿Puede el trabajador recibir doble subsidio?

No. Ante la coexistencia de contratos, como es el caso de que el trabajador esté vinculado laboralmente al servicio de varios empleadores, se suman todos los salarios devengados y si estos no sobrepasan los cuatro SMLMV tiene derecho a recibir el subsidio, como se explicó anteriormente. En el artículo 3 de la Ley 789 de 2002 se advierte que en todo caso el trabajador no podrá recibir doble subsidio.

39.6 ¿Es posible que los padres cobren simultáneamente el subsidio familiar por los mismos hijos?

Ello sí es posible, pero solo en el caso en que sumados los salarios devengados por el padre y la madre aquellos no excedan de cuatro SMLMV.

39.7 Períodos de cobertura del subsidio familiar

El trabajador beneficiario del subsidio familiar en dinero tiene derecho a recibirlo, al igual que en especie y servicios, no solo durante el tiempo en que efectivamente esté prestando el servicio sino también durante los períodos de vacaciones anuales y en los días de descanso o permiso remunerado de ley, convencionales o contractuales; períodos de incapacidad por motivo de enfermedad no profesional, accidentes de trabajo y enfermedad profesional y licencia de maternidad.

39.8 Personas a cargo que causan el derecho al subsidio

Causan el derecho al subsidio familiar en dinero las siguientes personas a cargo de los trabajadores beneficiarios:

- Los hijos que no sobrepasen la edad de dieciocho años, legítimos, extramatrimoniales, adoptivos y los hijastros. Después de los doce años se deberá acreditar la escolaridad en establecimiento docente debidamente aprobado.
- Los hermanos que no sobrepasen la edad de dieciocho años, huérfanos de padres, que convivan y dependan económicamente del trabajador y que cumplan con el certificado de escolaridad referido anteriormente.
- Después de los dieciocho años y hasta los veintitrés, si están cursando programas de educación para el trabajo. Según Sentencia del Consejo de Estado del 30 de noviembre de 2017, se extiende a estudios postsecundarios, intermedios o técnicos.
- Los padres, mayores de sesenta años del trabajador beneficiario, siempre y cuando ninguno de los dos reciba salario, renta o pensión alguna y que dependan económicamente del trabajador. Solo podrá cobrar este subsidio uno de los hijos trabajadores.

También tiene derecho al subsidio familiar el cónyuge o compañero permanente del trabajador afiliado que no cuente con vinculación laboral o ingreso alguno y que realice actividades de cuidado respecto de cualquier persona a cargo de este. Ley 2225 de 2022.

En relación con la escolaridad, ver Sentencia C-653 de agosto 5 de 2003 de la Corte Constitucional y la sentencia del Consejo de Estado citada del 30 de noviembre de 2017.

39.9 Doble cuota del subsidio familiar

Tiene derecho a recibir doble cuota de subsidio familiar, sin limitación en razón de su edad, por los padres, los hermanos huérfanos de padres y los hijos, que sean inválidos o de capacidad física disminuida que les impida trabajar. El trabajador beneficiario deberá demostrar que las personas se encuentran a su cargo y conviven con él.

39.10 Muerte de persona a cargo

Cuando muere una persona a cargo por la cual el trabajador estuviere recibiendo subsidio familiar, la respectiva caja de compensación familiar deberá pagar un subsidio extraordinario por el mes en que la muerte ocurra, equivalente a doce mensualidades del subsidio en dinero que viniera recibiendo por el fallecido.

39.11 Muerte del trabajador beneficiario

Cuando fallece el trabajador beneficiario, la caja de compensación familiar continuará pagando durante doce meses el monto del subsidio por personas a cargo, a la persona que acredite haberse responsabilizado de la guarda, sostenimiento o cuidado de ellos. Para estos efectos corresponde al empleador dar aviso inmediato de la muerte de un trabajador afiliado a la respectiva caja de compensación familiar.

39.12 ¿Qué beneficios tienen los desempleados?

Los desempleados que hubieren estado vinculados a una caja de compensación familiar tienen derecho, con cargo a los recursos propios de la respectiva caja, a disfrutar de los programas de educación, capacitación, recreación y turismo social, en las mismas condiciones que tenían como afiliados al momento de su retiro, durante un año a partir de su acreditación como desempleado. De estos beneficios disfrutarán en la última caja en la que estuvieron afiliados, tanto los trabajadores desempleados como las personas a cargo o sus beneficiarios.

Las personas jefes cabeza de familia, con personas a cargo, que hayan perdido su empleo pueden postularse para obtener un subsidio o apoyo de desempleo que equivale a 1,5 SMLMV y que se entrega en seis cuotas mensuales iguales (para el año 2023 \$1.740.000, dividido en seis cuotas mensuales de \$290.000 cada una), que pueden utilizarse para el pago de aportes al sistema de salud, de alimentos y de educación. Cada caja debe informar sobre el procedimiento para acceder a este subsidio.

39.13 ¿Qué beneficios tienen los pensionados?

La Ley 1643 de 2013 dispuso que las cajas de compensación familiar deberán prestar a los pensionados cuya mesada sea hasta de 1,5 SMLMV, tanto del sector privado como del público, los servicios a que tienen derecho los trabajadores activos en materia de recreación, deporte y cultura. Deben acreditar la calidad de pensionados ante la última caja de la vinculación laboral. Esos servicios no causarán cotización alguna.

Los pensionados con mesada superior a 1,5 SMLMV, cotizarán según reglamentación que se expida, sin que pueda ser superior al 2 % de la correspondiente mesada. Los pensionados que se acojan a este beneficio no recibirán subsidio en dinero.

39.14 ¿Quiénes son afiliados al régimen de subsidio familiar?

Son afiliados al régimen de subsidio familiar no solo los trabajadores de carácter permanente sino también los pensionados que se hayan afiliado a una caja de compensación familiar conforme lo establece la ley.

39.15 Sanción por no afiliación

El empleador puede ser multado por incumplimiento de una obligación legal. Además, deberá al trabajador el doble de la cuota del subsidio causado por cada beneficiario acreditado.

39.16 Mecanismos de protección al cesante

La Ley 1636 de 2013 los creó y pretenden minimizar los efectos del desempleo y facilitar la reinserción de los cesantes al mercado laboral. Se creó el Servicio Público de Empleo (SPE), como mecanismo para buscarlo y obtenerlo.

El Decreto reglamentario 2852 de 2013, creó la obligación del registro de vacantes en el SPE. Dicho servicio se presta por personas jurídicas públicas o privadas, las que llevarán un registro único de empleadores oferentes y personas demandantes de empleo. El SENA tiene agencia pública de empleo, como también las cajas de compensación. Ese mismo decreto estructura las bolsas de empleo para personas jurídicas sin ánimo de lucro como oferentes para estudiantes y egresados de IES, las que también pueden crearlas con autorización del Ministerio del Trabajo. Las bolsas de empleo no pueden cobrar a usuarios ni hacer intermediación.

39.17 Trabajadores colombianos en el extranjero

El Decreto 682 de 2014 dispuso la afiliación facultativa al régimen pensional y de subsidio familiar para trabajadores colombianos en el extranjero. Esos trabajadores, llamados migratorios, tendrán derecho a los beneficios de crédito, recreación, turismo y planes de vivienda de interés social. Podrán elegir para su afiliación la caja que deseen y cotizarán un 2 % sobre el ingreso declarado y con una base mínima de dos SMLMV. Los familiares del trabajador afiliado que permanecen en Colombia tienen los derechos antes señalados, pero no acceden a cuota monetaria.

39.18 Cuota monetaria diferente por departamentos y sector

La Superintendencia de Subsidio Familiar fija anualmente la cuota monetaria y ha seguido como política hacer diferenciación de ella por Departamentos y sectores, privilegiando el agropecuario.

CAPÍTULO 40

Modos o causas generales de terminación de trabajo. Fueros laborales

Estas causas están señaladas en el artículo 61 del CST, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990. Algunos las han clasificado en: i) aquellas que dependen de la voluntad del empleador, como cuando despide con o sin justa causa, ii) aquellas que dependen del trabajador, que aparecen con su renuncia o con lo que se ha nombrado despido indirecto (termina el contrato por justa causa imputable al empleador), iii) de ambas voluntades, como cuando se presenta el mutuo acuerdo y iv) otras, que se nombran objetivas, como la expiración del plazo fijo pactado, la terminación de la obra o labor contratada, la muerte del trabajador (y la del empleador, en ciertos casos).

Una cosa son estos modos generales y otra las justas causas de terminación. Los modos son el género. Las justas causas, uno de los modos, la especie (literal h, artículo 5, Ley 50 de 1990). Son esos modos los que a continuación se presentan.

40.1 La muerte del trabajador

Es modo de terminación natural y obvio. Recuérdese que el contrato de trabajo se caracteriza por ser *intuitu personae* (en consideración a la persona y en este caso del trabajador), con prestación del servicio personal e indelegable.

El contrato de trabajo no se hereda. Los herederos del trabajador no podrán reclamar que uno de ellos seguirá con el contrato. Cosa distinta es que los beneficiarios pueden reclamar del empleador los salarios y prestaciones que le adeudaba al trabajador.

La muerte del trabajador no genera, obviamente, consecuencias indemnizatorias a cargo del empleador.

Muerte del empleador y terminación del contrato. La muerte del empleador no está contemplada como causal de terminación. Se señala, y solo en algunos casos (cuando la presencia del empleador es indispensable para que el trabajador preste el servicio prometido), como causal de suspensión.

No obstante lo anterior, nos parece que la muerte del empleador, y hasta las circunstancias de invalidez total y permanente, pueden llevar, excepcionalmente, a la terminación del contrato de trabajo. Es el caso, a título de ejemplo,

del cirujano plástico o abogado que fallecen: si nadie puede continuar con las actividades que desarrollan, sobreviene la terminación del contrato con sus servidores en el consultorio y oficina, respectivamente.

Igualmente, consideramos que una invalidez permanente total del empleador puede entenderse como causal de terminación. Son ejemplos el infarto o derrame invalidante, la enfermedad terminal que impide la actividad del empleador.

Reiteramos que en estos puntuales casos de muerte o enfermedad invalidante del empleador (cuya presencia sea imprescindible para que el trabajador preste sus servicios) el contrato de trabajo termina sin consecuencia indemnizatoria a cargo del empleador (en caso de la invalidez o enfermedad terminal) o de los herederos (en caso de muerte). En ese sentido puede consultarse la Sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia del 18 de febrero de 1976.

40.2 Por mutuo consentimiento

Si al contrato se llega por mutuo acuerdo, es lógico que puede terminarse de la misma forma. Se aconseja que el mutuo consentimiento conste por escrito, al igual que sus circunstancias y los acuerdos que pueden justificarlo. Por ejemplo, las bonificaciones que no son ajenas en esta terminación y otras prebendas que en ocasiones se reconocen al trabajador.

Caso: se termina el contrato de común acuerdo y se reconoce una suma de dinero por ese hecho. Ni la ley ni las decisiones judiciales se oponen a las bonificaciones dichas ni a las compensaciones por retiro (sentencias de la Corte Suprema de Justicia de junio 21 de 1982, de octubre 3 de 1995, y la 10608 de 1998).

Renuncia del trabajador y mutuo consentimiento. La renuncia del trabajador, que es terminación unilateral, con (despido indirecto) o sin justa causa, como se estudia adelante, se convierte, en caso de aceptación, en terminación por mutuo consentimiento, el que se entiende expresado en dos distintos momentos: el del trabajador, con el acto de la renuncia, el del empleador, con la aceptación.

40.3 Expiración del plazo fijo pactado

Ya ha sido analizada esta situación al tratar los contratos a término fijo, con la advertencia de que la sola llegada del plazo no termina el contrato. Existe necesidad, como se dijo, de dar aviso escrito (en este caso al trabajador), al menos con treinta días (comunes, calendario o solares) de antelación a esa fecha de terminación. Si no se da el aviso o se hace extemporáneamente (con menos de treinta días), el contrato se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado.

40.4 Terminación de la obra o labor contratada

Terminada la obra, termina el contrato. No hay que dar aviso de terminación.

40.5 Liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento

Si una empresa se liquida o se clausura definitivamente, el contrato termina. Mucho se ha discutido si esta causa constituye o no despido (Sentencia de julio 7 de 1988 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral). De todas maneras, sea cual sea el criterio, despido o no, consideramos que este modo de terminación genera consecuencia indemnizatoria, a no ser que la clausura definitiva o cierre obedezca a un caso fortuito o fuerza mayor.

En caso de liquidación o cierre, el empleador debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo e informar por escrito a sus trabajadores. El permiso no exonera de la indemnización que se deba a los trabajadores.

Despido colectivo. El despido colectivo lo califica el Ministerio del Trabajo. Se declara si en un período de seis meses se presentan los siguientes despidos (no se tienen en cuenta la terminación por justa causa, ni por mutuo acuerdo, ni por renuncia del trabajador, ni en empresas hasta con diez trabajadores):

- 30 % de los trabajadores, en empresas con más de diez y menos de cincuenta empleados.
- 20 % de los trabajadores, en empresas con más de cincuenta y menos de cien.
- 15 % de los trabajadores, en empresas con más de cien y menos de doscientos.
- 9 % de los trabajadores, en empresas con más de doscientos y menos de quinientos.
- 7 % de los trabajadores, en empresas con más de quinientos y menos de mil.
- 5 % de los trabajadores, en empresas con más de mil trabajadores.

No produce efecto el despido colectivo sin la autorización dicha. Entonces los trabajadores podrán regresar, previa demanda y orden de reintegro, a sus cargos.

Consideramos que la norma tiene un vacío cuando se trata de cincuenta, cien doscientos, quinientos y mil trabajadores, que debe salvarse entendiendo que en esos números se aplica el porcentaje inferior entre las dos escalas, en desarrollo del indubio pro operario (favorece al trabajador). Así las cosas, para cincuenta trabajadores será del 20 %, para cien del 15 %, para doscientos del 9 %, para quinientos del 7 % y para mil del 5 %.

Si la empresa en la que se presenta el despido colectivo autorizado tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil SMLMV (para el caso 2023: patrimonio líquido gravable de 2022, inferior a \$1.000.000.000) la indemnización por

terminación con los trabajadores será del 50 % de la que señala la ley para el despido individual.

40.6 Suspensión de actividades por parte del empleador durante más de 120 días

También requiere permiso del Ministerio del Trabajo, con informe escrito a los trabajadores. Recuérdese que esta interrupción, hasta por 120 días, por razones técnicas o económicas independientes de la voluntad del empleador, constituye suspensión del contrato, que es otro fenómeno.

El principio y regla general es que la terminación por esta causal genera indemnización a cargo del empleador y a favor de los trabajadores, quienes no tienen por qué correr con esta contingencia.

40.7 Por sentencia ejecutoriada

Se entiende por sentencia ejecutoriada aquella contra la cual no procede recurso alguno, porque no lo tiene, porque no se interpuso o porque interpuesto ya fue resuelto.

Algunos ejemplifican esta causal con la sentencia del proceso especial de fuero sindical, lo que no nos parece correcto. La sentencia en esta clase de proceso declara el levantamiento del fuero, pero no termina por sí misma el contrato. Quien lo termina o no es el empleador y lo hace por la o las justas causas que argumentó para solicitar el levantamiento y la decisión del juez.

Nos parece que sí es ejemplo de este modo de terminación, aunque no se presenta en la práctica por ser camino engorroso, cuando el juez del trabajo (en sentencia definitiva) declara que el contrato de trabajo ha terminado por incumplimiento del trabajador de sus obligaciones o violación de sus prohibiciones, o por haber incurrido en una justa causa de terminación. Pero, en la práctica, el empleador no se somete a todo un proceso para decidir. Aparecido el incumplimiento, la violación o la justa causa, el empleador despide y así invierte el proceso: quien debe demandar es el trabajador reclamando su indemnización.

40.8 Por decisión unilateral

En este modo se presentan las siguientes posibilidades:

- **Terminación del contrato sin justa causa por parte del trabajador.** La renuncia (o el abandono del puesto sin razón, como lo dice el común), no genera, como se dijo, ninguna sanción. Subsiste para el trabajador la obligación de preavisar, pero sin ninguna consecuencia si no lo hace.
- **Terminación del contrato por parte del trabajador, con justa causa imputable al empleador.** Es lo que se ha llamado despido indirecto. Se presenta como una renuncia motivada en faltas, incumplimientos o violación de pro-

hibiciones, provenientes del empleador. Procede la indemnización, como si el contrato hubiese terminado por despido sin justa causa por parte del empleador. El trabajador tiene que expresar (recomendable por escrito, para preconstituir la prueba) las causas o motivos que tiene para dar por terminado el contrato (se verán más adelante en forma detallada). Después de terminarlo no puede invocar causas o motivos diferentes. El despido indirecto amerita indemnización: la misma que se pagaría si el contrato termina por despido sin justa causa por parte del empleador. En caso de despido indirecto, no procede el reintegro, en el evento de tener teóricamente derecho a él por llevar diez o más años de servicio a 31 de diciembre de 1990 (ya el trabajador manifestó su voluntad de terminar el vínculo y no es lógico pretender su reintegro).

- **Terminación del contrato sin justa por parte del empleador.** Procede indemnización. Los trabajadores con diez años o más de servicios al 31 de diciembre de 1990 pueden demandar la indemnización o el reintegro. En título aparte se tratarán los sistemas indemnizatorios vigentes en Colombia, aplicables también, como se dijo, en el caso del despido indirecto.
- **Terminación del contrato con justa causa por parte del empleador.** Al momento de terminar el contrato de trabajo, el empleador debe expresar (preferiblemente por escrito) el motivo o los motivos que tiene para hacerlo. Esos motivos deben estar establecidos en la ley (se verán en título aparte), el reglamento, el contrato, la convención colectiva o el laudo arbitral. Después de terminado el contrato, no pueden invocarse causas diferentes. La justa causa exime de indemnización. En caso de demanda del trabajador, el empleador debe demostrar la causa invocada (es suya la carga de la prueba). De allí la importancia de que, al despedir, el empleador evalúe cuál es la causa o causas que invocará (reales, sin inventarlas), la prueba que de ellas tenga y cómo las llevará al proceso, en caso de demanda del trabajador. Debe recordarse que el trabajador solo tiene que demostrar, en este caso, el despido, el empleador debe demostrar la o las causales y su invocación oportuna.
- **Renuncia del trabajador.** Como se dijo, es la terminación unilateral con o sin justa causa por parte del trabajador. Debe ser un acto espontáneo, que represente su auténtica decisión. Si la renuncia es formulada o insinuada por el empleador implica coacción. La renuncia coaccionada o presionada carece de efectos y el trabajador puede impugnarla judicialmente y verse reintegrado a su trabajo. Este acto nulo es distinto al despido indirecto (que es renunciar compelido por incumplimiento o violación de obligaciones por parte del empleador y cuyos efectos indemnizatorios son los mismos que los del despido sin justa causa). Si la renuncia es nula, trae consigo la restitución completa de las cosas al estado en que se hallarían si no hubiese existido el acto anulado, o sea la existencia del contrato y el reconocimiento de sala-

rios y prestaciones (Sentencia de octubre 23 de 1995 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, radicado 7782).

- Retracción o revocatoria de la renuncia. La renuncia es acto unilateral de voluntad. Si se acepta por el empleador, se convierte en mutuo consentimiento. Antes de la aceptación, el trabajador puede retractarse. Para que la retractación sea eficaz debe hacerse antes de su aceptación y por el mismo medio que se utilizó para presentarla (ante la misma persona y en la misma forma). Si el trabajador ha presentado renuncia irrevocable, con carácter definitivo e independiente de la manifestación de voluntad del empleador, no requiere aceptación ni puede haber retractación válida (Sentencia de febrero 7 de 1996 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, radicado 7836).
- Despido que se transforma en mutuo acuerdo. No puede entenderse que el ejercicio de las facultades del empleador constituye coacción. Puede suceder que, ante un despido, las partes acuerden dar otra forma a la terminación. Convertirla, por ejemplo, en un mutuo acuerdo. Generalmente este se acompaña de una compensación o bonificación. Nos parece una forma correcta de evitar un litigio ulterior en el que se reclamaría la indemnización (Sentencia de 4 de julio de 2002 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, radicado 18299).
- Las dificultades económicas de la empresa no constituyen justa causa de despido. Las dificultades económicas no pueden ignorar la estabilidad del trabajador. A veces, pueden acarrear suspensión (razones económicas independientes de la voluntad del empleador) hasta por 120 días. Recuérdese que el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de la empresa, pero no puede asumir sus riesgos o pérdidas (artículo 28 del CST; Sentencia de mayo 17 de 1984 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral).
- El despido del trabajador no es sanción disciplinaria. El despido es el ejercicio de la facultad que la ley concede al empleador para terminar el contrato, cuando considera que el trabajador ha incurrido en las causales que la ley u otros instrumentos ya dichos señalan. Se extingue el vínculo jurídico.
- La sanción disciplinaria se deriva del poder subordinante del empleador y tiene por finalidad corregir las conductas del trabajador. El vínculo contractual permanece.
- Los autores hemos venido sosteniendo, por lo dicho anteriormente, que el despido no es sanción disciplinaria y que por ello no era necesario el seguimiento de un procedimiento disciplinario, de los establecidos, para sancionar. Esto, en consonancia con las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, del 16 de marzo de 1984 y 15 de febrero de 2011. Hemos recomendado sí que, antes de despedir, se debe escuchar al trabajador y garantizarle el derecho a la defensa. Ahora, consideramos que resulta

obligatorio seguir el procedimiento que ha señalado la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional y que se ha reseñado también en el Concepto 168688, de septiembre 8 de 2015, del Ministerio del Trabajo. Tal procedimiento se agregó en la parte final del artículo 48 del modelo de reglamento interno de trabajo que proponemos (ver en esta obra el numeral 21.6).

- Terminación del contrato por fuerza mayor. El bus que se incendia y no se puede reponer, la empresa que es destruida por un incendio, una avalancha, una explosión y que no es posible reconstruir, son ejemplos de terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor. Esa terminación no puede calificarse como ilegítima, no origina indemnizaciones. Esa fuerza mayor superó la voluntad del empleador. A ninguna de las partes le cabe responsabilidad por esta terminación. El empleador no puede continuar con su negocio y el trabajador no puede seguir prestando el servicio y recibiendo salarios y prestaciones. Ambos soportan el infortunio (Sentencia de febrero 18 de 1976 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral).

40.9 Por no regresar el trabajador después de terminar una causal de suspensión

Nos remitimos a lo dicho en cada causal de suspensión. Debe recordarse que en las tres primeras enumeradas en el artículo 51 del CST debe notificarse personalmente por escrito a todos los trabajadores o por aviso, en dos ocasiones, en periódico que circule en la localidad. El empleador debe recibir a todos aquellos que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o al segundo aviso. En las demás, el trabajador debe reintegrarse tan pronto desaparezca la causal de suspensión.

Si el trabajador no regresa dentro de los primeros términos (tres días) para las tres primeras causales o de inmediato (las demás causales) surge este modo de terminación del contrato y en él debe fundamentarse la extinción del vínculo.

40.10 Trabajadora en embarazo y terminación del contrato con justa causa

Ha quedado claro que es absolutamente prohibido despedir sin justa causa a una trabajadora embarazada (procederá el reintegro). Con justa causa, se le puede despedir, previa calificación y autorización del Ministerio del Trabajo. Algunos sostienen que esta terminación es por decisión administrativa. Consideramos que es decisión del empleador (terminación por justa causa), fundamentada en la autorización administrativa.

40.11 Trabajador amparado por fuero sindical y terminación del contrato con justa causa

Es prohibido despedir sin justa causa a un trabajador amparado por fuero sindical: de fundadores y directivos, (procederá el reintegro si se despide). Con

justa causa se le puede despedir, previo trámite, ante el juez laboral del circuito, de proceso especial de levantamiento del fuero sindical. Algunos sostienen que esta terminación es por decisión judicial. Consideramos que es decisión del empleador (quien puede terminar o no el contrato con justa causa), fundamentada en el fallo judicial ejecutoriado.

Los trabajadores amparados por fuero circunstancial (gozan de él todos los trabajadores, sindicalizados o no, que hayan presentado un pliego de peticiones y hasta que el conflicto se resuelva) tampoco podrán ser despedidos sin justa causa comprobada. Pero no se requiere previo trámite judicial para la calificación de la causa.

40.12 Terminación de contratos a término fijo con trabajadores aforados no requiere autorización judicial

Esa terminación no es despido, que es lo prohibido por la norma laboral. Es un modo general de terminación del contrato. Así lo ha dicho la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la Sentencia del 24 de enero de 1992, Sala de Casación Laboral.

40.13 Contrato de obra que se extiende a labores distintas, se convierte en contrato a término indefinido

Si la labor u obra contratada termina y el trabajador sigue prestando otros servicios o ejecutando otras obras, se entenderá que su vinculación es a término indefinido. Como el contrato de obra se desnaturaliza, es imperioso aplicar el artículo 47 del CST, el cual señala que, si el contrato no es por duración de la obra, a término fijo o accidental, ocasional o transitorio, se entenderá a término indefinido.

40.14 Varios y distintos contratos de obra sucesivos

Nada impide que entre las mismas partes se celebren varios contratos de obra distintos, así sean sucesivos. Si se termina el primero, se liquida, y se inicia otro distinto con distinto objeto, podrá predicarse que no hay un solo contrato, que existen varios independientes. Sin embargo, hay riesgo judicial de la declaratoria de unidad contractual.

40.15 Fueros laborales (protecciones especiales ante el despido sin justa causa)

A partir de la Constitución de 1991, legal y jurisprudencialmente han aparecido protecciones ante el despido sin justa causa en distintas circunstancias, los que podemos resumir así:

- **Estabilidad laboral reforzada para la trabajadora embarazada.** En el artículo 239 del CST, modificado por el artículo 1 de la ley 2141 de 2021, se consagra esta protección especial para la mujer vinculada laboralmente, estableciéndose como regla una prohibición para el empleador, en el sentido de que no puede despedir una trabajadora por motivo de embarazo o lactancia (ver en el capítulo 30 el numeral 30.4.). El derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad, no permite el mutuo acuerdo para finalizar el contrato por ser un derecho cierto e indiscutible. El acuerdo se considera ineficaz (Sentencia T-438 de octubre de 2020 de la Corte Suprema de Justicia).
- La Sentencia C-016 de 1998 señala que la expiración del plazo fijo pactado, por sí solo, no puede ser causa legal de terminación de un contrato de trabajo a término fijo por parte del empleador, pues requiere además de la existencia de una especial causa para tomar esa decisión, la que habrá de constituirse al menos por una de la siguiente situaciones: que la materia del trabajo no subsista, es decir que las causas que lo consagraron desaparecieron, o que el rendimiento del trabajador no fue suficiente para responder a las expectativas de la empresa. La Corte Constitucional invoca el principio de estabilidad y la expectativa cierta y fundada del trabajador de mantener su empleo.
- **Protección del trabajador en estado de indefensión por enfermedad.** Es protección laboral reforzada creada por la jurisprudencia para las personas en estado de debilidad manifiesta (ver nota en el numeral 41.2.15). La Corte Constitucional insiste en este criterio, en la Sentencia T-048 de 2018. La Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL 2586 de 2020, cambió su postura en lo que se refiere a la terminación de contratos a término fijo con trabajadores con discapacidad. En estos casos, precisó la Corte, la decisión de no prórroga debe estar fundamentada en la desaparición efectiva de las actividades y procesos contratados; no basta el simple vencimiento del plazo.

La estabilidad laboral reforzada protege no solamente a las personas con pérdida de capacidad laboral sino también a quienes tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta el desempeño de sus funciones. T-020 de enero 27 de 2021 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

- **Protección laboral reforzada para el padre:** señalada en la Sentencia C-05 de 2017 de la Corte Constitucional. Esta consagró fuero especial de protección laboral reforzada para el padre, en caso de embarazo de su cónyuge o compañera que dependa económicamente de él. El fuero consiste en que el trabajador solo puede ser despedido, durante el embarazo y el periodo de lactancia, por justa causa previamente calificada por el Ministerio del Trabajo. Esta protección para el padre está consagrada, como ya se dijo, en la ley 2141 de 2021.
- **Retén prepensional:** según la Sentencia T-638, de 16 de noviembre de 2016, de la Corte Constitucional, el trabajador al que le falten tres años o menos

para obtener su pensión de vejez, no puede ser despedido sin justa causa. Se considera que este fuero procede si se ponen en riesgo los derechos fundamentales del trabajador. Esta estabilidad reforzada es una garantía que debe protegerse tanto en los derechos adquiridos como en las expectativas legítimas próximas. Esta protección se basa en la ley y en la jurisprudencia y se desprende de principios constitucionales. Ya estaba establecida en el sector público desde la Ley 790 de 2002. En la Sentencia C-795 de 2009, la Corte Constitucional ya se había referido al retén prepensional. Con relación a esta misma figura, la Corte Constitucional, en Sentencia T-385 de 3 de septiembre de 2020, señaló que este fuero prepensional opera siempre y cuando el despido afecte el derecho al mínimo vital, cuando el salario devengado es el único ingreso del trabajador.

Según la Sentencia SU-003 de 2018 de la Corte Constitucional, no se goza de fuero prepensional si al momento del despido el trabajador ya cuenta con las semanas necesarias para adquirir su pensión de vejez, toda vez que no se trunca su derecho a ella, pues solo le falta la edad.

- **La estabilidad laboral reforzada no puede convertirse en “petrificación laboral absoluta”, tanto que el empleador, si existe justa causa, puede recurrir a obtener autorización del Ministerio del Trabajo. (Sentencia T-434 de octubre de 2020 de la Corte Suprema de Justicia).**

El empleador no está obligado a obtener autorización del Ministerio del Trabajo para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo cuando está en presencia de una justa causa de despido como razón objetiva. SL 46322021 de octubre 6 de 2021, M.P. Gerardo Botero Zuluaga.

- **Fuero sindical para fundadores y directivos sindicales:** solo pueden ser despedidos con justa causa previamente calificada por el juez de trabajo.
- **Fuero en caso de denuncia de acoso laboral.** No pueden ser despedidos dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando se verifique judicialmente la ocurrencia del hecho que constituye el acoso.
- **Fuero circunstancial:** los trabajadores participantes en un conflicto colectivo solo pueden ser despedidos con justa causa mientras dure el conflicto.
- **Diferencia entre retén social y fuero de estabilidad reforzada.** Según concepto número 71064 del 9 de junio de 2021 del Ministerio del Trabajo, son dos figuras diferentes.

La estabilidad laboral reforzada por prepensión opera en favor de trabajadores que estén a tres años o menos de cumplir requisitos para su pensión. El retén social opera para trabajadores en empresas estatales que se reestructuran o renuevan su administración.

CAPÍTULO 41

Terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador

41.1 Conceptos básicos

Estas justas causas están contempladas en la ley (artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que subrogó el artículo 62 del CST). También pueden estar contempladas (otras diferentes) en pactos o convenciones colectivas (más fácil encontrarlas en los pactos), reglamentos o contratos de trabajo y laudos arbitrales. Referiremos (con el correspondiente comentario, ejemplos y el desarrollo doctrinario y jurisprudencial) las contempladas en la ley.

- **Momento de invocar las causales.** El empleador debe invocar las causales al momento mismo de terminar el contrato. Debe ser objetivo: no inventarse razones. No debe guardarse ninguna, si es que existen varias. Después del despido, no puede alegar válidamente motivos o causales distintos a los expuestos. Si, por ejemplo, se despidió al trabajador por un acto de malos tratamientos contra el empleador y demandado demuestra que el trabajador había cometido un delito (un hurto, por ejemplo), esta circunstancia no tendrá ningún valor para justificar el despido, como que no fue esa la causal de terminación ni fue invocada al momento mismo de la ruptura del vínculo laboral.
- **Derecho a la defensa y al debido proceso.** Reiteramos que el despido no es una sanción disciplinaria. Es la consecuencia del incumplimiento del contrato, de obligaciones y prohibiciones por parte del trabajador. Así las cosas, y en principio, sosteníamos que no era necesario que el empleador cumpliera con los procedimientos establecidos para la imposición de sanciones disciplinarias, a no ser que se hubiesen creado en algún instrumento. Afirmábamos que no obstante lo anterior, debía brindársele al trabajador, en todos los casos, la posibilidad de pronunciarse y defenderse de los hechos que se le imputan.
- Ahora, con el pronunciamiento de la Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional y el Concepto 168688 de septiembre 8 de 2015 del Ministerio del Trabajo, sugerimos seguir el procedimiento que señalamos en el artículo 48 del modelo de reglamento que contiene esta cartilla (ver en esta obra el numeral 21.6). Entendemos que estamos ante un proceso sumamente garantista, pero así se está exigiendo.

- **Oportunidad del despido.** El despido debe ser oportuno. No debe quedar duda de que se ha llegado a él por los motivos que se invocan. No se deben dejar envejecer o guardar las causales, porque estas pierden vigencia. Así debe ser el entendimiento desde su punto de vista temporal. No sería válido, por ejemplo, invocar un acto de grave indisciplina, por muy grave que sea, pasado un año desde su ejecución y conocimiento. A pesar de lo dicho, puede suceder que el empleador conozca la falta después de transcurrido tiempo considerable desde su comisión. Por ejemplo: en una auditoría de almacén conoce hoy de un hurto cometido hace un año. La causal no ha perdido vigencia, como que apenas hoy la conoció. Debe dejarse en claro ese conocimiento posterior al invocar el motivo. Puede verse, entonces, que la oportunidad predicada no significa inmediatez ni simultaneidad. Pero, se reitera, debe dejarse en claro al momento del despido, la circunstancia del conocimiento posterior de la falta y, si es del caso, la investigación que toda falta amerita (similar caso, Sentencia de octubre 5 de 1984 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral). De otra parte, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el despido no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos que constituyen justa causa. Es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como sucedieron los respectivos hechos y sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar de su empleo al trabajador (Sentencia SL 3239 de marzo 18 de 2015).
- ¿En qué casos se requiere permiso o autorización para despedir, no obstante existir justa causa para hacerlo? Aunque exista justa causa, que debe demostrarse para su calificación anticipada, se requiere autorización en los siguientes casos:
 - o La trabajadora en embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto: caso en el cual el permiso lo concede el Ministerio del Trabajo.
 - o Trabajador amparado con fuero sindical: la autorización se obtiene, en proceso especial, del juez laboral del circuito.
 - o Discapacitados: ninguna persona limitada podrá ser despedida, o su contrato terminado, por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo (Ministerio del Trabajo). Así lo dispone el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En los dos primeros casos, si se despide sin las autorizaciones, el despido no producirá efecto alguno y procederá el reintegro, con el pago de salarios y prestaciones desde el despido hasta el momento del reintegro. En el tercer caso, según lo dispone la mencionada norma, si al limitado se le despide o su contrato se le termina por razón de su limitación, sin la correspondiente autorización, tendrá derecho a una

indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho de acuerdo con las disposiciones laborales.

- El despido es facultativo del empleador. Cuando el trabajador queda incurso en una causa de terminación del contrato, no significa que el empleador tenga que despedirlo. El despido es una facultad del empleador ante la existencia de la causal. Inclusive, se ha aceptado judicialmente que, ante la misma falta, el empleador puede optar, sin que se entienda como discriminatorio o violatorio del principio de igualdad, por despedir a alguno o algunos y dejar vinculado a otro u otros (Sentencia de septiembre 2 de 1982 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral), toda vez que ello constituye el ejercicio válido de una potestad.
- ¿Qué debe analizar el empleador ante una justa causa? Teniendo siempre en cuenta el procedimiento señalado en el artículo 48 del modelo de reglamento interno, sugerido en esta cartilla, consideramos que el empleador debe realizar el siguiente análisis:
 - o Que exista una tipificación precisa: que la conducta del trabajador o el hecho que se invoque encaje precisamente en la causal prevista en la norma legal, la convención colectiva, el reglamento interno de trabajo, el pacto colectivo o el contrato de trabajo.
 - o Que se le garantice al trabajador el derecho a su defensa: mediante la formulación de cargos y recepción de descargos o explicaciones.
 - o Que se invoque oportunamente: que no se trate de causales envejecidas o guardadas.
 - o Que se tenga prueba que pueda hacerse valer en proceso judicial, que eventualmente se presente.

Solo con esos pasos debidamente cumplidos, aconsejamos proceder al despido con justa causa.

- ¿A quién corresponde demostrar la causa del despido? Al trabajador corresponde demostrar el hecho del despido, lo que generalmente hace en forma fácil con la nota que lo contiene. Pero, la causa del despido corresponde al empleador. Es su carga probatoria demostrar que se incurrió en la causal. Algunas son fáciles de probar, como la presentación de certificados falsos para obtener provecho indebido o el reconocimiento de alguna prestación. Otras son de más difícil prueba, como la embriaguez del trabajador (ahora más con el condicionamiento señalado por la Corte Constitucional en la Sentencia C-636 de 2016, citada más abajo en el numeral 41.2.6), la indisciplina, los daños materiales a bienes de la empresa causados con intención.

Mensajes virtuales con contenido violento e injurioso constituyen justa causa para desvincular a un trabajador.

41.2 Causales legales de terminación justa del contrato

Señalaremos en su orden las de la ley, con el correspondiente comentario.

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

Se puede ejemplificar con la presentación de certificados falsos de estudios para acreditar los exigidos en la admisión o calificar para un ascenso, la presentación de certificados de escolaridad adulterados para reclamar ante las cajas de compensación el subsidio familiar o ante el empleador de primas o beneficios de educación establecidos contractual o convencionalmente.

Como se trata de ser, y así lo recomendamos, más disuasivos que punitivos, recomendamos a los empleadores prevenir a sus trabajadores acerca de las consecuencias de esa clase de falsificaciones.

El provecho indebidamente buscado por el trabajador puede obtenerse o no. Es intrascendente el resultado. Basta, para la configuración de la causal, la presentación del certificado falso con el propósito del aprovechamiento.

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

Son conductas realizadas dentro de las labores. La violencia puede ser verbal o de obra. La injuria como tal debe ser calificada objetivamente: que el dicho verdaderamente lo sea. La indisciplina debe ser grave. Reviste riesgo el despido que se realiza invocando faltas leves a la disciplina.

Los actos de violencia o injuriosos o malos tratos contra compañeros de trabajo, excepto los vigilantes, por fuera del horario y del sitio de trabajo, no encuadran en esta causal y, en este caso, se impone la necesidad de simples reconvenciones de conducta (sin trascendencia sancionatoria o para resolver el contrato) por parte del empleador, buscando evitar que no se deteriore el ambiente de trabajo, como que esos comportamientos generan enemistades entre los trabajadores.

Consideramos que, aunque el trabajador no esté en sus labores (dentro de su horario), pero sí en las instalaciones de la empresa (antes de iniciar labores, en los descansos, o después de sus labores) quedará inmerso en la causal si comete los actos en ella descritos. En este sentido existen pronunciamientos judiciales que predicán el entendimiento ampliado (sentencias de agosto 26 de 1983 y de octubre 29 de 1992 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral).

El trabajador que demanda judicialmente a su empleador no está incurrido en la causal descrita. Está ejerciendo un derecho. Tampoco lo está el trabajador que expresa opiniones respetuosas sobre asuntos de la empresa o su trabajo, ni el que reclama con cortesía sobre asuntos de su labor o su contrato, ni aquel que denuncia irregularidades del empleador ante autoridades administrativas o judiciales. Ni siquiera la demanda del trabajador impide su reintegro, como que es el instrumento para obtenerlo y no podría entenderse, pues sería dejar sin efecto esta posibilidad, que por esa actuación se hace desaconsejable su regreso.

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

Difiere de la anterior causal en que:

- Los actos de violencia, injuria o malos tratamientos deben ser graves, vale decir, de entidad.
- No se incluye la indisciplina, como que ella se limita el ámbito laboral (como se dijo, al lugar de trabajo y en sus actividades).
- Son conductas por fuera del servicio, que se explican en el propósito de garantizar la paz laboral aún por fuera de las actividades, jornadas e instalaciones.
- Cambia parcialmente el sujeto que recibe la grave violencia, la injuria o los malos tratamientos: se incluyen los socios. En cuanto a compañeros de trabajo, se limita a los vigilantes y celadores, en razón de la labor que realizan, que puede ser objeto de retaliaciones por fuera de la empresa.

Quedan excluidas, como conductas laborales reprobables, los actos violentos entre compañeros de trabajo por fuera del servicio. Si estos suceden, al empleador solo le compete servir de buen mediador para tratar de evitar que se deteriore el ambiente de trabajo.

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

En esta causal incurre quien daña con intención una máquina, quien pinta con letreros de cualquier índole las paredes de la empresa, quien pone un explosivo.

La negligencia hace referencia a la culpa, a la falta de cuidado, al desinterés. Ante esa negligencia grave, no es necesario que se produzca el hecho dañino.

El pasarse un semáforo en rojo, por ejemplo, conduciendo el vehículo de la empresa, es un acto negligente que pone en peligro la seguridad de personas o cosas, sin que sea necesario que se presente efectivamente el daño.

No se necesita el resultado dañino en la negligencia, para que la causal se configure, basta el simple peligro al que son sometidas, por la desidia del trabajador, las personas o las cosas.

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

Difícil resulta la calificación del acto inmoral, que no requiere que sea delictuoso. El acto inmoral o delictuoso debe tener lugar en el sitio de trabajo o en desempeño de sus labores, como en el que pueden incurrir los vendedores externos, los cobradores, los conductores, los mensajeros.

Para el caso de la comisión del delito, se debe instaurar la correspondiente denuncia penal. Si no se instaura, la causal carecerá de efecto. Se debe procurar, si se decide terminar el contrato por esta causal, hacer seguimiento al proceso penal. Aunque se ha dicho que el juez laboral, si el trabajador demanda, no tiene que esperar las resultas del proceso penal y puede, en consecuencia, pronunciarse sobre el hecho inmoral o delictivo (Sentencia de mayo 17 de 2004 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral).

En esta causa, como actos inmorales pueden encuadrarse, a título de ejemplo, el acoso sexual en el sitio de trabajo, las relaciones sexuales entre compañeros y en el lugar de trabajo, el préstamo con intereses elevados entre compañeros.

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

Esta causal comprende muchos hechos. Es decir, se enuncia como una causal, pero comprende varias. Para mejor comprensión, nos referiremos a las obligaciones y prohibiciones especiales de los trabajadores, cuyo incumplimiento o violación configuran esta causal.

- Obligaciones especiales del trabajador. Artículo 58 del CST. El trabajador debe obediencia, dentro de los límites de la subordinación laboral, y fidelidad a su empleador. Además:
 - o Debe realizar personalmente la labor (no puede delegarla) en los términos estipulados (cumpliendo horarios y en los sitios señalados), observar los preceptos del reglamento (en su totalidad: si los incumple, esta sería causal de terminación a invocar) y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparten el empleador o sus representantes según el orden jerárquico (aquí estaría la causal de desobedecimiento a órdenes que se impartan). Debe cuidar el empleador de tener prueba de la orden impartida, de su incumplimiento y de las razones que tuvo el trabajador para proceder así.

- o No comunicar con terceros (esa negativa está representando una obligación de no hacer, prohibición) salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador (el trabajador podría incurrir en el delito de violación de la reserva industrial o comercial, artículo 308 del Código Penal), lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones al contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes. Sin decirlo expresamente, la ley hace obligatorias, en este caso, la fidelidad, la lealtad, la discreción y el sentido de pertenencia. Claro está que, si el trabajador está autorizado para revelar información, no incurrirá en la causal. Tampoco cuando revele asuntos no reservados (por ejemplo, algo que se conoce públicamente). El deber de lealtad y fidelidad no comprende el encubrimiento de delitos cometidos por el empleador (ya se dijo que puede y debe denunciarlo y ello no amerita terminación). Tampoco falta a esta obligación el trabajador que demanda a su empleador para que le pague lo que le adeuda o para que se deje sin efecto una suspensión, por ejemplo; o el que lo cita ante el Ministerio del Trabajo por supuesto incumplimiento de normas u obligaciones.
- o Conservar y restituir en buen estado, (son propiedad del empleador), salvo el deterioro natural (como que las cosas se deterioran para su dueño. El deterioro doloso, con intención, o culposo, con negligencia, sí son atribuibles al trabajador) los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes (las segundas, los retazos, los productos con los deterioros, deben devolverse al empleador). De ninguna manera el producto deteriorado o la materia prima sobrante puede hacerlos suyos el trabajador, a no ser que medie autorización del empleador.
- o Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, como que cualquier acto inmoral puede acarrear la terminación del contrato con justa causa.
- o Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. Se repite el deber de fidelidad, de lealtad y sentido de pertenencia. Es muy complicada la prueba acerca del conocimiento que tenía el trabajador de un hecho que no comunicó y que generó perjuicios al empleador.
- o Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento. Por la fidelidad, lealtad y pertenencia obligatorias que ya se vieron, la colaboración del trabajador en caso de siniestro o riesgo no es voluntaria, es obligatoria. Si no la presta, sin justa causa (puede

suceder que le quede imposible prestarla, caso en el cual no puede exigírsele), podría dar lugar a la terminación con justa causa del contrato (es el caso del trabajador que no colabora, pudiendo hacerlo, cuando ocurre incendio, explosión, inundación, etc.). Obviamente que, si en esa colaboración el trabajador invierte su tiempo, habrá que remunerarlo, pero ese es otro asunto. Si el trabajador tiene inconveniente para colaborar (está enfermo, no puede hacer grandes esfuerzos, padece calamidad doméstica, tiene otros compromisos ineludibles, debidamente comprobados) no puede endilgársele responsabilidad y no estará, en consecuencia, incumpliendo con esta obligación.

- o Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas. Es el caso del trabajador del restaurante que no usa los guantes para manipular alimentos o el gorro en su cabeza.
- o Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales. Será incumplido el trabajador de la construcción que no utiliza el casco protector, el soldador que no utiliza las gafas correspondientes, el *cotero* que no utiliza el cinturón debido, el carnicero que no utiliza los guantes de protección, por ejemplo. También será incumplido el trabajador que, laborando en ambientes de contaminación sonora no utiliza las orejeras o aquel que en ambientes de polución no usa las boqueras o mascarillas que se le han facilitado.
- o La trabajadora en embarazo debe iniciar su licencia de maternidad una semana antes de la fecha probable del parto (Ley 1468 de 2011, artículo 4), pero no la pierde si no le es posible tomarla.
- **Prohibiciones a los trabajadores.** Artículo 60 del CST. Constituyen verdaderas obligaciones (de no hacer):
 - o Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas (de primera, segunda o sobrantes) o productos elaborados sin permiso del empleador.
 - o Presentarse al trabajo en estado de embriaguez (o embriagarse en el sitio de trabajo dentro de la jornada) o bajo influencia de narcóticos o drogas enervantes, teniendo en cuenta lo que se señala en el párrafo siguiente. No violará la prohibición el trabajador que consuma drogas por prescripción médica. Como algunas de ellas pueden alterar el comportamiento, los reflejos y el ritmo de trabajo, el empleador debe desarrollar políticas para que el trabajador informe de dichos tratamientos y con dicha información evitar conflictos y posibles accidentes. La Corte Constitucional en Sentencia C-636 de 17 de noviembre de 2016, declaró exequible, condicionadamente, este numeral 2 del artículo 60,

en el sentido de que únicamente se configura cuando el consumo de alcohol, de narcóticos o de cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral. La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia SL 1292 del 18 de febrero de 2018, resaltó la necesidad de que el médico de la empresa o de la ARL confronte al trabajador sobre las alteraciones que padece y consecuencias que genera en su entorno, incluso que le indique la posibilidad de la ruptura contractual e indague sobre su conciencia a la adicción y la posibilidad de iniciar tratamiento de rehabilitación. La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL 3181 de julio 17 de 2019, dispuso que los trabajadores con trastornos mentales por el alcoholismo o consumo de sustancias psicoactivas deben ser protegidos, con el fin de evitar tratos discriminatorios o excluyentes en el desarrollo de su actividad laboral. En cuanto a la prueba de alcoholemia, el mismo tribunal, en Sentencia SL 8002 de 2014, señaló que los dispositivos técnicos útiles para determinar el estado de embriaguez ética de un trabajador constituyen un instrumento legítimo del empleador en la tarea de preservar la seguridad industrial y afrontar situaciones de riesgo y el trabajador no puede negarse a la prueba, que puede redundar en su propio beneficio.

- o Conservar armas de cualquier clase (llamamos la atención para que no se exagere la comprensión de esta norma, que lleva a extremos de considerar arma cualquier instrumento utilizado en la cotidianidad en el sitio de trabajo), a excepción de las que con autorización legal pueden llevar los celadores (agregamos como ejemplos: el machete del jardinero, el destornillador del electricista, el cuchillo del carnicero o la hoja de corte del zapatero, etc.).
- o Faltar al trabajo sin causa de impedimento (el reglamento interno de trabajo es instrumento invaluable para graduar esta falta y señalar por repetición su gravedad) o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo. La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia 1292 de 2018, señaló, entre otros asuntos, que cuando se trata de la ausencia del trabajador se requiere escucharlo en descargos, toda vez que dicha ausencia debe ser sin justa causa de impedimento o sin permiso para que constituya una violación a sus prohibiciones.
- o Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo (lo que comúnmente denominan operación tortuga o reglamento en el sector aeronáutico), suspender labores (aquí la prohibición del paro, que es fenómeno jurídico distinto a la huelga, que sí es protegida, constitucional y legalmente, como mecanismo de presión), promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas (conducta de promotores de suspensiones

que luego no participan en la suspensión). En consecuencia, el paro, la operación tortuga y la promoción de paros pueden acarrear, con justa causa, la terminación de contratos.

- o Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo. En este numeral queda comprendida la prohibición de ventas de chance o apuestas de cualquier tipo, así como las ventas por catálogo u otras similares. También la propaganda política, de productos y servicios.
- o Coartar la libertad para trabajar (por ejemplo, amenazando a los compañeros para que participen en un paro) o no trabajar (amenazar para que laboren estando en huelga) o para afiliarse (presionar para reclutar afiliados) o no a un sindicato (amenazar para que no se afilien) o permanecer en él o retirarse.
- o Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado. En esta prohibición incurre el trabajador que utiliza indebidamente, sin autorización, y para objeto distinto al de su trabajo, los aparatos telefónicos, de computación, internet, correos electrónicos, entre otros. Resulta de la mayor conveniencia reglamentar el uso de implementos y tecnologías como los señalados.
- o Realizar o desarrollar conductas de acoso laboral en cualquiera de sus manifestaciones.
- o Faltas calificadas como graves (y justas para terminar el contrato) en el reglamento interno y en el contrato de trabajo. Una falta calificada como grave en el reglamento o en el contrato de trabajo (instrumentos en los que más se presentan esas calificaciones) no puede ser desconocida en su calificación por el juez. Así lo ha señalado repetidamente la jurisprudencia (sentencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, de octubre 23 de 1979, enero 31 de 1991 y octubre 23 de 1987, entre otras). Son ejemplo de esas faltas calificadas como graves en contratos y reglamentos: el embargo de salarios en empleados bancarios, instituciones de crédito, vendedores, educadores (en razón de la confianza que debe respaldar sus actuaciones y su labor), recibir comisiones, prebendas o dádivas de los clientes por el ejercicio propio de sus funciones de compra o venta, fumar en el sitio de trabajo, en razón del ambiente sano que debe garantizar el empleador. No obstante lo reiterado de las sentencias citadas, consideramos que, por razones de equidad, lealtad y buena fe, las faltas consideradas como graves en contratos y reglamentos deben tener tal entidad, y resaltar así en un análisis objetivo, tal cual sucede con los ejemplos expuestos.

41.2.7 La detención preventiva del trabajador por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto (aún por tiempo menor si la causa de la detención amerita por sí misma la terminación)

La Corte Constitucional se declaró inhibida de pronunciarse sobre el arresto correccional que ameritaba el despido, por considerar que dicha sanción no existe en el derecho penal colombiano (Sentencia C-079 de 1996 de la Corte Constitucional).

En esta causal se observa un absurdo lógico. El despido se considera justo si obedece a una detención preventiva (la que conlleva privación efectiva de la libertad, que impide prestar el servicio) por más de treinta días. Pero, se torna en injusto si, posteriormente, el trabajador es absuelto. Eso señala la ley y así debe cumplirse. En este caso, pues, el trabajador puede reclamar su indemnización o reintegro (según el caso) con fundamento en la sentencia absolutoria (sentencias de octubre 18 de 1985 y julio 5 de 1984 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral). En la invocación de esta causal, el empleador asume el riesgo de la absolución posterior. No debería ser así (lógicamente), pero es lo que dispone la norma.

Si la causa de la detención preventiva amerita por sí misma el despido (por ejemplo, se debe a lesiones personales causadas por el trabajador a un supervisor de la empresa), no será necesario esperar los treinta días de detención para proceder al despido. Se podrá despedir, invocando ese acto de violencia.

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

Es una causal que aparece muy claramente determinada, pero de difícil prueba por parte del empleador. No debe olvidarse para invocarla:

- o La demostración de que existía secreto técnico, comercial o asunto de carácter reservado.
- o La demostración de que el trabajador lo haya revelado (asunto demasiado difícil de probar, cuando no imposible).
- o Que dicha revelación haya causado perjuicio a la empresa (también de difícil prueba).
- ¿Esas ocho primeras causales de terminación justa requieren preaviso por parte del empleador? No. Pueden invocarse tan pronto se presenten, se configuren o el empleador tenga conocimiento de ellas.
- ¿Cuáles causales de terminación justa requieren preaviso por parte del empleador? Las que se señalan a continuación, comprendidas entre los numerales 9 y 15, incluidos ambos, del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 (que subrogó el artículo 62 del CST). El preaviso debe darlo el empleador con

antelación no menor de quince días. Se recomienda que dicho aviso sea escrito (queda preconstituida la prueba). Los quince días del preaviso son calendario pues la ley no dice que sean hábiles (Sentencia de septiembre 16 de 1981 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral).

- ¿Cuáles son las consecuencias de la falta de preaviso en las causales en que es necesario? Durante mucho tiempo se consideró que la omisión del preaviso en las causales que lo requirieran era una irregularidad insubsanable y acarrearía considerar que el contrato había terminado sin justa causa y procedía, en consecuencia, la indemnización o el reintegro (Sentencia, entre otras, de mayo 26 de 1977 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral). En la actualidad, atendiendo a lo dispuesto en Sentencia de mayo 16 de 2001 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, radicado 14777, se puede afirmar que la omisión del preaviso o su extemporaneidad (con menos de quince días) no vuelve injusto el despido. Así se recogió jurisprudencia anterior. El despido sin preaviso, cuando lo requiera, será ilegal (viola la ley), pero no injusto (si la causal invocada se comprueba). En este caso, procede solo el pago de los quince días del valor de los salarios dejados de percibir por el trabajador por la falta del aviso previo.

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

No se discute la entidad de la causal. El deficiente rendimiento es justa causa para terminar el contrato, pero es de difícil configuración y reconocimiento judicial. El procedimiento que debe seguirse (si no se sigue, el despido se considerará injusto) en caso de deficiente rendimiento es el siguiente (Decreto reglamentario 1373 de 1966):

- o Requerir por escrito al trabajador, al menos dos veces, mediando entre uno y otro un tiempo no inferior a ocho días.
- o Si el empleador considera, hechos los requerimientos anteriores, que el deficiente rendimiento subsiste, le presentará cuadro comparativo de rendimiento en actividades análogas y pedirá al trabajador descargos para que los presente dentro de los ocho días siguientes.
- o Si el trabajador no presenta descargos o el empleador no queda satisfecho (razonablemente) con ellos, debe notificarle el despido dentro de los ocho días siguientes (a la fecha de los descargos o vencimiento de los ocho que tenía el trabajador para contestarlos) para fecha posterior (mínimo quince días, pues no debe olvidarse que esta causa requiere, además, preaviso).
- ¿Qué pasa si requerido el trabajador mejora su rendimiento? No se configurará la justa causa de despido. Se entiende que el trabajador reformuló su comportamiento. El proceso que debe seguirse brinda oportunidad al tra-

bajador (lo requieren dos veces), para que mejore su rendimiento. También, si los descargos del trabajador justifican el deficiente rendimiento (una enfermedad, un problema personal grave, una deficiencia en la materia prima o en la cadena de producción, por ejemplo) la causal no se configura.

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

Se refiere al repetido incumplimiento del trabajador de las obligaciones que le corresponden. Mientras mayor sea el número de incumplimientos y su gravedad, más entidad y presentación tendrá la causal.

Si el incumplimiento repetido es justificado (por ejemplo, en falta o defectos en la materia prima, en parálisis colectivas de transporte (en casos de llegadas tarde, etc.), no se configura la causa que se analiza.

El empleador debe tener prueba de lo sistemático o repetido: que cometió faltas, por lo menos, lo reconvino, le llamó la atención o lo suspendió. Mal procede cuando acumula las diferentes faltas y las presenta por primera vez, a pesar de ser cometidas en diferentes épocas, en la carta de despido (Sentencia de julio 6 de 1996 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral). Este incumplimiento repetido, como se dijo, requiere el preaviso de quince días.

41.2.11 Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento

Es ejemplo de esta causal, si se ha prohibido expresamente, fumar en el sitio de trabajo o en las instalaciones de la empresa. Las apuestas y rifas encuadrarían también en la causal de violación a las obligaciones especiales del trabajador. La embriaguez, como desarrollo del vicio del alcoholismo, es causa autónoma.

41.2.12 La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador (entiéndase por los médicos tratantes) o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes

Se hace referencia al repetido desacato del trabajador de las medidas preventivas para evitar accidentes (como no ponerse, tratándose del trabajador de la construcción, el casco protector, no usar las gafas, en el caso de los soldadores de soldadura autógena, no usar los guantes de malla, en el caso de los carniceros, etc.). El trabajador enfermo que no realiza la fisioterapia que lo curará o no guarda los reposos prescritos por el médico puede ser despedido por esta causal. También es obligatorio el preaviso de quince días.

41.2.13 La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada

Es obvio que la ineptitud del trabajador resulta, en la mayoría de los casos, harto difícil de probar. La jurisprudencia resalta, en muchos casos en los que se invoca

esta causal, que el empleador tuvo la posibilidad de conocer la ineptitud en el período de prueba. Y si el trabajador tiene antigüedad, surge el inconveniente grave de la demostración de que el trabajador se volvió inepto (si se ha mantenido tanto tiempo el vínculo laboral, es porque tenía aptitudes o lo aceptaba con su falta de capacidad). Además, si el rendimiento se tornó deficiente, existe causal autónoma con procedimiento propio, como se vio anteriormente. Se recuerda que esta causal requiere preaviso.

41.2.14 El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación (entiéndase de vejez) o invalidez estando al servicio de la empresa

Debe tenerse en cuenta que esta causal no se configura únicamente con el cumplimiento de los requisitos de ley (edad y semanas de cotización), sino con el reconocimiento de la pensión. Reconocimiento que, para ser efectivo, se refiere a que el trabajador empiece a percibirla. Y así ha de entenderse. Recuérdese que el legislador laboral es protector del trabajador. Y lo desprotegería si dispusiese que el contrato puede terminarse sin que tenga ya efectivamente la fuente de ingreso de su pensión (sentencias, en este sentido, de noviembre 5 de 1976 y de abril 15 de 1980 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral).

La pensión de vejez que faculta al despido puede ser reconocida por el seguro social (régimen de prima media con prestación definida) o un fondo de pensiones (régimen de ahorro individual con solidaridad).

- ¿Puede el empleador tramitar el reconocimiento de la pensión de sus trabajadores para después, una vez reconocida, dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo? Sí. Antes se aceptaba como una interpretación. Ahora, la Ley 797 de 2003 dispuso expresamente en el parágrafo 3, artículo 9, que modificó el artículo 33 de la Ley 100 de 1993:

Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

Transcurridos treinta días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquél.

- ¿Cuál es el momento para dar por terminado, con justa causa, el contrato de trabajo por reconocimiento de pensión de vejez o invalidez? Cuando se haga el reconocimiento efectivo (y el pago, como lo sugerimos), puede entregarse la nota de terminación (recuérdese que proponemos que toda terminación

justa se haga por escrito), con quince días de antelación a la fecha que se escoja para terminar. La Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia SL 3088 de 2014 señaló que el contrato podía terminarse válidamente al momento en que el trabajador cumpliera los requisitos de pensión. No obstante, la Sentencia SL 45036 de 15 de febrero de 2017, volvió a la postura general anterior, que hemos compartido ampliamente, según la cual la justa causa aparece y puede invocarse cuando la pensión ha sido reconocida (y pagada efectivamente, agregamos).

- ¿Se debe desvincular al solicitante de pensión de vejez del sistema pensional? Si existe seguridad de que al momento de la solicitud tiene el número de semanas cotizadas y edad requeridas, aconsejamos desafiliarlo para que su pensión sea reconocida con retroactividad a la fecha de la desafiliación o retiro del sistema de pensiones, según el caso.
- ¿Puede un pensionado seguir al servicio del empleador del sector privado? No existe ningún inconveniente. La ley no lo prohíbe. Sin embargo, el entonces Ministerio de la Protección Social, mediante Concepto 00241 del 12 de enero de 2005, decidió acoger en su integridad el Concepto 1480 del 8 de mayo de 2003 de la Sala de Consulta y Servicio Civil del Consejo de Estado, y concluye que “quien se haya pensionado no puede vincularse mediante contrato laboral”; concepto que no compartimos, entre otras razones, porque no existe norma que prohíba a los pensionados vincularse laboralmente. Puede pensarse mejor que el pensionado por vejez que se vincula laboralmente no tiene la obligación de efectuar cotizaciones para pensiones, porque su derecho ya está causado y porque legalmente la obligación de cotizar al sistema general de pensiones cesa cuando el afiliado reúne los requisitos para acceder a la pensión de vejez (artículo 4, Ley 797 de 2003).
- Trámite para el reconocimiento de la pensión de vejez ante Colpensiones y ante los fondos. El Decreto 2245 de 31 de octubre de 2012, expedido por el Ministerio del Trabajo, reglamentó los artículos 33 y 9 de las leyes 100 y 797, con el propósito de garantizar, según lo expresa dicho instrumento, que no haya solución de continuidad entre la fecha del retiro y la fecha en que efectivamente se comience a disfrutar de la pensión, tanto en el sector público como en el privado. Dicho decreto obliga a Colpensiones o a los fondos, una vez profieran el acto de reconocimiento de la pensión, a comunicarlo al último empleador registrado, dentro de los diez días siguientes al acto, allegando copia del mismo. El empleador deberá allegar por escrito a Colpensiones o al fondo, con una antelación no menor a tres meses, la fecha a partir de la cual se efectuará la desvinculación laboral. La administradora o Colpensiones deberán informar por escrito al empleador y al beneficiario de la pensión, dentro de los diez días siguientes a la fecha de recibo de la comunicación anterior, la fecha exacta de inclusión en nómina de pensionados. El retiro laboral del trabajador quedará condicionado a la inclusión en nómina de Colpensiones o el fondo.

- ¿Puede un empleador vincular laboralmente a un pensionado? La ley no lo prohíbe. Si así se hace, ese nuevo empleador no podrá invocar posteriormente como justa causa para terminar su contrato esa pensión de vejez, pues no fue reconocida estando a su servicio. Puede decirse que en este caso concreto no existe esta causal. Sin embargo, como un criterio de interpretación, aunque no lo compartimos, debe tenerse en cuenta el concepto del entonces Ministerio de la Protección Social, referido anteriormente.
- ¿Una vez se reconozca la pensión, puede seguir vinculado el pensionado? ¿Puede invocarse posteriormente la causal? No existe inconveniente en que siga laborando y la causal pueda invocarse en cualquier momento sin que pierda la oportunidad (Sentencia de 12 abril de 1985 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral). No obstante la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia SL 5264 de 2018 sostuvo que debe existir inmediatez en la terminación del contrato por esta causa, ya que la extemporaneidad en la decisión rompe el nexo causal entre el motivo alegado y la finalización del vínculo. Debe mediar un término razonable entre lo uno y lo otro, de lo contrario el despido podría tornarse injusto (Concepto 5661 de febrero 22 de 2019 del Ministerio del Trabajo). Los autores consideramos que dicha decisión contradice la pacífica interpretación de la causal, en el sentido que una vez configurada, se mantiene en el tiempo, sin que pueda predicarse extemporaneidad y que su invocación en nada afecta la estabilidad de un trabajador que ya está pensionado, calidad que se tiene en forma vitalicia.
- ¿Si el empleador pensiona anticipadamente (en forma voluntaria), es justa causa para terminar el contrato? Los fallos judiciales han advertido que esta pensión voluntaria anticipada no es causa legal de terminación (sentencias de abril 1 de 1987 y mayo 19 de 1988 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral). Otra cosa sería el acuerdo de terminación con pensión voluntaria anticipada, aunque se discute su validez en interpretaciones que se hacen del Acto legislativo 01 de 2005.
- ¿El reconocimiento de la pensión de invalidez es también justa causa para terminar el contrato de trabajo? Sí, su reconocimiento y pago efectivo, cualquiera que sea el régimen (prima media con prestación definida o ahorro individual con solidaridad), su causa (de origen común o profesional) y cualquiera que sea su porcentaje y monto. También debe preavisarse.

41.2.15 La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante 180 días

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones legales y convencionales derivadas de

la enfermedad. Lo que debe tenerse en cuenta ante la causal de terminación del contrato de trabajo por 180 días de enfermedad del trabajador:

- Que la enfermedad no sea profesional o que la incapacidad no sea consecuencia de accidente de trabajo. En estos casos no se configura la justa causa y no se puede despedir legalmente.
- Que la enfermedad o lesión incapacite para el trabajo. La causa no se configura por la enfermedad, sino por no poder trabajar como consecuencia de ella.
- Que la incapacidad dure por lo menos 180 días. Lo que significa que solo se configura con 180 días de enfermedad incapacitante. El despido solo puede hacerse pasados esos 180 días. Así el pronóstico de recuperación indique, por ejemplo, una incapacidad de 360 días, solo podrá procederse al despido a partir del día 181 de la incapacidad. Ya las prestaciones e indemnizaciones derivadas de la enfermedad (a las que hace referencia la norma) están asumidas por el sistema general de seguridad social en salud. Completados los 180 días de incapacidad debe darse el preaviso con quince días de antelación, por lo menos.
- Que medie autorización del Ministerio del Trabajo.
- ¿Qué sucede si dado el aviso de terminación, con quince días de antelación por lo menos, por la enfermedad del trabajador (incapacidad) durante 180 días, el trabajador se recupera? La causal se considera estructurada e invocada. En estricto derecho, el contrato ha terminado en legal forma, por justa causa y sin indemnización. Otra cosa es que el empleador desee devolverle la vigencia al contrato, dejando sin efecto el despido.
- ¿Es cierto que para invocar esta causal, 180 días de incapacidad del trabajador, es necesario solicitar autorización? Algunos afirman, con tendencia generalizada, sobre todo los jueces constitucionales, que en este caso se necesita la autorización que exige la Ley 361 de 1997, cuando expresa en su artículo 26 que ninguna persona limitada podrá ser despedida, o su contrato terminado, por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo. Han entendido que la enfermedad común (y su incapacidad) es la discapacidad o limitación de la que habla la norma referida. Consideramos exagerada esta interpretación. La Corte Constitucional, en Sentencia T-521 de 2008, reitera la estabilidad laboral reforzada para el trabajador discapacitado y advierte que, para proceder a su despido, una vez transcurridos 180 días de incapacidad, debe mediar autorización del Ministerio del Trabajo. No obstante que el Decreto ley 019 de 2012 disponía en su artículo 137 que no era necesaria la autorización del Ministerio del Trabajo para despedir al discapacitado por justa causa, la Corte Constitucional lo declaró inexecutable en ese aspecto (Sentencia C-744 de 2012).

- Terminación del contrato con trabajadores que se encuentran incapacitados por padecer una enfermedad de origen común o profesional. Existe tendencia interpretativa en la Corte Constitucional (sentencias C-810 de 2007 y T-490 de 2010) en el sentido de proteger la estabilidad laboral de quienes se encuentran incapacitados por padecer una enfermedad de origen común o profesional. Se sostiene que dicha limitación afecta de manera continua la actividad normal de la persona y la ubica en una situación de minusvalía respecto a su entorno social.
- Interpretando los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política, se ha desarrollado el concepto de la estabilidad laboral reforzada de quienes, por alguna razón, por su estado de salud física o mental, se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. En conclusión, la Corte Constitucional ha entendido que se prohíbe a los empleadores proceder al despido de los trabajadores enfermos, a menos que se obtenga autorización del Ministerio del Trabajo, mucho menos pueden despedirse si se encuentran haciendo uso de una incapacidad. A los autores nos parece exagerada la anterior interpretación, que equipara la minusvalía con una enfermedad común y leve. Al enfermo debe protegerlo el Sistema de Seguridad Social y no señalársele más responsabilidades al empleador. Las sentencias 32532 del 15 de julio de 2008, 35606 del 25 de marzo de 2009, 36115 del 16 de marzo de 2010, 37235 del 24 de marzo de 2010 y 38992 del 3 de noviembre de 2010 de la Corte Suprema de Justicia atemperan el rigor de esas interpretaciones que predicán protección ante cualquier enfermedad, y disponen que la citada protección solo se tiene cuando la pérdida de la capacidad laboral supera el 25 %, lo que es considerado como una limitación severa (superior a la moderada).

En este mismo sentido, y moderando el rigor de la interpretación protectora, la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL 14134 del 14 de octubre de 2015, señala que no toda discapacidad está cubierta por el beneficio de la estabilidad reforzada. En esa sentencia se habla de protección si la discapacidad es de más del 15 %. De no reconocerse ese tope mínimo, la estabilidad reforzada sería regla general y no excepción y se llegaría a extremos de reintegro con una pérdida de capacidad no relevante. Esta protección reforzada mal entendida y sin límite está generando conflictos graves en las relaciones laborales, como también los conceptos de reintegro con recomendaciones o restricciones que constituyen verdaderas incapacidades y cuyas consecuencias se están trasladando al empleador.

En Sentencia 3251 de 2018, la Corte Suprema de Justicia reitera que la estabilidad reforzada opera si la discapacidad es igual o superior al 15 %. No obstante estas interpretaciones lógicas, que no exageran la protección, vía tutela se ordenan reintegros de trabajadores con patologías comunes no graves. Esta es la realidad judicial y debe tenerse en cuenta para evitar reintegros.

Lineamientos para autorizar la terminación de las relaciones de trabajo por razones de salud. El Ministerio del Trabajo expidió el 1 de agosto de 2019 la circular número 49, en la que señaló los criterios para autorizar y terminar las relaciones de trabajo con personas que se encuentren en condiciones de discapacidad o debilidad manifiesta. Por considerarla de suma importancia, transcribimos textualmente algunos de sus apartes:

IV. TRÁMITE DE AUTORIZACIÓN PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO O LA RELACIÓN LABORAL

Una vez presentada la solicitud por parte del empleador, el Inspector de Trabajo informará al trabajador, mediante comunicación escrita y por correo electrónico cuando se conozca, el inicio del trámite de solicitud de autorización de terminación del contrato o de la relación laboral, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud.

Iniciado el trámite administrativo, el Ministerio del Trabajo tendrá un término de quince (15) días hábiles para expedir la autorización o negar la solicitud en los casos de los literales A y B, término que iniciará una vez se encuentren todos los documentos completos; es de señalar que solo se realizará un requerimiento de información al empleador y de no cumplirlo dentro del término indicado, se declarará el desistimiento tácito de que trata el artículo 17 de la Ley 1437 de 2011, archivándose la solicitud sin perjuicio de que pueda instaurarse nuevamente.

En el caso del literal C del presente instructivo, el Inspector de Trabajo dispondrá de un término de 30 días hábiles para decidir la solicitud de despido.

Para interponer el recurso de reposición y apelación del presente trámite de autorización, se dispondrá de un término de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de notificación de la autorización o de la negación de la solicitud.

Las notificaciones se surtirán conforme a lo previsto en la Ley 1437 de 2011 (CPACA). Cuando se conozca el correo electrónico del trabajador, adicionalmente se le enviará por este medio el asunto a comunicar o notificar.

Todos los ajustes razonables que implemente el Ministerio del Trabajo en cumplimiento de lo dispuesto por el Artículo 9 de la Ley 1346 de 2009, serán tenidos en cuenta para los temas de que trata la presente Circular en lo que le sea aplicable.

El Inspector del Trabajo y el Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo correspondiente, o quien haga sus veces en la respectiva Dirección Territorial, contarán con el término establecido en el artículo 86 de la Ley 1437 de 2011 (CPACA) para resolver los recursos de reposición y apelación, respectivamente.

En el trámite administrativo referido, no se decide, califica o juzga la justa causa o la causal objetiva de terminación del contrato o de la relación laboral de los trabajadores con discapacidad o en situación de debilidad manifiesta por razones de salud, lo cual corresponde a la justicia laboral ordinaria.

CAPÍTULO 42

Justas causas que puede invocar el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo. Régimen de licencias

A esta situación se le ha nombrado autodespido o despido indirecto (el directo es el que hace el empleador, con o sin justa causa). El trabajador termina el contrato por causa o causas imputables al empleador. Tiene los efectos del despido sin justa causa, vale decir, que el trabajador puede reclamar la indemnización que procedería en el caso de que hubiera sido despedido sin justa causa.

Se advierte sí que, en el caso de este autodespido, no procederá el reintegro (si el trabajador tenía derecho a él), toda vez que al renunciar manifestó inequívocamente su voluntad de retirarse. Cuando el trabajador se autodespide y reclama posteriormente la indemnización que procede, deberá probar, pues la carga es suya, la causa o causas que invocó. Las justas causas de autodespido están contempladas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, literal b), como se mostrará a continuación.

42.1 Haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo

Son ejemplo de esta causal las diferencias sustanciales entre lo convenido y lo ordenado ejecutar en la práctica, en cuanto a modo y cantidad de trabajo que debe realizar el trabajador.

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

Constituye consagración legal inequívoca del respeto que merece el trabajador. Nada, ninguna circunstancia justifica actos de violencia o malos tratos en su contra.

El trabajador deberá invocar al terminar el contrato (en su renuncia fundamentada) el acto de violencia, maltrato o amenaza y probarlo judicialmente (si se llegase a reclamo judicial). La causal no desaparece si el acto de violencia, maltrato o amenaza es fuera del servicio, lo que significa que la protección al

trabajador se extiende más allá de las instalaciones de la empresa, de su labor y jornada de trabajo.

También podrá invocar esta causal el trabajador cuando los actos de violencia, malos tratamientos o amenazas graves son del empleador para con su familia (la del trabajador), dentro o fuera del servicio. Como la ley no define en este caso qué debe entenderse por familia protegida, consideramos que deberá valorarse el núcleo familiar conformado por el trabajador, los que con él conviven y los parientes más próximos, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, no solo el nivel de parentesco sino también el de afecto entre el trabajador y estos familiares.

Los actos de violencia, malos tratos o amenazas de los representantes del empleador (supervisores, administradores, jefes de sección etc.), consentidos o tolerados por este, son motivo de despido indirecto. Por ejemplo: si un supervisor maltrata a un trabajador y el empleador nada hace ante este hecho, se entenderá que lo consiente y tolera y el trabajador podrá dar por terminado el contrato, fundamentado en ese maltrato, y pretender la indemnización como si hubiese sido despedido sin justa causa.

42.3 Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas

Son ejemplo de esta causal el ordenar al trabajador transportar mercancías de contrabando, adulterar documentos, obligarlo a votar o a asistir a actos contrarios a sus creencias religiosas. Es obvio que el trabajador no está obligado a obedecer la orden para transportar o realizar el contrabando, ni adulterar los documentos, ni a votar como se lo señaló el empleador, ni a asistir al acto religioso ordenado por el empleador. En su lugar puede renunciar, motivando su renuncia (despido indirecto) en esas órdenes y reclamar la indemnización que corresponde.

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

Por ejemplo, se brinda al trabajador una oficina húmeda o se le asigna la recolección de dinero de ventas, en distintos sitios de la ciudad, sin protección adecuada. A pesar de requerimiento del trabajador para que se arregle la humedad (que atenta contra su salud) y se le brinde protección (en el segundo caso), el empleador no hace nada. También puede ser ejemplo el caso de equipos defectuosos que ponen en riesgo la seguridad del trabajador.

42.5 Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador

Difícil para el trabajador demostrar posteriormente, al reclamar la indemnización, la malicia del empleador en sus actuaciones. Pueden ser ejemplos de esta causal, los repetidos errores en la nómina, con menoscabo para los ingresos del trabajador, las acusaciones repetidas e infundadas al trabajador sobre su comportamiento laboral.

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

Son ejemplos de esta causal: el repetido atraso, sin justificación, de pago de salarios y prestaciones, el no pago oportuno, sin razones válidas, de cotizaciones a la seguridad social y la reiterada falta de suministro de los instrumentos de trabajo.

42.7 La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el que fue contratado

Con razones válidas y dentro de ciertos límites (del *jus variandi*, entendido como la facultad que tiene el empleador de modificar ciertas condiciones de trabajo) el empleador podrá exigirle servicios distintos y en otros lugares al trabajador, sin menoscabar sus derechos mínimos ni su dignidad. Los cambios deben ser motivados en la necesidad del servicio. Si los cambios son inmotivados o generan perjuicio al trabajador, estamos en presencia de esta causal.

42.8 Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del CST o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento

No es usual encontrar descritas faltas graves para el empleador en pactos colectivos, contratos individuales o reglamentos, como que su elaboración y redacción los hace él. Pocas se encuentran en convenciones colectivas y laudos arbitrales. Estudiamos a continuación, las que señala la ley.

42.9 Obligaciones especiales del empleador

Artículo 57 CST. Su incumplimiento puede dar lugar a la terminación del contrato con justa causa por parte del trabajador (despido indirecto, con indemnización a cargo del empleador, como si se tratase de despido sin justa causa).

- Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de

las labores. Lo usual es que el empleador facilite los instrumentos de trabajo y la materia prima. Esa es su obligación. Pero, puede pactar con el trabajador, y se convierte en su obligación, que el trabajador aporte el vehículo (para la venta, el cobro, el reparto, etc.). Aunque exagerado el ejemplo, tiene validez el pacto que obliga al trabajador a aportar el computador, el ACPM y el aserrín para la labor de aseo, el detergente para la limpieza, etc. En estos casos (en los que el trabajador aporta implementos de trabajo) suele (y eso recomendamos) compensársele en la remuneración (salarial o no salarial).

El pacto según el cual el trabajador debe aportar los instrumentos de trabajo no es válido con los trabajadores vinculados bajo la modalidad de teletrabajo (Ley 1221 de 2008). Si no existe pacto en contrario, y el empleador no entrega al trabajador los necesarios instrumentos de trabajo y la materia prima requerida, se configura esta causal de terminación por parte del trabajador, con consecuencia indemnizatoria.

- Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud. Esta obligación es desarrollo de la seguridad que debe el empleador a sus trabajadores. Ejemplo de su cumplimiento: proveer de casco protector al trabajador de la construcción, de zapato antideslizante al trabajador en zonas húmedas, de tapabocas al que labora en ambientes con polvo, de gafas al soldador, etc. Esos elementos brindan garantía razonable, pero no significan que nunca se presente la enfermedad o el accidente.

Si el empleador no entrega los elementos de protección, el trabajador puede autodespedirse. Si el empleador brinda los elementos de protección y el trabajador no los usa, es este el que está incumpliendo con su obligación e incurre en falta grave que amerita la terminación con justa causa.

- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. Toda empresa de más de diez trabajadores debe mantener lo necesario para prestarlos. Lo recomendable es que toda empresa tenga un botiquín de primeros auxilios, sin que importe su obligación o no.

Pagar la remuneración pactada en condiciones, períodos y lugares convenidos. Por regla general, el salario debe pagarse en el lugar en el que se presta el servicio (artículo 138 CST). ¿Puede pagarse el salario en lugar distinto al de la labor? Si se ha pactado, puede hacerse. En empresas de servicios (temporales, *outsourcing*, etc.) con trabajadores que laboran en distintos lugares, es conveniente pactar el pago del salario en sitios distintos, como la sede de la empresa, por ejemplo. Si se ha pactado salario en dinero y en especie, debe pagarse así, respetando las condiciones acordadas. Igualmente, los períodos, que pueden ser día a día (jornal), semanal, decadal, quincenal, mensual (período máximo, artículo 134 del CST).

Guardar absoluto respeto por la dignidad del trabajador, por sus creencias y sentimientos. Por ello, los malos tratos y la imposición de obligaciones políticas o religiosas, se constituyen, además, en causales autónomas de terminación del contrato por parte del trabajador, con la consecuente indemnización.

Conceder las licencias que la ley señala como obligatorias.

42.10 Régimen de licencias

o *Licencias obligatorias*

- a) Las necesarias para el ejercicio del sufragio.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales de forzosa aceptación: jurado de votación y defensor de oficio (para el caso de los abogados).
- c) Grave calamidad doméstica debidamente comprobada. Como es de ordinaria ocurrencia, se tratará a continuación detalladamente.
- d) Desempeño de comisiones sindicales.
- e) Asistencia al entierro de compañeros de trabajo.
- f) Para buscar la atención médica necesaria.

En estas licencias debe significarse:

- Que el trabajador avise en su debida oportunidad al empleador o su representante, tan pronto como sea posible en caso de la calamidad doméstica y con anterioridad en los demás casos.
 - El reglamento de trabajo es invaluable instrumento para la regulación de estas licencias.
- g) Al menor trabajador, cuando la actividad escolar lo requiera.
 - h) La Ley 1505 de 2012 creó en su artículo 13 la obligatoriedad de conceder permisos para ausentarse del lugar de trabajo sin que se suspenda la relación laboral y las obligaciones del empleador, a los miembros del subsistema de voluntarios de primera respuesta (Defensa Civil Colombiana, cuerpo de bomberos y Cruz Roja Colombiana), para atender un desastre o emergencia. Deberá regularse reglamentariamente esta licencia.
- Licencias por grave calamidad doméstica debidamente comprobada. La ley no define lo que es calamidad doméstica. Proponemos entenderla como todo acontecimiento que afecta negativamente el entorno del trabajador. Este, como ser humano, tiene inconvenientes y dificultades que es imperioso entender. La calamidad así entendida va más allá de la dificultad familiar (enfermedades de padres, hermanos, cónyuges, hijos). Es aquella circunstancia que le impide trabajar. El empleador debe ser comprensivo, sin que

ello signifique que no aplique mecanismos de control para que esta causal no se le convierta en fuente de ausencias injustificadas.

Calamidad doméstica en nuestro concepto, además de las obvias ya enunciadas, son la inundación o incendio de su residencia, los daños graves en ella, entre otros.

- Esta licencia por calamidad no tiene límite en el tiempo. Dura cuanto dure la circunstancia que la origina. La Corte Constitucional mediante Sentencia C-930 de 2009 dispuso que estas licencias deben ser remuneradas durante un lapso razonable cada mes. La interpretación del término lapso razonable cada mes puede generar discusiones, por lo que sería lógica la reglamentación sobre el particular. Solo así, con trato considerado y humano, se logrará que el trabajador tenga el sentido de pertenencia y el amor por la empresa que tanto se reclama.
- o **Otras licencias obligatorias remuneradas**
 - a) Por maternidad: dieciocho semanas por la época del parto. Pagada por el sistema de seguridad social (leyes 100 de 1993 y 1822 de 2017). Se agrega, en el caso de parto prematuro, el tiempo entre el parto y la fecha que estaba señalada. En caso de partos múltiples, se agregan dos semanas más de licencia (para una total de 20)
 - b) Por paternidad, Ley 2114 de 2021. Dos semanas (que pueden llegar a cinco). La paga el sistema de seguridad social.
 - c) En caso de aborto: dos a cuatro semanas. Pagada por el sistema de seguridad social.
 - d) A deportistas: deportistas, dirigentes, personal técnico, auxiliar, científico y de juzgamiento seleccionados para representar al país en competencias por el tiempo que dure la actuación (Decreto 2845 de 1984, Decreto 515 de 1986).
 - e) Por sufragar (Ley 403 de 1997), media jornada compensatoria, dentro del mes siguiente al día de la votación. La asume el empleador y la acuerda con el trabajador. La Sentencia C-41 de 2004 declaró inexecutable el aparte de la ley en lo que se refiere a las votaciones en los mecanismos de participación ciudadana. La votación en ellos no da derecho a licencia, dice la Corte Constitucional, toda vez que en ellos la abstención tiene significado.
 - f) Por haber participado como jurado de votación. Un día de descanso compensatorio remunerado, dentro de los 45 días siguientes a la elección (Decreto 2241 de 1986, artículo 105).
 - g) Por luto. A cargo del empleador. Se deberá conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad (hijos, padres,

hermanos y abuelos), primero de afinidad (suegros, yernos y nueras) y primero civil (hijos adoptivos y padres adoptantes), una licencia remunerada por luto de cinco días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. En consecuencia, esta licencia no aplica en caso de muerte de tíos, sobrinos y primos. La grave calamidad doméstica no incluye esta licencia. La circunstancia de la muerte (y el parentesco) deberá demostrarse dentro de los treinta días siguientes a su ocurrencia (Ley 1280 de 2009).

Aunque los autores no compartimos el Concepto número 113.968 de 2009 del desaparecido Ministerio de la Protección Social, se viene acogiendo por las autoridades del trabajo y señala que dicha licencia:

Operará de forma autónoma e independiente, con obligación a cargo del empleador de cancelar (sic) 8 días al trabajador por la ocurrencia de este hecho y es dable considerar que si la muerte del familiar del trabajador tiene ocurrencia durante el período de vacaciones, incapacidades, permisos u otras licencias, estas se interrumpirán de acuerdo con lo señalado en el artículo 188 del CST, y, en consecuencia, el trabajador tendrá derecho a reanudarlos, una vez finalice la licencia por luto.

h) Licencia para el cuidado de la niñez. De diez días hábiles, de conformidad con la ley 2174 de 2021

- Consecuencias de no conceder las licencias obligatorias. Teniendo ese carácter, si el empleador no las concede, estaría incumpliendo una obligación y el trabajador podría dar por terminado el contrato con justa causa (autodespido) y reclamar la indemnización como si el contrato hubiese terminado sin justa causa (despido sin justa causa).
- Libertad de las partes para acordar otras licencias. Las demás licencias, que no son obligatorias, pueden ser acordadas por las partes, sin límite de tiempo, remuneradas o no (caso este último en el que se entendería suspendido el contrato). Se entiende que son voluntarias (puede o no concederlas el empleador) para estudios, viajes, descansos y otras circunstancias similares.
- Dar al trabajador que lo solicite certificación del tiempo de servicio, oficio y salario y hacerle practicar examen de egreso (si el trabajador lo solicita y si le hizo de ingreso o en ejecución del contrato). El examen médico de egreso ha perdido vigencia práctica, pero no debe perderse de vista lo consagrado en la Resolución 2346 de 2007 sobre el examen preocupacional, periódico y posocupacional (numeral 22.3). Al no realizarse regularmente el de ingreso (el sistema de seguridad social no los realiza y no puede decretar preexistencias), no hay obligación ni necesidad de practicar el de egreso (Sentencia de julio 22 de 1999 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, radicado 12108).

- Pagar al trabajador los gastos de desplazamiento y de regreso si para prestar servicio lo hizo cambiar de residencia. Incluye los gastos del trabajador y los de la familia que con él conviviere. Si el contrato termina por culpa (justa causa) del trabajador o por su voluntad (renuncia espontánea), esta obligación desaparece.

Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador solo está obligado a pagar los valores equivalentes a llevarlo a su residencia inicial. Esta es una prestación en especie. No es indefinida: se debe pagar en término prudencial, contado desde la terminación del contrato. No hay que pagarla si el trabajador, terminado el contrato, se ocupa al servicio de otro empleador en el mismo lugar (Sentencia de marzo 24 de 1969 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral) o se domicilia en él.

- Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moral y el respeto a las leyes. El reglamento de trabajo obliga tanto a trabajador como a empleador. Si en dicho instrumento está señalado, por ejemplo, un procedimiento para imponer sanciones, el empleador debe cumplirlo estrictamente. Si no lo hace así, quedan sin soporte las sanciones que imponga. El empleador también está obligado a mantener el orden en la empresa, en ejercicio de su poder subordinante. En casos particulares el trabajador podría hasta dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa (despido indirecto) invocando la grave indisciplina que se vive en la empresa y la falta de autoridad.
- Crear mecanismos de previsión del acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial y conciliatorio sobre él (Ley 1010 de 2006). Para ello se ha creado el comité de convivencia laboral (ver numeral 21.12).
- Conceder la licencia de maternidad desde una semana antes de la fecha probable del parto (artículo 3 de la Ley 1468 de 2011).

42.11 Prohibiciones especiales al empleador

Artículo 59 del CST. Falta técnica en el CST cuando diferencia obligaciones y prohibiciones. Estas últimas no son más que obligaciones de no hacer.

Violar en forma grave estas prohibiciones, se repite, es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador, con causación de indemnización (como si el contrato hubiese terminado por despido injusto). Son tales prohibiciones las que siguen:

- Deducir, retener o compensar suma alguna del salario o prestaciones del trabajador. Es protección al salario y las prestaciones del trabajador, propia del carácter tuitivo del derecho laboral (ver régimen de retenciones, deducciones y embargos, numeral 42.11 y ley de libranzas y descuentos directos, capítulo 65).

- Obligar a los trabajadores en cualquier forma a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador. Lo prohibido es obligarlo a comprar, no venderle en igualdad de condiciones en las que se vende al público en general. Se incurriría en la violación de esta prohibición si el empleador paga el salario, que se comprometió a pagar en dinero, en vales para ser utilizados en almacenes o establecimientos de su propiedad (estaría obligando a la compra).
- Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este. Consideramos que se incurre en violación a esta prohibición cuando se cobran al trabajador por cualquier medio los costos de su proceso de selección o enganche. No la violará, cuando solicita presentación de exámenes médicos o certificados por cuenta del trabajador.
- Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio del derecho de asociación. Viola la prohibición el empleador que amenaza con despedir al trabajador que se sindicaliza.
- Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el derecho al sufragio. No puede el empleador obligar al trabajador a asistir a un acto litúrgico, ni a votar por determinado candidato. También viola esta prohibición el empleador que no concede al trabajador las licencias que necesita para votar, como que con ello le impide el ejercicio del sufragio.
- Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo. El lugar de trabajo deber ser ajeno a la actividad proselitista. Y al empleador se le prohíbe hacerlo o tolerarlo. Inclusive, corresponde a él prohibirle a los trabajadores esa acción, así, debe entenderse que la ley señale como prohibición tolerar la propaganda política. Recuérdese que a los trabajadores se les prohíbe hacer propaganda de cualquier tipo.
- Hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones en la sede de labores. Esta prohibición constituye defensa al salario de los trabajadores y propende porque el sitio de trabajo conserve su naturaleza. Recuérdese que a los trabajadores se les prohíbe de la misma manera hacer rifas, colectas o suscripciones.
- Emplear en las certificaciones de trabajo expedidas al terminar el contrato signos convencionales que tiendan a perjudicar al trabajador o utilizar listas negras en cualquier modalidad para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores separados del servicio. El empleador no está obligado a brindar cartas de recomendación a sus trabajadores, pero sí a certificar su labor, el tiempo de servicio y el salario devengado. En esa certificación no puede utilizar convenciones que estigmaticen al trabajador para que no lo ocupen en otra empresa.

- Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad. Es general esta prohibición: el empleador no puede realizar ni permitir (sería autorización tácita) que alguno de sus representantes vulnere los derechos (todos ellos) de sus trabajadores. Las órdenes directas del empleador o de sus representantes a sus trabajadores a gritos, en términos desobligantes, groseros o soeces, son ejemplo de ofensa a la dignidad de los servidores laborales.

Se repite que la violación grave por parte del empleador de alguna o algunas de las prohibiciones relacionadas, ameritan la terminación del contrato con justa causa por parte del trabajador (despido indirecto o autodespido), lo que tiene como consecuencia la indemnización, como si el contrato hubiese terminado sin justa causa. La Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 1682 de 8 de mayo de 2019, declara que existe despido indirecto cuando la renuncia del trabajador obedece a desigualdad salarial, toda vez que ello constituye discriminación.

- Realizar o tolerar conductas de acoso laboral (Ley 1010 de 2006).

42.12 Régimen de retenciones, deducciones y embargos

El empleador puede deducir, retener o compensar sumas del salario y de las prestaciones del trabajador, en los casos que a continuación se señalan.

- Autorización escrita. Cuando existe autorización previa y escrita (no puede ser verbal) del trabajador para cada caso (no tienen valor las autorizaciones generales). Así resulte engorroso, debe obtenerse la autorización escrita del trabajador para cada préstamo.
- Limitación a deducciones autorizadas por el trabajador. No pueden afectar el salario mínimo legal o convencional (de la empresa que tenga convención colectiva) ni la parte declarada inembargable (recordar que solo es embargable una quinta parte de lo que excede del salario mínimo). Ejemplo: si el trabajador devenga \$1.400.000 y el mínimo legal es de \$1.000.000, el exceso será de \$400.000 y la quinta parte (que es lo máximo deducible por préstamos o embargos ordinarios) es de \$80.000 (artículo 149 CST, numeral 2). En este caso basta la autorización escrita del trabajador para el descuento, toda vez que no se afecta ni el salario mínimo legal, ni la parte declarada inembargable (Ley 1429 de 2010). Existe vacío en el procedimiento que debe seguirse cuando se afectan dichos conceptos. La Ley 1527 de 2012 ha regulado las libranzas y los descuentos directos (ver capítulo 65). Según Concepto número 144133 del 19 de julio de 2013 del Ministerio del Trabajo, se señala que la ley 1527 de 2012 y el CST nada regulan en relación con las prestaciones sociales y en particular en lo referente a la aplicación de la liquidación final que procede ante la terminación del vínculo contractual, considera que el trabajador podrá disponer de todos los conceptos hasta un 100% mediante autorización

de descuento total por libranza, sin que por esto se entienda renuncia a sus derechos mínimos laborales.

La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia 39659 del 7 de julio de 2010, señaló que tiene validez el consentimiento para descuentos sobre el total de salarios y prestaciones al finalizar el contrato de trabajo, toda vez que las limitaciones solo operan durante la vigencia del contrato. En Sentencia 39980, del 13 de febrero de 2103, la misma Corte señala que los descuentos pueden hacerse aun sin autorización al terminar el contrato, ya que no existe subordinación.

- Daños del trabajador, intencionados o no, a bienes del empleador. Son cotidianos, así como la consulta de su posible descuento. Consideramos, con criterio muy conservador y protector, que son prohibidos los descuentos al salario por esa causa, aun con autorización. Los daños y pérdidas son riesgos propios de la actividad del empleador, lo que no significa que no pueda cobrarlos judicialmente al trabajador y, eventualmente, proponer su compensación en juicio. No obstante, intencionados o negligentes, pueden ameritar, previo cumplimiento del proceso disciplinario respectivo, en el que se garantice el derecho a la defensa y el debido trámite, sanciones disciplinarias y, según la gravedad, la terminación del contrato por justa causa. Algunos consideran, apelando al texto del artículo 18 de la Ley 1429 de 2010, que modificó el artículo 149 del CST, que dichos descuentos sí proceden con autorización del trabajador, siempre y cuando no se afecte el salario mínimo legal o convencional.
- Mandamiento judicial que dispone embargos.
- Deducciones al salario por embargos. Cuando el embargo es ordinario se limita, no puede ser mayor a la quinta parte del exceso del mínimo legal o convencional. Si realizado uno por ese límite, llegaren otro u otros, el empleador debe manifestarle el hecho al juzgado, con el detalle del embargo o los embargos antecedentes (pagado uno, previa confirmación con el juzgado que decreta el embargo, se proseguirá, en orden de recibo, con los otros).
- Embargos especiales al salario. En caso de obligaciones con cooperativas o alimentarias, el embargo puede ser hasta por el 50 % de todo el salario (artículo 156 del CST).
- Embargo de prestaciones sociales. Son inembargables por créditos ordinarios, cualquiera que sea su cuantía. En el caso de créditos a favor de cooperativas y obligaciones alimentarias, se puede embargar hasta el 50 % de la prestación respectiva (artículo 344 CST).
- Intereses sobre préstamos al trabajador. Es claro que se pueden cobrar por los préstamos para financiar viviendas (artículo 152 CST). A pesar de que el

CST (artículo 153) prohíbe expresamente cobrar intereses sobre otros préstamos, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (Sentencia de 19 de marzo de 2004, radicado 20.151, y otras posteriores) sostiene que pueden cobrarse si no exceden el interés bancario corriente, criterio que no compartimos. Recomendamos no cobrar intereses para préstamos diferentes a los de financiación de vivienda.

- Cuotas sindicales. Cuando el trabajador se afilia a un sindicato (ejercicio positivo del derecho de asociación) adquiere la obligación, entre otras, de cotizar. Las cotizaciones constituyen el instrumento básico de financiación de los sindicatos. Ante el reporte del tesorero del sindicato, el empleador queda con la obligación, cuyo cumplimiento no puede resistir, (so pena de tener que responder por las que deje de hacer) de realizar las retenciones de las cuotas y ponerlas a disposición del sindicato.
- Obligaciones con cooperativas y cajas de ahorro autorizadas legalmente. Estas entidades remiten al empleador documentos en los que consta la obligación del trabajador, las cuotas en las que pagará y cuya deducción autoriza. Esa deducción se convierte en obligatoria para el empleador. De no hacerla, debe responder por ella.
- Cotizaciones para seguridad social. Las cotizaciones para la seguridad social en los sistemas de pensiones y salud son compartidas entre trabajador y empleador. La de salud, que es por un total del 12,5 % del IBC (ingreso base de cotización), corresponde en un 4 % al trabajador. La de pensiones, que es por un total del 16 % del IBC (ingreso base de cotización), corresponde en un 4 % al trabajador. La solidaridad pensional la paga el trabajador (y también la debe descontar el empleador) y equivale a un 1 % adicional (sobre el 4 % ya señalado) para el caso de los trabajadores que devenguen cuatro SMLMV o más y hasta el 2 % (progresivo de 1 % a 2 %) para trabajadores que devenguen de dieciséis SMLMV en adelante. Así: de dieciséis a diecisiete SMLMV: 1,2 %, de diecisiete a dieciocho SMLMV: 1,4 %; de dieciocho a diecinueve SMLMV: 1,6 %; de diecinueve a veinte SMLMV: 1,8 %; más de veinte SMLMV: 2 %. El empleador está facultado por ley, y el trabajador no puede resistirse, para hacer las deducciones de estas cotizaciones.
- Multas como sanción disciplinaria. Deben estar contempladas en el reglamento interno de trabajo. Solo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente. No pueden exceder de la quinta parte del salario de un día y el valor debe consignarse en cuenta especial para premios o regalos a los trabajadores. La multa no impide que el empleador descuente del salario el tiempo dejado de trabajar (artículo 113 CST).
- Retención en la fuente. Según disposiciones legales de tributación sobre rentas de trabajo.

42.13 ¿Puede concluirse que la legislación laboral dispone una capacidad de endeudamiento máxima del 50 % con el salario del trabajador?

Expresa el artículo 142 del Código Sustantivo del Trabajo que el salario del trabajador “puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley”.

La legislación laboral es tuitiva y casi paternalista en aspectos salariales. Está orientada a que el trabajador, no obstante sus obligaciones, pueda subsistir con su salario. Podemos afirmar que es el acreedor quien debe cuidar la acreencia y la capacidad de pago de su deudor, en este caso el trabajador. Para mayor claridad resumamos las normas que regulan la materia:

- Regla general de embargos: sigue vigente y como protección al salario del trabajador. No es embargable el salario mínimo legal o convencional (artículo 154 del Código Sustantivo del Trabajo). Solo es embargable el excedente de esos salarios, según el caso, hasta en una quinta parte (artículo 155, Código Sustantivo del Trabajo).
- Regla excepcional de embargos: por considerarse, esa la razón, créditos preferenciales, el embargo puede ser hasta del 50 % del salario en caso de deudas con cooperativas o alimentos civiles (artículo 156 del Código Sustantivo del Trabajo).
- Límite de deducciones por el empleador: el artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo continúa vigente y prohíbe al empleador descuentos varios (por préstamos, costos de alimentación, etc.) aunque exista orden escrita del trabajador, si se afecta el salario mínimo legal o convencional o la parte declarada inembargable.
- Límite a la deducción por libranzas: la Ley 1527 la limita al 50 % del salario o la pensión. Se creó con esta ley la posibilidad de entidades operadoras y unos mayores descuentos. Pero, debemos precisar que la libranza aparece, entonces, como un crédito privilegiado, no solo por su monto (deducción hasta del 50 % del salario o pensión), sino también por su origen (pueden ser provenientes de créditos, productos, bienes o servicios, entre otros). Y es privilegiado porque el descuento rompe la norma general según la cual no se podía afectar el salario mínimo legal o convencional, ni la parte declarada inembargable, (expresamente así lo dispone la Ley 1527). Pero, y aquí el concepto o tesis, ningún salario puede verse embargado o deducido en más de un 50 %. Constituyen fundamento de esta tesis:
 - A) Prosigue la deducción con límite en el embargo ordinario (hasta una quinta parte del excedente del salario mínimo legal o convencional) no obstante que es orden judicial. Y también el límite hasta del 50 % cuando el embargo es por crédito preferente por alimentos o cooperativas.

- B) La misma Ley 1527 dispone expresamente que el trabajador debe “recibir al menos el 50 % de su salario”.
- C) Por origen, la garantía del salario no es ilimitada, se dice que puede servir como tal dentro de los límites de ley.
- Aceptada la tesis del límite del 50 %, abordemos el caso de múltiples descuentos y embargos y cómo consideramos que debe procederse:
 - A) El embargo por alimentos, crédito privilegiado de primera clase, artículo 2495 del Código Civil, primará sobre otros embargos y deducciones. Así sean anteriores, los desplazará si la dicha medida se señala sobre el máximo del 50 %. Si no fuese del máximo del 50 %, se reformulará el orden de preferencia dentro de los límites de ley. Para ejemplificar: si existen otros embargos y deducciones y luego se presenta el de alimentos de un 30 %, podrá seguir con efectos el embargo ordinario hasta una quinta parte del exceso del salario mínimo legal o convencional y, también como ejemplo, la deducción directa por libranza, pero solo hasta ese tope total del 50 %.
 - B) Luego aparece el embargo por cooperativas, también privilegiado, por ser acreedor especial según la ley hasta por el 50 %.
 - C) En tercer lugar tenemos los embargos ordinarios, como se dijo hasta una quinta parte del exceso del salario mínimo legal o convencional.

En nuestro concepto, los embargos primarán sobre los descuentos autorizados por el trabajador, incluyendo las libranzas, que quedaron con privilegio en cuanto a su monto, pero no en cuanto a su orden.

- D) En caso de embargos concurrentes, de la misma clase, especiales u ordinarios, se aplicará el principio general de derecho según el cual “el primero en el tiempo es primero en el derecho”.

En este orden de ideas, si se recibe primero un embargo y su cumplimiento lleva al máximo legal, aquellos que se presenten posteriormente tendrán que esperar el cubrimiento total de la obligación que ocasionó el primero. Solo cuando se presente esta cancelación, se podrá aplicar el siguiente, respetando los máximos legales, y así sucesivamente.

- E) En nuestro concepto, las libranzas, repetimos, no tienen prevalencia sobre los embargos. Ellas son excepcionales en cuanto pueden afectar hasta un 50 % del salario o pensión sin necesidad de demanda y sin el límite ordinario (una quinta parte del exceso del mínimo legal o convencional), pero no priman sobre ningún embargo.

Y, también nuestro concepto, si se está cubriendo una libranza y se presenta un embargo de cualquier naturaleza, primará el embargo sobre la libranza y

ese embargo se aplicará según su naturaleza, hasta el 50 %, los privilegiados, o únicamente sobre la quinta parte del exceso del mínimo legal o convencional si se tratare de ordinarios. Para fundamentar aún más el presente criterio, bástenos citar el artículo 144 de la Ley 79 de 1988, que dispone: “las deducciones en favor de las cooperativas tendrán prelación sobre cualquier otro descuento por obligaciones civiles, salvo las judiciales por alimentos”.

CAPÍTULO 43

Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa

Es preciso tener presente la legislación que alrededor de este tema se ha desarrollado desde la expedición del CST hasta nuestros días. Así las cosas, debemos tener en cuenta que el artículo 64 de este código, que es el que se refiere a las indemnizaciones del caso, ha sido modificado por las tres más importantes reformas laborales que se han dado: el Decreto 2351 de 1965, la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002. Se hace necesario referir las reformas anteriores a la última, en razón de que, de aquellas, todavía continúan vigentes, por vía de transición, apertes de las normas que consagraron este tema.

43.1 Concepto básico

En el contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria, en virtud de la cual el incumplimiento de lo pactado genera indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y a favor de la otra parte.

Conforme con este postulado, el empleador debe indemnizar al trabajador, en la forma que más adelante se explica, frente a dos casos:

- Cuando lo despide sin justa causa.
- Cuando provoca la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas ya vistas.

Y, correlativamente, si es el trabajador quien sin justa causa y de manera intempestiva termina el contrato de trabajo, consideramos que debería también indemnizar al empleador, para hacer efectivo el postulado anterior. Sin embargo, como ya se dijo al analizar el preaviso para poner fin al contrato a término indefinido, este incumplimiento no le genera al trabajador ninguna sanción económica, en virtud de la Ley 789 de 2002.

De tal manera que, hoy por hoy, y a pesar de la existencia de ese postulado, dentro de la teoría general del negocio jurídico, el empleador es el único que tiene que pagar indemnización.

43.2 ¿Qué factores se tienen en cuenta para determinar el valor de las indemnizaciones que debe pagar el empleador?

En primer lugar, hay que tener en cuenta que la forma de liquidar las indemnizaciones depende de la clase de contrato de trabajo que liga a las partes. En

segundo lugar, los factores que influyen en el valor de las indemnizaciones son el tiempo de servicio y el salario que devenga el trabajador.

Para liquidar las indemnizaciones, advertimos, que la base salarial está integrada por todos los elementos constitutivos de salario. Claro está que, como se trata de la liquidación de una indemnización y no de una prestación social, no se incluye en la base el auxilio de transporte.

43.3 Indemnización en contratos de trabajo a término fijo

En cualquiera de los dos casos previstos (concepto básico), la indemnización, tratándose de contratos a término fijo, equivale al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para vencerse el contrato.

Ejemplo: si el 1 de enero de 2023 un trabajador suscribió con una empresa un contrato de trabajo a término fijo de seis meses, devengando un salario mensual de \$1.500.000, y fue despedido sin justa causa el 30 de abril de 2023, para cuantificar la indemnización debemos proceder así:

| | |
|--|---|
| Término del contrato | enero 1 de 2023 |
| (6 meses): | junio 30 de 2023 (180 días) |
| Despido sin justa causa: | abril 30 de 2023 |
| | transcurridos cuatro meses (120 días) |
| Tiempo faltante para vencerse el contrato: | 2 meses (60 días) |
| Salario mensual: | $\frac{1.500.000}{30} = \$50.000$ diarios |
| Valor indemnización: | $60 \times 50.000 = \$3.000.000$ |

43.4 Indemnización en contratos de trabajo de obra o labor determinada

Así mismo, en cualquiera de los dos casos previstos (concepto básico), la indemnización, tratándose de contratos determinados por la duración de la obra o labor contratada, equivale al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para culminarse la obra o la labor que se contrató. Como son contratos de resultado, se tiene en cuenta el tiempo que falte para producirse ese resultado que, eventualmente, podría ser mayor o menor al tiempo inicialmente previsto, caso en el cual, consideramos, la indemnización se extenderá o se disminuirá de acuerdo con lo sucedido. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior a quince días de salario

Ejemplo: el 16 de febrero de 2023, mediante contrato de obra, una empresa vinculó a varios trabajadores para la construcción de un edificio de apartamentos, donde se previó como finalización de la obra el 15 de diciembre de 2023 (diez meses). Uno de esos trabajadores, que devengaba el salario mínimo legal, fue despedido sin justa causa el 15 de mayo de 2023. Para cuantificar la indemnización debemos proceder así:

| | |
|---|--|
| Duración de la obra (diez meses) | febrero 16 de 2023 a diciembre 15 de 2023 (300 días) |
| Despido sin justa causa | mayo 15 de 2023, transcurridos tres meses (90 días) |
| Tiempo faltante para terminarse la obra | mayo 16 a diciembre 15 de 2023. Siete meses (210 días) |

Salario mínimo legal 2023: $\frac{\$1.160.000}{30} = \$38.666,66$ diarios

Valor indemnización: $210 \times 38.666,66 = \$8.120.000$ (aproximado) o lo que es lo mismo:

$$1.160.000 \times 7 = \$8.120.000$$

43.5 ¿La forma de liquidar la indemnización en los contratos de duración indefinida es distinta?

Sí. No solo porque depende del régimen de indemnización que le sea aplicable al trabajador sino también porque se tiene en cuenta el tiempo de servicio continuo que lleve el trabajador al momento de terminarse el contrato, teniendo en cuenta la transición en este tema, a los años de servicio posteriores al primero se les imputa un número de días de indemnización diferente, de acuerdo con el régimen. Situación que planteamos a continuación.

43.5.1 Primer régimen: Decreto 2351 de 1965

Este antiguo régimen consagraba una escala de indemnizaciones dependiendo del tiempo de servicio que llevaba el trabajador al momento del rompimiento unilateral del vínculo laboral. Escala que iba aumentando a medida que se aumentaba el tiempo de servicio, estableciéndose para ello cuatro rangos de tiempo: hasta un año, más de un año y menos de cinco, cinco o más años y menos de diez y diez o más años.

Sin embargo, advertimos que en este régimen solamente nos vamos a referir a los trabajadores con más de diez años de servicio, que son los que están protegidos por la transición normativa.

Forma de indemnizar. Así las cosas, en virtud del artículo 8 de este decreto que, como dijimos, modificó el artículo 64 del CST, la indemnización, en cualquiera de los dos casos previstos (concepto básico), para los trabajadores con diez o más años continuos de servicio se les liquidaba, y aún se les liquida, de la siguiente forma:

45 días de salario por el primer año y treinta días de salario por cada uno de los años siguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año.

Ejemplo: un trabajador que, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, devengando el salario mínimo legal, sea despedido sin justa causa cuando llevaba cuarenta y tres años de servicio. Su indemnización la determinamos así:

| Tiempo servicio (años) | Días a indemnizar |
|------------------------|-------------------|
| 1 | 45 |
| 42 (30) | <u>1.260</u> |
| Total | 1.305 |

Indemnización: 1 SMLMV =

$$\frac{1 \text{ SMLDV} \times 1.305}{30} = \frac{1.275 \text{ SMLDV}}{30} = 43.5 \text{ SMLMV}$$

(Sugerimos cuantificar esta indemnización teniendo en cuenta el valor del salario mínimo legal mensual vigente).

Aplicación del régimen. Este régimen de indemnizaciones se sigue aplicando hoy en día para los trabajadores que son muy antiguos en las empresas, pues la Ley 50 de 1990 que lo modificó, dejó en transición a los trabajadores que, al 1 de enero de 1991, fecha en que entró en vigencia esa ley, ya tenían diez o más años de servicio continuo al empleador, mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Debemos tener presente que estos trabajadores son los únicos que, por disposición legal, hoy en día pueden instaurar válidamente la acción de reintegro por antigüedad (numeral 5, artículo 8, Decreto 2351 de 1965). En otras palabras, este régimen se aplica a todos los trabajadores que se vincularon desde el 1 de enero de 1981, inclusive, hacia atrás, salvo que se hayan acogido o que se acojan voluntariamente a la Ley 50 de 1990 en esta materia, ya que la ley permite esta posibilidad.

- Acción de reintegro por antigüedad. De conformidad con el numeral 5 del artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, para que un trabajador pueda instaurar válidamente la acción de reintegro por antigüedad, deben estar presentes los siguientes requisitos o presupuestos:
 - o Que el trabajador esté vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido.
 - o Que a 1 de enero de 1991 ya tuviere diez años o más de servicio continuo al empleador.
 - o Que no se hubiere acogido voluntariamente a la Ley 50 de 1990, en materia de indemnización por despido.
 - o Que hubiere sido despedido sin justa causa (despido directo).

- o Que instaure la acción dentro de los tres meses siguientes a la fecha de despido.
- o Que la acción se instaure mediante demanda ante el juez laboral del circuito (o civil del circuito, según el caso).

Poder instaurar válidamente la acción de reintegro mediante el cumplimiento de los anteriores requisitos no significa que inevitablemente el trabajador tenga derecho al reintegro. Tiene derecho a instaurar la acción, mas no al reintegro automático, es el juez quien, después de agotados todos los trámites procesales y analizado el acervo probatorio, decidirá entre el pago de la indemnización por despido sin justa causa, como se determinó anteriormente, y el reintegro del trabajador. Son dos conceptos incompatibles: ante el despido sin justa causa en estas circunstancias se tiene derecho a lo uno o a lo otro, pero no a los dos. El reintegro implica ubicar al trabajador en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha efectiva del reintegro.

Dispone la ley que, para decidir entre el reintegro o la indemnización, el juez deberá estimar y tener en cuenta las circunstancias obrantes en el proceso y si de esa apreciación resulta que el reintegro no es aconsejable en razón de las incompatibilidades generadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

43.5.2 Segundo régimen: Ley 50 de 1990

Este régimen conservó las escalas indemnizatorias del régimen anterior, aumentando los días de indemnización para los trabajadores de diez o más años de servicio, pero omitiendo el derecho al reintegro, el cual conservó para los trabajadores más antiguos como ya se dijo anteriormente.

De la misma manera, frente a este régimen solamente nos vamos a referir a los trabajadores con más de diez años de servicio, que también están protegidos por la nueva transición normativa.

Forma de indemnizar. Según la Ley 50 de 1990, artículo 6, que modificó el artículo 64 del CST, la indemnización, en cualquiera de los dos casos previstos, para los trabajadores con diez o más años continuos de servicio se les liquidaba, y todavía se les liquida, en virtud de la transición, de la siguiente manera:

45 días de salario por el primer año y cuarenta días de salario por cada uno de los años siguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año. Aquí observamos entonces que para los años siguientes al primero en vez de pagar treinta días pagamos cuarenta, como una especie de compensación por la supresión del derecho al reintegro.

Ejemplo: un trabajador que, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, devengando el salario mínimo legal, sea despedido sin justa causa cuando llevaba treinta y un años de servicio. Su indemnización la determinamos así:

| Tiempo servicio (años) | Días a indemnizar |
|------------------------|-------------------|
| 1 | 45 |
| 30 (40) | <u>1.200</u> |
| Total | 1.245 |

$$\begin{aligned} \text{Indemnización: } & \frac{1 \text{ SMLMV}}{30} = 1 \text{ SMLDV} \times 1.245 \\ & = \frac{1.245 \text{ SMLDV}}{30} = 41.5 \text{ SMLMV} \end{aligned}$$

(Sugerimos cuantificar esta indemnización teniendo en cuenta el valor del salario mínimo legal mensual vigente).

Aplicación del régimen. Este régimen de indemnización de Ley 50 se lo aplicamos a los siguientes trabajadores:

- o A los que se han vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir del 1 de enero de 1991, y que al 27 de diciembre de 2002 ya tenían diez o más años de servicio.
- o A los vinculados antes del 1 de enero de 1991 que a esa fecha no tenían diez años de servicio, es decir, que hubieren ingresado a la empresa a partir del 2 de enero de 1981, inclusive.
- o Y a los que se hayan acogido o se acojan a este régimen. Posibilidad que tienen, como ya se dijo, los que al 1 de enero de 1991 ya tenían diez o más años de servicio.

43.5.3 Tercer régimen: Ley 789 de 2002

A diferencia de los regímenes anteriores, esta ley determina las indemnizaciones por el rango salarial, mas no por el tiempo de servicio.

Forma de indemnizar. Así observamos cómo en el artículo 28 se establecen dos formas de indemnizar de acuerdo con el salario mensual devengado por el trabajador vinculado a término indefinido, de la siguiente manera:

Si el trabajador devenga un salario que sea inferior a diez SMLMV, la indemnización, en cualquiera de los dos casos previstos (concepto básico), se le liquida así:

- Si el trabajador tiene un tiempo de servicio hasta de un año: se le pagan treinta días de salario.

Ejemplo: a un trabajador que, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, devengando el salario mínimo legal, sea despedido sin justa causa a los cinco meses de servicio, su indemnización no se le paga proporcionalmente al año, sino que es igual a treinta días de salario (1 SMLMV).

- Si su tiempo de servicio es mayor de un año, cualquiera sea: se le pagan treinta días de salario por el primer año y veinte días de salario por cada uno de los años siguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año.

Ejemplo: a un trabajador que, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, devengando el salario mínimo legal, sea despedido sin justa causa cuando llevaba ocho años de servicio, su indemnización se la determinamos así:

Tiempo servicio (años) Días a indemnizar

| | |
|--------|------------|
| 1 | 30 |
| 7 (20) | <u>140</u> |
| Total | 170 |

Indemnización: $\frac{1 \text{ SMLMV}}{30} = \frac{1 \text{ SMLDV} \times 170}{30} = \frac{170 \text{ SMLDV}}{30} = 5.66 \text{ SMLMV}$

(Sugerimos cuantificar esta indemnización teniendo en cuenta el valor del salario mínimo legal mensual vigente).

- Si el trabajador devenga un salario que sea igual o mayor a diez salarios mínimos legales mensuales, la indemnización, en cualquiera de los dos casos previstos (concepto básico), se le liquida así:

- Si el trabajador tiene un tiempo de servicio hasta de un año: se le pagan veinte días de salario.

Ejemplo: a un trabajador que, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, devengando quince SMLMV, sea despedido sin justa causa a los tres meses de servicio, su indemnización no se paga proporcionalmente al año, sino que es igual a veinte días de su salario mensual.

Indemnización: $\frac{15 \text{ SMLMV}}{30} = 0.5 \text{ SMLMV} \times 20 = 10 \text{ SMLMV}$

(Sugerimos cuantificar esta indemnización teniendo en cuenta el valor del salario mínimo legal mensual vigente).

- Si su tiempo de servicio es mayor de un año, cualquiera sea: se le pagan veinte días de salario por el primer año y quince días de salario por cada

uno de los años siguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año.

Ejemplo: a un trabajador que, vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido, devengando quince SMLMV, sea despedido sin justa causa cuando llevaba ocho años de servicio, su indemnización se la determinamos así:

| Tiempo servicio (años) | Días a indemnizar |
|------------------------|-------------------|
| 1 | 20 |
| 7 (15) | <u>105</u> |
| Total | 125 |

$$\text{Indemnización: } \frac{15 \text{ SMLMV}}{30} = 0.5 \text{ SMLMV} \times 125 = 62.5 \text{ SMLMV}$$

(Sugerimos cuantificar esta indemnización teniendo en cuenta el valor del salario mínimo legal mensual vigente).

Aplicación del régimen. Advertimos que este régimen de indemnización de Ley 789 empezó su vigencia el 27 de diciembre de 2002 y se lo aplicamos, no solo a los trabajadores que se han vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir de esta fecha, sino también a todos los trabajadores vinculados con anterioridad pero que a esa misma fecha no tenían diez años de servicio. En otras palabras, podemos precisar que este régimen se aplica a todos los trabajadores que se han vinculado a partir del 28 de diciembre de 1992, inclusive.

A los trabajadores vinculados antes de esta última fecha se les puede aplicar, dependiendo de su antigüedad, el régimen de Ley 50 o el Decreto 2351 de 1965, en virtud de la transición en materia de indemnizaciones, como ya se explicó.

43.6 Indemnización de perjuicios por daños morales ocasionados por el despido injusto

Inveteradamente se ha sostenido que a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa se impone la indemnización de perjuicios, como se señaló en el numeral anterior (43.5), la que incluye el daño emergente y el lucro cesante. Y allí se agota, según la tesis.

Tímidamente, algún fallo o concepto especulaba sobre el hecho de que también podría llegarse a pensar, pero sin concretar, en indemnizar el daño moral.

La Corte Suprema de Justicia, en Sentencia SL 14618, de 22 de octubre de 2014, expresó que cuando se considere y demuestre que el despido injusto ocasionó daño moral, este debe indemnizarse. Antes, en la Sentencia 35795 de 2013, la Corte se había pronunciado en el mismo sentido de aceptación de in-

demnización del daño moral, pero en ese caso fracasó la pretensión por la falta de acreditación fehaciente.

En la Sentencia 39642 de 2014, de la Corte Suprema de Justicia, se concretó en suma de dinero una indemnización por perjuicios morales causados por despido sin justa causa, al demostrarse que se produjo menoscabo en aspectos emocionales en la vida íntima, familiar y social del trabajador.

43.7 Casos en los que procede el reintegro o la reinstalación (figuras que no deben diferenciarse en la práctica laboral, toda vez que implican lo mismo, Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 3029 de 2020)

- Por antigüedad, en los contratos a término indefinido, cuando el trabajador tuviere, a 1 de enero de 1991, 10 o más años de servicios.
- Cuando se despide en estado de indefensión, como se señala en el numeral 40.15 de esta obra. Procede cuando no se ha obtenido autorización previa del Ministerio de Trabajo.
- Cuando se goza de fuero sindical, mientras este dure, ya se trate de fundadores o directivos sindicales y no se ha obtenido previamente calificación del juez de trabajo.
- Cuando se despide al trabajador que le faltaren tres años o menos para obtener su pensión de vejez y no existe una justa causa.
- Cuando se despide al padre, en caso de embarazo de su cónyuge o compañera que depende económicamente de él y cuando el despido ocurra durante el embarazo o período de lactancia, sin justa causa previamente calificada por el Ministerio del Trabajo.
- Cuando se despide a la trabajadora en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto sin justa causa previamente calificada por el Ministerio del Trabajo.
- Cuando se despide al trabajador dentro de los seis meses siguientes a la presentación de queja por acoso laboral.
- En el caso del fuero circunstancial, cuando se despide sin justa causa a los trabajadores participantes en un conflicto colectivo.
- Las madres adoptantes, que gozan de igual estabilidad laboral desde la comunicación de la aprobación de la adopción y hasta 18 semanas después de la entrega del menor.

CAPÍTULO 44

Casos de liquidación de indemnizaciones

Supongamos que el 27 de octubre de 2023 son despedidos sin justa causa cinco trabajadores de una empresa que se habían vinculado a la misma, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en las siguientes fechas, respectivamente:

1. El 22 de enero de 2023, su último salario mensual fue de \$1.200.000
2. El 26 de junio de 2002, su último salario mensual fue de \$12.000.000
3. El 22 de marzo de 1990, su último salario mensual fue de \$1.440.000
4. El 26 de septiembre de 2010, su último salario mensual fue de \$1.290.000
5. El 2 de febrero de 1980, su último salario mensual fue de \$1.260.000

Primer caso: se liquida por la Ley 789 de 2002, así:

| | Año | mes | día |
|---------|-------|-------|-------|
| Retiro: | 2023 | 10 | 27 |
| Inicio: | 2023 | 01 | 22 |
| | <hr/> | <hr/> | <hr/> |
| | 0 | 9 | 5 + 1 |

Tiempo de servicio: 9 meses y 6 días

$$\text{Salario: } \frac{1.200.000}{30} = \$40.000$$

$$\text{Indemnización: } 40.000 \times 30 = \$1.200.000$$

Se le pagan treinta días de salario porque el tiempo de servicio no fue superior a un año y porque su salario mensual es inferior a diez SMLMV.

Segundo caso: podemos proceder así:

| | Año | mes | día |
|---------|-------|-------|-------|
| Retiro: | 2023 | 10 | 27 |
| Inicio: | 2002 | 06 | 26 |
| | <hr/> | <hr/> | <hr/> |
| | 21 | 4 | 1 + 1 |

Tiempo de servicio: 21 años, 4 meses y 2 días

$$\text{Salario: } \frac{12.000.000}{30} = \$400.000$$

| Tiempo servicio | Días a indemnizar |
|-----------------|-------------------|
| 1 | 20 |
| 20 (15) | 300 |
| (122) | <u>5,08</u> |
| Total | 325,08 |

$$\text{Indemnización: } 400.000 \times 325,08 = \$130.032.000$$

Se liquida por la Ley 789 de 2002, porque a 27 de diciembre de 2002 tenía menos de diez años de servicio. Se le pagan veinte días de salario por el primer año y quince por cada uno de los otros y proporcionalmente por fracción, porque su salario mensual era superior a diez SMLMV.

Tercer caso: podemos proceder así:

| Año | mes | día | |
|---------|-----------|----------|--------------|
| Retiro: | 2023 | 10 | 27 |
| Inicio: | 1990 | 03 | 22 |
| | <u>33</u> | <u>7</u> | <u>5 + 1</u> |

Tiempo de servicio: 33 años, 7 meses y 6 días

$$\text{Salario: } \frac{1.440.000}{30} = \$48.000$$

| Tiempo servicio | Días a indemnizar |
|-----------------|-------------------|
| 1 | 45 |
| 32 (40) | 1.280 |
| (216) | <u>24</u> |
| Total | 1.349 |

$$\text{Indemnización: } 48.000 \times 1.349 = \$64.752.000$$

Se liquida por la Ley 50 de 1990 porque a 27 de diciembre de 2002 tenía más de diez años de servicio (no se liquida por el Decreto 2351 de 1965 porque a enero 1 de 1991 no tenía los diez años de servicio). Se le pagan 45 días de salario por el primer año y cuarenta por cada uno de los otros y proporcionalmente por fracción.

Cuarto caso: podemos proceder así:

| Año | mes | día | |
|---------|------|-----|-------|
| Retiro: | 2023 | 10 | 27 |
| Inicio: | 2010 | 09 | 26 |
| | 13 | 1 | 1 + 1 |

Tiempo de servicio: 13 años, 1 mes y 2 días

$$\text{Salario: } \frac{1.290.000}{30} = \$43.000$$

| Tiempo servicio | Días a indemnizar |
|-----------------|-------------------|
| 1 | 30 |
| 12 (20) | 240 |
| (32) | 1,77 |
| Total | 271,77 |

$$\text{Indemnización: } 43.000 \times 271,77 = \$11.686,110$$

Se liquida por la Ley 789 de 2002, porque se vinculó bajo la vigencia de esta ley. Se le pagan treinta días de salario por el primer año y veinte por cada uno de los otros y proporcionalmente por fracción, porque su salario mensual era inferior a diez salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Quinto caso: podemos proceder así:

| Año | mes | día | |
|---------|------|-----|--------|
| Retiro: | 2023 | 10 | 27 |
| Inicio: | 1980 | 02 | 02 |
| | 43 | 8 | 25 + 1 |

Tiempo de servicio: 43 años, 8 meses y 26 días

$$\text{Salario: } \frac{1.260.000}{30} = \$42.000$$

| Tiempo servicio | Días a indemnizar |
|-----------------|-------------------|
| 1 | 45 |
| 42 (30) | 1.260 |
| (266) | 22,16 |
| Total | 1.327,16 |

$$\text{Indemnización: } 42.000 \times 1.327,16 = \$55.740.720$$

Se liquida por el Decreto 2351 de 1965 porque a 1 de enero de 1991 tenía más de diez años de servicio. Se le pagan 45 días de salario por el primer año y treinta por cada uno de los otros y proporcionalmente por fracción. En este caso el trabajador tendrá derecho a instaurar válidamente la acción de reintegro (numeral 43.7 de esta obra), mediante el cumplimiento de los requisitos que para el efecto la ley señala.

CAPÍTULO 45

Indemnización moratoria

En este caso se aplica el artículo 65 del CST, (artículo 29 de la Ley 789 de 2002).

45.1 Indemnización por falta de pago

También llamada indemnización moratoria, salarios caídos, indemnización por mora en el pago, taxímetro moratorio. Se genera cuando al terminar el contrato (no por deudas durante su ejecución) el empleador queda a deber al trabajador salarios o prestaciones sociales (legales o extralegales), salvo los casos de retención autorizados por la ley (retención en la fuente, aportes a la seguridad social) o convenidos por las partes (descuentos por préstamos, por ejemplo).

Durante mucho tiempo consistió en un día de salario por cada día de retardo o mora en el pago, sin límite de tiempo (podía ser de cinco, seis o más años: se demandaba antes de los tres años de prescripción, esta es la regla general, y el proceso de reclamo se demoraba otro tanto), por lo que alcanzaba sumas considerables.

45.2 Indemnización moratoria actualmente vigente

En el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, podemos diferenciar dos situaciones, así:

- Si el trabajador devenga el salario mínimo legal mensual vigente: no habrá límite en el tiempo generador de la indemnización moratoria. Por ejemplo: siendo el salario mínimo legal \$1.160.000 y eso devenga el trabajador, se le quedan a deber prestaciones sociales (no importa su monto). Al cabo de cuatro años (no tenemos en cuenta la prescripción pues reclamó antes de tres años) se le adeudan $\$1.160.000 \times 48$ meses: \$55.680.000 por indemnización moratoria.
- Si el trabajador devenga más de un SMLMV: se pagará, durante dos años (los dos primeros de mora), un día de salario (del devengado por el trabajador) por cada día de retardo o mora (no serán dos años, si el pago se realiza antes: hasta el momento del pago de lo adeudado se genera la mora). A partir del primer día del tercer año cambiará la forma de la indemnización: serán intereses moratorios a la tasa máxima de los créditos de libre asignación (o consumo), certificados por la Superintendencia Financiera y hasta que el pago se realice. Ejemplo: si el salario mínimo legal es de \$1.160.000 mensuales y el trabajador devenga \$1.260.000 y se le quedan a deber \$100.000

de salarios o prestaciones sociales, la indemnización moratoria a los cuatro años de terminado el contrato (sin tener en cuenta la prescripción) será: por los primeros veinticuatro meses (dos años), un día de salario por cada día de retardo o mora ($1.260.000 \times 24 = 30.240.000$). Por los dos años restantes (tercero y cuarto), se causarán intereses moratorios sobre la suma adeudada (para el caso, \$100.000). En el supuesto de una tasa del 3 % mensual, sería: $\$3.000 \text{ mensuales} \times 24 \text{ meses} = \72.000 . En total, entonces, por los primeros dos años (veinticuatro meses), \$30.240.000, y por los restantes veinticuatro meses (para cuatro años totales de mora) \$72.000; sumados: \$30.312.000.

La Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, del 6 de mayo de 2010, radicado 36577, contempla que si la reclamación del trabajador es posterior a los veinticuatro meses (después de terminado el contrato), se entenderá como inoportuna y entraña la pérdida del derecho a la indemnización moratoria (cuando tiene límite de dos años). Solo le asiste el derecho a los intereses moratorios desde la extinción del vínculo.

45.3 Falta de acuerdo de lo adeudado al terminar el contrato y la indemnización por mora

Si no hay acuerdo entre empleador y trabajador acerca de lo adeudado o este se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo o, en su defecto, ante la primera autoridad política (alcalde) del lugar, la suma que confiese deber mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

El empleador debe tener la iniciativa de pagar. No es razón para su mora el afirmar y hasta comprobar que el trabajador se negó a recibir. Si ello sucede, debe, necesariamente, consignar como se anotó.

45.4 Paz y salvos del trabajador

Son de valor relativo. Sirven para acreditar el pago de los conceptos a los que se refieren, pero no anulan el derecho del trabajador a reclamar otros o mayores valores (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de junio 12 de 1970).

45.5 ¿La indemnización por mora es fatal?

No. El empleador puede liberarse de ella si demuestra la buena fe de su actuación. Por ejemplo, que se debió a error involuntario. Si sostenía, con razones defendibles, que la vinculación del servidor no era laboral, etc. Podemos afirmar, para aproximarnos al entendimiento de esta indemnización, que para ella se presume la mala fe, excepción al principio general de presunción. Pero, el empleador puede demostrar que actuó de buena fe (lo que examinará el juez

de conocimiento) para solicitar que se le exonere de su pago. Entre otras, pueden verse las sentencias de abril 24 de 1970, junio de 1972, octubre 15 de 1973 y mayo 14 de 1987 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Es posible exonerar de mora por falta de pago de cesantía e intereses cuando existen razones serias y atendibles y, además, se demuestre que el empleador no ha actuado de mala fe. La citada indemnización no es de carácter objetivo, ni automático. Así lo señaló la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 513183 del 15 de septiembre de 2015.

En el mismo sentido se expresa la Sentencia 47048 de 18 de mayo de 2016: la indemnización moratoria opera cuando el empleador no aporta razones satisfactorias y justificables de su conducta omisiva.

45.6 Proporción entre lo adeudado y la indemnización moratoria

Debe insistirse que no importa el monto de lo adeudado para que opere la indemnización moratoria. Esta no se liquida con proporcionalidad.

45.7 Indemnización por mora cuando el contrato termina en período de prueba

Si el contrato termina en período de prueba (que exonera de indemnización por terminación, que es otro asunto) y si algo queda a deberse al trabajador por salarios o prestaciones, opera la indemnización moratoria. Las sumas obligacionales adeudadas no serán elevadas, pero la indemnización moratoria puede llegar a serlo (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, marzo 28 de 1963).

45.8 Indemnización moratoria por no pago de prestaciones extralegales

La ley no distingue qué clase de prestaciones sociales adeudadas son las que generan la indemnización moratoria. Por ello, debemos concluir que son tanto las legales como las extralegales las que tienen que pagarse al terminar el contrato. En consecuencia y, por ejemplo, el no pago de una prima extralegal, genera la indemnización moratoria (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de 18 de mayo de 1972).

45.9 Plazo para pagar prestaciones

Los salarios y prestaciones deben pagarse cuando se hagan exigibles. Si no se pagan al terminar el contrato, se genera la indemnización. Por esa razón, no será eficaz (no podrá aplicarse) la cláusula que concede plazo al empleador para pagar salarios y prestaciones que se adeuden al trabajador al terminar el contrato.

45.10 Indemnización moratoria cuando se queden a deber vacaciones

No opera en este caso la indemnización moratoria. Las vacaciones no son salario ni prestación social y a estos conceptos (a su falta de pago) se contrae legalmente este tipo de indemnización (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de noviembre 21 de 1984).

45.11 Concurrencia de indemnización moratoria y por terminación unilateral e injusta del contrato

No es posible predicar la procedencia de indemnización moratoria debido al no pago, por parte del empleador, de la indemnización por despido injusto. No hay, pues, indemnización por deuda de indemnización. Lo que procede es la indexación de la indemnización por despido injusto (ver a continuación lo que significa indexación y cómo se indexa).

Pero es posible que coexistan, obedeciendo a diferentes causas. Por ejemplo: se queda debiendo al trabajador una prima de servicios y por ello procederá la indemnización moratoria, además, si se le despidió sin justa causa, procederá la indemnización por la ruptura injusta del vínculo contractual debidamente indexada (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de agosto 17 de 1954).

45.12 Indexación laboral

Consiste en la actualización de las obligaciones laborales adeudadas, lo que se hace con el IPC (índice general de precios al consumidor). En términos simples y como ejemplo: pagar a precios de hoy lo que debió haberse pagado antes.

Por regla general, y para simplificar la situación, admiten indexación las obligaciones laborales que no tienen establecida indemnización moratoria u otra sanción. Ejemplo: si una indemnización por terminación unilateral e injusta del contrato hace dos años ascendía a \$1.000.000 y el IPC de esos dos años (sumado en forma simple) es del 8 %, la indexación equivaldrá a \$80.000. Igual ejemplo puede formularse con las vacaciones adeudadas y no pagadas al terminar el contrato de trabajo.

45.13 Indemnización moratoria cuando se adeuda más de un período de cesantías

Recordemos que si la cesantía no se consigna en el fondo escogido por el trabajador a más tardar el 14 de febrero de cada año, se generará mora igual a un día de salario (del año de que se trata la cesantía) por cada día de retardo. Si se deben las correspondientes a varios años, las moras no concurren, cambian su base año tras año. Es la única sanción. Así se ha entendido reiteradamente y lo señaló, además, el Consejo de Estado, en Sentencia del 27 de noviembre de 2017. En dicha sanción se considera incorporada cualquier indexación (Corte Constitucional, Sentencia C-448 de 1996).

CAPÍTULO 46

Conciliación y transacción laboral

Constituyen posibilidad para la solución de conflictos laborales. Evitan procesos, con sus inconvenientes y costos. Ambas figuras tienen contemplación constitucional y legal. El artículo 53 de la Constitución Política manda que en el Estatuto del Trabajo deben contemplarse estas dos instituciones. El CST tiene contemplada la transacción en su artículo 15.

46.1 La transacción

En general, es un contrato en el que las partes renuncian recíprocamente a parte de sus pretensiones (por ejemplo: el trabajador le reclama a su empleador el pago de trescientas horas extras y acuerdan, por la incertidumbre de dicho derecho, que el empleador pagará cien) con el propósito de evitar un proceso o terminar uno iniciado. Este contrato está regulado por el Código Civil (artículos 2469 y siguientes).

46.2 La conciliación

Acuerdo ante funcionario público (juez laboral, inspector del trabajo) u otra persona investida de esta facultad, que tiene el mismo propósito de la transacción: renuncia recíproca a parte de las pretensiones para poner fin a un conflicto laboral, evitando así un proceso o poniéndole fin a uno ya iniciado (Ley 446 de 1998).

46.3 ¿Qué derechos pueden ser objeto de transacción y conciliación laboral?

Solo admiten estas figuras los derechos inciertos y discutibles. Sobre derechos ciertos, por ser el derecho laboral una disciplina protectora del trabajador, no proceden la conciliación ni la transacción.

La certeza de un derecho laboral puede encontrarse en la ley (derechos mínimos irrenunciables), en acto proveniente del deudor (confesión del empleador acerca de la existencia del derecho que se reclama), o en sentencia judicial debidamente ejecutoriada (en la que se reconocen derechos del trabajador y contra la cual ya no procede ningún recurso). Entonces, si son ciertos, ya no admiten conciliación o transacción.

46.4 Ejemplos de algunos casos en los que es posible la transacción o la conciliación

Por ser incierto el derecho debatido, la admitirán: una indemnización por terminación unilateral e injusta del contrato, una posibilidad de reintegro, el debatido derecho sobre una indemnización moratoria, el pago de unas horas extras o de trabajo dominical o festivo.

La transacción puede admitirse estando en curso el trámite de la casación (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, auto del radicado 75825 del 15 de julio de 2020).

46.5 Transacción y conciliación de cotizaciones no efectuadas al sistema de seguridad social en pensiones

Los autores consideramos que dichas figuras no son viables en este asunto, toda vez que afectaría el derecho fundamental a la pensión.

46.6 Validez de la conciliación y transacción

La validez de la conciliación y transacción esta sujeta a la individualización de las acreencias laborales con toda claridad y precisión y que no constituyan derechos ciertos e indiscutibles. C. S. de J. Sentencia S.L. 16392022 de mayo 11 de 2022, M.P. Gerardo Botero Zuluaga y Fernando Castillo.

CAPÍTULO 47

Prescripción de obligaciones laborales

En el derecho, en general, no existen obligaciones imprescriptibles. Así también en el derecho laboral. El trabajador tiene que accionar en tiempo para reclamar sus derechos. Por regla general, las obligaciones laborales prescriben en tres años, contados a partir de su exigibilidad (artículo 488 del CST).

47.1 Prescripciones especiales

Existen prescripciones especiales (por excepción), que no son de tres años. Así, la acción para solicitar el reintegro por antigüedad (trabajadores que habían servido diez o más años al 1 de enero de 1991), prescribe en tres meses contados a partir de la fecha del despido (por ejemplo, si es despedido el 8 de marzo de 2023, podrá accionar hasta el 8 de junio de 2023, tres meses desde el 9 de marzo de 2023, Ley 48 de 1968).

La acción de reintegro en el caso de despido del trabajador amparado con fuero sindical prescribe en dos meses, contados a partir de la fecha del despido. Si, como en el anterior ejemplo, es despedido el 8 de marzo de 2023, la acción será hasta el 8 de mayo de 2023 (dos meses desde el 9 de marzo de 2023). Estos son ejemplos de prescripciones especiales por el término.

La Ley 1010 de 2006 señala en seis meses la caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral, término que se cuenta desde la fecha del acto constitutivo del acoso.

47.2 Prescripción. Causación y exigibilidad. Términos de prescripción de algunos derechos

El salario se causa día a día, como la cesantía, los intereses, la prima de servicios, las vacaciones. Pero su exigibilidad (el momento en el cual el trabajador puede reclamarla) varía, así:

- **Cesantía.** En este derecho, deben tenerse en cuenta el régimen tradicional (con retroactividad), que sigue vigente en algunos casos, y el régimen establecido en la Ley 50 de 1990 (con liquidación anual y consignación en fondo de cesantía elegido por el trabajador). En ambos regímenes, el auxilio de cesantía se hace exigible al terminar el contrato (aunque se causó día a día). Así las cosas, si el contrato terminó el 20 de agosto de 2020, la cesantía prescribirá el 20 de agosto de 2023.

En el régimen de la Ley 50 de 1990 debe llevarse la cesantía de cada año al fondo señalado por el trabajador, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente, de tal manera que si no se consigna oportunamente empieza a causarse un día de salario por cada día de retardo a título de sanción moratoria a favor del trabajador y a cargo del empleador, a partir del 15 de febrero del año siguiente a la cesantía causada. En relación con la prescripción de la cesantía dentro de este régimen, la jurisprudencia recogió conceptos anteriores sobre este tema y dispuso que esta prestación solo se hace exigible a la terminación del contrato de trabajo, y es a partir de este momento en que empieza a contarse el término prescriptivo (Sentencia del 24 de agosto de 2010, radicado 34393, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral). En cuanto a la prescripción y mora por no consignación oportuna, el Consejo de Estado, en sentencias del 1 de febrero y 1 de marzo de 2018, ha señalado que existe prescripción trienal.

- **Intereses sobre cesantía.** Los correspondientes a la cesantía de cada año deben pagarse al trabajador a más tardar el 31 de enero del siguiente. Ejemplo: los correspondientes al 2019, debieron pagarse a más tardar el 31 de enero 2020. Los tres años se cuentan desde el 1 de febrero de 2020 (fecha de exigibilidad) y prescribirán el 31 de enero de 2023.
- **Primas de servicio.** Deben diferenciarse la correspondiente al primer semestre, que debe pagarse a más tardar el 30 de junio, y la del segundo, que debe cubrirse a más tardar el 20 de diciembre de cada año. La del primer semestre, que se hace exigible a partir del 1 de julio, prescribirá así, y, por ejemplo: primer semestre de 2020: exigible el 1 de julio de 2020, prescribirá el 30 de junio de 2023. La del segundo semestre, que se hace exigible a partir del 21 de diciembre, prescribirá así, y, por ejemplo: exigible el 21 de diciembre de 2020, prescribirá el 20 de diciembre de 2023.
- **Vacaciones.** Para este derecho deben diferenciarse las compensadas y las disfrutadas.
 - o **Disfrutadas:** el derecho al período vacacional se causa por el año de servicios, pero el empleador tiene un año más para concederlo. Luego, la exigibilidad del período inicia el primer día del tercer año (sin tener en cuenta el fenómeno de la acumulación). Así las cosas, en el período vacacional que se causa, por ejemplo, al haber servido entre el 1 de junio de 2018 y el 31 de mayo de 2019, el empleador tuvo un año para conceder su disfrute (entre el 1 de junio de 2019 y el 31 de mayo de 2020). Fue exigible, entonces, a partir del 1 de junio de 2020 y prescribirá el 31 de mayo de 2023.
 - o **Compensadas:** se refiere a las vacaciones adeudadas al terminar el contrato por no haberlas disfrutado. Si el contrato terminó, por ejemplo, el 5 de agosto de 2020, los términos prescriptivos que venían corriendo

dejan de tener razón de ser (se referían al derecho al disfrute) y empieza a contarse el prescriptivo de las compensadas (del 6 de agosto de 2020 a 5 de agosto de 2023).

- **Indemnización por terminación unilateral e injusta del contrato.** Se hace exigible al momento del despido y prescribe, por ejemplo, así: si el despido sucedió el 20 de agosto de 2020, la indemnización prescribirá el 20 de agosto de 2023 (tres años desde el 21 de agosto de 2020).
- **Salarios y recargo por horas extras.** Su término de prescripción comienza a contarse el día siguiente al que debieron ser pagados. Aquí debe consultarse el acuerdo de las partes. El salario puede pagarse, entre otros, semanal, decadal, quincenal o mensualmente (término máximo). Si, por ejemplo, se acuerda el pago salarial los días 15 y 30 de cada mes, en el salario de la primera quincena el término prescriptivo comenzará a correr el día 16 de cada mes. El salario de la primera quincena de abril de 2020 prescribirá el 15 de abril de 2023 (tres años desde el 16 de abril de 2020).

El trabajo suplementario o de horas extras deberá pagarse con el correspondiente al período de que se trata o, a más tardar, con el del período siguiente. En el mismo caso anterior, las horas extras laboradas en la primera quincena de abril de 2020 deberían haberse pagado con el salario de esa primera quincena o, a más tardar, con el de la segunda. Así las cosas, su término de prescripción empezó a correr el 1 de mayo de 2020 y la prescripción se concretará el 30 de abril de 2023.

- **Pensión.** El estado de pensionado no prescribe. Alcanzado, acompaña a la persona durante toda su vida. Prescriben sí las mesadas, una a una y en forma escalonada. Así las cosas, si una persona que ha reunido los requisitos para su pensión de vejez solo la reclama a los cinco años, no podrá predicarse que prescribió su pensión. Prescribieron las mesadas de tres años hacia atrás (entonces, las de los dos años más remotos).

Sin embargo, en el régimen del ISS, hoy Colpensiones, se viene aplicando judicialmente el artículo 50 del Decreto 758 de 1990, que señala la prescripción de mesadas en cuatro años y la de los demás derechos en un año. La Ley 1562 señaló en tres años el término de prescripción cuando se trate del pago de subsidios por incapacidad laboral temporal por riesgos laborales, contados desde el momento en que esté en firme el dictamen.

- El reajuste pensional que se persigue para inclusión de factores salariales no tenidos en cuenta, no prescribe, toda vez que la pensión es derecho inalienable (sentencias de la Corte Suprema de Justicia SL 8544 de julio 15 de 2016 y SL 13431 de septiembre 14 de 2016). En la Sentencia de julio 10 de 2007, expediente 30914, se declaró que dichas cotizaciones eran prescriptibles, por la certeza que debe acompañar a la legislación laboral, seguridad y paz jurídica.

De otra manera se mantendría latente indefinidamente el estado litigioso durante toda la vida de los beneficiarios. No obstante lo anterior, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 47044 de 15 de febrero de 2018, señaló que son imprescriptibles dichas cotizaciones. En el mismo sentido las sentencias SL 792 de 2013, SL 785 de 2015, SL 1272 de 2016 y SL 730 de 2018. Son imprescriptibles las cotizaciones a pensiones y riesgos profesionales.

- **Nota final sobre cómputo de términos.** Debemos entender que la obligación prescribe, según los ejemplos, el último día señalado a las 12 de la noche.

47.3 La prescripción tiene que alegarse

No opera de pleno derecho. Quien pretenda aprovecharse de ella tiene que alegarla, según se desprende del artículo 2513 del Código Civil. El juez no puede declararla de oficio. Demandado el empleador, tendrá que proponerla como excepción. Si no lo hace, se entenderá que está renunciando tácitamente a ella y el juez no podrá reconocerla, aunque esta sea evidente.

47.4 Interrupción de la prescripción laboral

Se interrumpe (que significa prescindir del tiempo que ha transcurrido) por una sola vez y comienza a contabilizarse un nuevo período de tres años, dentro de la regla general. Debe hacerse necesariamente el reclamo por escrito (para interrumpirla). El derecho debe estar debidamente determinado en el reclamo. No tendrá ningún valor para la interrupción el reclamo indeterminado, como por ejemplo expresar que se solicita el pago de todos los derechos que se le adeudan. Se debe concretar, por ejemplo: la prima de servicios del primer semestre de 2022, el auxilio de cesantía del 2022), etc.

Ejemplo de la interrupción: el 20 de junio de 2020 estaba corriendo el término de prescripción de la prima de servicios del segundo semestre de 2018 (21 de diciembre 2018 a 20 de diciembre de 2021: llevaba año y medio del término). El trabajador hizo a su empleador reclamo escrito de este derecho y, entonces, comenzó a contarse un nuevo período de tres años a partir del 21 de junio de 2020. La prescripción ya definitiva de este derecho se presentará el 20 de junio del 2023.

47.5 Imprescriptibilidad de la obligación de certificar por el empleador el tiempo de servicio, la índole laboral y el salario devengado por el trabajador

Según el Concepto 8334 del Ministerio del Trabajo del 4 de julio de 2020, se debe considerar que: “en el Código Sustantivo del Trabajo no existe regulación alguna sobre el tiempo que, después de terminar la relación laboral, las organizaciones privadas tienen la obligación de archivar o mantener los comprobantes de pago

del salario efectuado al empleado”. No obstante, la Corte Constitucional, en Sentencia T-923 de 2013, recordó que, de acuerdo con el numeral 7 del artículo 57 de dicho código, el empleador debe entregar al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato una certificación en la que conste el tiempo de servicio, la índole laboral y el salario devengado, obligación que debe ser entendida como imprescriptible. Así las cosas, el empleador tiene la obligación de custodiar la información laboral de sus trabajadores, aun cuando ya no exista relación laboral vigente, pues esta obligación por parte del empleador, según lo previsto por la Corte, debe ser entendida como un derecho del trabajador que no prescribe.

CAPÍTULO 48

Retención en la fuente sobre salarios y prestaciones

A los trabajadores colombianos cuyos ingresos laborales gravados superan los límites establecidos por las normas tributarias, les corresponde pagar impuesto sobre los mismos. El pago anticipado, para quienes obliga, se hace por el mecanismo de la retención en la fuente.

48.1 No se aplica retención

Sobre los ingresos fiscales no gravables: los que recibe el trabajador para desempeñar a cabalidad sus funciones, no para enriquecer su patrimonio: instrumentos o elementos de trabajo, medios de transporte; tampoco sobre indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad, auxilio funerario, seguro por muerte.

48.2 Obligación de certificado de ingresos y retenciones

Los empleadores están obligados a expedir a sus trabajadores el certificado de ingresos y retenciones por el año gravable correspondiente, a más tardar el 15 de marzo del año siguiente. Presentamos en la página 281, un modelo de certificado.

48.3 Tabla de retención en la fuente 2022

Del pago efectuado al trabajador, se le restan los pagos no considerados ingresos, los ingresos no constitutivos de renta ni de ganancia ocasional, las deducciones (intereses de vivienda, salud obligatoria, medicina prepagada, por dependientes), las rentas exentas (aportes obligatorios y voluntarios al fondo de pensiones, aportes a cuentas AFC, otras rentas exentas) y el 25 % exento del impuesto, conforme al Estatuto Tributario (artículo 206, numeral 10).

El resultado, hecho el anterior descuento se convierte en UVT (unidad de valor tributario: para el año 2023 equivale a \$42.412, según Resolución 1264 de noviembre 18 de 2022 de la DIAN) y se lleva a la tabla siguiente (tabla 7), establecida en el artículo 23 de la Ley 1111 de 2006, que modificó el artículo 383 del Estatuto Tributario.

Tabla 7. Retención en la fuente para ingresos laborales gravados

| Tabla de retención en la fuente para ingresos laborales gravados | | | |
|--|-------------|-----------------|--|
| Rangos en UVT | | Tarifa marginal | Impuesto |
| Desde | Hasta | | |
| > 0 | 95 | 0 % | 0 |
| > 95 | 150 | 19 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 95 UVT) * 19 % |
| > 150 | 360 | 28 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 150 UVT) * 28 % más 10 UVT |
| > 360 | En adelante | 33 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 360 UVT) * 33 % más 69 UVT |
| > 640 | 945 | 35 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 640 UVT) * 35 % más 162 UVT |
| > 945 | 2.300 | 37 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 945 UVT) * 37 % más 268 UVT |
| > 2300 | En adelante | 39 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 2300 UVT) * 39 % más 770 UVT |

Fuente: elaboración propia.

En otras palabras, para el año 2023, solo los salarios mensuales que, después de descontados los ingresos no constitutivos de renta ni de ganancia ocasional, las deducciones (intereses de vivienda, salud obligatoria, medicina prepagada, por dependientes), las rentas exentas (aportes obligatorios y voluntarios al fondo de pensiones, aportes a cuentas AFC, otras rentas exentas) y el 25 % exento del impuesto arrojen un resultado de \$4.029.001 (equivalente a 95 UVT aproximadas más \$1) o más, irán a la tabla transcrita, ya que los ingresos laborales gravados, hechos los referidos descuentos, iguales o inferiores a 95 UVT no pagarán retención en la fuente.

Ejemplo (aplicando el procedimiento 1, artículo 385 del Estatuto Tributario): un trabajador que devengue \$7.800.000 mensuales. Se le descuentan (únicamente, por ejemplo) los siguientes conceptos: \$702.000,00 (que corresponden al 9 %: por su aporte a salud 4 %, aporte a pensiones 4 % y al 1 % de su aporte al Fondo de Solidaridad Pensional) y \$1.774.500 (que corresponden al 25 % exento, después de descontarle al salario los conceptos anteriores), descuentos que suman \$2.476.500, que al restárselos al salario arroja un resultado de \$5.323.500, que convertido en UVT (\$42.412 para el 2023) da un subtotal de 125,51 (UVT). A este subtotal llevado al segundo rango de la tabla se le restan 95 UVT y quedan 30,51 UVT gravables en total, a las que se les aplica una tarifa del 19 %, lo que arroja un resultado de retención de 5,79 UVT, que convertidas a pesos equivalen a un total de \$245.565,48 (\$246.000 aproximado) de retención en la fuente por mes.

| | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|------------------------------|-------------------------|-------------------------|-----------------------|--|-----------------------|-------------------|-----------------------------------|---------------------------|
|  | | Certificado de Ingresos y Retenciones por Rentas de Trabajo y de Pensiones Año gravable 2021 | | | | | | 220 | | | |
| Antes de diligenciar este formulario lea cuidadosamente las instrucciones | | | | | | | 4. Número de formulario | | | | |
| Retenedor | 5. Número de Identificación Tributaria (NIT) | | 6. DV. | 7. Primer apellido | | 8. Segundo apellido | | 9. Primer nombre | | 10. Otros nombres | |
| | 11. Razón social | | | | | | | | | | |
| Empleador | 24. Tipo de documento | | 25. Número de Identificación | | 26. Primer apellido | | 27. Segundo apellido | | 28. Primer nombre | | 29. Otros nombres |
| | Período de la certificación | | | | 32. Fecha de expedición | | 33. Lugar donde se practicó la retención | | | 34. Cód. Dpto. | 35. Cód. Ciudad/Municipio |
| 30. DE: | | AAAA | MM | DD | 31. A: | | AAAA | MM | DD | | |
| Concepto de los Ingresos | | | | | | | | | | Valor | |
| Pagos por salarios o emolumentos eclesiásticos | | | | | | | | | | 36 | |
| Pagos realizados con bonos electrónicos o de papel de servicio, cheques, tarjetas, vales, etc. | | | | | | | | | | 37 | |
| Pagos por honorarios | | | | | | | | | | 38 | |
| Pagos por servicios | | | | | | | | | | 39 | |
| Pagos por comisiones | | | | | | | | | | 40 | |
| Pagos por prestaciones sociales | | | | | | | | | | 41 | |
| Pagos por viáticos | | | | | | | | | | 42 | |
| Pagos por gastos de representación | | | | | | | | | | 43 | |
| Pagos por compensaciones por el trabajo asociado cooperativo | | | | | | | | | | 44 | |
| Otros pagos | | | | | | | | | | 45 | |
| Cesantías e intereses de cesantías efectivamente pagadas al empleado | | | | | | | | | | 46 | |
| Cesantías consignadas al fondo de cesantías | | | | | | | | | | 47 | |
| Pensiones de jubilación, vejez o invalidez | | | | | | | | | | 48 | |
| Total de ingresos brutos (Suma 36 a 48) | | | | | | | | | | 49 | |
| Concepto de los aportes | | | | | | | | | | Valor | |
| Aportes obligatorios por salud a cargo del trabajador | | | | | | | | | | 50 | |
| Aportes obligatorios a fondos de pensiones y solidaridad pensional a cargo del trabajador | | | | | | | | | | 51 | |
| Cotizaciones voluntarias al régimen de ahorro individual con solidaridad - RAIS | | | | | | | | | | 52 | |
| Aportes voluntarios a fondos de pensiones | | | | | | | | | | 53 | |
| Aportes a cuentas AFC | | | | | | | | | | 54 | |
| Valor de la retención en la fuente por ingresos laborales y de pensiones | | | | | | | | | | 55 | |
| Nombre del pagador o agente retenedor | | | | | | | | | | | |
| Datos a cargo del trabajador o pensionado | | | | | | | | | | | |
| Concepto de otros ingresos | | | | | | Valor recibido | | Valor retenido | | | |
| Arrendamientos | | | | | | 56 | | | 63 | | |
| Honorarios, comisiones y servicios | | | | | | 57 | | | 64 | | |
| Intereses y rendimientos financieros | | | | | | 58 | | | 65 | | |
| Enajenación de activos fijos | | | | | | 59 | | | 66 | | |
| Loterías, rifas, apuestas y similares | | | | | | 60 | | | 67 | | |
| Otros | | | | | | 61 | | | 68 | | |
| Totales: (Valor recibido: Suma 56 a 61), (Valor retenido: Suma 63 a 68) | | | | | | 62 | | | 69 | | |
| Total retenciones año gravable 2021 (Suma 55 + 69) | | | | | | | | 70 | | | |
| 71. Identificación de los bienes y derechos poseídos | | | | | | | | | | 72. Valor patrimonial | |
| Item | | | | | | | | | | | |
| 1 | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | | |
| Deudas vigentes a 31 de diciembre de 2021 | | | | | | | | | | 73 | |
| Identificación del dependiente económico de acuerdo al parágrafo 2 del artículo 387 del Estatuto Tributario | | | | | | | | | | | |
| 74. Tipo documento | | 75. No. Documento | | 76. Apellidos y Nombres | | | | | 77. Parentesco | | |
| Certificado que durante el año gravable 2021: 1. Mi patrimonio bruto no excedió de 4.500 UVT (\$163.306.000). 2. Mis ingresos brutos fueron inferiores a 1.400 UVT (\$50.831.000). 3. No fui responsable del impuesto sobre las ventas. 4. Mis consumos mediante tarjeta de crédito no excedieron la suma de 1.400 UVT (\$50.831.000). 5. Que el total de mis compras y consumos no superaron la suma de 1.400 UVT (\$50.831.000). 6. Que el valor total de mis consignaciones bancarias, depósitos o inversiones financieras no excedieron los 1.400 UVT (\$50.831.000). Por lo tanto, manifiesto que no estoy obligado a presentar declaración de renta y complementario por el año gravable 2021. | | | | | | | | | | Firma del Trabajador o Pensionado | |

Nota: este certificado sustituye para todos los efectos legales la declaración de Renta y Complementario para el trabajador o pensionado que lo firme. Para aquellos trabajadores independientes contribuyentes del impuesto unificado deberán presentar la declaración anual consolidada del Régimen Simple de Tributación (SIMPLE).

Figura 1. Modelo del certificado de ingresos y retenciones

Fuente: DIAN¹

¹ Consultada en enero de 2023, fecha en la cual la DIAN no había incluido el correspondiente a 2022.

Antes de obtener la base gravable, también habría lugar, como ya se dijo, a descuentos proporcionales correspondientes a pagos por intereses de vivienda, medicina prepagada, por dependientes, otras rentas exentas, según sea el caso, y atendiendo los límites legales.

Como en las normas tributarias se señalan dos procedimientos para establecer la retención en la fuente sobre pagos que se hacen al trabajador, sugerimos solicitar, en este preciso asunto, asesoría de contador o experto tributario.

48.4 Retención en la fuente para indemnizaciones por despido injustificado

La DIAN, en Concepto 030573 del 11 de noviembre de 2015, señaló que no aplica retención en la fuente por estas indemnizaciones para trabajadores que devenguen menos de 240 UVT (2023: \$10.178.880), sin perjuicio de que dichos ingresos se consideren gravados por el impuesto a la renta y complementarios, debiendo ser incluidos en la respectiva declaración del período gravable en que se perciba.

CAPÍTULO 49

Nociones elementales de derecho laboral colectivo

Los sindicatos de trabajadores se constituyen con, por lo menos, veinticinco trabajadores. Pueden ser de empresa (trabajadores al servicio de un mismo empleador), de industria (trabajadores de una misma rama o actividad), de gremio (trabajadores del mismo oficio o profesión), de oficios varios (en ciudades en las que no sea posible conformar un sindicato gremial) y mixtos (empleados públicos y trabajadores oficiales).

49.1 Coexistencia de sindicatos

En una empresa pueden coexistir varios sindicatos (aun de la misma naturaleza) y el trabajador puede pertenecer a varios de ellos (ver Sentencia C-797 de 2000).

49.2 Personería jurídica del sindicato

Es automática con su fundación, desde este momento gozan de fuero los fundadores (artículo 346 del CST) y puede actuar jurídicamente con la simple inscripción del acta de constitución (artículo 39, Constitución Política), que es un acto eminentemente formal, según la jurisprudencia.

49.3 Protección al derecho de asociación (en este caso, sindical)

No puede atentarse contra el derecho de asociación sindical. Es delito consagrado en el artículo 200 del Código Penal. Además, el Ministerio del Trabajo puede imponer multas hasta de cien SMLMV a quien atente contra este derecho.

49.4 Fuero sindical

Es 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 laboral (artículo 405 CST), mediante un proceso especial (para poder despedir o trasladar).

- ¿Quiénes gozan de fuero sindical?
 - o Los fundadores del sindicato, hasta dos meses después del registro sindical, sin exceder de seis meses (fuero de fundadores).

- o Los que ingresen al sindicato después de su fundación y antes del registro, por el mismo tiempo de los fundadores.
- o Miembros de la junta directiva y subdirectiva de todo sindicato, federación o confederación (hasta cinco principales y cinco suplentes) y miembros de comités seccionales (un principal y un suplente). Por todo el tiempo de su mandato y seis meses más.
- o Dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos (una sola por empresa).
- **Fuero sindical y justas causas de terminación.** Entendido el fuero como protección, debe concluirse que para despedir a un trabajador que goce de él, por haber cometido falta que amerite la terminación de su contrato, debe procederse a instaurar proceso especial para que el juez califique la falta. Si se despide sin autorización, procederá el reintegro.
- **Fuero sindical y régimen disciplinario.** El régimen disciplinario conserva toda su vigencia y el empleador su facultad disciplinaria en relación con el trabajador aforado (que goza de fuero). Si este comete una falta, puede aplicársele la sanción, sin necesidad de recurrir al juez, ni a procedimiento distinto del que debe seguirse para con los demás trabajadores.

49.5 Instrumentos de la contratación colectiva

Son: la convención colectiva, el pacto colectivo y el contrato sindical.

- **Convención colectiva de trabajo:** es la que se celebra entre uno o varios empleadores y uno o varios sindicatos de trabajadores, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Para llegar a la convención el sindicato presenta un pliego de peticiones, el que entra en etapa de arreglo directo y, si hay acuerdo, se convierte en convención. Esa convención se aplica a los afiliados al sindicato que la suscribe. Y a todos los trabajadores de la empresa cuando el sindicato que la celebra agrupa a más de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa. También pueden adherir a ella los trabajadores que no están sindicalizados o aquellos que ingresen posteriormente al sindicato.
- **El pacto colectivo:** es celebrado entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. Solo se aplica a quienes lo hayan suscrito o adhieran posteriormente a él.
- **Contrato sindical:** es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores para la prestación de servicios con la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.
- **Fuero circunstancial:** es la garantía de que gozan los trabajadores que han presentado un pliego de peticiones, con el que se inicia un conflicto colectivo.

La garantía consiste en que solo pueden ser despedidos con justa causa durante el conflicto.

- Cuando se habla de fuero sindical, si existe justa causa para despedir, esta debe ser calificada previamente por el juez de trabajo. En el caso del fuero circunstancial, ante una justa causa el empleador puede despedir sin intervención del juez.

49.6 No es posible predicar la sindicalización en las cooperativas de trabajo asociado, según concepto del Ministerio de Trabajo del 14 de agosto de 2015

Señala el Ministerio que resulta incompatible la sindicalización dentro de una cooperativa de trabajo asociado, por cuanto los afiliados no son trabajadores ni están subordinados a nadie. Se reiteró esta idea en el Concepto 102129 de 26 de mayo de 2016.

CAPÍTULO 50

Funciones del Ministerio del Trabajo. Rutec

La vigilancia y control administrativo del cumplimiento de las normas laborales y de seguridad social corresponden al Ministerio del Trabajo.

50.1 Atribuciones del Ministerio del Trabajo

La Ley 1610 de 2013 modificó normas anteriores sobre los inspectores del trabajo.

- Competencia general: los inspectores del trabajo y seguridad social ejercerán funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en los sectores público y privado.
- Funciones principales:
 - A. Preventiva: para que las normas sociolaborales se cumplan, garanticen los derechos y eviten conflictos entre empleadores y trabajadores.
 - B. Coactiva o de policía administrativa: posibilidad de requerir y sancionar a responsables de inobservancia o violación de normas del trabajo.
 - C. Conciliadora: para intervenir en la solución de conflictos laborales, individuales y colectivos.
 - D. De mejoramiento de la normatividad laboral: implementando iniciativas que permitan superar vacíos y deficiencias en la legislación.
 - E. De acompañamiento y garantía del cumplimiento de las normas del sistema de riesgos laborales y pensiones.
- Actuaciones administrativas: pueden iniciarse de oficio o a solicitud de parte.
- Multas: pueden imponer multas de uno a cinco mil SMLMV, según la gravedad de la infracción. Estas multas se destinarán al SENA.
- Clausura del lugar de trabajo: sanción cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores. Puede ser de tres a diez días hábiles, según la gravedad. La reincidencia dará lugar a un cierre entre diez y treinta días calendario. Y si se persiste, puede llegarse al cierre definitivo. Los días de cierre por esta causa no suspenden el contrato de trabajo.

50.2 Los funcionarios del ministerio no resuelven conflictos que son competencia del juez laboral

Los funcionarios administrativos no dirimen conflictos sobre derechos individuales, ni jurídicos, ni económicos. No pueden imponer su criterio (no tienen poder decisorio, ni coactivo sobre su criterio, como sí lo tienen los jueces laborales). Los funcionarios del trabajo, se repite, ejercen funciones de policía administrativa, pero no pueden decidir conflictos jurídicos mediante juicios de valor que señalen el derecho de las partes (en este sentido, se pueden ver las sentencias del Consejo de Estado, Sección Segunda, de diciembre 10 de 1979, de 2 de septiembre de 1980 y de octubre 6 de 1986).

50.3 Trámites ante el Ministerio del Trabajo

Creados por la Ley 1610 de 2013. Se suscriben entre uno o varios empleadores y una dirección territorial y en él se consignan compromisos de mejora con contratos laborales con vocación de permanencia. Aplican a los sectores público y privado.

50.4 Silencio administrativo positivo en resolución de recursos sobre sanciones impuestas por el Ministerio del Trabajo.

Según Concepto 2424 del 13 de diciembre de 2019 del Consejo de Estado, de conformidad con el artículo 52 de la Ley 1437 de 2011, la decisión que resuelva el recurso sobre una sanción impuesta por el Ministerio del Trabajo debe ser notificada dentro del año siguiente contado a partir de la debida y oportuna presentación del recurso. Si no se decide en ese término, la administración pierde competencia y se produce un silencio administrativo positivo para el recurrente que podrá invocarlo con el mecanismo establecido en el artículo 85 del CPACA. Lo anterior no es óbice para que la administración ordene el archivo del expediente, sin que para tal efecto sea necesaria la protocolización que corresponde.

50.5 Relación de trámites ante el Ministerio del Trabajo

También como guía, para efectos prácticos y procedimientos que se requieran, presentamos a continuación una relación de trámites que el Ministerio del Trabajo ha publicado para diligencias que se surtan ante sus dependencias (tabla 8).

Funciones del Ministerio del Trabajo. Rutec Dirección Territorial de _____

Tabla 8. Relación de trámites ante el Ministerio del Trabajo

| Ítem | Nombre del trámite | Requisitos a anexar | Dependencia que resuelve | Norma que regula el trámite | Tiempo de respuesta | ¿Ítem cuenta con formato predefinido? |
|------|--|--|--|---|----------------------|---------------------------------------|
| 1 | Solicitud de registro y el depósito de los regímenes de trabajo asociado, previsión y seguridad social y de compensación de las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado. | Solicitud por escrito original y dos copias, original certificado cámara de comercio, estatutos, regímenes de trabajo asociado, compensaciones, previsión y seguridad social. | Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social. | Artículo 24 Decreto 1100 de 1992, Resolución 000951 de 2003 Ministerio de Protección Social. Resolución 0951 de 2003 Ministerio Protección Social. Decreto 4588 de diciembre de 2006. | Diez días hábiles. | No |
| 2 | Efectuar la inscripción en el registro sindical de fundación de las organizaciones sindicales de segundo y primer grado. | Solicitud escrita acompañada de los documentos señalados en el artículo 365 del CST subrogado por el artículo 45 de la Ley 50 y modificado por el artículo 4 de la Ley 584 de 2000. | Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social. | Artículo 417 y siguientes del CST en concordancia artículo 365 CST, subrogado Ley 50 de 1990 artículo 45 y modificado por el artículo 4 Ley 584 de 2000, artículo 366 del CST, subrogado Ley 50 de 1990, artículo 46. | Quince días hábiles. | No |
| 3 | Efectuar la inscripción de las juntas directivas de las organizaciones sindicales de primer y segundo grado y de las juntas directivas y comités ejecutivos de las seccionales de federaciones y confederaciones sindicales. | Solicitud escrita acompañada de los documentos señalados en el artículo 2 del Decreto 1194 de junio 10 de 1994. | Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social. | Decreto 1194 de 1994. | Diez días hábiles. | No |
| 4 | Efectuar el depósito de reformas y adopción de estatutos de las organizaciones sindicales de primer y segundo grado. | Solicitud escrita acompañada del acta de asamblea general del sindicato donde haya sido aprobada la reforma o la adopción estatutaria, en la que tratándose de reformas se indiquen las normas vigentes, así como el texto reformado. Tratándose de adopción estatutaria se acrediten cuerpo estatutario vigente y cuerpo estatutario adoptado, anexando para ambos casos el listado firmado por los asistentes a la asamblea. | Coordinador Grupo de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. | Artículo 369 del CST, subrogado Ley 50 de 1990, artículo 48 y 366 del CST, subrogado Ley 50 de 1990, artículo 46. | Quince días hábiles. | No |

| Ítem | Nombre del trámite | Requisitos a anexar | Dependencia que resuelve | Norma que regula el trámite | Tiempo de respuesta | ¿Ítem cuenta con formato predefinido? |
|------|---|---|--|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 5 | Otorgar autorización para trabajo de menores de edad. | Ver formato único (numeral 50.4). Resolución 2070 de 2008 del Ministerio de Protección Social. | Inspector de Trabajo. | Ley 1098 de 2006 (Ley de infancia y adolescencia). Resolución 2070 de 2008. | Tres días. | Sí |
| 6 | Solicitud de despido de trabajadoras en estado de embarazo. | Presentar solicitud de autorización para despido de trabajadora en estado de embarazo suscrita por la parte empleadora con indicación de los datos de los intervinientes y el cumplimiento de los requisitos del artículo 240 del CST. | Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social. | Código Sustantivo de Trabajo, artículo 240. | El fijado en el artículo 240 del CST. | No |
| 7 | Solicitud de autorización a las empresas para laborar horas extras (versión 1.0 de marzo 20 de 2003). | Solicitud firmada por el representante legal o apoderado en su defecto debidamente justificada de acuerdo con la actividad de la empresa. Información sobre riesgo sicosocial de la administradora de riesgos profesionales a la cual se encuentra afiliado el empleador. Se anexa el certificado de cámara de comercio vigente. Relación de actividades (cargos) para los que se solicita autorización. Manifestación expresa sobre la existencia o no de organizaciones sindicales en la empresa. Manifestación expresa sobre la existencia o no de pactos o convenciones colectivas (si existen, se debe anexar la parte correspondiente a jornada laboral, horario y trabajo suplementario). Conformación del Copaso o vigía ocupacional y copia de las dos últimas actas como evidencia de su funcionamiento. Reglamento interno de trabajo, según el caso. | Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social. | Artículo 8, Resolución 000951 de 2003 Ministerio de la Protección Social. | Ocho días hábiles. | No |

| Ítem | Nombre del trámite | Requisitos a anexar | Dependencia que resuelve | Norma que regula el trámite | Tiempo de respuesta | ¿Ítem cuenta con formato predefinido? |
|------|---|--|---|---|---|---------------------------------------|
| 8 | Solicitud inscripción comités paritarios de salud ocupacional. | Solicitud escrita, formulario de inscripción debidamente diligenciado original y dos copias, certificado actualizado de existencia y representación legal de la empresa. Debe presentarse a más tardar a los ocho días de constituido el comité, anexarse original y copia del acta de constitución, con el respectivo escrutinio firmado por todos los integrantes con número de cédula de ciudadanía, todo incluido en bolsa de manila. Este registro es válido por dos años para empresas con más de diez trabajadores. | Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social. | Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989 y Decreto 1295 de 1994. | Inmediato. | Sí, Comités y vigías. xls |
| 9 | Solicitud inscripción de vigías ocupacionales. | Solicitud escrita, formulario de inscripción debidamente diligenciado original y dos copias, certificado actualizado de existencia y representación legal de la empresa. Debe presentarse a más tardar a los ocho días de constituido el vigía, anexarse original y copia del acta de elección. Este registro es válido por dos años para empresas con menos de diez trabajadores. | Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social | Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989 y Decreto 1295 de 1994. | Inmediato. | Sí, Comités y vigías. xls |
| 10 | Solicitud para realizar audiencia de conciliación administrativa laboral. | Presentarse personalmente con documento de identificación o presentar la solicitud por escrito en original y copia indicando nombre del querellante, nombre del querellado, dirección del querellante y del querellado, teléfono, NIT del empleador. | Coordinación Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control. | Ley 446 de 1998, Ley 640 de 2001. | Solicitud personal asignación de cita es inmediata. | No |
| 11 | Solicitud para adelantar investigaciones administrativas laborales por incumplimiento a las normas de derecho individual y colectivo. | Presentarse personalmente con documento de identificación o presentar la solicitud por escrito en original y copia indicando nombre del querellado, dirección del querellante y del querellado, teléfono, NIT empleador y descripción de la reclamación. | Coordinación Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control. | Artículos 17, 485 y 486 del CST, Resolución 000951 de 2003, artículo 12. | De acuerdo con la ley. | No |
| 12 | Solicitud expedición de paz y salvo a empleadores. | Solicitud escrita en original y copia indicando NIT, nombre representante legal, destino, anexar registro inscripción cámara de comercio vigente. | Coordinación Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control. | Resolución Interna Ministerio de Trabajo. | Ocho días calendario. | No |

| Ítem | Nombre del trámite | Requisitos a anexar | Dependencia que resuelve | Norma que regula el trámite | Tiempo de respuesta | ¿Ítem cuenta con formato predefinido? |
|------|---|---|---|--|--------------------------|---------------------------------------|
| 13 | Autorizar la terminación de contratos de trabajo por limitaciones físicas del trabajador. | Solicitud escrita original y copia, anexar certificado registro cámara de comercio. | Coordinación Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control. | Ley 361 de 1997, Resolución 951 de 2003, artículo 12, numeral 19. | De acuerdo con la ley. | No |
| 14 | Solicitudes de autorización para el cierre parcial o total y suspensión de actividades hasta por 120 días en empresas que no sean de servicios públicos, despidos colectivos y disminuciones de capital social. | Solicitud escrita original y copia, anexar registro cámara de comercio vigente. | Dirección Territorial. | Artículo 8, Resolución 00095 de 2003, Ministerio de la Protección Social. | Diez días hábiles. | No |
| 15 | Solicitud de reconocimiento de personería jurídica a las asociaciones de pensionados e inscripción de juntas directivas. | Solicitud escrita por los miembros de la junta directiva provisional, indicando la identidad y el domicilio de cada directivo. Copia de la resolución expedida por este Ministerio, por medio de la cual se aprobaron los estatutos. Nómina completa de los fundadores con firmas autógrafas, indicando la nacionalidad, sexo y entidad de previsión que reconoció la pensión. Publicación de la resolución de reconocimiento de Personería en el Diario Oficial, por cuenta del interesado. | Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social. | Código Sustantivo de Trabajo, Código Laboral Administrativo, Decreto 205 de 2003, Resolución 951 de 2003 emanada del Ministerio de la Protección Social, Ley 43 de 1984, Decreto reglamentario 1654 de 1985. | Diez días. | No |
| 16 | Solicitud de autorizaciones de funcionamiento de empresas temporales. | Solicitud escrita en original y copia anexando: escritura pública de constitución, certificado de existencia y representación legal, acreditar capital pagado igual o superior a trescientas veces el SMLMV mediante balance inicial, reglamento interno de trabajo, Constituir póliza de garantía con una compañía de seguros a favor de los trabajadores, en cuantía no inferior a quinientas veces el SMLMV, modelo de contrato de trabajo que celebre con sus trabajadores, modelo de contrato de prestación de servicios con la usuaria. | Direcciones Territoriales de Trabajo. | Decreto 4369 de diciembre de 2006. | Treinta días calendario. | No |

| Ítem | Nombre del trámite | Requisitos a anexar | Dependencia que resuelve | Norma que regula el trámite | Tiempo de respuesta | ¿Ítem cuenta con formato predefinido? |
|------|---|--|--|--|--------------------------|---------------------------------------|
| 17 | Solicitud de autorizaciones de funcionamiento de agencias de colocación de empleo, agencias privadas (lucrativas y no lucrativas) y públicas. | Solicitud escrita en original y copia anexando: escritura pública de constitución, certificado de existencia y representación legal, estatutos, constituir póliza de garantía con una compañía de seguros a favor de los trabajadores, en cuantía no inferior a cien veces el SMLMV, modelo de contrato de trabajo que celebre con sus trabajadores, modelo de contrato de prestación de servicios con la usuaria, reglamento interno de funcionamiento, salvo las públicas. | Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social. | Decreto 3115 de 1997 y Resolución 0951 de 2003 Ministerio de la Protección Social. | Treinta días calendario. | Sí |
| 18 | Efectuar la inscripción de las asociaciones sindicales de tercer grado aprobar sus estatutos y reformas. | Solicitud escrita acompañada de los documentos señalados en el artículo 2 del Decreto 1194 de junio 10 de 1994. | Dirección Territorial. | Decreto 1194 de 1994. | Diez días hábiles. | No |
| 19 | Conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios contra sus servidores públicos y exservidores públicos. | Solicitud escrita, relacionado nombre del servidor público, narrar hechos, dirección para notificación. | Coordinación Trabajo, Empleo y Seguridad Social. | Resolución 0951 del 28 de abril 2003. | De acuerdo con la ley. | No |

50.6 Formatos de solicitud y autorización para el trabajo de menores (según Resolución 2070 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social)

Formato único nacional de solicitud de autorización de trabajo para adolescentes de 15 a 17 años de edad

Ciudad y fecha
 Señores
MINISTERIO DEL TRABAJO
 Ciudad

De conformidad con lo señalado en los artículos 35 y 113 de la Ley 1098 de 2006 —Código de la Infancia y la Adolescencia—, nos permitimos solicitar a ustedes

autorizar al (la) niño (a) _____, identificado (a) con la tarjeta de identidad N.º _____ de _____, residente en la dirección: _____ teléfono: _____ de la ciudad de _____, último grado de educación básica obtenido: _____, para suscribir contrato de trabajo con la empresa _____, con NIT N.º _____ ubicada en _____ (distrito o municipio departamento) Teléfono _____.

El (la) joven desempeñará el cargo de _____ en _____, y realizará las siguientes actividades: (enumerarlas) y devengará un salario de \$ _____, remunerable de forma _____. El empleador deberá afiliar al trabajador adolescente a los sistemas de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales, de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993, el Decreto Ley 1295 de 1994 y sus decretos reglamentarios, así como a una caja de compensación familiar.

Para todos los efectos legales certificamos que la presente información es veraz

Firmas

Nombre y firma del joven
T. I. N.º

Nombre y firma del representante legal
de la empresa que solicita el permiso

Nit: _____

C.C. _____

Padre o madre del joven

C.C. _____

Anexar: certificado de escolaridad del joven o en su defecto inscripción a una entidad educativa de formación básica.

**Formato único nacional de autorización de trabajo
para adolescentes de 15 a 17 años de edad**

Ciudad, fecha

Señor(a)

Representante legal

EMPRESA

Dirección

Ciudad

Respetado (a) señor (a):

Acorde con lo dispuesto en los artículos 35 y 113 de la Ley 1098 de 2006, se autoriza al (la) joven _____ identificado (a) con la tarjeta de identidad N.º _____ de _____ para laborar en la empresa _____, con NIT N.º _____ y en la dirección _____ en la ciudad de _____.

El adolescente en mención ejercerá el cargo de _____, y esta autorizado(a) para realizar únicamente la(s) siguiente(s) funciones: (detallar las funciones) _____, devengando un salario de \$ _____, remunerable de forma: mensual _____ quincenal _____.

El trabajo de adolescentes de 15 a 17 años de edad está sujeto a lo dispuesto en los artículos 114, 115, 116 y 117 de la Ley 1098 de 2006 y en consecuencia:

La jornada para los adolescentes mayores de 15 años de edad y menores de 17 será diurna, solo hasta las 6:00 p. m., máximo seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. Los adolescentes mayores de 17 años solo podrán trabajar en jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana, sin que pueden trabajar después de las 8:00 p. m. Las adolescentes embarazadas mayores de 15 y menores de 18 años no podrán trabajar más de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia sin disminución de su salario ni de sus prestaciones sociales.

El (la) joven no podrá realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil, conforme lo establece la Resolución 004448 de 2005

o la norma que lo modifique, adicione o sustituya ni le puede ser cambiada la actividad para la cual se le expide la presente autorización, so pena de hacerse acreedor a la imposición de sanciones.

El adolescente tiene derecho a percibir el salario de acuerdo a la actividad desempeñada y proporcional al tiempo trabajado, sin que en ningún caso pueda ser inferior al mínimo legal mensual vigente, así como a recibir la dotación, de conformidad con lo previsto en la Ley 11 de 1984. Si el joven no ha terminado su educación básica, se le debe facilitar el tiempo necesario para continuar el proceso educativo.

El empleador debe afiliarse al joven a los sistemas de seguridad social en pensiones, salud, riesgos profesionales, así como a una caja de compensación familiar; hechos que debe acreditar por escrito dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la autorización.

El incumplimiento de las normas relativas al trabajo de adolescentes le acarrearán multas sucesivas de uno (1) a cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes a favor de Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Nombre y firma inspector (a) de trabajo

Nombre y firma del empleador

Firma del joven autorizado

El empleador debe firmar la presente autorización al momento de su recibo y se abstendrá de modificar la ocupación para la cual fue autorizado el (la) joven, mientras no medie aprobación por escrito del Ministerio del Trabajo.

Formato único nacional de autorización para que niños y niñas menores de quince (15) años de edad desempeñen actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo

Ciudad, fecha

Señor(a)

Representante legal

EMPRESA

Dirección

Ciudad

Respetado (a) Señor (a):

Acorde con lo dispuesto en los artículos 35 y 113 de la Ley 1098 de 2006, se autoriza al (la) niño (a), _____ identificado (a) con la tarjeta de identidad N.º _____ de _____ para desempeñar en la empresa _____, con NIT N.º _____ ubicada en (dirección) _____ de la ciudad de _____ la siguiente actividad remunerada: artística cultural recreativa deportiva, de la siguiente forma: (detallar cómo se realizará la actividad remunerada) _____ en una jornada semanal de _____ horas máximo, devengando un salario de \$ _____, remunerable de forma: mensual quincenal .

El trabajo de niños y niñas menores de quince (15) años excepcionalmente autorizados para trabajar está sujeto a lo dispuesto en los artículos 114, 115 y 117 de la Ley 1098 de 2006 y, en consecuencia:

El niño o niña menor de 15 años, no podrá desempeñar su actividad excediendo las catorce (14) horas semanales, ni después de las 6.00 p. m. En ningún caso se puede ver afectado su proceso educativo.

El empleador debe afiliar al niño o niña a los sistemas de seguridad social en pensiones, salud, riesgos profesionales, así como a una caja de compensación familiar; hechos que debe acreditar por escrito dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la autorización.

Los niños y niñas menores de 15 años no podrán realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil, conforme lo establece la Resolución 004448 de 2005 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya ni le puede ser cambiada la actividad para la cual se le expide la presente autorización, so pena de hacerse acreedor a la imposición de sanciones.

El incumplimiento de las normas relativas al trabajo de niños y niñas le acarreará multas sucesivas de uno (1) a cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes a favor de Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Nombre y firma inspector (a) de trabajo

Nombre y firma del empleador

Firma del joven autorizado

El empleador o empresario debe firmar la presente autorización al momento de su recibo y se abstendrá de modificar la ocupación para la cual fue autorizado el (la) niño (a) menor de 15 años, el (la) joven, mientras no medie aprobación por escrito del Ministerio del Trabajo.

50.7 Rutec, Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia. Resolución 4386 del 9 de octubre de 2018 del Ministerio del Trabajo

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente resolución tiene por objeto crear e implementar el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia (Rutec), como una plataforma para cuantificar, identificar y diagnosticar la inmigración laboral en el país.

ARTÍCULO 2. FINALIDAD. El Rutec tiene como finalidad obtener información de la inmigración laboral en el país como insumo para la construcción de la política migratoria laboral.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN. La presente resolución será de obligatorio cumplimiento para todas las entidades del sector público y las empresas del sector privado que vinculen o contraten personas extranjeras dentro del territorio colombiano.

ARTÍCULO 4. INSCRIPCIÓN EN EL RUTEC. La inscripción en el Rutec se realizará de conformidad con los parámetros establecidos en el anexo técnico denominado “Manual de Ingreso al Módulo Rutec” que hace parte integral de la presente resolución.

PARÁGRAFO 1. En todo caso, la inscripción en el Rutec deberá realizarse en un plazo no mayor a ciento veinte (120) días calendario, siguientes a la celebración del contrato o desde la vinculación del trabajador extranjero.

PARÁGRAFO 2. Para los migrantes que actualmente se encuentren en el país vinculados o contratados por entidades del sector público o empresas del sector privado, la inscripción en el Rutec deberá realizarse en un plazo no superior a ciento veinte (120) días calendario, a partir de la expedición de la presente resolución.

ARTÍCULO 5. ACTUALIZACIÓN DE LA INSCRIPCIÓN. El Rutec deberá actualizarse cuando finalice la vinculación o contratación del trabajador extranjero, o se presente cualquier evento que modifique la actividad económica, o cuando el trabajador, servidor público o contratista extranjero cambie de manera permanente su residencia, a más tardar dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al hecho que genera la novedad.

ARTÍCULO 6. VIGENCIA DE LA INSCRIPCIÓN. El registro de un trabajador, servidor público o contratista extranjero, tendrá la misma vigencia prevista en el respectivo contrato o vinculación.

PARÁGRAFO. La inscripción en el Rutec deberá realizarse cada vez que en una entidad del sector público o en una empresa del sector privado se vincule o contrate un trabajador, servidor público o contratista extranjero, sin importar que existiere un registro anterior en el Rutec, respecto de la misma persona.

ARTÍCULO 7. ADMINISTRACIÓN DEL REGISTRO. La administración y gestión de la base de datos que integra el Rutec corresponderá al Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo o la dependencia que haga sus veces.

Para asegurar el correcto funcionamiento del Rutec, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, adoptará las medidas necesarias que permitan velar por la veracidad, confidencialidad e integridad de los registros.

En todo caso, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo remitirá a las autoridades competentes las inconsistencias que genere el Rutec a partir del registro de la información de los trabajadores, servidores públicos o contratistas extranjeros en Colombia.

ARTÍCULO 8. INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL. El Ministerio del Trabajo realizará en el marco de sus competencias, la inspección, vigilancia y control necesarios, para el cumplimiento de lo establecido en la presente re-

solución y podrá iniciar los procedimientos establecidos en el artículo 486 del *Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto número 2351 de 1965 y modificado por el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013 y las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

ARTÍCULO 9. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

CAPÍTULO 51

Nociones sobre Sistema de Seguridad Social Integral. Pensión familiar. Trabajadores de tiempo parcial. Pensión especial de vejez. Auxilio funerario

Tiene su origen constitucional en los artículos 48 y 49 y fue creado mediante la Ley 100 de 1993, que en su preámbulo lo define como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una 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 el bienestar individual y la integración de la comunidad.

51.1 ¿Qué principios fundamentan el Sistema de Seguridad Social Integral?

Conforme al artículo 48 de la Constitución, este sistema está fundamentado sobre los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, definidos en el artículo 2 de la Ley 100 de 1993 así:

- **Eficiencia:** es 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. Dispone también la norma que es deber del Estado garantizar la solidaridad en el Sistema de Seguridad Social Integral mediante su participación, control y dirección del mismo, y que los recursos provenientes del erario en el sistema de seguridad se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerables. Por su parte el referido artículo 2 dispone que, además de los anteriores, el servicio público esencial de seguridad social se prestará bajo los principios de integralidad, unidad y participación.

- **Integralidad:** es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población. Para este efecto cada quien contribuirá según su capacidad y recibirá lo necesario para atender sus contingencias amparadas por la ley.
- **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.

También se deducen del texto de la ley los principios de internacionalización y progresividad.

El Acto legislativo 01 de 2005 (julio 22), al adicionar el artículo 48 de la Constitución Política, consagró también como principio la sostenibilidad financiera del sistema pensional.

51.2 ¿Cuál es el objeto del Sistema de Seguridad Social Integral?

Según lo indica el artículo 1° de la Ley 100 de 1993, el Sistema de Seguridad Social Integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y de la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. Señala, además, la norma que el sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios consagrados en la ley, y otras prestaciones que se incorporen normativamente en el futuro.

51.3 ¿El servicio público de seguridad social está calificado como esencial?

Conforme con el artículo 2 de la Ley 100 de 1993, pareciera que todo el Sistema de Seguridad Social Integral tuviera el carácter de servicio público esencial, sin embargo, a renglón seguido, en el artículo 4 de la misma ley, el legislador dispuso que este servicio público solo es esencial en lo relacionado con el sistema general de seguridad social en salud y en aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones, con respecto al sistema general de pensiones. Se dispone, además, que la seguridad social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y que será prestado por las entidades públicas o privadas en los términos y condiciones establecidos en la ley.

51.4 Conformación del Sistema de Seguridad Social Integral

El Sistema de Seguridad Social Integral, que es uno solo, está conformado por tres subsistemas:

- Sistema general de pensiones.
- Sistema general de seguridad social en salud.
- Sistema general de riesgos laborales (Ley 1562 de 2012).

Integran también el sistema los servicios sociales complementarios que define la ley.

¿Cómo está compuesto el sistema general de pensiones? El sistema general de pensiones está consagrado en los artículos 10 a 251 de la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios, ley que ha sido modificada por las leyes 797 y 860 de 2003, tiene también como fundamento el Acto legislativo 01 de 2005 (julio 22). Este sistema está compuesto por los siguientes dos regímenes que son diferentes, son solidarios y a pesar de que son coexistentes son excluyentes entre sí:

Régimen solidario de prima media con prestación definida. Conocido simplemente como régimen de prima media, es administrado básicamente por Colpensiones, sus aportes constituyen un fondo común de naturaleza pública y los beneficios que reconoce son predeterminados, de ahí su denominación “prestación definida”, o sea que los afiliados o beneficiarios, mediante el cumplimiento de los requisitos establecidos en la ley, obtienen las prestaciones o beneficios que otorga el sistema y que están previamente definidas y cuantificadas.

- o Régimen de ahorro individual con solidaridad. Conocido como régimen de ahorro individual. Entran aquí a jugar papel importante los fondos privados de pensiones y las sociedades que los administran, sociedades administradoras de fondos de pensiones (SAFP), que también administran fondos de cesantías (SAFPC). Bajo este régimen, cada trabajador es titular de una cuenta de ahorro individual conformada por las cotizaciones y los rendimientos financieros que la AFP le debe abonar trimestralmente, garantizándole la rentabilidad mínima que para ello determine la Superintendencia Financiera. Y si el afiliado es titular de bono pensional, este formará parte del capital para efectos de su pensión. El respectivo fondo de pensiones está conformado por tantas cuentas individuales cuantos afiliados tenga y es un patrimonio autónomo independiente del patrimonio de la sociedad que lo administra. Quienes estén afiliados a este régimen tienen la posibilidad de hacer aportes voluntarios. En este régimen, además, hay proporcionalidad entre aportes y beneficios y los afiliados en todo caso, previo el cumplimiento de requisitos de ley, tendrán derecho a que se les garantice el pago de una pensión mínima de vejez, en el evento en que no hayan podido pensionarse anticipadamente.

- Actualmente los afiliados pueden invertir su capital en un fondo conservador, uno moderado y otro de mayor riesgo. El 15 de septiembre de 2010, todos los fondos de pensiones se constituyeron en fondos moderados. A partir del 1 de enero de 2011 los afiliados pueden seleccionar en cualquier momento el fondo al cual irán sus aportes. Si el afiliado no manifiesta su voluntad, sus aportes irán a un fondo moderado hasta que el afiliado decida el cambio. La modalidad del fondo se puede cambiar cada seis meses.
- ¿A qué prestaciones se tiene derecho dentro del sistema general de pensiones? Colpensiones o las AFP, dentro del sistema general de pensiones, reconocen a sus afiliados o a sus beneficiarios, dependiendo del caso, las siguientes prestaciones:
 - o Pensión de vejez.
 - o Pensión de invalidez por riesgo común.
 - o Pensión de sobrevivientes por muerte de origen común.
 - o Auxilio funerario.
- ¿Quiénes son afiliados al sistema general de pensiones? La afiliación al sistema puede ser en forma obligatoria o en forma voluntaria, conforme al artículo 15 de la Ley 100 de 1993. Se deben afiliar, en forma obligatoria, las siguientes personas:
 - o Los que están vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, salvo las excepciones previstas en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993.
 - o Las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios o bajo cualquier otra modalidad de servicios que adopten.
 - o Los grupos de población que por sus características socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del fondo de solidaridad pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.
 - o Los servidores públicos que ingresaron a Ecopetrol a partir del 28 de enero de 2003, fecha en que entró en vigencia la Ley 797 de 2003.

Se pueden afiliar en forma voluntaria:

- o Todas las personas naturales residentes en el país y los colombianos residentes en el exterior, que no tengan la calidad de afiliados obligatorios y que no se encuentren expresamente excluidos.
- o 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.

- ¿Puede un trabajador estar afiliado a los dos regímenes pensionales? No. Recordemos que a pesar de que los dos regímenes son coexistentes legalmente, se excluyen entre sí. Por lo tanto, el trabajador en ningún caso puede afiliarse simultáneamente, con sus cotizaciones obligatorias, a los dos regímenes pensionales. O está en el régimen de prima media o está en el régimen de ahorro individual, por ello no puede distribuir sus cotizaciones obligatorias entre los dos regímenes, aun en el caso de coexistencia de contratos, es decir, cuando el trabajador está vinculado mediante varios contratos de trabajo con distintos empleadores. Otra cosa, que sí es posible, es que el trabajador haga aportes voluntarios para pensión de tal naturaleza.
- ¿Un afiliado se puede cambiar de régimen de pensiones? Sí. Por haber libertad de escogencia de régimen, los afiliados al sistema general de pensiones podrán trasladarse del régimen de ahorro individual al de prima media, o viceversa, pero este traslado solo lo pueden hacer cada cinco años, sin embargo, debe tenerse en cuenta que cuando al afiliado le faltaren diez años o menos para cumplir la edad para tener derecho a pensionarse por vejez, no puede cambiarse de régimen, o sea, que en el régimen bajo el cual se va a pensionar, debe permanecer por lo menos los últimos diez años anteriores al cumplimiento de la edad. Ahora, en relación con el régimen de ahorro individual, los afiliados a él pueden trasladarse de un fondo a otro libremente cada seis meses.
- ¿Cómo se financia el sistema general de pensiones? El sistema general de pensiones se financia, entre otros recursos, a través de las cotizaciones que a él deben hacer sus afiliados, de tal manera que la cotización ha de entenderse como el porcentaje del salario del trabajador con que, tanto el empleador como el trabajador, deben contribuir al sistema para financiar el régimen de pensiones.
- ¿Qué es el IBC? El IBC es el ingreso base de cotización, está conformado por todos los elementos constitutivos de salario (sin incluir el auxilio de transporte, recordemos que este no constituye salario, para el efecto), o sea que la cotización se efectúa sobre el salario devengado por el trabajador y se distribuye por aportes, siendo el aporte la parte de la cotización que le corresponde tanto al empleador como al trabajador y con la cual se contribuye a la financiación no solo del sistema general de pensiones sino también del sistema general de seguridad social en salud. El IBC tiene como límite mínimo el valor de un SMLMV y como límite máximo el valor de veinticinco SMLMV.

Cuando se trata de un trabajador que devenga salario integral, el IBC es el 70 % de dicho salario, siempre y cuando ese 70 % no sobrepase el límite máximo (veinticinco SMLMV); en caso de superar el límite máximo el IBC se reduce a dicho límite.

- ¿Cuál es el monto de la cotización y de los aportes para pensiones? Del valor de la cotización le corresponde al empleador un aporte del 75 % (las tres cuartas partes) y al trabajador un aporte del 25 % (una cuarta parte). Veamos la distribución de la cotización para pensiones en el año 2023, según el Decreto 4982 de diciembre 27 de 2007 (tabla 9).

Tabla 9. Distribución de la cotización para pensiones 2023

| Año | Cotización (porcentaje del IBC) | Aporte empleador (75 %) | Aporte trabajador (25 %) |
|------|---------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 2023 | 16 | 12 | 4 |

Cuando el trabajador devenga cuatro o más SMLMV debe aportar, adicionalmente, un uno por ciento (1 %) para el fondo de solidaridad pensional (FSP) y cuando sus ingresos son iguales o superiores a dieciséis SMLMV, este aporte solidario se incrementa progresivamente de acuerdo con el rango salarial, veamos (tabla 10):

Tabla 10. Aportes al Fondo de Solidaridad Pensional

| IBC representado en SMLMV | 4 o más y menos de 16 | De 16 a 17 | De 17 a 18 | De 18 a 19 | De 19 a 20 | Más de 20 |
|---------------------------|-----------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|
| Aporte al FSP | 1 % | 1,2 % | 1,4 % | 1,6 % | 1,8 % | 2 % |

- **¿Qué es la pensión familiar y cómo procede?**

La Ley 1580 de 2012 adicionó la Ley 100 y creó la que llama *pensión familiar* en el régimen de prima media con prestación definida. Dicha pensión se aplica a quienes cumplan los requisitos para adquirir el derecho a la indemnización sustitutiva de la pensión de vejez en el régimen de prima media con prestación definida. Se podrá optar por esa pensión cuando los dos cónyuges o compañeros permanentes cumplan la edad mínima de jubilación y la suma del número de semanas de cotización (de los dos) supere el mínimo de semanas requeridas ordinariamente para el reconocimiento de la pensión de vejez. En esta pensión podemos destacar las siguientes notas:

- Los cónyuges o compañeros permanentes deberán estar afiliados al régimen de prima media con prestación definida y deberán acreditar más de cinco años de relación conyugal o convivencia permanente.
- Los cónyuges o compañeros permanentes deberán sumar, entre los dos, como mínimo, el número de semanas exigidas para el reconocimiento de la pensión de vejez en forma individual.
- La pensión familiar será una sola, para preservar la sostenibilidad financiera del sistema.

- d) En caso de fallecimiento de uno de los cónyuges o compañeros beneficiarios de la pensión familiar, la prorrata del 50 % acrecerá a la del supérstite. Es procedente que ese 50 % quede en cabeza de hijos menores de edad o mayores de edad, hasta los veinticinco años, que dependan del causante por razón de sus estudios o hijos inválidos, caso en el cual, el 50 % del causante se radicará en cabeza de los hijos.
- e) El supérstite de esta pensión deberá informar a la administradora del sistema, dentro de los treinta días siguientes, el fallecimiento de su cónyuge o compañero, con el propósito de que se determine que la pensión continúa en su cabeza, sin que sea necesario efectuar sustitución alguna.
- f) En caso de divorcio, separación legal o de hecho, la pensión familiar se extinguirá y los excónyuges o excompañeros permanentes tendrán derecho a percibir mensualmente un beneficio económico periódico, equivalente al 50 % del monto de la pensión que percibían.
- g) La pensión familiar es incompatible con cualquier otra pensión de la que gozare uno o ambos de los cónyuges o compañeros, cualquiera que sea el origen de esa pensión, incluyendo las convencionales.
- h) Solo se podrá reconocer una sola vez la pensión familiar por cada cónyuge o compañero.
- i) Solo podrán ser beneficiarios de esta pensión las personas clasificadas en los niveles 1 y 2 del Sisbén.
- j) Para acceder a esta pensión familiar cada beneficiario deberá haber cotizado a los 45 años de edad por lo menos el 25 % de las semanas requeridas para acceder a una pensión de vejez.
- k) La pensión familiar no puede exceder de un SMLMV.
- l) Será titular de la pensión familiar el cónyuge o compañero permanente que haya cotizado al sistema el mayor número de semanas.

El Decreto 288 de 2104 señala requisitos para esta pensión familiar en el régimen de ahorro individual con solidaridad y el trámite para el cambio de régimen.

- ¿Qué son los beneficios económicos periódicos (BEPS)?

Creados por el Decreto 604 de 2013, los beneficios económicos periódicos consisten en un mecanismo individual, independiente, autónomo y voluntario de protección para la vejez, como un servicio complementario y con el fin de que las personas de escasos recursos obtengan hasta su muerte un ingreso periódico, personal e individual. Solo pueden ingresar a los BEPS las personas de los niveles 1,2 y 3 del Sisbén. El aporte al BEPS será voluntario y flexible en cuantía y periodicidad. Su saldo acumulado solo puede retirarse a los 57 años si es mujer y a los 62 años si es hombre. Cada año se hace un incremento.

La administración de los BEPS es realizada por Colpensiones. Del total de pagos al BEPS por el beneficiario, el Estado otorgará un subsidio igual al 20 %. Según el Decreto 2983 de 2013, si la persona interesada fallece antes de obtener el BEP, la cuantía del ahorro y sus rendimientos les serán devueltos a sus herederos, sin que ello genere el subsidio estatal. Si alguna persona cotizó a pensión, cumplió la edad, pero no los requisitos de cotización para recibirla, se puede beneficiar de los BEPS trasladando voluntariamente sus aportes al programa, recibir el subsidio del 20 % que entrega el Estado y obtener un ingreso económico cada dos meses por el resto de su vida.

- ¿Cuáles son los objetivos del sistema general de seguridad social en salud?

Los objetivos de este sistema, conforme a lo consagrado por el artículo 152 de la Ley 100 de 1993, son regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso al servicio de toda la población, en todos los niveles de atención.

- ¿Cuáles son los fundamentos que rigen el sistema general de seguridad social en salud?

Como desarrollo del artículo 49 de la Constitución Política, el sistema general de seguridad social en salud está consagrado en los artículos 152 a 248 de la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios, entre otros el 806 de 1998 y 047 de 2000. La Ley 1122 de enero 9 de 2007 hizo algunas modificaciones en este sistema. Además de los principios constitucionales, el sistema general de seguridad social en salud está fundamentado en las siguientes reglas que, según lo dispuesto por el artículo 152 de la Ley 100 de 1993, constituyen normas rectoras del sistema:

- o **Equidad:** el sistema proveerá gradualmente servicios de salud de igual calidad a todos los habitantes en Colombia, independientemente de su capacidad de pago.
- o **Obligatoriedad:** la afiliación a este sistema es obligatoria para todos los habitantes en Colombia. En consecuencia, corresponde a todo empleador la afiliación de sus trabajadores a este sistema, y al Estado, facilitar la afiliación a quienes carezcan de vínculo con algún empleador o de capacidad de pago.
- o **Protección integral:** este sistema brindará atención en salud integral a la población en sus fases de educación, información y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia respecto al plan obligatorio de salud.
- o **Libre escogencia:** este sistema permitirá la participación de diferentes entidades que ofrezcan la administración y la prestación de los servicios de salud, bajo las regulaciones y la vigilancia del Estado y asegurará a los

usuarios libertad en la escogencia entre las entidades promotoras de salud y las instituciones prestadoras de servicios de salud.

- o **Autonomía de las instituciones:** las instituciones prestadoras de servicios de salud tendrán personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, salvo los casos previstos en la ley.
 - o **Descentralización administrativa:** la administración del sistema será descentralizada y de ella harán parte las direcciones seccionales, distritales y locales de salud.
 - o **Participación social:** este sistema estimulará la participación de los usuarios en la organización y control de las instituciones del mismo y del sistema en general. Será obligatoria la participación de los representantes de las comunidades de usuarios en las juntas directivas de las entidades de carácter público.
 - o **Concertación:** el sistema propiciará la concertación de los diversos agentes en todos los niveles y empleará como mecanismo formal para ello a los consejos nacional, departamentales, distritales y municipales de seguridad social en salud.
 - o **Calidad:** el sistema establecerá mecanismos de control a los servicios para garantizar a los usuarios calidad en la atención oportuna, personalizada, humanizada, integral, continua y de acuerdo con estándares aceptados en procedimientos y práctica profesional. Las instituciones prestadoras del servicio de salud deberán estar acreditadas ante las entidades de vigilancia.
- ¿Qué tipos de afiliados tiene el sistema general de seguridad social en salud? Este sistema tiene dos tipos de afiliados:
 - Los afiliados mediante el régimen contributivo: son las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago. El régimen contributivo es el conjunto de normas que rigen la vinculación de los individuos y las familias al sistema general de seguridad social en salud, cuando tal 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.
 - Los afiliados mediante el régimen subsidiado: son las personas sin capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización. Es subsidiada en este sistema la población más pobre y vulnerable del país en las zonas rural y urbana. El régimen subsidiado es el conjunto de normas que rigen la vinculación de los individuos al sistema general de seguridad social en salud, cuando la vinculación se hace a través del pago de una cotización

subsidiada, total o parcialmente, con recursos fiscales o de solidaridad. También son participantes del sistema general de seguridad social en salud los vinculados al sistema, que son aquellas personas que sin capacidad de pago y mientras logran ser beneficiarios del régimen subsidiado, tienen derecho a los servicios de atención de salud que prestan las instituciones públicas y aquellas privadas que tengan contrato con el Estado.

- ¿Quiénes son beneficiarios del sistema general de seguridad social en salud? Este sistema, además de cubrir a los afiliados, tiene cobertura familiar, de tal manera que son beneficiarios del sistema el (la) cónyuge o el compañero o compañera permanente del afiliado, los hijos menores de dieciocho años de cualquiera de los cónyuges, que hagan parte del núcleo familiar y que dependan económicamente de este o aquellos mayores de dieciocho y menores de veinticinco años que sean estudiantes con dedicación exclusiva y también dependan económicamente del afiliado; los hijos mayores de dieciocho años con incapacidad permanente y dependencia económica. A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente, e hijos con derecho, la cobertura familiar podrá extenderse a los padres del afiliado no pensionados que dependan económicamente de este.

Según decisiones de la Corte Constitucional, las parejas del mismo sexo pueden acceder como beneficiarias al sistema de seguridad social en salud (ver sentencias C-521 de 2007, C-811 de 2007 y C-336 de 2008).

- ¿Cuáles son las funciones básicas de las EPS? Las EPS son las responsables de la afiliación, del registro y carné de los afiliados y del recaudo de sus cotizaciones por delegación del Fondo de Solidaridad y Garantía (Fosyga). Su función básica, porque tiene señaladas otras, es la de organizar y garantizar, directa o indirectamente, la prestación del POS a los afiliados y girar la diferencia entre los ingresos por cotizaciones de sus afiliados y el valor de las correspondientes unidades de pago por capitación al fondo de solidaridad y garantía.
- ¿Cuáles son las funciones básicas de las IPS? Las IPS tienen como función la de prestar los servicios en su nivel de atención correspondiente a los afiliados y beneficiarios dentro de los parámetros y principios señalados en la ley. Las IPS deben tener como principios básicos la calidad y la eficiencia, tienen autonomía administrativa, técnica y financiera.
- ¿A qué prestaciones tienen derecho los afiliados dentro del sistema general de seguridad social en salud? Dentro del sistema general de seguridad social en salud, en términos generales, se puede acceder al plan obligatorio de salud que, conforme al artículo 162 de la Ley 100 de 1993, permite la protección integral de las familias, a la maternidad y enfermedad general, en las fases de promoción y fomento de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación para todas las patologías, según la intensidad de uso y los niveles de atención y complejidad que se definan.

- Las prestaciones que otorga el sistema, dentro del régimen contributivo, son tanto asistenciales como económicas. Dentro de las prestaciones asistenciales encontramos, entre otras, el suministro de medicamentos y la realización de procedimientos relacionados con tratamientos médicos, odontológicos, quirúrgicos, hospitalarios, de obstetricia, terapéuticos, etc. Las prestaciones económicas se traducen en el pago de las incapacidades derivadas de enfermedad general o común y de accidentes por riesgo común, y en el pago de las licencias de maternidad y paternidad, según sea el caso.
- ¿El afiliado puede elegir libremente su EPS? Sí. Dentro de las normas rectoras de este sistema está la libre escogencia, razón por la cual el afiliado tiene movilidad dentro del sistema, pudiendo elegir libremente la EPS y trasladarse de una a otra. El traslado voluntario de un usuario podrá hacerse a partir de un año de afiliado a la EPS, según reglamentación que para dichos efectos expida el Ministerio del Trabajo y conforme a lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 25 de la Ley 1122 de 2007. Aunque la escogencia de IPS y EPS es voluntaria, depende de la disponibilidad del servicio (Sentencia T-163 de mayo 3 de 2018).
- ¿Cómo se financia el sistema general de seguridad social en salud? Este sistema se financia, entre otros recursos y dentro del régimen contributivo, con las cotizaciones que al sistema hacen los afiliados y que recaudan las EPS por delegación del fondo de solidaridad y garantía. A su vez, este fondo le retribuye o le compensa a la EPS por cada persona afiliada y beneficiaria una UPC, cuyos valores constituyen la fuente de recursos más importante de las EPS para la prestación de los servicios a sus usuarios.
- ¿Cuál es el monto de la cotización y de los aportes para el sistema general de seguridad social en salud? El valor de la cotización para salud es el 12,5 % del IBC, cotización que, igualmente, se distribuye por aportes, al empleador le corresponde un aporte del 8,5 % del IBC y al trabajador le corresponde un aporte del 4 % del IBC, según lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley 1122 de 2007, que modificó el inciso 1 del artículo 204 de la Ley 100 de 1993. Con la reforma tributaria (Ley 1607 de 2012), solo el trabajador cotiza el 4 % si devenga hasta diez SMLMV. En este caso el empleador no cotiza el 8,5 %. En el caso de los trabajadores que devenguen más de diez SMLMV, se conserva el esquema de cotización compartida (4 % del IBC el trabajador y 8,5 % el empleador). Los pensionados cotizan el 12 % sobre el ingreso de su mesada pensional, según la Ley 1250 del 27 de noviembre de 2008.

Para salud no hay aportes obligatorios adicionales, pero debemos tener en cuenta que un punto y medio de la cotización (el 1,5 % del IBC) será trasladado al fondo de solidaridad y garantía para contribuir a la financiación de los beneficiarios del régimen subsidiado.

- **Notas sobre la Ley estatutaria de salud (1551 de 2015)**
 - o Para entendimiento simple, debemos afirmar que una ley estatutaria tiene rango superior a una ley ordinaria. La estatutaria se entiende como una prolongación de la Constitución, las demás como desarrollo de ella.
 - o Dicha ley elevó la salud a nivel de derecho fundamental autónomo. Antes se invocaba en conexidad con el de la vida.
 - o En la teoría, la salud de las personas queda por encima de cualquier consideración y no puede negárseles ninguna atención, ni demorarla, ni ponerle trabas, ni esgrimir razones económicas para negarles los servicios.
 - o El sistema garantizará lo determinado por criterio médico, quienes deberán autorregularse en el entendimiento que los recursos del sistema no son infinitos.
 - o En teoría, a partir de esta ley, los pacientes recibirán todo lo necesario para su recuperación y se aspira a que disminuirán notoriamente las acciones de tutela para solicitar la atención en salud.
 - o Cuando el trabajador pierde su trabajo, pasará del régimen contributivo al subsidiado en garantía de la continuidad de su atención.
 - o Todas las buenas intenciones legales dependerán de la disponibilidad financiera.
- **¿Cómo se define el sistema general de riesgos laborales?** Conforme con la Ley 1562 de 2012, el sistema general de riesgos laborales se entiende como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y de los accidentes que puedan ocurrirles por causa o con ocasión del trabajo que desarrollan. Este sistema es administrado por las ARL. Las disposiciones sobre salud ocupacional relacionadas con prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales hacen parte del sistema general de riesgos laborales.
- **¿Qué contingencias cubre el sistema general de riesgos laborales?** Este sistema cubre para sus afiliados los riesgos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y la salud ocupacional. Accidente de trabajo: el accidente de trabajo se define como todo suceso repentino que le sobrevenga al trabajador por causa o con ocasión del trabajo y que le produzca una lesión orgánica, una perturbación funcional o siquiátrica, una invalidez o la muerte. Particular y legalmente se consideran como accidentes de trabajo:
 - o El suceso ocurrido en cumplimiento de una orden del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, dentro o fuera del lugar de trabajo o de la jornada ordinaria.

- o El suceso que ocurre durante el traslado del trabajador o contratista de la residencia al trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministra el empleador, directamente o por intermedio de contratistas pagados por el mismo empleador.
- o También se considera 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.
- o También se considera accidente de trabajo el que se produce en la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúa por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria, cuando se trate de trabajadores de EST que se encuentren en misión.

Particular y legalmente no se consideran como accidentes de trabajo los siguientes:

- o El que se produzca por la ejecución de actividades diferentes para las que fue contratado el trabajador, tales como labores recreativas, deportivas o culturales, incluso las previstas en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, así se produzcan durante la jornada laboral, a menos que actúe por cuenta o en representación del empleador.
- o El sufrido por el trabajador fuera de la empresa, durante los permisos remunerados o sin remuneración.
- **Enfermedad laboral:** es la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en que el trabajador se ha visto obligado a laborar. El Gobierno Nacional determinará en forma periódica las enfermedades que se consideren 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 riesgos ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas laborales vigentes. El Gobierno Nacional oirá concepto previo del Consejo Nacional de Riesgos Laborales para determinar las enfermedades que se consideren como laborales.
- **¿Qué prestaciones otorga el sistema general de riesgos laborales?** Este sistema, para los riesgos que cubre, otorga prestaciones asistenciales y económicas derivadas de ellos. Los servicios médicos, quirúrgicos, hospitalarios, etc., como prestaciones asistenciales, son brindados por las correspondientes entidades de salud con cargo a la ARL en la que se encuentra afiliado el trabajador por cuenta de la empresa donde labora. Las prestaciones económicas pueden ser:
 - o Subsidio por incapacidad temporal.
 - o Indemnización por incapacidad permanente parcial.

- o Pensión de invalidez.
- o Pensión de sobrevivientes.
- o Auxilio funerario.
- ¿Quiénes se deben afiliar al sistema general de riesgos laborales? Debemos tener presente que la afiliación al sistema general de riesgos laborales la hace el empleador, persona natural o jurídica, quien tiene la libertad de seleccionar la correspondiente ARL. La afiliación a este sistema puede ser en forma obligatoria o voluntaria. La afiliación obligatoria se requiere para las siguientes personas:
 - o Los trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.
 - o 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.
 - o Los trabajadores asociados de cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. En este caso la cooperativa, o precooperativa, es responsable del proceso de afiliación y pago de los aportes de los trabajadores asociados. También se aplican a estos trabajadores todas las normas de salud ocupacional, incluyendo la confirmación del comité paritario de salud ocupacional (Copaso).
 - o Los jubilados o pensionados, que se reincorporen a la fuerza laboral como trabajadores dependientes, vinculados mediante contrato de trabajo o como servidores públicos.
 - o Los estudiantes que deban ejecutar labores que signifiquen fuente de ingreso para la respectiva institución, cuyo entrenamiento o actividad formativa sea requisito para la culminación de sus estudios, e involucre un riesgo profesional (reglamentado por el Decreto 055 de 2015).
 - o Los aprendices durante la fase práctica del contrato de aprendizaje.
 - o Los trabajadores independientes que laboren actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo. El pago de esta afiliación será por cuenta del contratante.
 - o Los miembros de las agremiaciones o asociaciones cuyos trabajos signifiquen fuente de ingreso para la institución.
 - o Los miembros activos del subsistema nacional de primera respuesta (bomberos, Defensa Civil Colombiana y Cruz Roja Colombiana). El Ministerio del Interior pagará esta afiliación.

La afiliación voluntaria se predica para los trabajadores independientes con contratos hasta de un mes, y los informales siempre y cuando coticen también al régimen contributivo en salud. Los ministerios de salud y del trabajo establecerán el valor de la cotización según el tipo de régimen laboral al que esté expuesto esta población.

- Cotizaciones en el sistema general de riesgos laborales. El monto de las cotizaciones en este sistema no es general ni definitivo, sino que es variable y particular, depende de la clase de actividad económica que desarrolle la empresa y, por ello, del riesgo en el que esté clasificada y al que están expuestos sus trabajadores, riesgo que puede ser mínimo, bajo, medio, alto y máximo. El valor de la cotización oscila entre el 0,348 % y el 8,7 % del IBC, según los referidos riesgos. Es al empleador o al trabajador independiente, en su caso, a quien corresponde asumir el pago total del monto de la cotización a la correspondiente ARL.
- Legislación sobre salud ocupacional
 - o Pretende prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y el mejoramiento de sus condiciones (Decreto reglamentario 614 de 1984). Se desarrolla en la Ley 1562 de 2012, que señala el sistema general de riesgos laborales.
 - o El Decreto 1443 de 2014 estructura el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST). Ese sistema se aplicará tanto a trabajadores dependientes como a contratistas y deberá revisarse cada año.
 - o El Decreto 1477 de 2014 del Ministerio de Salud, estableció nueva tabla de enfermedades laborales, la que deberá consultarse. De todas maneras, y es lo importante, se reitera, cuando exista relación de causalidad entre la enfermedad y la tarea desarrollada, la primera se considerará laboral, aunque no esté expresamente contemplada en la tabla del citado decreto.
 - o Por medio del Decreto 1507 de 2014 del Ministerio del Trabajo, se adoptó el Manual único de calificación de pérdida de capacidad laboral.
 - o La Resolución 312 de febrero de 2019 del Ministerio del Trabajo, define los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST)

51.5 Cuotas moderadoras y copagos de 2023

A partir de enero de 2023, según lo definido en el Acuerdo 2|60 de 2004 por el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud, y teniendo en cuenta el valor del salario mínimo legal mensual vigente y el valor de la UVT decretados para

el 2023, los valores por concepto de cuotas moderadoras y copagos para los servicios sujetos a estos cobros se relacionan en la tabla 11.

Tabla 11. Relación de cuotas moderadoras y copagos

| Cuotas moderadoras | | | Copagos | | |
|--------------------|--|----------|-----------------------|---|--|
| Grupo ingresos | Nivel de ingresos | Valor | Porcentaje por evento | Valor límite por evento Equivalencia aprox UVT 2023 | Valor límite por año Equivalencia aprox UVT 2023 |
| A | Cotizantes con ingresos inferiores a dos SMLMV | \$4.100 | 11,5 % | 7.18 UVT \$304.583 | 14.39 UVT \$610.227 |
| B | Cotizantes con ingresos entre dos y cinco SMLMV | \$16.400 | 17,3 % | 28.78 UVT \$1.220.445 | 57.55 UVT \$2.440.909 |
| C | Cotizantes con ingresos superiores a cinco SMLMV | \$43.000 | 23,0 % | 57.55 UVT \$2.440.909 | 115.1 UVT \$4.881.818 |

* Salario mínimo legal mensual vigente 2023 \$1.160.000. * UVT 2023 \$ 42.412

Cuotas moderadoras: cotizantes y beneficiarios

Se aplican en los siguientes servicios:

- Consultas médicas y odontológicas.
- Medicamentos ambulatorios.
- Exámenes de diagnóstico ambulatorio de laboratorio clínico e imagenología.
- Atención domiciliaria.
- Copagos: beneficiarios

Se aplican en todos los servicios excepto:

- Promoción y prevención.
- Control materno infantil.
- Control de enfermedades transmisibles.
- Enfermedades catastróficas o de alto costo.
- Atención inicial de urgencias.
- Servicios sujetos a cuotas moderadoras.

UPC: dinero que recibe anualmente por cada persona la EPS, según tabla establecida por el Ministerio de Salud y Seguridad Social.

51.6 Trabajadores de tiempo parcial y seguridad social (Decreto 2616 de 2013)

Con el propósito de ampliar progresivamente la cobertura del sistema de seguridad social, se dictó esta disposición que aplica a trabajadores dependientes de tiempo parcial (vinculados laboralmente, que no laboren todo el mes y que su remuneración sea inferior a un salario mínimo legal vigente).

Estas normas no se aplican en caso de suspensión del contrato que acarree una disminución de la jornada (en la suspensión sigue con efecto el sistema). Sí aplicaría en caso de que las partes acuerden disminución de la jornada.

El decreto hace referencia a la afiliación en los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar. La ARL y la caja de compensación, serán escogidas por el empleador. El trabajador seleccionará una única administradora de pensiones.

La cotización mínima para pensiones y subsidio familiar se hará, teniendo como IBC una cuarta parte del salario mínimo legal mensual vigente. En riesgos laborales, el IBC será de un salario mínimo legal mensual vigente en cualquiera de las cuatro escalas siguientes (tabla 12).

Tabla 12. Cotización a la seguridad social de trabajadores de tiempo parcial

| Cotizaciones por días laborados | IBC |
|---------------------------------|---------------------------------|
| Entre uno y siete días | Una cuarta parte de un SMLMV |
| Entre ocho y catorce días | Medio SMLMV |
| Entre quince y veintiún días | Tres cuartas partes de un SMLMV |
| Más de veintiún días | Un SMLMV |

- Ejercicio explicativo para 2023 (sobre una semana):
 - o Salario mínimo legal mensual vigente: \$1.160.000
 - o IBC por una semana (una cuarta parte del SMLMV): \$290.000
 - o Cotización a cargo del empleador:
 - Pensiones: 12 % de \$290.000 = \$34.800
 - Riesgos laborales (mensual): 0,522 % = \$6.055,2 (variable según el riesgo).
 - Parafiscalidad (caja de compensación): 4 % de una cuarta parte del SMLMV = \$11.600
 - Cotización a cargo del trabajador para el sistema pensional: 4 % de una cuarta parte del SMLMV = \$11.600

Los pagos se hacen en la PILA diseñada al efecto, en la que pueden resultar las aproximaciones a las anteriores cifras.

Si el trabajador tiene varios empleadores de tiempo parcial, cada uno deberá cotizar como se ha detallado. El trabajador debe estar solo en una administradora de pensiones.

En materia de salud, según entendimiento generalizado de la norma, estos trabajadores por días deben pertenecer al Sisbén. Concepto 202211601945501 de octubre 5 de 2022 del Minsalud.

Nota: no existe claridad a cargo de qué actor de la seguridad social queda el pago de incapacidades de estos trabajadores.

- **Traslado de las sumas a los BEPS:** el trabajador que cotice por este sistema, si no logra cumplir los requisitos para pensión, puede optar por la devolución de saldos o indemnización sustitutiva (según el caso) o aplicar para ingresar al mecanismo de BEPS (Decreto 604 de 2013).

51.7 Pensión especial de vejez

Como se indaga repetidamente por la pensión especial de vejez, cuando se tienen hijos en situación de discapacidad, señalamos los requisitos con base en las sentencias C-227 de 2004, C-989 de 2006, C-758 de 2014 y T-554 de 2015, de la Corte Constitucional:

- Ser madre o padre trabajador de hijo en situación de discapacidad física o mental.
- Que la invalidez del hijo esté debidamente calificada por la entidad respectiva.
- Que la persona con discapacidad dependa económicamente de la madre o padre.
- Que el padre o la madre hayan cotizado, en cualquier régimen, el mínimo de semanas exigidas por el de prima media para la pensión especial de vejez (parágrafo 4, artículo 9, Ley 797 de 2003).

51.8 Auxilio funerario

Se reconoce auxilio funerario por muerte del afiliado o pensionado por vejez o invalidez a quien compruebe haber sufragado los gastos de entierro del afiliado o pensionado, por un valor equivalente al último salario base de cotización o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, sin que pueda ser inferior a 5 smlmv ni superior a 10 smlmv.

CAPÍTULO 52

Casos de liquidación de cotizaciones a seguridad social

A título de ejemplo, vamos a determinar las cotizaciones para seguridad social en salud y en pensiones en el año 2023, discriminándolas por aportes, de cuatro trabajadores que devengan, respectivamente, los siguientes salarios mensuales:

- Trabajador 1: \$1.160.000
- Trabajador 2: \$14.000.000, salario ordinario
- Trabajador 3: \$14.000.000, salario integral
- Trabajador 4: \$45.000.000, salario integral

Tabla 13. Casos de liquidación de cotizaciones a seguridad social

| | Salario | IBC | Salud | | Pensiones | | FSP |
|--------------|------------|--------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|-------------------|------------|
| | | | Empleador 8,5 % | Trabajador 4 % | Empleador 12 % | Trabajador 4 % | Trabajador |
| Trabajador 1 | 1.160.000 | 1.160.000 | 98.600 | 46.400 | 139.200 | 46.400 | 0 |
| Trabajador 2 | 14.000.000 | 14.000.000 | 1.190.000 | 560.000 | 1.680.000 | 560.000 | 140.000 |
| Trabajador 3 | 14.000.000 | 9.800.000 (70 %) | 833.000 | 392.000 | 1.176.000 | 392.000 | 98.000 |
| Trabajador 4 | 45.000.000 | 29.000.000 (25 SMLMV) | 2.465.000 | 1.160.000 | 3.480.000 | 1.160.000 | 580.000 |

Nota 1: según la Ley 1819 de 2016, el empleador declarante contribuyente quedó relevado de pagar el 8,5 % de la cotización en salud, en relación con los trabajadores que devenguen hasta diez SMLMV. En el caso de los trabajadores que devenguen más de diez SMLMV no existe ninguna modificación en estos ejemplos.

Nota 2: a partir de 2020 (por disposición de la Ley 2010 de 2019), los pensionados cotizan mensualmente al sistema de salud, así:

- o Aquellos cuyo monto de mesada sea hasta un SMLMV, su aporte será del 8 % durante el 2020 y el 2021, y del 4 % a partir del 2022.
- o Aquellos cuyo monto de mesada sea superior a un y hasta dos SMLMV, su aporte será del 10 % a partir del 2020.

- o Aquellos cuyo monto de mesada sea superior a dos SMLMV, su aporte seguirá siendo del 12 %.

Nota 3: el valor de los aportes liquidados por cada cotizante, deberá aproximarse al múltiplo de cien superior más cercano.

Nota 4: aportes de contratistas independientes: ver capítulo 8.

Nota 5: la Ley 797 de 2003 consagra que la obligación de cotizar cesa una vez se hayan cumplido los requisitos para obtener la pensión de vejez. No obstante, el empleador no puede suspender dichos aportes si el trabajador no lo pide, toda vez que puede desear incrementar su pensión o el capital ahorrado. Esa es una decisión vinculante para el empleador (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 2556 de 2020, radicado 69645).

CAPÍTULO 53

Aportes parafiscales

Todo empleador, persona natural o jurídica, está en la obligación de efectuar aportes con destino al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y a una caja de compensación familiar. Frente a los empleadores del servicio doméstico, existe exoneración para pagar aportes al ICBF y al SENA.

El Decreto 721 de 2013 obliga a la afiliación y pago de estos servidores domésticos a las cajas de compensación. Igualmente están excluidas de esta obligación, las cooperativas de trabajo asociado, según Sentencia de octubre 12 de 2006 del Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Cuarta, que declaró la nulidad de la expresión “y contribuciones especiales al SENA, ICBF y cajas de compensación” contenida en el artículo 1 del Decreto 2996 de 2004 expedido por el Gobierno Nacional. El Decreto 3553 de 2008 conservó la exoneración según el monto de facturación por servicios (ver capítulo 59).

El monto de estos aportes es del 9 % del salario devengado por el trabajador (sin incluir auxilio de transporte), monto que el empleador consigna para que sea distribuido, según la ley, así: 2 % para el SENA, 3 % para el ICBF y 4 % para la respectiva caja de compensación familiar a la que tenga afiliados a sus trabajadores, caja que, a su vez, además de los servicios deportivos, recreativos, culturales, de capacitación y en especie que brinda a sus afiliados y beneficiarios, les retribuye o compensa con el pago de subsidios en dinero (subsidio familiar o cuota monetaria) para sus hijos y padres, según el caso.

Cuando se trata de trabajadores que devengan salario integral, el monto de estos aportes se disminuyen en un 30 %, o lo que es lo mismo, la base para liquidarlos es el 70 % de dicho salario.

Veamos como ejemplo de liquidación de aportes parafiscales, el caso de los trabajadores relacionados anteriormente (tabla 14).

Tabla 14. Ejemplos de liquidación de aportes parafiscales

| | Salario | Base | Aportes parafiscales 9 % | Distribución | | |
|--------------|------------|-------------------|--------------------------|--------------|----------|--------------------------|
| | | | | ICBF 3 % | SENA 2 % | Caja de compensación 4 % |
| Trabajador 1 | 1.160.000 | 1.160.000 | 104.400 | 34.800 | 23.200 | 46.400 |
| Trabajador 2 | 14.000.000 | 14.000.000 | 1.260.000 | 420.000 | 280.000 | 560.000 |
| Trabajador 3 | 14.000.000 | 9.800.000 (70 %) | 882.000 | 294.000 | 196.000 | 392.000 |
| Trabajador 4 | 45.000.000 | 31.500.000 (70 %) | 2.835.000 | 945.000 | 630.000 | 1.260.000 |

Nota: los conceptos expresados en este capítulo y sus ejemplos conservan validez así: el empleador declarante contribuyente continúa relevado de pagar los aportes parafiscales al ICBF y al SENA, en relación con los trabajadores que devenguen hasta diez SMLMV. En el caso de los trabajadores que devenguen más de diez SMLMV no existe ninguna modificación en los conceptos y ejemplos planteados (Ley 1819 de 2016).

Todos los empleadores siguen obligados a pagar los aportes a la caja de compensación. El valor de los aportes liquidados por cada cotizante deberá aproximarse al múltiplo de cien superior más cercano.

Planilla única de aportes al sistema de protección social (cotizaciones a la seguridad social y aportes parafiscales). La planilla fue adoptada por la Resolución 1303 del entonces Ministerio de la Protección Social y su obligatoriedad señalada por los decretos reglamentarios 1465 de 2005, 1931 de 2006, 1670 de 2007, 3085 de 2007 y 728 de 2008, entre otros, y la Resolución 3975 de octubre 31 de 2007. Los plazos para la autoliquidación y el pago de los aportes a los subsistemas de la protección social son los siguientes, de conformidad con el Decreto 1990 de diciembre de 2016, que definió nuevas fechas límites para el pago de la seguridad social y aportes parafiscales (tabla 15).

Tabla 15. Plazos para pagar la autoliquidación y el pago de aportes a los subsistemas de protección social

| Dos últimos dígitos del NIT o documento de identificación | Día hábil de vencimiento |
|---|--------------------------|
| 00 al 07 | 2.º |
| 08 al 14 | 3.º |
| 15 al 21 | 4.º |
| 22 al 28 | 5.º |
| 29 al 35 | 6.º |
| 36 al 42 | 7.º |

| Dos últimos dígitos del NIT o documento de identificación | Día hábil de vencimiento |
|---|--------------------------|
| 43 al 49 | 8.º |
| 50 al 56 | 9.º |
| 57 al 63 | 10.º |
| 64 al 69 | 11.º |
| 70 al 75 | 12.º |
| 76 al 81 | 13.º |
| 82 al 87 | 14.º |
| 88 al 93 | 15.º |
| 94 al 99 | 16.º |

Con ello se unifican las fechas para todos los aportantes, indistintamente de si se trata de grandes empresas, pequeñas empresas o trabajadores independientes. Cualquier aportante debe sujetarse a este calendario de vencimientos.

Por disposición de la Ley 789 de 2002 el empleador debe entregar al trabajador despedido sin justa causa los recibos de pagos parafiscales y de la seguridad social de los últimos tres meses, so pena de entender sin efectos la terminación. La Corte Suprema de Justicia, en sentencia de febrero de 2007, extendió la obligatoriedad señalada para la terminación del contrato por cualquier causa. No obstante lo anterior, esa misma corporación, en sentencia de julio 14 de 2009, dispuso que no procedía el reintegro por la omisión de entrega al trabajador de las constancias de pagos a la seguridad social y a la parafiscalidad, toda vez que la norma no se encamina a la estabilidad en el empleo sino a proteger la viabilidad del Sistema de Seguridad Social Integral.

• **Notas**

- o Según Concepto 2013, de 8 de febrero de 2011, del Consejo de Estado, el pago por vacaciones compensadas hace parte de la base gravable para los parafiscales (desconoce el carácter indemnizatorio de tal pago).
- o El pago de incapacidades y licencias de maternidad, constituyen prestaciones sociales y no tienen carácter salarial. En consecuencia, no forman parte de la base gravable para las obligaciones parafiscales. Además de que son reconocidas por el régimen contributivo a través de las EPS y no por el empleador (Consejo de Estado, Sentencia 0288 de abril 25 de 2016). En igual sentido, se aplica Concepto 226773 de 25 de noviembre de 2015, del Ministerio del Trabajo.
- o El Decreto 1273 de 2018 dispuso que el pago de las cotizaciones al sistema social integral de los trabajadores independientes se efectuará mes vencido, por períodos mensuales, a través de la planilla integrada de

liquidación de aportes y teniendo en cuenta los ingresos percibidos en el período de cotización, es decir, el mes anterior. El primer pago, así establecido, debió efectuarse el 1 de octubre de 2018, correspondiendo al período de cotización del mes de septiembre del mismo año.

CAPÍTULO 54

Empresas de servicios temporales

Las empresas de servicios temporales (EST) las encontramos tratadas en los artículos 71 a 94 de la Ley 50 de 1990, en los decretos 1530 de 1996, 1703 de 2002, en la Ley 828 de 2003 y en el Decreto 4369 de diciembre de 2006.

54.1 Objeto de las empresas de servicios temporales

Las EST tienen por objeto la contratación de prestación de servicios con terceros usuarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales contratadas directamente por la EST. Para ser constituidas como tales y para efectos de que sean autorizadas en el ejercicio legal de sus actividades, las EST deben cumplir una rigurosa serie de requisitos, dentro de ellos, los referidos en el artículo 7 del Decreto 4369 de diciembre de 2006.

54.2 ¿Qué clase de trabajadores vinculan las empresas de servicios temporales y cómo se diferencian?

Los trabajadores de las EST son de dos categorías:

- Trabajadores de planta: son aquellos que desarrollan sus actividades en las instalaciones o dependencias propias de la EST (donde ejerce su actividad económica).
- Trabajadores en misión: son los que la EST envía a las instalaciones o dependencias de sus usuarios para que desarrollen las actividades propias del servicio contratado por estos con la EST.

54.3 Usuarios del servicio

Se entiende por usuarios del servicio las personas naturales o jurídicas que contratan con las EST el envío de trabajadores en misión para que desarrollen las actividades encomendadas en sus instalaciones o dependencias. La relación jurídica que une a las EST con sus usuarios se consolida básicamente mediante un contrato de prestación de servicios que, por ello, no es de naturaleza laboral.

54.4 ¿Las empresas de servicios temporales son simples intermediarios, representantes del empleador o verdaderos empleadores?

Las EST son verdaderos empleadores, comunes y corrientes, frente a los trabajadores de planta y fundamentalmente frente a los trabajadores en misión. Estos celebran contrato de trabajo con la EST y no con el usuario del servicio (ver Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (1986). Sentencia 73 de abril 29. M. P. Valdés Sánchez, G. La decisión trata sobre las características de las EST).

54.5 ¿Qué organismo autoriza su funcionamiento y quién ejerce su control y vigilancia?

Es a las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo, a través de los funcionarios competentes, a quienes corresponde otorgar la autorización de funcionamiento de las EST y ejercer las funciones de inspección, vigilancia y control de las mismas en el desarrollo de sus actividades y cumplimiento de las obligaciones legales. Aquí juegan papel importante, en el ejercicio de sus funciones, no solo las direcciones territoriales del trabajo sino también la Dirección General de Promoción del Trabajo y la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio del Trabajo.

54.6 ¿En qué casos los usuarios pueden contratar con las empresas de servicios temporales?

Los usuarios de las EST solo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

- Cuando se trate de la ejecución de labores ocasionales, accidentales o transitorias. Recordemos que estos trabajos son de corta duración, no mayores de un mes, y deben referirse a actividades diferentes a las normales del empleador, pero en este caso específico se hace referencia a las actividades del usuario del servicio.
- Cuando se requiera reemplazar personal en vacaciones, en incapacidad por enfermedad, en licencia de maternidad o en uso de cualquier otra licencia.
- Cuando se requiera atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, casos en los cuales el término de duración del contrato puede ser de seis meses, máximo, prorrogables por seis meses más. Pasado este tiempo, si la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente EST, para la prestación de dicho servicio.

Debemos tener en cuenta que, según las sentencias 9435 de 1997, 25717 de febrero 21 de 2006, 25714 de 31 de marzo de 2006, 1170 y 13918 de 2017 de

la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, el exceder los límites legales de contratación temporal convierte al usuario en empleador.

54.7 ¿A quiénes no pueden prestar sus servicios las empresas de servicios temporales?

Las EST no podrán prestar sus servicios a aquellas empresas cuyos trabajadores se encuentran en huelga, en garantía de este derecho constitucional. Tampoco podrán prestar sus servicios a empresas usuarias con las que tenga vinculación económica conforme al régimen societario.

54.8 ¿Qué modalidad de contrato de trabajo podrían celebrar las empresas de servicios temporales con sus trabajadores?

Frente a los trabajadores de planta es admisible cualquier modalidad contractual, es decir, con ellos la EST podría celebrar un contrato de trabajo a término indefinido, a término fijo, de obra o labor determinada o accidental ocasional o transitorio.

En relación con los trabajadores en misión, por la temporalidad de sus servicios y conforme a las actividades objeto del contrato entre la EST y el usuario señaladas por la ley, los contratos de trabajo apropiados son los de obra o labor determinada y a término fijo, según el caso.

54.9 ¿Qué garantías laborales tienen los trabajadores en misión?

En términos generales, los trabajadores en misión tienen las mismas garantías que cualquier trabajador, de tal manera que tienen derecho a que se les reconozcan y paguen, por lo menos, las garantías y derechos mínimos establecidos en el CST y demás normas que los consagran. Así las cosas, a estos trabajadores se les liquidarán y pagarán todos los conceptos proporcionalmente al tiempo laborado, cualquiera que este sea y cualquiera sea la modalidad de contrato de trabajo que tengan celebrado con la EST.

Específicamente, dispone la ley que los trabajadores en misión tendrán derecho a percibir un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa, en garantía del derecho de igualdad. También tienen derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

54.10 ¿Quién responde por la seguridad social de los trabajadores de las empresas de servicios temporales?

Las EST tienen a su cargo la obligación de afiliar a todos sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral, pagándole al mismo las cotizaciones

correspondientes y efectuando la distribución por aportes en la forma como lo establece la ley. Así las cosas, los trabajadores de las EST deberán estar afiliados a un fondo de pensiones (a elección del trabajador), a una EPS (a elección del trabajador) y a una ARP (a elección del empleador), que son las entidades que realizan actividades de administración dentro del sistema general de pensiones, sistema general de seguridad social en salud y sistema general de riesgos profesionales.

Dentro de los diez primeros días de cada mes, las EST deberán informar al usuario del servicio, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores en misión que han prestado sus servicios durante el mes anterior. Cuando no se entregue la información o haya inconsistencias, el usuario deberá informar de ese hecho al Ministerio del Trabajo o a la Superintendencia Nacional de Salud, dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del plazo anterior. Si omite este deber, será solidariamente responsable tanto de los aportes como de las consecuencias económicas y jurídicas que se deriven de la omisión, evasión o elusión.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral mediante la Sentencia 32198 de mayo 18 de 2009, expresó que no existe solidaridad legal del usuario con la EST, pero la EST puede repetir contra el usuario cuando este ocasiona el accidente de trabajo (repetición por incumplimiento contractual). No hay norma expresa que reconozca solidaridad entre el usuario y la EST y esto marca diferencia con la figura del contratista independiente.

54.11 Respaldo de los derechos mínimos de los trabajadores de las empresas de servicios temporales

Los derechos mínimos de los trabajadores en misión se respaldan a través del ejercicio de las diferentes acciones ordinarias y especiales que consagran las disposiciones legales pertinentes, especialmente las procesales. Por ser las EST unos empleadores especiales dentro de la legislación laboral y debidamente reglamentados, deberán constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, lo que deberá actualizarse anualmente, a favor de los trabajadores en misión, en cuantía no inferior a quinientos SMLMV y hasta dos mil SMLMV, dependiendo del número de trabajadores, para asegurar los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales de los trabajadores, en caso de iliquidez de la empresa. Esta póliza, que deberá depositarse ante la respectiva dirección territorial del Ministerio del Trabajo, se hará efectiva por parte del mismo Ministerio a solicitud de los trabajadores beneficiarios de la garantía.

54.12 ¿Quiénes no pueden ejercer la actividad propia de las empresas de servicios temporales?

No pueden ejercer la actividad propia de las EST:

- Las empresas que tengan un objeto social distinto a las EST.
- Las empresas que no están debidamente autorizadas para el desempeño de estas actividades, tales como las dedicadas al suministro de alimentos, realización de labores de aseo, servicios de vigilancia y mantenimiento (*outsourcing*).
- Las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.
- Las empresas asociativas de trabajo.
- Los fondos mutuales o similares.

54.13 Las empresas de servicios temporales y su responsabilidad por derechos de los trabajadores en misión. Infortunio profesional

Debemos recordar que la EST es la empleadora de esos trabajadores y como tal responde de todos sus derechos laborales e incluso de la salud ocupacional. Esa la razón de ser de las garantías económicas que se exigen para su funcionamiento.

Jurisprudencialmente (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 9435 de 1997) se ha sostenido que, si acaece un infortunio profesional por culpa del usuario, por incumplimiento de sus compromisos en seguridad industrial o por imprevisión injustificada, la culpa se transfiere a las EST, sin perjuicio de que pueda repetir contra la usuaria.

54.14 Indemnización moratoria por mal uso de las empresa de servicios temporales

Cuando una empresa recurre a una EST incumpliendo el objeto legal de reemplazar al personal en vacaciones, en uso de licencia o incapacidad, o para realizar actividades ocasionales, accidentales o transitorias, o atender el incremento a la producción, transporte, ventas de productos o mercancías en los tiempos máximos de ley, lleva a entender que ese comportamiento no es recto y leal, desborda los límites de ley y su conducta no puede ser interpretada como de buena fe. Por esas razones puede convertirse en sujeto de indemnizaciones moratorias (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia 17025 de noviembre 16 de 2016).

54.15 Funcionamiento de sucursales de la EST

No requerirá autorización del Ministerio del Trabajo. Para la vigilancia y control la EST, dentro del mes siguiente a su inscripción en el registro mercantil,

informará a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que le otorgó la autorización de funcionamiento, y esta informará a la Dirección Territorial del domicilio de la sucursal (Decreto 2280 de 2019 que modificó el artículo 2.2.6.5.9. del Decreto 1072 de 2015).

CAPÍTULO 55

Trabajadores de la construcción

Los trabajadores de la construcción están tratados de una manera especial en los artículos 309 a 313 del CST.

55.1 Obras o actividades de construcción

Legalmente se entiende por obras o actividades de construcción las que tienen por objeto construir cualquier clase de casas o edificios y las inherentes a esa construcción, se exceptúan las actividades de conservación, reparación o sostenimiento de obras.

55.2 Suspensión del trabajo por lluvia

En las obras o labores de construcción donde el trabajo se realice a la intemperie, este debe suspenderse en casos de lluvia que impliquen peligro para la salud de los trabajadores, salvo en las que no sean susceptibles de interrupción a juicio del empleador.

Esta suspensión del trabajo no da lugar a la reducción del salario, pero puede exigirse trabajo bajo cubierta durante este tiempo o compensación posterior del tiempo perdido, sin exceder la jornada máxima legal semanal y sin que esta compensación constituya trabajo suplementario o de horas extras.

55.3 Liquidación del auxilio de cesantía

A los trabajadores de la construcción, a diferencia de los demás, se les debe pagar tres días de salario por cada mes completo de trabajo, a título de auxilio de cesantía. Los demás conceptos se les deberán pagar proporcionalmente al tiempo laborado, en la forma como lo establece la ley para los demás trabajadores y como ya se explicó anteriormente en los capítulos correspondientes.

55.4 Caso de liquidación para trabajadores de la construcción

Supongamos que un albañil trabajó al servicio de una empresa constructora desde el 16 de enero de 2023 hasta el 15 de mayo de 2023 (cuatro meses = 120 días) en la construcción de un edificio, mediante contrato de trabajo de obra o labor determinada, devengando mensualmente el salario mínimo legal, el auxilio de transporte legal y \$90.000 por concepto de horas extras. Vamos a liquidarle los conceptos a que tiene derecho.

Podemos proceder así:

Devengado

| | | |
|---------|----------------|-----------------------|
| mensual | 1.160.000 | salario ordinario |
| | <u>90.000</u> | horas extras |
| | 1.250.000 | |
| | <u>140.606</u> | auxilio de transporte |
| Total | 1.390.606 | |

- Cesantía:

$$\text{Días de cesantía} \quad 4 \times 3 = 12$$

$$\begin{aligned} \text{Valor de cesantía} \quad \frac{1.390.606}{30} &= 46.353,53 \times 12 \\ &= \$556.242,36 \end{aligned}$$

- Intereses a la cesantía:

$$\frac{556.242,36 \times 120 \times 0.12}{360} = \$22.249,69$$

- Prima de servicios:

$$\frac{695.303 \times 120}{180} = \$463.535,33$$

- Vacaciones:

$$\frac{625.000 \times 120}{360} = \$208.333,33$$

55.5 Seguridad social y subsidio familiar

Los trabajadores de la construcción, como los demás trabajadores, deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral (pensiones, salud y riesgos profesionales). Igualmente, por ellos la empresa debe hacer los aportes parafiscales ordinarios para que puedan acceder a los diferentes beneficios que brindan las cajas de compensación familiar.

Debemos recordar que los aportes en salud correspondientes al empleador (8,5 % del IBC), no se pagan según la reforma tributaria (Ley 1819 de 2016). Igualmente, los aportes al SENA y al ICBF.

Conforme al artículo 32 de la Ley 789 de 2002, las empresas de la construcción están exceptuadas de la obligación de vincular aprendices, para ellas existe el Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción (FIC), al cual deben aportar un SMLMV por cada cuarenta trabajadores que tengan a su servicio y proporcionalmente por fracción (Decreto 1047 de 1983, artículo 1).

CAPÍTULO 56

Liquidación de trabajadores que laboran por días. Trabajo por horas (Decreto 1174 de 2020)

Es de común ocurrencia encontrar trabajadores que solo laboran uno, dos o tres días a la semana y la dificultad práctica que se presenta está en determinar la forma como debe efectuarse la liquidación de prestaciones sociales y demás conceptos laborales correspondientes a ellos.

A estos trabajadores se les deberá liquidar todas las acreencias laborales, proporcionalmente al tiempo servido cualquiera que este sea y cualquiera sea la modalidad de contrato de trabajo que hayan celebrado, incluido el trabajo ocasional, accidental o transitorio según sentencias C-823 y C-825 de octubre de 2006 de la Corte Constitucional.

Consideramos que una forma sencilla de realizar este tipo de liquidaciones está fundamentada en efectuar una proyección del salario mensual devengado por el trabajador, tomando como base el salario semanal percibido por él. Cualquiera sea el número de días laborados, se toma el salario devengado en la semana y se divide por siete, al hallarse así el salario diario proyectado este resultado se multiplica por treinta y obtenemos el valor del salario mensual, también proyectado, que será la base para liquidar todos los conceptos a los que tenga derecho el trabajador, teniendo en cuenta el tiempo de servicio aplicable a cada concepto.

Ejemplo: un trabajador se vinculó a una empresa mediante contrato de trabajo a término indefinido el 9 de enero de 2023, trabajando solo un día a la semana (miércoles) por el que devengaba \$91.000 (incluido el valor proporcional del descanso dominical). Fue despedido sin justa causa el 23 de abril de 2023. Vamos a liquidarle todos los conceptos a que tiene derecho por la terminación del contrato de trabajo. Podemos proceder así:

Salario mensual proyectado:

$$\begin{array}{rcl} \frac{91.000}{7} & = & 13.000 \text{ (salario diario)} \times 30 \\ & = & \$390.000 \text{ (salario mensual} \\ & & \text{proyectado)} \end{array}$$

Tiempo de servicio:

| | Año | mes | día | |
|----------|------|-----|-----|-----|
| Retiro: | 2023 | 04 | 23 | |
| Ingreso: | 2023 | 01 | 09 | |
| | 0 | 03 | 14 | + 1 |

Tiempo de servicio: 3 meses y 15 días = 105 días

- Cesantía: $\frac{390.000 \times 105}{360} = \113.750
- Intereses a la cesantía: $\frac{113.750 \times 105 \times 0,12}{360} = \$3.981,25$
- Prima de servicios: $\frac{195.000 \times 105}{180} = \113.750
- Vacaciones: $\frac{195.000 \times 105}{360} = \56.875

Indemnización por despido sin justa causa: $13.000 \times 30 = \$390.000$

Se le paga el equivalente a treinta días de salario, por llevar un tiempo de servicio no mayor de un año y por devengar un salario mensual inferior a diez SMLMV.

Cuando se trate de empleados del servicio doméstico, legalmente el empleador está obligado a pagarles prima de servicios (ver capítulo 37).

Nota 1: ver seguridad social y aportes parafiscales de trabajadores de tiempo parcial en el capítulo 51.6

Nota 2: en el ejemplo no se incluyó el auxilio de transporte porque el trabajador no tiene derecho a él (devenga el equivalente a más de dos SMLD).

Nota 3: el Decreto 1174 de 2020, que rige a partir del 1 de febrero de 2021, regula el trabajo por horas y los aportes de los trabajadores de tiempo parcial del numeral 51.6

El trabajo por horas no es novedad legislativa, desde el inicio de nuestra legislación laboral se estableció que la jornada de trabajo es la que acuerden las partes y, en caso de que no lo hagan, se entenderá que es la máxima legal, cuya regla general es de 8 horas diarias y 48 semanales. Es decir que siempre ha sido posible el trabajo por horas en forma proporcional, la verdad es que poco se ha utilizado por impedimentos prácticos, como es la multiplicación de personal.

El Decreto 1174 de 2020 no constituye propiamente una reforma laboral sino más bien que establece la posibilidad de afiliar a la seguridad social a los trabajadores que devenguen menos del salario mínimo legal, es lo que se ha llamado piso de protección social.

Este decreto facilita el pago de la seguridad social por horas, será en forma proporcional, puede estimular la contratación y generar empleo. El empleador pagará, por ejemplo, por cada trabajador de medio tiempo sobre medio salario mínimo. El empleador no va a ganar nada porque está generando otro empleo y la seguridad social va a ser por un salario mínimo, pero sí se atempera el rigor de pagar por un trabajador de media jornada sobre un salario mínimo completo. Las prestaciones en este caso serán proporcionales al salario devengado, entonces ahí no podrá predicarse que hay ahorro para el empleador.

¿Cómo es la cotización? Un total del 15 % sin descuento para el trabajador y por parte del empleador, de ella un 14 % irá al sistema de los Beps (de piso de la seguridad social) y un 1 % al seguro inclusivo. Actualmente, y por regla general, la cotización del empleador equivale al 8,5 % en salud (con excepción de los que se les aplica el Cree) y un 12 % al sistema pensional.

También el decreto reglamenta los derechos del trabajador al subsidio familiar, lo que quiere decir que no se quedarán sin cobertura en este sentido.

CAPÍTULO 57

Acoso laboral (Ley 1010 de 2006)

57.1 Antecedentes legales

No puede decirse que antes de la Ley 1010 la legislación laboral no contemplara conductas de acoso laboral. Simplemente no las nombraba así: los numerales 5, 6 y 9 del artículo 57 y el numeral 9 del artículo 59 del CST, el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, literal a), número 2 y el literal b) números 2, 5 y 7 consagran las siguientes: no guardar absoluto respeto por la dignidad del trabajador, sus creencias y sentimientos; no conceder licencias obligatorias (puede constituir causal de acoso el negarlas inmotivadamente); ejecutar o autorizar actos que restrinjan o vulneren los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad; la violencia, la injuria o los malos tratamientos del trabajador contra el empleador y los compañeros en el servicio; la violencia, malos tratamientos o amenazas graves del empleador contra el trabajador; los perjuicios causados maliciosamente por el empleador al trabajador; la exigencia injustificada de labores distintas o cambios permanentes de horarios o jornadas o exigencia exagerada de trabajo extra y dominical.

El acoso laboral fue tipificado como delito en el artículo 29 de la Ley 1257 de 2008, que adicionó la Ley 599 de 2000 en su artículo 210 A.

57.2 Objeto de la ley

Definir, prevenir, corregir y sancionar diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y todo ultraje a la dignidad del trabajador (o los jefes del trabajador) público o privado. Esta normatividad se aplica en el sector público con algunas variantes.

57.3 Bienes jurídicos protegidos

En relación con los trabajadores: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental. Pretende la armonía entre quienes comparten el ambiente laboral.

57.4 No se aplica esta normatividad

A las relaciones civiles, comerciales y de contratación administrativa.

No obstante, esta norma de la Ley 1010, la Corte Constitucional, en Sentencia T-317 de 2020, señaló que el acoso laboral puede configurarse durante la ejecución de un contrato de *outsourcing* y señala que, analizados los casos, el trabajador puede verse acosado por el contratista o el contratante. Fundamentó su criterio en lo dispuesto por la OIT, según la cual las normas sobre la violencia y el acoso laboral se aplican a todos los trabajadores, cualquiera que sea su vinculación contractual.

57.5 Modalidades del acoso

Maltrato laboral: actos violentos contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual, expresiones verbales, injuriosas o ultrajantes que lesionan la integridad moral, la intimidad, el buen nombre o tendientes a menoscabar la autoestima o la dignidad.

Persecución laboral: conductas repetidas o evidentes de descalificación, como críticas burlonas o peyorativas, cargas excesivas de trabajo, cambios repetidos y caprichosos de horarios que puedan desmotivar.

Discriminación laboral: trato diferencial por raza, género, origen familiar o nacional, religión o política.

Entorpecimiento laboral: acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retardada. Ejemplo: ocultar materia prima, documentos, instrumentos de trabajo, destruir u ocultar información, correspondencia, mensajes.

Inequidad laboral: asignar funciones o quitarlas con menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: conductas que pongan en riesgo la integridad y seguridad del trabajador, órdenes y funciones sin requisitos mínimos de protección y seguridad.

57.6 Conductas atenuantes y agravantes

La ley consagra conductas atenuantes del actor, como su buena conducta anterior, procurar disminuir las consecuencias del acoso o reparar el daño. Se agrava la conducta, por ejemplo, cuando es reiterada, cuando concurren causas (agresión física y expresiones injuriosas, por ejemplo), cuando existe posición dominante del actor, o cuando se vale de terceros inimputables.

57.7 Sujetos activos del acoso

Pueden ser los jefes (gerentes, directivos, supervisores y otros con dirección y mando) o la persona natural del trabajador (puede acosar a compañeros o superiores).

57.8 Sujetos pasivos del acoso

Los trabajadores vinculados laboralmente y los jefes. No aplica a pasantes ni a aprendices (Concepto 7663 de marzo 7 de 2019 del Ministerio del Trabajo).

Consideramos que también pueden ser sujetos pasivos del acoso los pasantes y aprendices por parte de los empresarios beneficiarios de las pasantías o aprendizaje, atendiendo la misma sentencia que se citó en el numeral 57.4 de este mismo capítulo.

57.9 Partícipes del acoso

Son aquellos que provocan, inducen o favorecen el acoso o quienes no cumplan requerimientos o amonestaciones de los inspectores del trabajo.

57.10 Ejemplos de conductas que constituyen acoso

Ocurrencia repetida y pública de: actos de agresión física, expresiones injuriosas o ultrajantes con palabras soeces, comentarios hostiles y humillaciones descalificantes, injustificadas amenazas de despido, denuncias disciplinarias temerarias, burlas por apariencia física, vestido, alusión pública a hechos íntimos, trato discriminatorio, cambios caprichosos de turnos, exigencia de trabajo excesivo e inmotivado de tiempo extra o dominical, negativa injustificada a otorgar permisos.

57.11 ¿Un acto hostil puede generar acoso?

Sí, si es grave y ofende la dignidad, integridad o libertad sexual.

57.12 ¿Conductas privadas pueden generar acoso?

Sí. Hay que probarlas por medios ordinarios.

57.13 ¿Qué conductas no constituyen acoso?

Entre otras, el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador, las exigencias razonables de lealtad y fidelidad, exigencias técnicas para mejorar la eficiencia, la exigencia para cumplir obligaciones y no violar las prohibiciones que atañen al trabajador.

57.14 Medidas preventivas y correctivas del acoso

Los reglamentos de trabajo deben contemplar mecanismos de prevención del acoso y establecer procedimiento interno, confidencial y conciliatorio.

Mediante Sentencia T-239 de 2018, la Corte Constitucional exhortó al Ministerio de Educación para que establezca lineamientos para las instituciones de educación superior en relación con:

- Los deberes y obligaciones de las universidades, instituciones técnicas y tecnológicas en relación con los casos de acoso laboral o de violencia sexual y de género que sucedan dentro de las mismas.
- Las normas y estándares que regulan la atención de casos de posible discriminación en razón del sexo o género en contra de estudiantes y docentes.

57.15 Denuncia del acoso

Puede hacerlo la víctima ante inspectores del trabajo y de policía, personeros municipales y defensores del pueblo. Por escrito y con prueba sumaria de los hechos. También puede solicitar intervención de un centro de conciliación. Siempre se deberá escuchar a la persona denunciada.

57.16 Adaptación del reglamento de trabajo

Se debe hacer por parte del empleador para contemplar medidas correctivas y preventivas del acoso, sin perder de vista que ya existe obligación de integrar un comité de convivencia laboral, el que tiene su propio reglamento, como se señaló en el capítulo correspondiente al reglamento interno de trabajo en esta cartilla (21.12).

57.17 Tratamiento sancionatorio del acoso

- Si el acosado renuncia por el acoso, se estará en presencia de un despido indirecto (deberá indemnizarse).
- Multa para la persona que lo realice o empleador que lo tolere (la impone el juez del trabajo, de dos a diez SMLMV).
- Obligación de pagar a EPS o ARP el 50 % del tratamiento de las enfermedades que ocasione el acoso.
- Justa causa de terminación del contrato del acosador.

57.18 Garantías contra actitudes retaliatorias

Quienes hayan hecho peticiones para investigar acosos o formulado quejas o denuncias o sirvan de testigos, no pueden ser despedidos dentro de los seis meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando se verifique judicialmente la ocurrencia del hecho.

57.19 Temeridad de la queja de acoso

Si el juez laboral no le encuentra fundamento, le puede imponer multa de medio a tres SMLMV (que se descontará del salario y se destinarán al Ministerio de Justicia). El texto entre paréntesis fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional en Sentencia C-138 de 2006.

57.20 Caducidad

Se presenta a los tres años después de la fecha de la conducta del abuso. Ley 2209 de 2022, artículo 18.

CAPÍTULO 58

Protección laboral a las víctimas del secuestro

Tanto la Ley 986 de 2005 como la Ley 1436 de 2011 consagran medidas de protección a las víctimas del secuestro, a sus familias y a las personas que dependan económicamente del secuestrado, en virtud del principio de solidaridad social y del cumplimiento de los deberes del Estado consagrados en la Constitución Política.

58.1 ¿Qué se entiende por secuestrado y víctima de secuestro?

Con estas expresiones la ley hace referencia a la víctima de un delito de secuestro, según se desprenda del proceso judicial adelantado por la autoridad judicial competente, que expedirá una certificación por escrito en la que conste que se encuentra en curso una investigación o un proceso judicial por el delito de secuestro.

58.2 ¿Qué se entiende por familia o núcleo familiar?

Para estos efectos se entiende por familia o núcleo familiar del secuestrado, conforme al artículo 34 del Decreto 806 de 1998, las siguientes personas:

- El cónyuge, compañera o compañero permanente.
- Los hijos menores de dieciocho años que dependen económicamente del secuestrado.
- Los hijos de cualquier edad si tienen incapacidad permanente y dependen económicamente del secuestrado.
- Los hijos entre los dieciocho y veinticinco años, cuando sean estudiantes y dependen económicamente del secuestrado.
- Los hijos del cónyuge, compañera o compañero permanente del secuestrado menores de edad o con incapacidad permanente, que de él dependen económicamente.
- A falta de cónyuge, compañera o compañero permanente y de hijos, lo serán los padres del secuestrado que no estén pensionados y dependen económicamente de este.

58.3 Legitimados para ejercer la curaduría de bienes

Para efectos de acceder al sistema de protección de las víctimas del secuestro se necesita, entre otros requisitos, nombrar un curador, y están legitimadas para ejercer la curaduría de bienes las siguientes personas, en su orden:

- El cónyuge, compañera o compañero permanente.
- Los descendientes, incluidos los hijos adoptivos.
- Los ascendientes, incluidos los padres adoptantes.
- Los hermanos.

En caso de existir varias personas en el mismo orden de prelación, el juez (de familia), oídos los parientes, elegirá entre estas personas la que le pareciere más apta, pudiendo también, si lo estima conveniente, elegir varias y dividir entre ellas las funciones.

58.4 Certificación judicial

Para poder acceder a los instrumentos de protección establecidos en la ley se requiere la obtención de una certificación judicial. Cualquiera de los legitimados para adquirir la condición de curador provisional o definitivo de bienes podrá solicitar, ante la autoridad judicial competente que investiga o que tiene el conocimiento del caso, una certificación en la que conste que se encuentra en curso una investigación o un proceso judicial por el delito de secuestro. Certificación que solo se expedirá si de los elementos materiales probatorios recogidos y asegurados legalmente o de la información obtenida, la autoridad judicial pueda inferir razonablemente que la conducta delictiva que se investiga o juzga es la de un presunto delito de secuestro.

Esta certificación tiene una vigencia de tres meses, renovable periódicamente para mantener el derecho a acceder a los instrumentos de protección.

Con la referida certificación judicial se activa el sistema de protección y una vez obtenida se debe iniciar el proceso de declaración de ausencia, con el fin de obtener el nombramiento del curador provisional o definitivo de los bienes del secuestrado. Una vez la víctima recobre la libertad, ella o el curador de bienes, están en la obligación de informar esta novedad a las autoridades judiciales competentes. Recobrada la libertad se expedirá una certificación que tendrá validez por un tiempo posterior igual al tiempo de duración del secuestro, que en todo caso no excederá de un año a partir del momento en que se produzca su libertad, para acceder a los beneficios a que haya lugar (como la estabilidad laboral durante ese tiempo).

58.5 ¿Qué es el Conase?

El Conase es el Consejo Nacional de Lucha contra el Secuestro y demás Atentados contra la Libertad Personal, creado por la Ley 282 de 1996. Es un órgano asesor, consultivo y de coordinación en la lucha contra los delitos contra la libertad individual, presidido por el director del Programa Presidencial para la Defensa de la Libertad Personal, quien obra como delegado personal del Presidente de la República.

58.6 Registro único de beneficiarios

La secretaría técnica del Conase es la encargada de llevar, bajo su dirección y control, el registro único de beneficiarios de los instrumentos de protección establecidos en la ley. Este registro único hace parte del Centro Nacional de Datos sobre Secuestro, Extorsión y demás Atentados contra la Libertad Personal, que creó la Ley 282 de 1996.

58.7 ¿Cómo se accede a los instrumentos de protección establecidos en la ley?

Para poder acceder a los instrumentos de protección establecidos en la ley, se necesita reunir los siguientes requisitos:

- Obtener la certificación judicial a la que ya nos referimos.
- Acreditar la condición de curador provisional o definitivo de los bienes del secuestrado.
- Acreditar la inscripción en el registro único de beneficiarios.
- Acreditar, si es el caso, la renovación de la primera certificación expedida por la autoridad judicial competente.

Cuando la víctima del secuestro recobre su libertad podrá solicitar, en nombre propio, los instrumentos de protección a los que haya lugar, previa la acreditación de inscripción en el registro único de beneficiarios y la respectiva certificación judicial. Los instrumentos de protección hacen referencia al secuestro como causal eximente de responsabilidad civil; al pago de salarios, honorarios, prestaciones sociales y pensiones del secuestrado; a los beneficios del sistema de seguridad social en salud; a la protección en materia de educación y a algunos aspectos tributarios. Sin embargo, nos referiremos solamente a los aspectos laborales y de la seguridad social.

58.8 Pago de salarios, honorarios y prestaciones sociales del secuestrado

El trabajador secuestrado tiene derecho, durante su cautiverio, a continuar percibiendo (a través de su curador) no solo el salario sino también las correspondientes prestaciones sociales que se causen. En el caso de los

servidores públicos que no devenguen salarios sino honorarios, también tendrán derecho a continuar recibiendo este pago.

Estos pagos deberán hacerse desde el día en que el trabajador, sea particular o servidor público, haya sido privado de su libertad.

58.9 ¿Hasta cuándo se hacen los pagos del secuestrado?

La fecha hasta la cual se hacen los pagos de salarios y prestaciones sociales del secuestrado depende de la clase de contrato de trabajo que tenía al momento de su secuestro, de algunas situaciones especiales o de circunstancias sobrevinientes, de la siguiente manera:

1. Si se trata de trabajador con contrato de trabajo a término indefinido los pagos se harán hasta que se produzca su libertad, se compruebe la muerte o se declare la muerte presunta.
2. Si el contrato es a término fijo los pagos se harán hasta el vencimiento del contrato o hasta que se produzca su libertad, se compruebe su muerte o se declare la muerte presunta si alguno de estos hechos se produce con anterioridad a la fecha de vencimiento del contrato. El fiscal o juez competente podrá determinar la continuidad en el pago de los salarios más allá del vencimiento del contrato, si al ponderar los elementos de juicio a su alcance, infiere que entre el desempeño del trabajador y las causas del secuestro existe un vínculo inescindible (nexo de causalidad). La Corte Constitucional en Sentencia C-613, de 24 de septiembre de 2015, señaló que esta limitación es razonable y se basa en la circunstancia de la vinculación que tenía el trabajador al momento de su secuestro o desaparición.
3. Si se trata de servidor público los pagos se harán hasta que se produzca su libertad, se compruebe su muerte, se declare la muerte presunta o se cumpla el período constitucional o legal del cargo. Tratándose del cumplimiento del período, podrá determinarse la continuidad en el pago de los salarios u honorarios, bajo las mismas condiciones señaladas anteriormente.
4. Si el secuestrado cumple los requisitos para obtener su pensión los pagos se harán hasta el cumplimiento de los mismos. En este caso el curador debe iniciar los trámites para el reconocimiento de la respectiva pensión.
5. Si se trata de trabajador con contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada (curiosamente la ley no consagra esta posibilidad), consideramos que se le debe dar el mismo tratamiento del trabajador vinculado a término fijo, en lo que sea procedente para esta modalidad contractual. Ello en virtud de la aplicación analógica de la norma.
6. La Ley 1436 de 2011 señala también como beneficiarios a los servidores públicos que padezcan secuestro, toma de rehenes y desaparición forzada,

después del ejercicio del cargo y durante el tiempo que estuvieren inhabilitados por ley para ejercer otras actividades.

58.10 ¿Cuál es el monto del salario pagado?

El salario que se debe reconocer del secuestrado es el mismo que devengaba al momento de su secuestro, ajustado con los aumentos legalmente exigibles. Debe tenerse en cuenta que legalmente no pueden reconocerse mensualmente salarios u honorarios superiores a veinticinco SMLMV, salvo en aquellos casos de secuestro ocurridos con anterioridad al 26 de agosto de 2005, fecha en que se expidió la Ley 986 de ese año, caso en el que se mantendrán las condiciones laborales previamente establecidas.

58.11 ¿A quién corresponde efectuar los pagos del secuestrado?

Los pagos de salarios y prestaciones sociales del secuestrado, al igual que los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, los debe continuar haciendo el empleador, ya sea del sector privado o entidad pública. Consideramos que esta es una carga demasiado gravosa para el empleador, a quien se le impone la obligación de remunerar un servicio que no ha recibido y de soportar las consecuencias de una fuerza mayor (como lo es el secuestro) que, revistiendo características de imprevisibilidad y de irresistibilidad, sería eximente de responsabilidad, como en la misma Ley 986 de 2005 se consagra en materia civil.

Abogamos, más bien, por un sistema de protección social verdaderamente integral que consagre dentro de sus finalidades atender estas especiales contingencias, para proteger a las víctimas del secuestro y a sus familias, creando por ejemplo un fondo o cuenta especial con esta destinación o fortaleciendo un fondo de solidaridad para estos efectos, que sea el sistema, para el cual cotizan las partes, el que asuma esta obligación social y no el empleador, quien ha cumplido con todas sus obligaciones laborales y de la seguridad social.

58.12 Seguridad social del secuestrado

En caso de secuestro de un trabajador, el empleador deberá continuar pagando los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Entendemos que como tiene a su cargo el pago de salarios, las cotizaciones al sistema para salud y pensiones (para riesgos profesionales no, porque no se está desarrollando la actividad) debe ser completa, es decir se deben efectuar los aportes al fondo de pensiones (privado o Colpensiones) y a la EPS, que corresponden al empleador y los que corresponden al trabajador (estos los deducirá el empleador de su salario).

Así las cosas, el trabajador secuestrado y sus beneficiarios mantendrán el acceso al sistema de seguridad social en salud.

Si durante el cautiverio un secuestrado cumple los requisitos para pensio- narse, su curador de bienes no solo puede, sino que debe adelantar los trámites necesarios para el reconocimiento y pago de la correspondiente pensión, quien la podrá recibir y administrar.

58.13 Destinación de los pagos del secuestrado

El curador deberá destinar en forma prioritaria los dineros que reciba, en razón del desempeño de las funciones de su cargo, para atender las necesidades de las personas que dependen económicamente del secuestrado.

58.14 Miembros de la Fuerza Pública

Si el secuestrado es un miembro de la Fuerza Pública, mantendrá su sueldo básico asignado más un promedio de los demás conceptos devengados en los últimos tres meses. El tiempo que dure privado de su libertad será contabilizado como tiempo de servicio y será ascendido cuando cumpla el tiempo reglamen- tario para ello.

Al cónyuge y a los hijos del miembro de la Fuerza Pública secuestrado se les reconocerán los derechos adquiridos en materia de salud, educación y ser- vicios sociales.

58.15 Estabilidad laboral del secuestrado

Si al momento de recobrar su libertad el secuestrado su contrato de trabajo está vigente, tiene derecho a conservar su empleo por lo menos durante un pe- ríodo igual al de la duración del secuestro, este período de estabilidad laboral no podrá exceder de un año, contado a partir del momento en que se produz- ca su libertad.

Los servidores públicos tienen igual tratamiento, salvo que el secuestrado cumpla la edad de retiro forzoso o que se cumpla su período constitucional o legal del cargo.

La estabilidad laboral no implica que no se puedan aplicar las justas cau- sas de terminación del contrato de trabajo, si es el caso, o la remoción del cargo por incumplimiento de los regímenes disciplinario, fiscal o penal, tratándose de servidores públicos.

58.16 Seguro colectivo

El Decreto 1923 de 1996 reglamentó la Ley 282 del mismo año, más concreta- mente sobre el seguro colectivo para garantizar el pago de salarios y prestaciones de los trabajadores secuestrados.

CAPÍTULO 59

Empleadores sin ánimo de lucro. Aplicación del derecho laboral y la seguridad social

Los empleadores sin ánimo de lucro, llámense fundaciones o corporaciones, tienen las mismas obligaciones laborales que se señalan a los demás empleadores. Hasta 1995 hubo diferencia, que terminó con la Sentencia C-51 de ese año de la Corte Constitucional, que igualó las obligaciones.

Según la Ley 100 de 1993 no existe diferencia para estos empleadores en relación con todas las obligaciones derivadas del Sistema de Seguridad Social Integral. Toda vez que estos empleadores son declarantes no contribuyentes, seguirán pagando la cotización en salud y la parafiscalidad completa, puesto que a ellos no se aplica esa norma exonerativa de la Ley 1607 (reforma tributaria). Las cooperativas de trabajo asociado reguladas, entre otras, por la Ley 79 de 1988 no se rigen por el Código Sustantivo de Trabajo, conforme lo dispuesto por el artículo 59 de esa ley, pero tienen sus propios regímenes estatutarios, de trabajo asociado, de compensaciones (que no se consideran salario ni prestación social) y de previsión y seguridad social (que en el fondo es el mismo del Sistema de Seguridad Social Integral), conforme a lo dispuesto en el Decreto 4588 de diciembre 27 de 2006.

Los trabajadores de precooperativas y cooperativas de trabajo asociado (secretarías, mensajeros, contadores, etc., directos de la entidad, por decirlo de alguna manera) tienen todos los derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 63 de la Ley 1429 de 2010).

Mediante la Ley 1233 del 22 de julio de 2008, se estableció un régimen de transición de seis meses, contados a partir de la promulgación de la misma ley, para que las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado ajustaran sus estatutos y regímenes de trabajo asociado y de compensaciones a las disposiciones legales vigentes, así como para presentar las solicitudes al Ministerio de la Protección Social, a la Superintendencia de Economía Solidaria y demás superintendencias que vigilen y controlen las actividades socioeconómicas de estas, con el fin de obtener la respectiva autorización, registro e inscripción. Pasados los referidos seis meses, las que no cumplieron esta disposición de legalidad, no pueden desarrollar su objeto social y quedaron incursas en causal de disolución y liquidación. La misma ley dispuso que el ingreso base de cotización para seguridad social será la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual que reciba el trabajador asociado.

Así mismo, creó las contribuciones especiales (aportes parafiscales) con destino al SENA, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y a las cajas de compensación familiar, determinando que el ingreso base de cotización para estas contribuciones al SENA y al ICBF es la compensación ordinaria mensual establecida en el régimen de compensaciones, en tanto que el ingreso base de cotización para la contribución a las cajas de compensación familiar es la suma de la compensación ordinaria y extraordinaria mensual devengada.

Mediante Decreto 3553 de 2008 se dispuso que las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado cuya facturación causada en el año inmediatamente anterior (1 de enero a 31 de diciembre) sea igual o menor a 435 SMLMV (\$435.000.000 para el año 2023), quedarán exentas de las referidas contribuciones especiales.

La Ley 1429 de 2010, con efectos diferidos, dispuso que, a partir del 1 de julio de 2013, el personal requerido en toda institución o empresa pública o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes, no podrá estar vinculado a través de cooperativas de trabajo asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

El Decreto reglamentario 2025 de 2011 define la intermediación como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones. Señala que esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales y que no está permitida a las precooperativas y cooperativas de trabajo asociado.

Se entienden por actividad misional permanente aquellas directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.

Ese decreto señala sanciones para las precooperativas, cooperativas de trabajo asociado y tercero que contrate personal con aquellas en contravención a la ley.

El servidor público que contrate con precooperativas y cooperativas y haga con ellas intermediación laboral para desarrollar actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave.

El Decreto 2025 consagra que el inspector del trabajo (y esto es novedad) reconocerá el contrato de trabajo realidad entre el tercero contratante y los trabajadores cuando se viola la prohibición de la intermediación. Las multas van desde mil a cinco mil SMLMV para las precooperativas o cooperativas de trabajo asociado y terceros que contraten ilegalmente con ellas. La multa se regula teniendo en cuenta el número de trabajadores asociados.

Indudablemente la Ley 1429 limita la actividad de las cooperativas de trabajo asociado y otras formas de tercerización, pero no quiere decir que la prohíba totalmente. Cooperativas de trabajo asociado que sean autogestionables y que

brinden el trabajo de sus asociados a empresas para atender labores distintas a las actividades misionales permanentes, pueden seguir haciéndolo.

Los autores no somos partidarios del servicio que siguen prestando esas cooperativas para atender las actividades misionales permanentes, por ser contrario a la ley. Tampoco de la tercerización con la creación de sindicatos y SAS. Esas figuras pueden ser interpretadas como instrumentos de tercerización prohibida, con gravosas consecuencias.

El Decreto 2798 de 2013, en desarrollo de la Ley 1429, predica la aplicación de las normas sobre unidad de empresa, responsabilidad solidaria en obligaciones laborales y dispone que, en el caso de contratos sindicales con sindicatos, estos y las empresas deberán constituir garantías para el pago de remuneraciones e indemnizaciones de los afiliados.

El Concepto 226846, de 25 de noviembre de 2015 del Ministerio del Trabajo, afirma que ejercer potestad disciplinaria sobre el trabajador asociado configura contrato realidad. Si el tercero que contrató con la cooperativa ejercita potestad disciplinaria contra el cooperado, se configura el contrato realidad con todas las consecuencias legales que implica (cumplir con todas las obligaciones laborales). La subordinación solo se predica del trabajador dependiente vinculado por contrato laboral, mientras que el cooperado desarrolla una actividad libre, autogestionaria y sin dependencia.

- Tercerización con EST, subcontratación, *outsourcing* y cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Recomendamos la lectura y estudio de la Resolución 5670 de 2016 del Ministerio del Trabajo, por la cual se establecen lineamientos respecto de la inspección, vigilancia y control de estos asuntos; igualmente, de la sentencia del Consejo de Estado de 19 de febrero de 2018 (ver ANDI, 2018), mediante la cual anuló los artículos 2, 4 (incisos 1 y 3), 5, 9 y 10 del Decreto 2025 de 2011 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. El Consejo de Estado en Sentencia del 5 de octubre de 2017, dispuso que, cuando se contrata con cooperativas de trabajo asociado, para actuar como empresas de intermediación laboral, suministrar mano de obra temporal o remitir asociados en misión, hace que ese asociado que concurra a prestarlos se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo. Y el tercero contratante, la cooperativa y sus directivos serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas generadas a favor del trabajador asociado.

Las CTA no pueden ser utilizadas para disfrazar la existencia de una verdadera relación laboral subordinada. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencia SL 9552021 de marzo 8 de 2021).

La Resolución 2021 del 2018 del Ministerio del Trabajo, trazó lineamientos orientadores para ejercer la inspección, vigilancia y control por parte de

las direcciones territoriales. Las direcciones verificarán si la asociación o vinculación del trabajador asociado a la cooperativa o precooperativa no fue voluntaria, si estas entidades no tienen independencia financiera o si no tienen la propiedad y autonomía en el uso de los medios de producción o en la ejecución de procesos o subprocesos que contraten, entre otras circunstancias.

CAPÍTULO 60

Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto

Esta nueva forma de ejecución del contrato de trabajo fue creada mediante la Ley 1221 del 16 de julio de 2008, que tiene como objeto promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).

60.1 ¿Qué es el teletrabajo? Diferencia con el trabajo en casa

El teletrabajo está definido legalmente como una forma de organización laboral que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Se diferencia del trabajo en casa.

60.2 ¿A quién se considera teletrabajador?

Teletrabajador es la persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

60.3 Clases de teletrabajadores

- **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar escogido para desarrollar su actividad profesional, puede ser una pequeña oficina, un local comercial. En esta clase se encuentran las personas que trabajan siempre fuera de la empresa y solo acuden a la oficina en algunas ocasiones.
- **Móviles:** son aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las tecnologías de la información y la comunicación, en dispositivos móviles.
- **Suplementarios:** son aquellos que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina.

60.4 ¿Está obligado el empleador a informar sobre la contratación de teletrabajadores?

Sí. Todo empleador que contrate teletrabajadores debe informar de dicha vinculación a los inspectores de trabajo del respectivo municipio y, donde no existan

estos, al alcalde municipal, para lo cual el Ministerio del Trabajo queda obligado a reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria.

60.5 Características del teletrabajo

El teletrabajo como forma de relación laboral tiene las siguientes características:

1. A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extras y trabajo nocturno. Sin embargo, el Ministerio del Trabajo tiene a su cargo una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

Mediante sentencia C-103 del 21 de abril de 2021, la Corte Constitucional declaró inexecutable el término según el cual el teletrabajo debe ser ejecutado donde sea posible la verificación de la jornada laboral. Se insiste en dicha sentencia que las horas de trabajo deben respetar las normas sobre jornada laboral, independientemente de que pueda ser verificada o no, que la flexibilidad puede llevar a la figura del trabajo extra.

2. El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en las instalaciones del empleador.
3. En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.
4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.
5. La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.
6. Deberá promoverse la igualdad de trato entre los teletrabajadores y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del teletrabajo y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

Esta igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, en relación con:

- a) El derecho de los teletrabajadores a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.
- b) La protección frente a la discriminación en el empleo.

- c) La protección en materia de seguridad social integral (pensiones, salud y riesgos laborales), de conformidad con lo previsto en la Ley 100 de 1993 y todas sus normas reglamentarias y complementarias, además, derecho al subsidio familiar (Sentencia C-377 de 2011).
 - d) La remuneración.
 - e) El acceso a la formación.
 - f) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.
 - g) La protección de la maternidad. Las teletrabajadoras tendrán derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.
 - h) El respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.
 8. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido, no podrá dejar de reconocérsele el salario a que tiene derecho. Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico, su labor debe ser retribuida. El trabajador que se desempeña en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.
 9. El empleador debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.
 10. La vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador. Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento volver a la actividad laboral convencional.
 11. Las empresas cuyas actividades tengan asiento en Colombia, que estén interesadas en vincular teletrabajadores, deberán hacerlo con personas domiciliadas en el territorio nacional, quienes desarrollarán sus labores en Colombia.

12. A todas las relaciones de teletrabajo que se desarrollen en el territorio nacional les será aplicada la legislación laboral colombiana, en cuanto sea más favorable para el teletrabajador.

13. Cuando el teletrabajo sea ejecutado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o se le asigna más trabajo del normal, al pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

Dentro de las anteriores características se encuentran determinadas las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores.

60.6 Obligaciones del Gobierno Nacional

Para cumplir el objeto de la ley, el Gobierno Nacional queda obligado a lo siguiente:

A formular, en términos generales, previo estudio Conpes, una política pública de fomento al teletrabajo a través del Ministerio del Trabajo, quien contará con el acompañamiento del Ministerio de Comunicaciones, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación, el Departamento Administrativo de la Función Pública, el SENA y la Dirección de Impuesto y Aduanas Nacionales (DIAN).

A formular, en términos específicos, una política pública de incorporación al teletrabajo de la población vulnerable (personas en situación de discapacidad, población en situación de desplazamiento forzado, población en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza de hogar, población en reclusión, personas con amenaza de su vida).

A fomentar en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a través del Ministerio del Trabajo y el SENA.

A poner en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

60.7 ¿Qué componentes debe tener en cuenta la política pública de fomento al teletrabajo?

La política pública de fomento al teletrabajo debe tener en cuenta los siguientes componentes:

- Infraestructura de telecomunicaciones.
- Acceso a equipos de computación.
- Aplicaciones y contenidos.

- Divulgación y mercadeo.
- Capacitación.
- Incentivos.
- Evaluación permanente y formulación de correctivos cuando su desarrollo lo requiera.

Además, definir las funciones y funcionamiento de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

60.8 Red Nacional de Fomento al Teletrabajo

Mediante la referida ley se creó la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, coordinada por el Ministerio del Trabajo e integrada así:

- Entidades públicas del orden nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad.
- Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional.
- Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional.
- Cafés internet.
- Organismos o asociaciones profesionales.

60.9 El Decreto 884 de 2012 que reglamenta la Ley 1221 de 2008

El Decreto reglamentario 884 de 2012, además de reglamentar la Ley 1221 de 2008, precisó, entre otras cosas:

- a) El teletrabajo se puede desarrollar en relación de dependencia tanto en el sector público como en el privado.
- b) El contrato de trabajo en el teletrabajo y en el sector privado debe cumplir con los requisitos señalados para el contrato escrito en el artículo 39 del CST y en la Ley 1221 del 2008, artículo 6, para los servidores públicos.
- c) Además de los requisitos que se desprenden de la Ley 1221 para el contrato, se debe: señalar las condiciones de servicio, los medios tecnológicos, determinar los días y horario del teletrabajo para delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar desconocimiento de la jornada máxima legal, definir responsabilidades del teletrabajo en la custodia de los elementos de trabajo y fijar procedimientos de entrega al finalizar la modalidad, señalar los medios de seguridad informática que debe cumplir el teletrabajador. Si el trabajador ordinario pasa a teletrabajador, debe firmar acuerdo que contenga estos elementos señalados.

- d) El teletrabajador contratado no podrá exigir que se modifique la forma, pero sí lo puede acordar con el empleador.
- e) En el reglamento interno de trabajo se incluirá lo relacionado con el uso adecuado de equipos, programas y manejo de la información por parte del teletrabajador. El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas, la legislación en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de información y las sanciones que puede acarrear su incumplimiento. Sugerimos, si se desean elevar a la categoría de faltas graves las conductas que violen lo anterior, señalarlo expresamente en el contrato o reglamento y dar claridad de tal manera que puedan conllevar a la terminación del contrato por esa justa causa.
- f) El teletrabajador debe estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral y sus cotizaciones se efectuarán a través de la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA).
- g) Los teletrabajadores deben estar afiliados a la caja de compensación a la que esté inscrito el empleador.
- h) Si el teletrabajador no necesita movilización para laborar, no tendrá derecho al auxilio de transporte.

60.10 Trabajo en casa

Ha sido regulado por la ley 2088 de 2021 y el decreto 649 de 2022.

- **Se señalan para él, las siguientes características:**
 - Se limita a empleadores y trabajadores del sector privado.
 - Se señala una habilitación para esta forma de trabajo.
 - De forma excepcional se habilita el trabajo en casa en el extranjero.
 - Se puede presentar en circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, que son situaciones extraordinarias, no habituales, superables en el tiempo, atribuirles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o empleador y que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en sitio diferente, su casa, al lugar de trabajo.
 - Solicitud de habilitación. Al aparecer las circunstancias ocasionales el trabajador podrá solicitar por escrito el trabajo en casa al empleador y no será obligatoria la aceptación por parte de éste, quien sí puede disponerla para uno o varios trabajadores o una o varias dependencias.
 - En esta relación laboral subsiste la subordinación y se mantienen vigentes las garantías laborales, sindicales, de seguridad social y salariales.
 - Se pueden acordar funciones diferentes para el trabajo en casa.

- **Procedimiento para implementar el trabajo en casa.** Si la solicitud es del trabajador, deberá ser por escrito (físico o digital) indicando la razón y la prueba. El empleador decidirá dentro de los 5 días siguientes y observará que la labor pueda ser prestada en casa, sin perjuicio de una adecuada prestación personal; que se cuenten con las herramientas requeridas y que no se genere una menor productividad.

Si el trabajador requiere cambio de domicilio lo informará por escrito al empleador para que este lo autorice y lo comunique a la ARL.

- **Escrito de habilitación de trabajo en casa.** Debe contener, por lo menos:
 - Descripción breve de la o las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que permitan la habilitación.
 - Término de la habilitación. La ley 2088 lo señala hasta por tres meses, el que parece a los autores muy corto tiempo, lo que desmerece la figura.
 - Las funciones que debe desarrollar el trabajador en casa, sin modificar la naturaleza del contrato y sus condiciones.
 - Medios de comunicación que utilizarán empleador y trabajador.
 - Canales de denuncia y queja para inquietudes o reclamos sobre desconexión o acoso laboral.
 - Dirección desde donde se ejecutará el servicio y los cambios, que el empleador informará a la ARL.
 - Si el trabajador dispone de recursos para el trabajo (equipo), debe dejarse constancia del mutuo acuerdo.
 - En caso de que los equipos sean del empleador, debe hacerse relación escrita de ellos y las herramientas adicionales, conexiones, programas y responsabilidades de custodia y procedimiento para su entrega y devolución.
 - Las medidas de seguridad informática que debe cumplir el trabajador.
- **Obligaciones del empleador.** Previo al escrito de habilitación, lo debe comunicar a la ARL, indicando dirección y modificaciones a ella y periodo de habilitación, diligenciando el formulario que suministra la ARL.
 - Previa a la habilitación el empleador debe adoptar procedimiento, y protegerlo, de desconexión laboral.
 - Previo a la habilitación debe garantizar el uso adecuado de tecnología de información y comunicaciones, a través de capacitaciones.
 - Incluir metodología para identificar, evaluar, valorar, controlar peligros y riesgos del trabajo y adoptar acciones en el plan de trabajo anual del SGSST.

- Dar a conocer al trabajador mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad del trabajo e instruirlo para reportes de accidente y enfermedades laborales.
- Realizar acciones y programas para protección y respeto a la dignidad humana, igualdad en el trato y acceso a la información, el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.
- **Obligaciones del trabajador.** Procurar el trabajo integral de su salud e informarle al empleador cualquier cambio en ella que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.
 - Participar en actividades de prevención y/o promoción organizados por la empresa, el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional.
 - Reportar incidentes, accidentes de trabajo e incapacidades y atender las recomendaciones del empleador y la ARL.
 - Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del SGSST de la empresa.
 - Utilizar los elementos protección personal y participar en los programas de promoción y prevención.
 - Atender las instrucciones de la seguridad informática brindadas por el empleador.
 - Suministrarle al empleador de manera previa, 5 días por lo menos, los cambios de domicilio de manera clara, veraz y completa.
- **Obligaciones de la ARL.** En este fenómeno, tienen las siguientes:
 - Instruir a los empleadores con una metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos para el trabajador en casa teniendo en cuenta el SGSST.
 - Incluir el trabajo en casa en sus actividades de promoción y prevención y suministrar soporte a los empleadores sobre la realización de pausas activas e instruirlos para que de manera virtual las incluya en la jornada laboral.
 - Realizar recomendaciones al empleador y al trabajador sobre postura y ubicación de elementos utilizados para su trabajo.
 - Establecer una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo en el trabajo en casa y suministrarla al trabajador y al empleador.
 - Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para que el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales se efectúe de manera virtual.

- Dar recomendaciones en seguridad y salud a los trabajadores en casa y sus empresas, velando por el autocuidado.
- **Compensación por el uso de herramientas de propiedad del trabajador.** Empleador y trabajador podrán de común acuerdo pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de propiedad del trabajador.
- **Alternancia.** El empleador podrá determinar que el trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de alternancia (unos días de la semana de manera presencial y otros días desde casa). La alternancia no da lugar a remuneración adicional.
- **Trabajo en casa en el exterior.** Se habilitará de la misma manera, como si fuera en Colombia. El trabajador registrará una única dirección y ciudad del país extranjero desde donde preste la labor, la que debe ser informada a la ARL. En este caso el empleador deberá desplegar todas las acciones para que el trabajador que labora en el exterior esté afiliado y amparado por el Sistema de Seguridad Social Integral y pueda gozar de sus beneficios.
- **Terminación del trabajo en casa.** Vencido el término del trabajo en casa, el empleador lo informará de inmediato al trabajador y señalará el retorno al lugar de trabajo habitual.
- **Programas de bienestar.** Durante el trabajo en casa, los trabajadores seguirán gozando de los programas de bienestar existentes, para lo cual los empleadores deberán adelantar las acciones que correspondan para que los trabajadores puedan hacer uso de estos programas de manera virtual, presencial o híbrida.

De conformidad con el Decreto 771 de 2020, el auxilio de transporte para los empleados que tienen derecho a él (devengan hasta dos SMLMV y laboran en casa), será cancelado a título de auxilio de conectividad.

60.11 Trabajo remoto

Esta modalidad de trabajo fue regulada por la ley 2121 de 2021 y el decreto 555 del 9 de abril de 2022.

Objeto.

Esta disposición tiene por objeto regular las condiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos, las funciones y obligaciones de las ARL, y los diferentes actores que participan en la implementación y ejecución del trabajo remoto en el país.

Ámbito de aplicación.

Se aplicará en todo el territorio nacional a empleadores y trabajadores del sector privado y a las ARL.

Contenido del contrato de trabajo remoto.

Todas las etapas precontractuales y contractuales del contrato de trabajo remoto se realizarán de manera virtual y deberá contener las siguientes cláusulas:

1. Las funciones que debe desarrollar el trabajador.
2. Las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado.
3. La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, tales como herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos conexiones y programas, también el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar los servicios de energía, internet y telefonía utilizados.
4. Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo por parte del trabajador remoto y el procedimiento para su entrega y devolución.
5. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.
6. Las circunstancias excepcionales en que el empleador puede requerir al trabajador remoto para que concurra a las instalaciones de la empresa.

Obligaciones del empleador.

1. Allegar a la ARL la copia del contrato de trabajo remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la ARL.
2. Informar a la ARL el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, la jornada semanal, clase de riesgo correspondiente a las labores y a la empresa.
3. Incluir el trabajo remoto para la identificación y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto, así como instruirlos sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.
5. Suministrar equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados y garantizar que los trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos.
6. Entregar al trabajador remoto copia del contrato de trabajo y de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.
7. Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar de trabajo, con la asesoría de la ARL.

8. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad, la igualdad de trato en cuanto al acceso de la información, derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.
9. Garantizar el derecho a la desconexión laboral, de acuerdo con la ley 2191 de 2022.
10. Incluir el puesto de trabajo dentro de los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
11. Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales (podrán ser por telemedicina) de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad.

Obligaciones del trabajador.

1. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el comité paritario de salud ocupacional, el vigía ocupacional correspondiente o la ARL.
2. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del SGST.
3. Utilizar los elementos de protección personal.
4. Procurar el cuidado integral de su salud e informar cualquier cambio de su estado de salud.
5. Participar en la prevención de riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incidentes e incapacidades.
6. Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la ARL.
7. Atender las instrucciones respecto de la seguridad informática.
8. Suministrar información sobre el lugar de trabajo, así como de cualquier cambio.
9. Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.

Obligaciones de la ARL.

1. Promover el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo remoto.
2. Establecer la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo del trabajo remoto y suministrarla tanto al trabajador como al empleador.
3. Incluir el trabajo remoto en actividades de promoción y prevención y suministrar soporte sobre pausas activas virtuales.
4. Establecer un programa que permita asesorar, capacitar y emitir recomendaciones sobre postura y ubicación de herramientas de trabajo.

5. Realizar ajustes tecnológicos y plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
6. Acompañar a los trabajadores remotos y empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo conforme con la vigilancia y control delegado.
7. Emitir las recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo, velando por el autocuidado como medida preventiva.
8. Implementar y publicar el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para el trabajo remoto en todos los canales virtuales, con la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario, la clase de riesgo que corresponde a las labores y a la empresa.

Cuidadores.

El empleador y trabajador remoto podrán acordar horarios compatibles en los eventos en que este acredite ser el cuidador de menores de catorce años, personas con discapacidad o adultos mayores, en primer grado de consanguinidad que convivan con él, bajo las siguientes condiciones:

1. Que el empleador sea notificado previamente de la situación particular por parte del trabajador.
2. Que el horario no afecte de manera sustancial el giro ordinario de los negocios del empleador.
3. Que exista mutuo acuerdo entre las partes para proceder a la fijación de horarios compatibles (el establecimiento de estos horarios para cuidador único no configurará derecho a estabilidad laboral reforzada).

Procedimiento previo para la implementación del trabajo remoto.

Las empresas deberán contar con un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías, el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación.

Auxilio compensatorio de servicios públicos.

Empleador y trabajador podrán fijar el auxilio mensual que compensará el costo del internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al auxilio de transporte definido por el Gobierno Nacional.

Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

Empleador y trabajador podrán pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

Implementación de horarios flexibles.

Empleador y trabajador podrán acordar la posibilidad de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal, protegiendo el derecho a la desconexión laboral.

Política pública de trabajo remoto.

El Ministerio del Trabajo creará un Comité para el diseño e implementación de la Política Pública de Trabajo Remoto que realizará como mínimo una sesión trimestral e invitará al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, así como a los representantes de las diferentes asociaciones del sector, empleadores y confederaciones de trabajadores. La Secretaría Técnica del Comité será ejercida por el Ministerio del Trabajo, quien ejercerá también las funciones de inspección, vigilancia y control de las quejas presentadas por violaciones a las normas de trabajo remoto.

CAPÍTULO 61

Ley 1429 de 2010, para la formalización y generación de empleo (Ley del primer empleo). Simplificación de trámites laborales

Se pretende con ella la formalización en las etapas iniciales de la creación de empresas y la generación de empleo con incentivos. Para dicha ley se entienden pequeñas empresas aquellas que no tengan más de cincuenta trabajadores y cuyos activos totales no superen los cinco mil SMLMV (\$5.800.000.000 para el año 2023).

Se entiende que la actividad económica principal se inicia en la fecha de la inscripción en el registro mercantil de la correspondiente cámara de comercio, no importando que la empresa haya operado previamente en la informalidad.

La ley señala, para las pequeñas empresas que inicien su actividad económica principal durante la vigencia de la ley, progresividad en el pago del impuesto sobre la renta empezando con un 0 % durante los primeros dos años gravables, un 25 % en el tercer año, un 50 % en el cuarto año y un 75 % en el quinto año. A partir del sexto año gravable pagarán el 100 % del impuesto. Esa es la regla general. También se crea en la ley progresividad en el pago de los aportes parafiscales (SENA, ICBF y cajas de compensación familiar), con los mismos porcentajes de progresividad señalados para el pago del impuesto sobre la renta.

Simplificación de trámites

Para facilitar la formalización, modificando varias normas del CST cuyas anotaciones se hicieron en los capítulos correspondientes, se simplificaron algunos trámites. Esas modificaciones, podemos sintetizarlas así:

1. Ya no se requiere aprobación del RIT. Se modificó el artículo 119 del CST. El empleador publicará en cartelera de la empresa el reglamento e informará por circular interna sobre su contenido, fecha a partir de la cual se aplicará. El sindicato, si lo hubiere, o los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador, dentro de los quince días hábiles siguientes, los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del CST. Si no hay acuerdo sobre dichos ajustes, el inspector del trabajo adelantará investigación, formulará

objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las modificaciones, adiciones o supresiones, concediéndole un plazo máximo de quince días hábiles. Si el empleador no realiza los ajustes, puede ser sancionado con multa de cinco SMLMV.

2. Ya no se necesita autorización para préstamos que no afecten el salario mínimo legal o convencional y la parte declarada inembargable. Se modifica el artículo 151 del CST, en el sentido que ya no se necesita autorización del Ministerio del Trabajo. Para realizarlos, basta el acuerdo escrito entre el empleador y trabajador acerca de su otorgamiento, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, cuotas y plazos. Si el empleador modifica las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo para que exija su cumplimiento.
3. Al modificarse el artículo 189 del CST, no se requiere autorización del Ministerio del Trabajo para compensar en dinero las vacaciones. Empleador y trabajador podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se paguen en dinero hasta la mitad de ellas.
4. También desaparece la obligación de solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para los pagos parciales o anticipos de cesantía, destinados a compra de vivienda, reparaciones y liberación de gravámenes. Basta que el trabajador solicite por escrito al empleador o al fondo, según el régimen que lo cobije, demostrando que esas cesantías van a ser invertidas en dichos fines. El empleador y el fondo disponen de cinco días hábiles para pagar las cesantías. Si vencido ese plazo no se ha realizado el pago, el trabajador podrá solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo, para que le ordene al empleador o al fondo que lo haga, so pena de la imposición de multas. Ya este pago directo, sin autorización, estaba contemplado para anticipos destinados para estudios superiores o de formación para el trabajo.

CAPÍTULO 62

Empleo de emergencia

Esta figura fue creada por la Ley 1450 de 2011. Puede recurrirse a ella en situaciones de emergencia económica, social y ecológica, que impacten el mercado de trabajo nacional o regional. En forma temporal y excepcional, el Gobierno Nacional podrá diseñar programas de empleo de emergencia, con los siguientes lineamientos:

- Los programas deben ser de carácter temporal y su aplicación de máximo un año.
- El empleo generado no podrá superar en los contratos un término de seis meses, se devengará el salario mínimo legal, sin exceder la jornada máxima.
- No se pagarán aportes parafiscales por las personas vinculadas con este empleo.
- Las cotizaciones en pensiones y salud serán solo del 4 % del IBC y a cargo exclusivo del empleador. Los riesgos profesionales se pagarán con el porcentaje legal. Lo anterior, si el contrato es de un mes o más. Si es inferior a un mes, se afiliarán al régimen subsidiado (siempre con el pago del 4 %), pero no tendrán derecho los trabajadores al reconocimiento de prestaciones económicas de la seguridad social.

CAPÍTULO 63

Antidiscriminación laboral de la mujer

A ella hace referencia la Ley 1496 de 2011.

- Esta ley tiene por objeto:
 - 1) Garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres.
 - 2) Fijar mecanismos que permitan que la igualdad sea real y efectiva.
 - 3) Establecer lineamientos que permitan erradicar cualquier forma de discriminación.
- Define algunos conceptos:
 - 1) Discriminación directa en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: es toda situación de trato diferenciado injustificado, expreso o tácito, relacionado con la retribución económica percibida en desarrollo de una relación laboral, cualquiera sea su denominación por razones de género o sexo.
 - 2) Discriminación indirecta en materia de retribución laboral por razón del género o sexo: es la misma situación referida anteriormente pero que se derive de norma, política, criterio o práctica laboral por razones de género o sexo.
- Hace referencia a factores de valoración salarial. Los define como criterios orientadores obligatorios para el empleador en materia salarial o de remuneración, y son los siguientes:
 - 1) La naturaleza de la actividad a realizar.
 - 2) Acceso a los medios de formación profesional.
 - 3) Condiciones en la admisión en el empleo.
 - 4) Condiciones de trabajo.
 - 5) La igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación.
 - 6) Otros complementos salariales.

- Dispone que, dentro del año siguiente a la expedición de la norma, se expedirá decreto reglamentario para establecer las reglas de construcción de los factores de valoración salarial.
- Señala que el incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario (que se expida), por parte del empleador, dará lugar a multas de cincuenta hasta quinientos SMLMV, fijadas por el Ministerio del Trabajo, a través del SENA.
- Consagra una nueva obligación para las empresas, tanto del sector público como del privado, y es la de llevar un registro de perfil y asignación de cargos por sexo, funciones y remuneración, discriminando clase o tipo y forma contractual, con el fin de garantizar igualdad salarial o de remuneración.
- Advierte que el incumplimiento a la referida obligación, generará multas de hasta ciento cincuenta SMLMV, fijadas por el Ministerio del Trabajo, a través del SENA.
- Así mismo, dispone que el Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas, de manera aleatoria, a partir de muestras representativas por sectores económicos, que permitan verificar las prácticas de las empresas en materia de igualdad salarial o de remuneración. Si se verifica transgresión a las disposiciones de esta ley, se podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 del CST.
- Al modificar el artículo 10 del CST, referente a la igualdad de los trabajadores y trabajadoras, agrega que queda abolida toda distinción por razón del género o sexo.
- Al modificar el artículo 143 del CST, agrega que todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

CAPÍTULO 64

Pago de incapacidades (auxilios monetarios por enfermedad). Obligaciones laborales durante la incapacidad. Incapacidades y pagos de seguridad social y parafiscales

- Originadas en enfermedad común y accidente de origen no profesional:
 - o Los dos primeros días: el empleador (artículo 1 del Decreto 2943 de 2013). La Superintendencia de Salud, en Concepto 015023 de 2012 y el entonces Ministerio de la Protección Social, en Concepto 316426 de 2009, han señalado que los dos días iniciales de incapacidad que asume el empleador se entienden regulados por el artículo 227 del CST y que en consecuencia su valor equivale a las dos terceras partes del salario.
 - o Desde el tercer día hasta el día noventa: la EPS, con las dos terceras del IBC.
 - o Desde el día 91 hasta el día 180: la EPS, con la mitad del IBC.
 - o Desde el día 181 y hasta el día 540: si existe concepto favorable de recuperación, la administradora de fondos de pensiones (AFP), con autorización de la aseguradora que hubiere expedido el seguro previsional de invalidez (artículo 23 del Decreto 2463 de 2001), y con la mitad del IBC.
 - o La Ley 1753 de 2015 y el Decreto 1333 de 2018 establecieron la obligación para las EPS de reconocer y pagar a los cotizantes las incapacidades derivadas de enfermedad general o de origen común, superiores a 540 días, en casos especiales, y con la mitad del IBC. Así mismo lo ratifica la Sentencia T-268 de 28 de junio de 2020 de la Corte Constitucional.
 - o Según la Sentencia C-543 de 2007 de la Corte Constitucional, el auxilio monetario en los anteriores casos no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente.
 - o Originadas en enfermedad laboral o accidente de trabajo: la incapacidad la reconoce la administradora de riesgos laborales (ARL), con un 100 % del IBC desde el primer día y hasta (según las circunstancias) por 720.
 - o Las incapacidades médicas dentro de los primeros treinta días de afiliación a la EPS. Sabemos que el afiliado a salud solo tiene derecho

dentro de los primeros treinta días de afiliación a su atención de urgencias, de conformidad con el criterio del médico que atienda y podrá ser incapacitado. Dicha incapacidad la debe reconocer el sistema (EPS, artículo 206 de la Ley 100 de 1993), según Concepto 048065 de 2015 de la Superintendencia de Salud.

- o El Decreto 1333 de 2018 reglamentó el procedimiento de revisiones periódicas de las incapacidades por enfermedad general de origen común por parte de las EPS, el momento de calificación definitiva y las situaciones de abuso del derecho que generen la suspensión del pago de esas incapacidades. Igualmente, señaló que los trabajadores independientes no podrán deducir de las cotizaciones en salud los valores correspondientes a incapacidades por enfermedad general o paternidad. El pago de estas prestaciones económicas al aportante será realizado directamente por la EPS y EOC (entidad obligada a compensar), a través de reconocimiento directo o transferencia electrónica en un plazo no mayor a cinco días. Ese mismo Decreto reguló el reconocimiento y pago de incapacidades derivadas de enfermedad general de origen común superiores a 540 días, el que corresponderá a las EPS y demás EOC.
- Las EPS deberán reconocer intereses moratorios por pago extemporáneo de incapacidades, según Concepto del Ministerio de Salud del 26 de enero de 2018. El Decreto 780 de 2016 (único reglamentario del sector salud) define los términos para que las EPS o la EOC efectúen el pago de esas prestaciones económicas. Si no cumplen en el plazo definido, deberán pagar intereses moratorios al aportante y este deberá informar a la Superintendencia Nacional de Salud para que adelante las acciones a que haya lugar.
- Las EPS no pueden exigir copia de la historia clínica para tramitar incapacidades o licencias (Concepto del Ministerio de Salud del 20 de abril de 2018). Ninguna empresa puede solicitar copia de la historia clínica del trabajador, ni pretender acceder a su contenido, que es reservado. Las EPS tampoco pueden, a su vez, exigirla al empleador ni este a sus trabajadores.
 - o Tutela y el pago de incapacidades. Cuando la EPS o ARL se niegan al pago de incapacidades y vulneran el mínimo vital y móvil, la acción de tutela resulta procedente. Así lo señaló la Corte Suprema de Justicia en Sentencia STL de 12 de octubre de 2015. Establece como condiciones que sea presentada para evitar un perjuicio irremediable, que vulnere algún derecho fundamental como la vida, la dignidad humana y el mínimo vital, y que la negativa contradiga la ley o la Constitución o sea arbitraria. Sugerimos que la tutela por falta de pago sea instaurada directamente por el trabajador, toda vez que es a él a quien se violan directamente sus derechos fundamentales. Si el empleador paga las incapacidades, es posible que el juez de tutela la niegue, si es él quien

instaura la acción, por tratarse entre ellos de un derecho o reclamo de orden económico.

- o Según varias sentencias de tutela de la Corte Constitucional (T-137 de 2012, T-457 de 2013 y T-198 de 2014), y el Concepto del Ministerio del Trabajo 53253 de 2014, es el trabajador quien debe tramitar ante el fondo de pensiones el recobro de incapacidades.
- o Requisitos para que el fondo de pensiones (AFP) reconozca el pago de incapacidades después del día 180: i) debe existir concepto favorable de rehabilitación expedido por la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, el que se emite después del día 120 de incapacidad. Normalmente lo envía la EPS a la AFP. De no ser así, lo puede solicitar por escrito el trabajador o el empleador (ver artículo 2.2.3.2.2. del Decreto 780 de 2016), ii) en caso de no expedirse el concepto de rehabilitación, la EPS debe asumir el pago de la incapacidad por la negligencia en su actividad.
- o Calificación de pérdida de capacidad laboral (artículo 3 del Decreto 1333 de 2018, que modificó el 2.2.3.2.2. del Decreto 780 de 2016). Momento de calificación definitiva. En cualquier momento, cuando la EPS emita concepto desfavorable de rehabilitación, se dará inicio al trámite de calificación de invalidez de que trata el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 142 del Decreto ley 019 de 2012.
- o Según concepto 63827 de octubre de 2021 del Ministerio del Trabajo, el empleador no puede obligar al trabajador a reponer períodos de incapacidad.
- Obligaciones laborales durante la incapacidad:
 - o Cesantías: se deben consignar al fondo cesantías en su integridad, a más tardar el 14 de febrero del año siguiente, sin descuento alguno (conceptos 1160, 1157, 661 de 2014 del Ministerio de Salud).
 - o Intereses sobre cesantías: se pagan al trabajador máximo al 31 de enero del año siguiente a su causación, sin descuento alguno (mismo concepto anterior).
 - o Primas de servicios: se deben pagar completas en cada semestre, sin descuento por incapacidad, la que no suspende el contrato (Concepto 204976 de 2008 del Ministerio de Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo).
 - o Calzado y vestido de labor: no tienen que suministrarse, siempre y cuando en el cuatrimestre de que se trate el trabajador no haya servido al menos tres meses (1 de enero a 30 de abril, 1 de mayo a 30 de agosto, 1 de septiembre a 31 de diciembre). No debemos olvidar que el calzado y vestido de labor constituyen dotación para prestar el servicio.

- o Auxilio de transporte: no existe obligación de pagarlo durante la incapacidad, como que su filosofía es ayudar económicamente al trabajador para el desplazamiento de su casa al trabajo y de este a su residencia.
- o Vacaciones: se causan durante la incapacidad, pero no deben compensarse ni decretar su disfrute, toda vez que no se haría efectiva su filosofía, cual es la de descansar para recuperar energías. Recuérdese que la incapacidad no es causa de suspensión del contrato y, por tanto, no afectan su causación (artículo 51 y 186 del CST). Si se llegase a pensionar el trabajador incapacitado, tiene derecho al pago compensado de las vacaciones adeudadas.
- Incapacidad y pago de seguridad social y parafiscales: según el artículo 70 del Decreto 806 de 1998 y siguiendo el Decreto 1406 de 1999, durante los períodos de incapacidad de origen común, empleador y trabajador están obligados a pagar las cotizaciones al sistema de seguridad social integral sobre el valor de la incapacidad (mínimo el SMLMV), en las mismas proporciones (8,5 % el empleador, y 4 % el trabajador, para salud; 12 % y 4 %, respectivamente, para pensión). La EPS descontará del valor de la incapacidad el 4 % de la cotización para el sistema de salud. El empleador deberá reportar en la PILA la incapacidad, para exonerarse del pago de cotizaciones a la seguridad social en el sistema de riesgos laborales (artículo 19 del decreto 1772 de 1994).

Como el pago de la incapacidad constituye prestación económica y no es salario, no existe obligación de pago a la parafiscalidad (SENA, ICBF y caja de compensación). Cuando el trabajador esté incapacitado, sea por la EPS o por la ARL, no se le paga salario, sino que se le reconoce el pago de un auxilio económico que no tiene connotación salarial, por lo tanto, no es procedente efectuarle descuentos por libranzas (Concepto 4103 de febrero 13 de 2019 del Ministerio del Trabajo).

Nota: El decreto 1427 de 2022 reguló el reconocimiento, liquidación y pago de las prestaciones económicas derivadas de incapacidad de origen común, licencia de maternidad y licencia de paternidad.

CAPÍTULO 65

Libranzas y descuentos directos

La Ley 1527 de 2012 introdujo regulación de las deducciones ante la existencia de libranzas o descuentos directos. Sobre el particular, resaltamos las siguientes notas:

- ¿Quién suscribe la libranza o autorización de descuento directo? Cualquier persona natural asalariada, contratada por prestación de servicios, asociada a cooperativa o precooperativa, fondo de empleados o pensionada.
- Origen de la libranza o descuento directo. La adquisición de productos, servicios financieros (préstamos, por ejemplo) o de cualquier naturaleza (telefonía, funerarios, de prenecesidad, medicina prepagada, por ejemplo) o bienes (vehículos, motos, equipos de sonido, por ejemplo).
- Objeto de la libranza o descuento directo. Acreditar con su salario, honorarios o pensiones, el pago de dichos productos, servicios o bienes.
- ¿Qué forma debe observar la libranza o la autorización de descuento directo? Debe ser expresa, escrita (toda vez que la ley emplea el término suscrita) dada al empleador (persona natural o jurídica) o entidad pagadora (de honorarios o pensiones) para que estos giren directamente los recursos a la entidad operadora.
- ¿Quién es la entidad operadora? La persona jurídica o patrimonio autónomo, conformado en desarrollo de fiducia mercantil, que realiza operaciones de libranza o descuento directo, por estar autorizada por ley para manejar ahorros del público o de aportes o ahorros de los asociados, o aquella que, sin estarlo, realiza operaciones disponiendo de sus propios recursos o a través de mecanismos de financiamiento autorizados por la ley. En estos casos deben estar organizadas como INFIS (Instituto de Fomento y Desarrollo), sociedades comerciales, mutuales o como cooperativa.

La Ley 1902 de 2018 agrega como entidades operadoras las cajas de compensación, las asociaciones de pensionados, de personal de retiro de la fuerza pública y los fondos de empleados. No se extiende esta posibilidad a las cooperativas de trabajo asociado y sus trabajadores.

- Objeto social de entidades operadoras. Deben indicar en su objeto social la realización de operaciones de libranza, el origen lícito de sus recursos y cumplir con las demás exigencias legales.

- Vigilancia de las entidades operadoras. A cargo de la Superintendencia de Sociedades.
- Beneficiario de la libranza. El empleado, contratista independiente o pensionado que adquiere el bien, producto o servicio.
- Condiciones del crédito a través de libranza o descuento directo.
 - o Autorización expresa e irrevocable del beneficiario a la entidad pagadora.
La Superintendencia de Sociedades, en Concepto 14183 de 31 de enero de 2020, ratifica la irrevocabilidad de la autorización brindada por el beneficiario de la libranza.
 - o En ningún caso la tasa de interés correspondiente a los productos, bienes o servicios objeto de libranza puede superar la tasa máxima permitida por la ley. La tasa inicial pactada solo puede ser modificada en caso de novación, refinanciación o cambio de situación laboral del deudor, con su autorización.
 - o Si la libranza se suscribe para adquirir o arrendar vivienda, el deudor beneficiario podrá tomar seguro de desempleo, que podrá cobrar la entidad operadora en caso de incumplimiento.
 - o La libranza o descuento puede efectuarse siempre y cuando el asalariado o pensionado no reciba menos del 50 % de su salario o pensión, después de los descuentos de ley. Para este efecto quedó levantada la restricción o prohibición de descuento del artículo 141 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Las entidades pagadoras (empleadores o fondos). No podrán cobrar cuotas de administración o comisión por realizar el descuento o giro de recursos.
- Obligaciones de las entidades pagadoras. Están obligadas a deducir y girar las sumas de la libranza o descuento directo del salario, pago o pensión. No se incluye en la ley la posibilidad de comprometer en la libranza las prestaciones sociales. Por eso nuestro criterio de que no puede hacerse, aunque la libranza lo exprese. Nuestro argumento no solo resulta de la ausencia de contemplación por la ley, sino, además, porque el proyecto inicial aprobado las contenía, y fue objetado en ese sentido por el Presidente de la República, y aceptada la objeción por el Congreso. De allí que resulte clarísima la imposibilidad predicada. Esas entidades pagadoras (entre ellas el empleador) no se pueden resistir u oponer a la selección de la operadora que hace el beneficiario. No pueden negarse injustificadamente a celebrar acuerdos de libranza o descuento directo. Deben girar a la operadora los dineros deducidos, dentro de los tres días siguientes.

La pagadora deberá verificar (y esta es otra obligación) el registro de la operadora.

Si el pagador (empleador o fondo) no descuenta, será solidariamente responsable de los valores que ha dejado de descontar.

- Si el beneficiario cambia de empleador o entidad pagadora, deberá avisar a la operadora, pero esta puede solicitar a cualquier empleador o pagador el descuento (la libranza o autorización de descuento persigue al beneficiario deudor, para decirlo coloquialmente).
- Las operadoras están facultadas para solicitar información a sistemas de pensiones o salud, con el propósito de localizar beneficiarios y pagadores. Sobre esta materia queda abierto un gran debate: ¿se ha regulado, levantando normas protectoras del salario, para facilitar el acceso de trabajadores y pensionados al crédito o para facilitar el cobro directo de sus créditos a los acreedores? Consideramos los autores que, ante la multiplicidad de libranzas o descuentos directos, se debe aplicar el principio general de derecho según el cual “quien es primero en el tiempo, es primero en el derecho”. Conceptuamos que esta nueva regulación no hace desaparecer los créditos preferenciales sobre salarios y pensiones, por ejemplo, los alimentarios.
- La libranza no compromete legalmente el pago de prestaciones sociales, ni la liquidación final de ellas, toda vez que la ley expresamente solo señala la afectación de los salarios y las pensiones. En este sentido se expresó el Ministerio del Trabajo en Concepto 161689 de 19 de septiembre de 2014. Otra cosa se predica, si el trabajador lo acepta expresamente.
- Según Concepto 167557, de septiembre 2 de 2016, del Ministerio del Trabajo, negarse injustificadamente a descontar los recursos del beneficiario puede conducir a atribuir responsabilidad solidaria frente al pago de la obligación. Si el beneficiario de libranza cambia de empleador o entidad pagadora, debe informar esta novedad a los operadores, sin perjuicio de que la mera autorización de descuento faculte para su cobro. El nuevo empleador no puede negarse a descontar hasta el límite de ley que señala el numeral 5, artículo 3 de la Ley 1527 (50 % neto de pensión o salario, después de los descuentos de ley). Si un trabajador autorizó el descuento sobre su liquidación de prestaciones esta autorización será procedente.

CAPÍTULO 66

Notas sobre la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP)

La evasión y elusión al sistema general de seguridad social, en el esquema diseñado antes de la Ley 100 de 1993, no tenían mayor control. A partir de la vigencia de esta normatividad, las acciones se atribuyeron a las EPS y los fondos de pensiones y las administradoras de riesgos.

La Ley 1151 de 2007 (Plan de desarrollo) creó la Unidad Administrativa Especial de Gestión y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), con el propósito de efectuar, con otras entidades del sistema, las tareas de seguimiento, colaboración y determinación de la adecuada, completa y oportuna liquidación y pago de las contribuciones parafiscales de la protección social y el cobro de las mismas (artículo 1 del Decreto 575 de 2013). Aparecen luego, reglamentando la unidad, el Decreto ley 4168 de 2011 y la Ley 1607 de 2012.

El Acuerdo 1035 de 2015, del Consejo Directivo de la UGPP, la faculta para determinar la evasión y la elusión, el cobro por mora, directamente y de manera preferente, e imponer sanciones por omisión, inexactitud o no envío de información.

Ese seguimiento y su cobro coactivo han generado reacciones sobre las que es necesario brindar claridades. En especial, y para evitar sanciones, sobre el IBC que debe integrarse para el pago de las predicadas obligaciones.

Entre otros aspectos, consideramos que debe respetarse la normatividad laboral y sus interpretaciones pacíficas sobre aspectos salariales y lo que hace y no hace parte del IBC. A veces se imponen los criterios del Ministerio del Trabajo, ilustrativos, con desprecio de los de la judicatura ordinaria y de la doctrina extendida y fundamentada. Decíamos en ediciones pasadas que se presentaba esta crítica con algunas fijaciones del anexo técnico del Acuerdo 1035. No obstante, se cumplía para evitar consecuencias y seguir insistiendo en nuestras observaciones de inconformidad lógico-jurídicas.

Resumimos el anexo técnico, que es el derrotero que nos ilustra:

1. La UGPP puede formular requerimiento de información. Esa información comprende, mínimamente, lo siguiente:
 - o Nómina detallada por trabajador activo o retirado y las novedades correspondientes.

- o Balances de prueba.
- o Los auxiliares. El empleador podrá suministrar la información adicional que considere.

El plazo para suministrar la información no puede ser inferior a quince días, ni superior a tres meses (improrrogable), según el volumen y la carga operativa.

2. Práctica de inspección tributaria. La UGPP puede declarar inspección tributaria para verificar la exactitud de la información. Dicha inspección se adelantará de conformidad con el artículo 779 del Estatuto tributario.
3. El cobro de la mora que hace la UGPP es una acción preferente y de ella informará a las administradoras respectivas para que suspendan las acciones que hayan iniciado respecto de tales períodos.
4. Los pagos no constitutivos de salario para integrar el IBC son:
 - o Las prestaciones sociales establecidas en los títulos VIII y IX el Código Sustantivo del Trabajo.
 - o Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como: gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes (por ejemplo: auxilios para vestuario, comunicaciones y estudio).
 - o Los viáticos ocasionales en su totalidad.
 - o Los viáticos permanentes en la parte diferente a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento.
 - o El auxilio legal de transporte.
 - o Las sumas que recibe el trabajador ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador, tales como primas, bonificaciones o gratificaciones, participación de utilidades y excedentes en entidades de economía solidaria.
 - o Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente (verbalmente o por escrito, pero se sugiere esta última forma) que no constituyan salario ni en dinero ni en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicio o de navidad. Si la UGPP identifica pagos constitutivos de salario en el contenido de estos acuerdos, podrá incorporarlos al IBC, pero el aportante podrá mantener su posición ante la UGPP y en la instancia jurisdiccional.
 - o Los aportes de las entidades patrocinadoras a los fondos de pensiones voluntarias en virtud de un plan institucional aprobado por la Superintendencia Financiera.

5. Aplicación del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 para determinar el IBC del sistema de seguridad social. Debe aclararse que el límite del 40 % para los pagos no salariales se aplica exclusivamente en la determinación del IBC del sistema de la seguridad social (salud, pensiones y riesgos laborales). Este límite no opera para los pagos parafiscales de compensación familiar y SENA. Tampoco afecta el calificativo de no salarial para liquidar prestaciones sociales. Este acuerdo consagra, en disposición que no compartimos, que pretendía aplicarse, que debían tomarse como remunerativos todos los pagos que reciba el trabajador en el correspondiente mes, incluyendo las prestaciones sociales, lo que resulta un abstruso interpretativo.

En comunicado del 9 de febrero de 2016, la UGPP suspendió el texto del Acuerdo 1035 en este aparte que se refiere a que los pagos por prestaciones sociales tienen carácter remuneratorio. Se acogió el Concepto 147921 de 2013 del Ministerio del Trabajo sobre el particular. Se esperaba definición del Consejo de Estado en relación con este texto.

Decíamos en ediciones anteriores que, por la interpretación del acuerdo, la UGPP venía incorporando en la base para la cotización de aportes a la seguridad social todos los pagos que excedían del 40 % del total de la remuneración del mes de que se tratare. Y como se dijo antes, ampliando el concepto jurídico de remuneración, que debe entenderse como “contraprestación por el trabajo”. Así las cosas, y según Concepto 201811209763631, de octubre 25 de 2018, la UGPP seguía entendiendo, absurdamente decimos nosotros, como remuneración lo que recibía el trabajador como viáticos accidentales, auxilio y gastos de movilización, gastos de representación, que nada tienen de salario ni de remunerativos, así como tampoco los pagos de capacitación.

6. El acuerdo contenía interpretación sobre los términos liberalidad y ocasionalidad. Como liberalidad se entiende el que no pueden ser exigidos fatalmente por el trabajador y que pueden ser revocados o modificados unilateralmente por el empleador en cualquier momento, como lo ha señalado la doctrina y la jurisprudencia de la jurisdicción ordinaria. No se entenderá como mera liberalidad el pago que se haga en cumplimiento de la ley, el contrato de trabajo, la convención o el pacto colectivo. En cuanto a la ocasionalidad, señalaba el anexo que su correcto entendimiento es cuando aparecen en eventos excepcionales o inusuales dentro del respectivo año fiscal, pero puede efectuarse más de un pago de ellos, tales como bonificación por antigüedad, por navidad, por retiro, por vida cara, etc.

En sentencia del Consejo de Estado del 17 de septiembre de 2020, se anuló, por extralimitación, la interpretación que venía haciendo la UGPP en los numerales 2 y 3 de la sección II del Acuerdo 1035 de 2015, en los que se señalaba, y aquí nuestra repetida inconformidad, que la expresión “total de la remuneración” contenida en la parte final del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010, se refería a la totalidad de los ingresos que recibía el trabajador

en el respectivo mes por todo concepto. Ignoraba en dicho texto la UGPP el concepto de remuneración (retribución por el servicio) y consideraba como tal los pagos que no deben entenderse así, como gastos de representación, de movilidad, auxilios para vehículos, gasolina y viáticos ocasionales, entre otros.

Igualmente, en el numeral 3, declarado nulo, se limitaba el pago no salarial a la ocasionalidad, desconociendo, como lo hemos reiterado, que por disposición de la Ley 50 de 1990 pueden existir pagos no salariales que son habituales, como la alimentación y la vivienda; y más que habituales, permanentes en muchos casos, sin que por ello se entiendan como salariales o remuneratorios.

Se desconocía en dicho texto que existen pagos que el empleador hace al trabajador, que ni son salario, ni son remunerativos, como los gastos de representación y los viáticos ocasionales, por ejemplo.

La nulidad predicada se basó en el hecho de que la UGPP se abrogó competencia general del Presidente de la República acerca de la reglamentación de la Ley 1393 de 2010. Esperamos que, en esa reglamentación, si se presenta, se respeten los criterios lógico-jurídicos que se han expuesto ante la equivocada interpretación de la UGPP.

En respuesta a derecho de petición formulado a la UGPP sobre el particular y, en concreto sobre la nulidad, esta entidad respondió, según radicado 2020112003920111, del 30 de diciembre de 2020, que “está retomando el estudio de la política frente a la interpretación y aplicación del artículo 30 de la Ley 1393 de 2010 (...) y en un plazo no mayor a 30 días estará informando la política adoptada”. Esperamos que se atiendan interpretaciones pacíficas y reiteradas sobre el particular por la doctrina y la jurisprudencia, compartidas por los autores.

7. La base de cotización cuando esté pactado el salario integral, será el 70 %, como se venía interpretando pacíficamente de tiempo atrás.
 - Otras notas sobre la UGPP
 - o Sugerimos cumplir con los plazos que conceda la UGPP para brindar información. La extemporaneidad genera sanción por cada día de mora, representada en UVT (los plazos fluctúan entre quince días y tres meses).
 - o Una vez notificada la liquidación para objeciones y correcciones, se tiene un plazo de tres meses para su presentación.
 - o Notificada la liquidación oficial, el recurso de reconsideración se debe interponer dentro de los dos meses siguientes.
 - o La Ley 1819 de 2016 (Reforma tributaria), dirimió el conflicto que se presentaba acerca del conocimiento de las acciones en contra de las decisiones de la UGPP. Señaló que la competente es la jurisdicción contencioso administrativa.

CAPÍTULO 67

Medidas de protección a la familia. Adecuación de horarios laborales para atender deberes de protección y acompañamiento. Posibilidad de horarios flexibles. Jornadas para compartir en familia

La Ley 1857 de 2017 dispuso, en su artículo 3, regulaciones sobre estas dos materias, como se verá a continuación.

- Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera (o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad que requiera del mismo, como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán acordar un horario flexible, como también sobre las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados. Esta posibilidad es distinta al fenómeno de jornada laboral flexible (ver numeral 24.11 de esta obra).
- Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuenten los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. En Concepto del 26 de octubre de 2017, radicado 08SE2017120300000027085, del Ministerio del Trabajo se señaló:

Así mismo, la disposición en comento, establece que esta jornada remunerada libre para el objetivo antes planteado, el trabajador debe compensarla en tiempo de trabajo, situación que el empleador y trabajador, deben coordinar para el efecto; esta compensación, para algunos considerada como una carga adicional al trabajador, no lo sería, pues en las relaciones laborales se busca el equilibrio de las partes y se debe tener en cuenta que si bien es cierto al compensar el tiempo de trabajo del día concedido para el fin perseguido por la

norma, el empleador no perdería la remuneración que le paga al trabajador por el día “laborado”, pero también se debe considerar los gastos que el empleador sufragaría no sólo para el trabajador, sino para los miembros de la familia del trabajador, en cumplimiento de los fines antedichos, por tanto sería una situación que al cumplir los objetivos normados en la Ley 1857 de 2017 no se vulneraría con ello el equilibrio contractual (sic).

Según concepto del Ministerio del Trabajo, de septiembre 4 de 2019, el empleador no puede solicitar prueba al trabajador de la realización de la jornada compartida con la familia.

CAPÍTULO 68

Obligación del empleador de exigir al trabajador la comprobación de la definición de su situación militar

La Ley 1861 de 2017 reglamentó el servicio de reclutamiento militar, el control de reservas y la movilización. Sobre la norma citada, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El servicio militar obligatorio es un deber constitucional de todo colombiano, desde los dieciocho hasta los cincuenta años. Todo varón está obligado a definir su situación militar dentro de esas edades (artículos 4 y 11).
- A pesar de que no se puede exigir al trabajador la presentación de la tarjeta militar para ingresar al empleo, sí es deber que acredite ante el empleador su situación militar (artículo 42).
- Los varones no aptos, exentos o que hayan superado los cincuenta años, podrán acceder al empleo sin definir su situación militar.
- A todo trabajador entre las edades señaladas, se le debe exigir la prueba de la definición de su situación militar. De todas maneras, se puede brindar un plazo de dieciocho meses para definirla y acreditarla, so pena de que el empleador sea sancionado. Si hay demoras no imputables al trabajador para acreditar dicha definición, no habrá contabilidad de esos períodos.
- Si no se cumple con esta nueva exigencia, el empleador puede ser multado hasta con cinco SMLMV por cada trabajador al que no se le haya exigido el cumplimiento de dicho requisito (artículo 46). Por eso es conveniente que se haga al trabajador la exigencia por escrito. La misma sanción se impondrá cuando no se reintegre al trabajador que haya prestado servicio (causal de suspensión del contrato, artículo 51 del CST), que lo solicite dentro de los seis meses siguientes a su terminación.
- La multa anterior podrá ser impuesta por las autoridades de reclutamiento del ejército y tiene recursos de reposición y apelación (artículo 50).

CAPÍTULO 69

Regulación de prácticas laborales. Se reconocen como experiencia profesional (Ley 2043 de 2020)

Antecedente: la Ley 1780 de 2016 señaló la naturaleza, definió y reglamentó generalmente las prácticas laborales y el Ministerio del Trabajo recibió facultad para reglamentarlas detalladamente, lo que ahora hace mediante la Resolución 3546 de 2018. Se señalan a continuación los aspectos destacados:

1. Se exceptúan de esta regulación (conservan la propia) el contrato de aprendizaje (Ley 789 de 2002), las relaciones docencia-servicio en el área de la salud y la judicatura.
2. Las prácticas pueden prestarse en los sectores público y privado.
3. En nuestro caso se entiende por entidad privada (que recibe al practicante) la persona natural o jurídica que se dedica a actividades con o sin ánimo de lucro. También se llama escenario de práctica laboral, toda vez que en ella se realizan actividades formativas relacionadas con el área de conocimiento durante el tiempo determinado en el programa académico respectivo (en consecuencia, se debe cuidar la especialidad del estudiante), y que son requisito de estudio.
4. El estudiante practicante debe estar adscrito a una IES (universidad, institución universitaria, tecnológica o técnica o escuela normal superior).
5. El practicante deberá ser monitoreado por un docente de la institución educativa, en conjunto con el tutor (persona que orienta en el escenario de práctica).
6. Las características de la práctica son:
 - o Carácter formativo: no constituye relación de trabajo.
 - o Relación tripartita: estudiante, escenario de práctica (empresa o persona) e institución educativa. Se debe elaborar documento escrito por las tres partes.
 - o Pueden ser con auxilio o gratuitas, según se pacte. Si tienen auxilio, este debe ser al menos (inconsistencia de la norma) por suma equivalente al SMLMV. En ningún caso constituye salario.
 - o Tanto la institución educativa como el escenario de práctica deben hacer seguimiento y acompañamiento a la práctica. Tutor y monitor tienen sus propias responsabilidades (se pueden consultar en la resolución citada).

- o Duración: limitada al tiempo que señalen los reglamentos de la institución educativa. Se deben señalar las fechas de iniciación y de terminación.
7. Edad mínima para la práctica: quince años. Practicantes entre quince y diecisiete años (hasta cumplir dieciocho) requieren autorización del inspector de trabajo y seguridad social, el que realizará visitas para verificar las condiciones de la práctica.
 8. Horario: puede ser el mismo de la entidad. Sin exceder la jornada máxima legal y permitiendo que el estudiante asista a las actividades formativas a las que se convoque por la IES.
 9. Horario para practicantes entre quince y dieciocho años.
De quince a diecisiete: horario diurno hasta las 6:00 p. m. y máximo seis horas al día y treinta horas a la semana.
De diecisiete a dieciocho: hasta las 8:00 p. m., máximo siete horas al día y treinta y cinco a la semana. Embarazadas entre quince y dieciocho: a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, el horario hasta las 6:00 p. m., máximo cuatro horas al día y veinte a la semana.
 10. Plan de práctica: es el documento suscrito por el estudiante, tutor y monitor al inicio de la práctica, en el que se definen objetivos formativos, el monitoreo y los resultados de la práctica.
 11. Seguridad social del practicante: deberán ser afiliados a riesgos laborales.
 12. Reporte de plazas al servicio público de empleo: a esta entidad se reportan y ella regulará lo correspondiente.
 13. Derechos de autor en la práctica: los morales (su mención y autoría) corresponden al practicante. Los patrimoniales corresponden en su totalidad al escenario de práctica (empresa o persona).
 14. Los practicantes no cuentan para la cuota de aprendices.
Esta disposición inició su vigencia el 1 de enero de 2019.
La Ley 2043 de 2020 y el decreto 616 de 2021 reconocen como experiencia profesional las prácticas que se hayan realizado en el sector público o privado relacionadas con la profesión o disciplina académica cursada. En esta disposición se hacen equivalentes en sus efectos, aunque son distintas disposiciones, las prácticas laborales, los contratos de aprendizaje, la judicatura, la relación docencia-servicio del sector salud, las pasantías y los demás servicios que reúnan las características de las prácticas.
La práctica laboral, certificada por la empresa beneficiaria, sumará como experiencia profesional.
Si las actividades desarrolladas no están directamente relacionadas con el área de estudio, la práctica mutará a relación laboral con sus implicaciones legales (Ley 2119 de 2021).

CAPÍTULO 70

Residencias médicas. Aspectos laborales. Ley 1917 de 2018

Presentamos algunas notas sobre el sistema nacional de residencias médicas, que operará a partir del segundo semestre de 2020 (Resolución 1872 de julio 12 de 2019 del Ministerio de Salud).

- Se aplica a todas las IPS que se establezcan como escenario de práctica formativa en salud, a las IES que cuenten con programas de especialización médicoquirúrgicas, a los profesionales de la salud que las cursen y a las autoridades de salud en general.
- ¿Quiénes son residentes? Médicos con autorización para ejercer su profesión en Colombia que cursen especializaciones medicoquirúrgicas en programas legalmente aprobados que requieran la realización de prácticas formativas, con dedicación de tiempo completo, en IPS, en el marco de la relación docencia-servicio y bajo delegación, supervisión y control concertados entre las IES y la IPS.
- Para la práctica formativa de residentes, dentro del marco de la relación docencia-servicio, mediará un contrato especial. Este contrato tiene por finalidad la formación de médicos especialistas en programas medicoquirúrgicos, mediante el cual el residente se obliga a prestar por el tiempo de duración del programa académico, un servicio personal, acorde al plan de delegación progresiva de competencias propias de la especialización, a cambio de la cual recibe de la IPS una remuneración que constituye un apoyo de sostenimiento educativo mensual, así como las condiciones, medios y recursos requeridos por el desarrollo formativo. El contrato especial para la práctica formativa de residentes contemplará las siguientes condiciones mínimas:
 - o Remuneración mensual no inferior a tres SMLMV a título de apoyo de sostenimiento educativo.
 - o Garantía de las condiciones, medios y recursos requeridos para el desarrollo formativo.
 - o Afiliación a los sistemas de salud y riesgos laborales.
 - o Derecho a receso remunerado por el periodo que la IES contemple para el programa, sin que exceda de quince días hábiles por año académico sin perjuicio de casos especiales.

- o Plan de trabajo de práctica, con la característica de los servicios, espacios y horarios que la IPS tenga establecidos.
- o Rotación en diferentes escenarios de práctica, caso en el cual el apoyo de sostenimiento estará a cargo de la IPS que señale la IES como escenario base del programa entendiendo como tal a la IPS en la que el residente realice la mayor parte de la rotación.
- o Salvo casos de emergencia, la dedicación del residente en la IPS no podrá superar las doce horas por turno y las sesentaiséis por semana. En ellas se deberán incluir las actividades académicas, de prestación de servicios e investigativas.
- o El Gobierno Nacional podrá establecer incentivos económicos para residentes que cursen programas considerados prioritarios para el país.
- o La administradora de los recursos del sistema general de seguridad social en salud (Adres) tendrá a su cargo la financiación de las residencias médicas.
- Los recursos serán girados directamente a la IPS para la destinación exclusiva del pago del sostenimiento económico a los residentes, con la existencia del contrato y la constancia de matrícula.
- El sostenimiento tendrá un plazo máximo igual al de la duración del programa de especialización. No se otorgará apoyo de sostenimiento para más de un programa por médico
- El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la seguridad social de los residentes al Sistema de Seguridad Social Integral.
- Se crea un sistema de información de registro único nacional del talento humano con los residentes de todo el país.
 - o Las IPS establecidas como escenario de prácticas que vinculen residentes deberán llevar un registro de los servicios prestados por el residente.
- Matrículas y las especializaciones médicas en Colombia. No podrán exceder el total de los costos administrativos y operativos en que incurra para su desarrollo la IES.
- Ni las IPS ni las ESE podrán cobrar en dinero a las IES, por permitir el desarrollo de la residencia.
- Aplicabilidad. La presente norma se implementará de manera progresiva y no podrá superar los tres años para su aplicación integral. El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará esta ley en un plazo no mayor de un año.
- Se realizará diagnóstico de las necesidades de personal médico especializado, el que será el insumo para el desarrollo de una política pública nacional que fomente la formación de médicos especialistas.

CAPÍTULO 71

Norma transitoria sobre cotizaciones a seguridad social en pensiones expedida con motivo de la emergencia sanitaria, económica y social provocada por la pandemia de la COVID-19

71.1 Disminución temporal del porcentaje de cotización al sistema pensional (facultativo del empleador)

Decreto legislativo 558 de 2020, para las cotizaciones de los meses de abril y mayo de 2020, que debieron cubrirse en los meses de mayo y junio.

Estableció disminución de la cotización al 3 % del IBL: 75 % de ese IBL lo pagó el empleador (2,25 %) y el 25 % restante (0,75 %) el trabajador. Los independientes pagaron el 100 % de ese 3 %.

Este decreto fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, según Sentencia C-258 de 2020. La disminución no pagada deberá devolverse según lo señala el decreto 376 de 2021, el cual dispone las medidas para realizar el pago de las cotizaciones a pensiones correspondientes a los meses de abril y mayo de 2020, así:

- Se tendrá un plazo de 36 meses, a partir de junio 1 de 2021, para que los empleadores públicos o privados y los trabajadores dependientes o independientes paguen los aportes faltantes.
- No hay lugar a mora dentro de esos 36 meses.
- El 75% de la cotización corresponde al empleador y el 25% al trabajador. Los trabajadores independientes pagan el 100%.
- El empleador podrá descontar, sin autorización, del salario o de las prestaciones sociales el 25 % correspondiente al trabajador.
- El pago puede hacerse en diferentes meses (dentro de los referidos 36) pero no se admiten pagos parciales para ninguno de los dos periodos.
- En casos especiales de liquidación de la empresa o frente a cesación de pagos, el empleador debe pagar prioritariamente estos aportes.
- En el caso de que el trabajador se hubiere retirado sin hacer los aportes, el empleador paga el 75 % correspondiente y la administradora del fondo de pensiones así lo acreditará en la historia laboral del afiliado, el trabajador

puede pagar en cualquier momento (dentro de los referidos 36 meses) su 25 %.

- Tanto empleador como trabajador podría pagar la totalidad de las cotizaciones y repetir contra el otro.
- Estos aportes deben hacerse con el IBC correspondiente a los meses de abril y mayo de 2020.
- El sistema no contabilizará las 8 semanas de abril y mayo de 2020 hasta tanto se efectúe el pago faltante del aporte.
- En caso de que se pague con posterioridad a los 36 meses, se liquidarán intereses de mora.

CAPÍTULO 72

Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015)

72.1 Generalidades

- Se trata de una simplificación y compilación orgánica del sistema nacional regulatorio del sector trabajo.
- Su objeto es reunir la normatividad vigente expedida por el Gobierno Nacional en materia laboral, mediante facultades reglamentarias.
- El contenido material de este decreto guarda correspondencia con el de los decretos compilados, por ello continúan vigentes las resoluciones, circulares y demás actos administrativos expedidos por distintas autoridades administrativas con fundamento en las facultades derivadas de los decretos compilados.
- Los considerandos de los decretos fuente se entienden incorporados a su texto.
- Las normas del libro 1 no tienen naturaleza reglamentaria, pues se limitan a describir la estructura general administrativa del sector.

72.2 Temas que trata

1. Estructura del sector trabajo: sector central (cabeza del sector, órganos sectoriales de asesoría y coordinación, fondos especiales), sector descentralizado (entidades adscritas, entidades vinculadas y organismos de articulación sectorial, fondos especiales).
2. Relaciones laborales individuales: contrato individual de trabajo, descanso obligatorio, vacaciones y recreación, jornada y trabajo suplementario, cesantías, intereses de cesantías, calzado y vestido de labor, teletrabajo, normas laborales especiales relacionadas con determinados trabajadores (conductores de servicio público, taxi, mano de obra local a proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, trabajadores empleados a bordo de buques de bandera colombiana en servicio internacional, trabajadores dependientes que laboran por periodos inferiores a un mes, vinculación laboral de madres comunitarias).

3. Relaciones laborales colectivas: sindicatos, prohibiciones y sanciones, cuotas sindicales, sindicatos de empleados públicos, negociación colectiva, permisos sindicales, federaciones y confederaciones, conflictos colectivos de trabajo, fuero sindical.
4. Inspección, vigilancia y control: poder preferente, Viceministro de Relaciones Laborales.
5. Riesgos laborales: disposiciones generales, afiliación (reglas generales, de vinculados a través de contrato de prestación de servicios, de estudiantes, en empresas de servicios temporales), cotizaciones, reembolsos, Consejo Nacional de Riesgos Laborales, sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales, fondo de riesgos laborales, sistema de compensación en el sistema general de riesgos laborales, intermediarios de seguros, criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo.
6. Juntas de calificación de invalidez: disposiciones generales, junta de calificación de invalidez de aviadores.
7. Normas referentes al empleo: mecanismos de protección al cesante. Servicio público de empleo, prestaciones económicas a la población cesante reconocidas por el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosec), capacitación para la inserción laboral, ahorro voluntario y beneficio monetario, disposiciones varias); formación para el trabajo (sistema de calidad de la formación para el trabajo –Scaft), normas sobre el sistema de formación profesional integral que imparte el SENA, contrato de aprendizaje, emprendimiento, Fondo Emprender, servicio temporal, exclusión de aportes al subsidio familiar, SENA e ICBF, equidad de género en el empleo, migración laboral (afiliación de colombianos en el exterior, Instrumento Andino de Migración Laboral).
8. Subsidio familiar: constitución, órganos de administración y revisoría fiscal de las cajas de compensación familiar (constitución, asamblea general, consejo directivo, revisoría fiscal), afiliación a las cajas de compensación (clasificación de afiliados y aspectos generales sobre afiliación al régimen de subsidio familiar, afiliación de trabajadores, desafiliación), afiliación de poblaciones especiales (servicio doméstico, pensionados), tarifas, beneficios y servicios de las cajas de compensación familiar (categorías tarifarias, calidad de beneficiario del subsidio familiar y de personas a cargo, programas especiales, modalidades de pago del subsidio en servicios, modalidades de pago del subsidio en especie), recursos, inversiones y presupuesto de las cajas de compensación familiar (activos, reserva legal, inversiones, presupuesto, control a la evasión y régimen de transparencia), Fondo para la

Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria (Foniñez), control de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

9. Asociatividad social y solidaria: formas asociativas de economía solidaria, empresas asociativas de trabajo, prestación de servicios de las cajas de compensación familiar a cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.
10. Disposiciones varias: trabajadores sociales, acuerdos de reestructuración de que trata la Ley 550 de 1999, deducciones tributarias en virtud de la vinculación de mujeres víctimas de la violencia.

72.3 Derogatoria y vigencia

Este decreto regula íntegramente las materias contempladas en él, de tal manera que quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector trabajo que versen sobre las mismas materias, con excepción de los siguientes asuntos:

- Los decretos relativos a la creación y conformación de comisiones intersectoriales, comisiones interinstitucionales, consejos, comités, sistemas administrativos y demás asuntos relacionados con la estructura, configuración y conformación de las entidades y organismos del sector administrativo.
- Los decretos que incorporan reglamentos técnicos.
- Las disposiciones que versan sobre asuntos pensionales, ni las que tratan sobre afiliación al sistema general de seguridad social.
- Los decretos que desarrollan leyes marco.
- Las normas de naturaleza reglamentaria de este sector que, a la fecha de expedición de este decreto (mayo 26 de 2015), se encuentren suspendidas por la jurisdicción contencioso administrativa, las cuales serán compiladas en este decreto, en caso de recuperar su eficacia jurídica. Los actos administrativos expedidos con fundamento en las disposiciones compiladas en este decreto mantienen su vigencia y ejecutoriedad, bajo el entendido de que sus fundamentos jurídicos permanecen en este decreto compilatorio. Las materias de este decreto que están integradas en la *Cartilla del trabajo*, no sufren modificación alguna; cambia la referencia del decreto vigente (el anterior es derogado por el 1072 de 2015; anexo).

72.4 Modificaciones

Este Decreto 1072 de 2015, ha sido modificado o adicionado por los siguientes decretos:

- 1507 de 2015 (plazo para obtener el registro único de intermediarios del sistema general de riesgos laborales).

- 1528 de 2015 (corrección de yerros).
- 2362 de 2015 (día del trabajo decente en Colombia).
- 2509 de 2015 (sistema de compensación monetaria en el sistema general de riesgos laborales).
- 17 de 2016 (procedimiento para la convocatoria e integración de tribunales de arbitramento en el Ministerio del Trabajo).
- 36 de 2016 (reglamenta los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo).
- 171 de 2016 (transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, SG-SST).
- 582 de 2016 (medidas para fortalecer el mecanismo de protección al cesante en lo relativo a bonos de alimentación).
- 583 de 2016 (reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 y el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015).
- 1117 de 2016 (requisitos y términos de inscripción para el ejercicio de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales).
- 1376 de 2016 (financiación de práctica laboral, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud para adquirir experiencia laboral).
- 1563 de 2016 (afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales).
- 1668 de 2016 (contratación de mano de obra local en municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos).
- 1669 de 2016 (seguridad social de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura en el sector público).
- 52 de 2017 (transición para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, SG-SST).
- 454 de 2017 (adiciona el capítulo 1 del título 6 de la parte 2 del libro 2 del decreto).
- 600 de 2017 (prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado).
- 2177 de 2017 (integra el consejo para la inclusión de la discapacidad).
- 611 de 2018 (deroga unas comisiones intersectoriales).
- 683 de 2018 (deroga el capítulo 2 del título 3 de la parte 2 del libro 2 del decreto).
- 1273 de 2018 (pago y retención de aportes al sistema de seguridad integral y parafiscales de los trabajadores independientes).

- 1334 de 2018 (regulación de la cuota de aprendices).
- 1562 de 2019 (retiros parciales de cesantía).
- 2280 de 2019 (supresión de la autorización de funcionamiento de sucursales de empresas de servicios temporales).
- 117 de 2020 (permiso especial de permanencia para el fomento de la formalización - PEPFF).
- 120 de 2020 (fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social - Fivicot).
- 676 de 2020 (COVID-19, enfermedad laboral directa para trabajadores de la salud).
- 765 de 2020 (presupuestos de las cajas de compensación familiar).
- 1346 de 2020 (veteranos de la fuerza pública).
- 1823 de 2020 (servicio público de empleo).
- 154 de 2021 (unidades vocacionales de aprendizaje en empresa – UVAE).
- 344 de 2021 (permisos sindicales).
- 526 de 2021 (firma electrónica del contrato de trabajo).
- 616 de 2021 (equivalencia de experiencia profesional previa).
- 654 de 2021 (clasificación única de ocupaciones para Colombia - CUOC).
- 688 de 2021 (apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la estrategia Sacúdete).
- 689 de 2021 (administración de recursos del fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante a cargo de las cajas de compensación familiar).
- 935 de 2021 (apoyo para generación de empleo para jóvenes de 28 años).
- 1347 de 2021 (programa de prevención de accidentes mayores – PPAM).
- 1399 de 2021 (incentivo a la generación de nuevos empleos).
- 1631 de 2021 (principio de progresividad y de no regresividad en materia laboral).
- 1650 de 2021 (subsistema de formación para el trabajo – SFT- y su aseguramiento de la calidad – ACFT).
- 1786 de 2021 (fondo para la atención integral de la niñez y jornada escolar complementaria – Foniñez).

- 048 de 2022 (alianzas con unidades vocacionales de aprendizaje en empresa -UVAE).
- 649 de 2022 (habilitación del Trabajo en casa).
- 768 de 2022 (tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema general de riesgos laborales).
- 801 de 2022 (política pública de los vendedores informales).
- 945 de 2022 (subsistema de normalización de competencias).
- 946 de 2022 (reconocimiento de aprendizajes previos -RAP).
- 947 de 2022 (reglamentación del subsistema de evaluación y certificación de competencias -SEEC).
- 1040 de 2022 (honorarios para la calificación de pérdida de capacidad laboral en víctimas del conflicto armado).
- 1227 de 2022 (teletrabajo).
- 1368 de 2022 (terminación de mutuo acuerdo del procedimiento administrativo sancionatorio laboral).
- 1493 de 2022 (prestaciones económicas a la población cesante).
- 1604 de 2022 (fortalecimiento de los Servicios de educación por las cajas de compensación familiar).

CAPÍTULO 73

Obligaciones laborales con base en el salario mínimo legal y auxilio de transporte 2023

La tabla 16 muestra las obligaciones laborales de acuerdo con el SMLMV y el auxilio de transporte definidos para el 2023.

Tabla 16. Obligaciones laborales 2023

| Concepto | Valor en pesos |
|---|----------------|
| Auxilio de transporte mensual | 140.606,00 |
| Auxilio de transporte diario (sobre treinta días), trabajadores jornada completa | 4.686,86 |
| Auxilio de transporte diario (sobre veintiséis días), trabajadores que laboran por días | 5.407,92 |
| Salario mínimo legal mensual | 1.160.000,00 |
| Salario mínimo legal diario (sobre treinta días) | 38.666,66 |
| Salario mínimo mensual más auxilio de transporte | 1.300.606,00 |
| Salario mínimo diario más auxilio de transporte | 43.353,53 |
| Hora ordinaria diurna (1) | 4.833,33 |
| Hora ordinaria nocturna (1,35) | 6.525,00 |
| Hora extra diurna (1,25) | 6.041,66 |
| Hora extra nocturna (1,75) | 8.458,32 |
| Hora ordinaria dominical diurna (1,75) | 8.458,32 |
| Hora ordinaria dominical nocturna (2,10) | 10.150,00 |
| Hora extra dominical diurna (2) | 9.666,66 |
| Hora extra dominical nocturna (2,50) | 12.083,32 |
| Aporte salud empleador (8,5 %) | 98.600,00 |
| Aporte salud trabajador (4 %) | 46.400,00 |

| Concepto | | Valor en pesos |
|--|----------|--|
| Cotización total salud | (12,5 %) | 145.000,00 |
| Aporte pensiones empleador | (12 %) | 139.200,00 |
| Aporte pensiones trabajador | (4 %) | 46.400,00 |
| Cotización total pensiones | (16 %) | 185.600,00 |
| Aportes parafiscales empleador | (9 %) | 104.400,00 |
| Provisión mensual cesantía empleador | (8,34 %) | 108.470,54 |
| Provisión mensual intereses empleador | (1 %) | 13.006,06 |
| Provisión mensual prima empleador | (8,34 %) | 108.470,54 |
| Provisión mensual vacaciones empleador | (4,17 %) | 48.372,00 |
| Total estas provisiones mensuales | | 278.319,14 |
| Total salario, aportes del empleador y provisiones 153,49 % aproximado (Costo mensual para el empleador de un trabajador de salario mínimo legal, sin incluir dotaciones) | | \$1.780.519,14 (Sin incluir auxilio de transporte) \$1.921.125,14 (incluyendo auxilio de transporte) |

Nota 1: el empleador declarante y contribuyente continúa relevado de pagar el 8,5 % de la cotización en salud y los aportes parafiscales al ICBF y al SENA. (Recordemos que es en relación con los trabajadores que devenguen hasta diez SMLMV. En el caso de los trabajadores que devenguen más de diez SMLMV no hay ninguna modificación en cotizaciones a seguridad social integral y en aportes parafiscales). Los empleadores que tengan la calidad de entidad sin ánimo de lucro siguen obligados a pagar la totalidad de la parafiscalidad y el aporte del 8,5 % a salud. La Ley 1819 de 2016 (Reforma tributaria), artículo 65, que adicionó el 114-1 del Estatuto tributario.

Nota 2: el valor de los aportes liquidados por cada cotizante, en seguridad social y parafiscales, deberá aproximarse al múltiplo de 100 superior más cercano.

Nota 3: 2 SMLMV equivalen a \$2.320.000. Los trabajadores que devenguen hasta esta suma tienen derecho al auxilio de transporte y al calzado y vestido de labor.

Nota 4: el aumento del SMLMV para 2023 fue del 16 %.

Nota 5: el IPC de 2022 fue del 13,12 %.

Nota 6: salario mínimo integral 2023 \$15.080.000 (13 SMLMV).

CAPÍTULO 74

Referencias legales y jurisprudenciales

Decretos

Ministerio de la Protección Social. (2008). Decreto 728 de marzo 7 por medio del cual se establecen las fechas de obligatoriedad del uso de la planilla integrada de liquidación de aportes para pequeños aportantes e independientes. Diario Oficial 46 924 de marzo 7 de 2008. Bogotá.

Presidencia de la República. (1950). Decreto Ley 2663 de agosto 5 sobre Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial 27 407 de septiembre 9 de 1950. Bogotá.

Presidencia de la República. (1954). Decreto 617 de febrero 26 por el cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial 28 424 de marzo 5 de 1954. Bogotá.

Presidencia de la República. (1960). Decreto 2838 de diciembre 14 por el cual se reglamenta el artículo 8 de la Ley 188 de 1959, que regula el contrato de aprendizaje. Diario Oficial 30 420 de enero 19 de 1961. Bogotá.

Presidencia de la República. (1965). Decreto 2351 de septiembre 4 por el cual se hacen reformas al Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial 31 754 de septiembre 17 de 1965. Bogotá.

Presidencia de la República. (1967). Decreto 13 de enero 4 por el cual se incorporan al Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de la Ley 73 de 1966. Diario Oficial 32 131 de enero 25 de 1967. Bogotá.

Presidencia de la República. (1974). Decreto 2375 de octubre 31 por el cual se dictan medidas destinadas a combatir el desempleo. Diario Oficial 34 203 de noviembre 12 de 1974. Bogotá.

Presidencia de la República. (1983). Decreto 1047 de abril 12 por medio del cual se reglamenta parcialmente el Decreto 2375 de 1974 en lo relacionado con el funcionamiento del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción FIC. Diario Oficial 36 246 de mayo 3 de 1983. Bogotá.

Presidencia de la República. (1984). Decreto 614 de marzo 14 por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Diario Oficial 36 561 de marzo 14 de 1984. Bogotá.

Presidencia de la República. (1984). Decreto 2845 de diciembre 24 por el cual se dictan normas para el ordenamiento del deporte, la educación física y la recreación. Diario Oficial 36 817 de diciembre 24 de 1984. Bogotá.

Presidencia de la República. (1986). Decreto 1333 de abril 25 por el cual se expide el Código de Régimen Municipal. Diario Oficial 37 466 de mayo 14 de 1986. Bogotá.

Presidencia de la República. (1991). Decreto 559 de febrero 22 por el cual se reglamentan parcialmente las leyes 09 de 1979 y 10 de 1990, en cuanto a la prevención, control y vigilancia de las enfermedades transmisibles, especialmente lo relacionado con la infección por el virus de inmunodeficiencia humana, HIV, y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, SIDA, y se dictan otras disposiciones sobre la materia. Diario Oficial 39 699 de febrero 25 de 1991. Bogotá.

Presidencia de la República. (1991). Decreto 1127 de abril 29 por el cual se reglamentan los artículos 3 y 21 de la Ley 50 de 1990. Diario Oficial 39 810 de abril 30 de 1991. Bogotá.

Presidencia de la República. (1994). Decreto 692 de marzo 29 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993. Diario Oficial 41 289 de marzo 30 de 1994. Bogotá.

Presidencia de la República. (1994). Decreto 1295 de junio 22 por el cual se determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales. Diario Oficial 41 405 de junio 24 de 1994. Bogotá.

Presidencia de la República. (1995). Decreto 2150 de diciembre 5 por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública. Diario Oficial 42 137 de diciembre 6 de 1995. Bogotá.

Presidencia de la República. (1996). Decreto 1923 de octubre 16 por el cual se reglamenta el funcionamiento del seguro colectivo para garantizar el pago de salarios y prestaciones sociales de las personas víctimas de secuestro. Diario Oficial 42 907 de octubre 28 de 1996. Bogotá.

Presidencia de la República. (1998). Decreto 806 de abril 30 por el cual se reglamenta la afiliación al régimen de seguridad social en salud y la prestación de los beneficios del servicio público esencial de seguridad social en salud y como servicio de interés general, en todo el territorio nacional. Diario Oficial 43 291 de mayo 5 de 1998. Bogotá.

Presidencia de la República. (1999). Decreto 1406 de julio 28 por el cual se adoptan unas disposiciones reglamentarias de la Ley 100 de 1993, se reglamenta parcialmente el artículo 91 de la Ley 488 de diciembre 24 de 1998, se dictan disposiciones para la puesta en operación del Registro Único de Aportantes al Sistema de Seguridad Social Integral, se establece el régimen de recaudación de aportes que financian dicho Sistema y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 43 652 de agosto 2 de 1999. Bogotá.

Presidencia de la República. (2002). Decreto 933 de abril 11 por medio del cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 45 160 de abril 14 de 2003. Bogotá.

Presidencia de la República. (2005). Decreto 620 de marzo 7 por el cual se señalan los criterios para la determinación de oficios u ocupaciones objeto del contrato de

- aprendizaje y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 45 844 de marzo 8 de 2005. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2006). Decreto 3930 de noviembre 9 por el cual se modifica el artículo 3 del Decreto 934 de 2003. Diario Oficial 46 447 de noviembre 9 de 2006. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2006). Decreto 4369 de diciembre 4 por el cual se reglamenta el ejercicio de la actividad de las empresas de servicios temporales y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 46 472 de diciembre 4 de 2006. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2006). Decreto 4588 de diciembre 27 por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Diario Oficial 46 494 de diciembre 27 de 2006. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2007). Decreto 3085 de agosto 15 por medio del cual se reglamenta parcialmente el artículo 44 de la Ley 1122 de 2007. Diario Oficial 46 721 de agosto 15 de 2007. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2007). Decreto 3758 de septiembre 28 por el cual se modifica el Decreto 2417 de 2007. Diario Oficial 46 768 de octubre 1 de 2007. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2007). Decreto 4982 de diciembre 27 por el cual se establece el incremento en la cotización para el sistema general de pensiones a partir del año 2008, de conformidad con las leyes 1122 de 2007 y 797 de 2003. Diario Oficial 46 854 de diciembre 27 de 2007. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2008). Decreto 451 de febrero 15 por medio del cual se reglamenta el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 sobre el contrato de aprendizaje. Diario Oficial 46 903 de febrero 15 de 2008. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2008). Decreto 3553 de septiembre 16 por el cual se reglamenta la Ley 1233 de 2008. Diario Oficial 47 115 de septiembre 17 de 2008. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2009). Decreto 1779 de mayo 18 Por el cual se expiden normas sobre el contrato de aprendizaje. Diario Oficial 47 353 de mayo 18 de 2009. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2011). Decreto 2025 de junio 8 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Diario Oficial 48 094 de junio 8 de 2011. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2011). Decreto 4168 de noviembre 3 por el cual se crea, se determina la conformación y las funciones del Consejo Directivo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP). Diario Oficial 48 242 de noviembre 3 de 2011. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2012). Decreto 019 de enero 10 por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios

- existentes en la Administración Pública. Diario Oficial 48 308 del enero 10 de 2012. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2012). Decreto 884 de abril 30 por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48 417 de abril 30 de 2012. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2012). Decreto 2245 de octubre 30 por el cual se reglamenta el inciso primero del párrafo 3° del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9° de la Ley 797 de 2003. Diario Oficial 48 600 de octubre 31 de 2012. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2013). Decreto 575 de marzo 22 por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y se determinan las funciones de sus dependencias. Diario Oficial 48 740 de marzo 22 de 2013. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2013). Decreto 604 de abril 1 por el cual se reglamenta el acceso y operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPs). Diario Oficial 48 748 de abril 1 de 2013. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2013). Decreto 721 de abril 15 por medio del cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7 de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al sistema de compensación familiar. Diario Oficial 48 762 de abril 15 de 2013. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2013). Decreto 2616 de noviembre 20 por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales. Diario Oficial 48 980 de noviembre 20 de 2013. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2013). Decreto 2798 de noviembre 29 por el cual se reglamenta el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Diario Oficial 48 989 noviembre 29 de 2013. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2013). Decreto 2852 de diciembre 6 por el cual se reglamenta el servicio público de empleo y el régimen de prestaciones del mecanismo de protección al cesante, y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48 996 de diciembre 6 de 2013. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2013). Decreto 2943 de diciembre 17 por el cual se modifica el párrafo 1° del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999. Diario Oficial 49 007 de diciembre 17 de 2013. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2013). Decreto 2978 de diciembre 20 por el cual se modifica el artículo 14 del Decreto 933 de 2003. Diario Oficial 49 010 de diciembre 20 de 2013. Bogotá.

- Presidencia de la República. (2013). Decreto 3032 de diciembre 27 por el cual se reglamenta parcialmente el estatuto tributario. Diario Oficial 49 016 de diciembre 27 de 2013. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2014). Decreto 288 de febrero 12 por el cual se reglamenta la Ley 1580 de 2012. Diario Oficial 49 062 de febrero 12 de 2014. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2014). Decreto 682 de abril 4 por el cual se establecen mecanismos de protección social para los colombianos migrantes y sus familias en Colombia. Diario Oficial 49 113 de abril 4 de 2014. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2014). Decreto 1047 de junio 4 por el cual se establecen normas para asegurar la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social de los conductores del servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos taxi, se reglamentan algunos aspectos del servicio para su operatividad y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 49 172 de junio 4 de 2014. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2014). Decreto 1443 de julio 31 por el cual se dictan disposiciones para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Diario Oficial 49 229 de julio 31 de 2014. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2014). Decreto 1477 de agosto 5 por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. Diario Oficial 49 234 de agosto 5 de 2014. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2014). Decreto 1507 de agosto 12 por el cual se expide el Manual único para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional. Diario Oficial 49 241 de agosto 12 de 2014. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2015). Decreto 055 de enero 14 por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 49 394 de enero 14 de 2015. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2015). Decreto 1072 de mayo 26 por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo. Diario Oficial 49 523 de mayo 26 de 2015. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2016). Decreto 780 de mayo 6 por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector salud y protección social. Diario Oficial 49 865 de mayo 6 de 2016. Bogotá.
- Presidencia de la República. (2016). Decreto 1990 de diciembre 6 por medio del cual se modifica el artículo 3.2.1.5., se adicionan artículos al Título 3 de la Parte 2 del Libro 3 y se sustituyen los artículos 3.2.2.1., 3.2.2.2. y 3.2.2.3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, en relación con las reglas de aproximación de los valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente. Diario Oficial 50 079 de diciembre 6 de 2016. Bogotá.

Presidencia de la República. (2018). Decreto 1273 del 23 de julio por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al sistema de seguridad integral y parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único reglamentario del sector trabajo. Diario Oficial 50 663 de julio 23 de 2018. Bogotá.

Presidencia de la República. (2018). Decreto 1333 de julio 27 por el cual se sustituye el Título 3 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, se reglamenta las incapacidades superiores a 540 días y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 50 667 de julio 27 de 2018. Bogotá. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201333%20DEL%2027%20DE%20JULIO%20DE%202018.pdf>

Presidencia de la República. (2018). Decreto 1334 de julio 27 por el cual se modifica el artículo 2.2.6.3.11. del Decreto 1072 de 2015, Decreto único reglamentario del sector trabajo, sobre regulación de la cuota de aprendices. Diario Oficial 50 667 de julio 27 de 2018. Bogotá.

Presidencia de la República. (2019). Decreto 1562 de agosto 30 por el cual se adicionan tres párrafos al artículo 2.2.1.3.3. y se adicionan los artículos 2.2.1.3.15. a 2.2.1.3.26. al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías. Diario Oficial 51 061 de agosto 30 de 2019. Bogotá.

Presidencia de la República. (2019). Decreto 2106 de noviembre 22 por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=103352

Presidencia de la República. (2020). Decreto 117 de enero 28 de 2020 por el cual se adiciona la Sección 3 al Capítulo 8 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con la creación de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF). <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30038763>

Presidencia de la República. (2020). Decreto 120 de enero 28, fondo para el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social – Fivicot. <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=30038764>

Presidencia de la República. (2020). Decreto 488 de marzo 27, medidas para conservación del empleo. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20488%20DEL%2027%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Presidencia de la República. (2020). Decreto 558 de abril 15, medidas para disminución de cotización a pensiones. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20558%20DEL%2015%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf>

- Presidencia de la República. (2020). Decreto 639 de mayo 8, programa de apoyo al empleo formal, PAEF. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=120720>
- Presidencia de la República. (2020). Decreto 676 de mayo 19 Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20676%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>
- Presidencia de la República. (2020). Decreto 765 de mayo 29, presupuestos de las cajas de compensación familiar. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20765%20DEL%2029%20DE%20MAYO%20DE%202020.pdf>
- Presidencia de la República. (2020). Decreto 770 de junio 3 de 2020, Programa de apoyo pago prima de servicios, PAP. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20770%20DEL%2003%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
- Presidencia de la República. (2020). Decreto 771 de junio 3 de 2020, acceso a servicios de conectividad. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=127302>
- Presidencia de la República. (2020). Decreto 815 de junio 4 de 2020, programa de apoyo al empleo formal, PAEF. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20815%20DEL%2004%20DE%20JUNIO%20DE%202020.pdf>
- Presidencia de la República. (2020). Decreto 1174 de agosto 27. Piso de protección social. Trabajo por horas. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=140490>
- Presidencia de la República. (2020). Decreto 1346 de octubre 10 Por medio del cual se rinde honores a los Veteranos de la Fuerza Pública en medios masivos de comunicación y plataformas digitales, se preserva su memoria histórica, se otorgan beneficios crediticios, en transporte público urbano, salud, programas asistenciales, importación, beneficios sociales e integrales en el sector privado, se reglamenta la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano, el Consejo de Veteranos y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=143189>
- Presidencia de la República. (2020). Decreto 1785 de diciembre 29 de 2020 por el cual se fija el salario mínimo mensual legal. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=154126>
- Presidencia de la República. (2020). Decreto 1786 de diciembre 29 de 2020 por el cual se fija el auxilio de transporte legal. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=154127>
- Presidencia de la República. (2020). Decreto 1823 de diciembre 31. Servicio público de empleo. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201823%20DEL%2031%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202020.pdf>

- Presidencia de la República. (2021). Decreto 154 de febrero 11. unidades vocacionales de aprendizaje en empresa – UVAE. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20154%20DEL%2011%20DE%20FEBRERO%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 344 de abril 6. Permisos sindicales. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20344%20DEL%206%20DE%20ABRIL%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 376 de abril 9. Medidas para realizar el pago de cotizaciones de abril y mayo de 2020. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20376%20DEL%209%20DE%20ABRIL%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 526 de mayo 19. Firma electrónica del contrato de trabajo. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20526%20DEL%2019%20DE%20MAYO%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 616 de junio 4. Equivalencia de experiencia profesional previa. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20616%20DEL%204%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 654 de junio 16. Clasificación única de ocupaciones para Colombia - CUOC. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20654%20DEL%2016%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 688 de junio 24. Apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la estrategia Sacúdete. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20688%20DEL%2024%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 689 de junio 24. Administración de recursos del fondo de solidaridad de fomento al empleo y protección al cesante a cargo de las cajas de compensación familiar. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20689%20DEL%2024%20DE%20JUNIO%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 935 de agosto 18. Apoyo para generación de empleo para jóvenes de 28 años. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20935%20DEL%2018%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 1347 de octubre 26. Programa de prevención de accidentes mayores – PPAM. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/DECRETO-1347-DEL-26-DE-OCTUBRE-DE-2021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 1399 de octubre 29. Incentivo a la generación de nuevos empleos. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201399%20DEL%2029%20DE%20OCTUBRE%20DE%202021.pdf>

- Presidencia de la República. (2021). Decreto 1631 de noviembre 30. Principio de progresividad y de no regresividad en materia laboral. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201631%20DEL%2030%20DE%20NOVIEMBRE%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 1650 de diciembre 6. Subsistema de formación para el trabajo – SFT- y su aseguramiento de la calidad – ACFT. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201650%20DEL%206%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 1724 de diciembre 15. Por el cual se fija el salario mínimo mensual. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201724%20DEL%2015%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 1725 de diciembre 15. Por el cual se fija el auxilio de transporte. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201725%20DEL%2015%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202021.pdf>
- Presidencia de la República. (2021). Decreto 1786 de diciembre 20. Fondo para la atención integral de la niñez y jornada escolar complementaria – Foniñez. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=175126
- Presidencia de la República. (2022). Decreto 555 de abril 9. Trabajo remoto. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=185306#:~:text=Auxilio%20compensatorio%20de%20costos%20de,definido%20por%20el%20Gobierno%20Nacional.>
- Presidencia de la República. (2022). Decreto 649 de abril 27. Trabajo en casa. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30044114#:~:text=DECRETO%20649%20DE%202022&text=por%20el%20cual%20se%20adiciona,habilitaci%C3%B3n%20del%20trabajo%20en%20casa.>
- Presidencia de la República. (2022). Decreto 1427 de julio 29. Pago de incapacidades y licencia de maternidad. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=191146
- Presidencia de la República. (2022). Decreto 2613 de diciembre 28. Por el cual se fija el salario mínimo mensual. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202613%20DEL%2028%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202022.pd.pdf>
- Presidencia de la República. (2022). Decreto 2614 de diciembre 28. Por el cual se fija el auxilio de transporte. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202614%20DEL%2028%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202022.pd.pdf>

Leyes

Congreso de la República. (2005). Acto legislativo 01 de julio 22 por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política. Diario Oficial 45 980 de julio 25 de 2005. Bogotá.

Congreso de la República. (1959). Ley 188 de diciembre 30 por la cual se regula el contrato de aprendizaje. Diario Oficial 30 140 de diciembre 30 de 1959. Bogotá.

Congreso de la República. (1959). Ley 15 de abril 30 por la cual se da mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal de transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 29 942 de mayo 8 de 1959. Bogotá.

Congreso de la República. (1963). Ley 1 de febrero 1 por la cual se dictan normas sobre reajustes de salarios, se conceden unas autorizaciones al gobierno y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 31 004 de febrero 6 de 1963. Bogotá.

Congreso de la República. (1972). Ley 13 de diciembre 20 por la cual se prohíbe la segregación de los ciudadanos para obtener empleo. Diario Oficial 33 778 de febrero 1 de 1973. Bogotá.

Congreso de la República. (1979). Ley 9 de enero 24 por la cual se dictan medidas sanitarias. Diario Oficial 35 193 de febrero 5 de 1979. Bogotá.

Congreso de la República. (1975). Ley 52 de diciembre 18 por la cual se reconocen intereses anuales a las cesantías de los trabajadores particulares. Diario Oficial 34 475 de enero 26 de 1975. Bogotá.

Congreso de la República. (1982). Ley 21 de enero 22 por la cual se modifica el régimen del subsidio familiar y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 35 939 de febrero 5 de 1982. Bogotá.

Congreso de la República. (1983). Ley 51 de diciembre 22 por la cual se traslada el descanso remunerado de algunos días festivos. Diario Oficial 36 428 de diciembre 30 de 1983. Bogotá.

Congreso de la República. (1984). Ley 11 de febrero 24 por la cual se reforman algunas normas de los códigos Sustantivo del Trabajo y Procesal Laboral. Diario Oficial 36 517 de marzo 5 de 1984. Bogotá.

Congreso de la República. (1988). Ley 79 de diciembre 23 por la cual se actualiza la legislación cooperativa. Diario Oficial 38 648 de enero 10 de 1989. Bogotá.

Congreso de la República. (1990). Ley 50 de diciembre 28 por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 39 618 de enero 1 de 1991. Bogotá.

Congreso de la República. (1992). Ley 30 de diciembre 28 por la cual se organiza el servicio público de educación superior. Diario Oficial 40 700 de diciembre 29 de 1992.

- Congreso de la República. (1993). Ley 48 de marzo 3 por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento y movilización. Diario Oficial 40 777 de marzo 4 de 1993. Bogotá.
- Congreso de la República. (1993). Ley 100 de diciembre 23 por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 41 148 de diciembre 23 de 1993. Bogotá.
- Congreso de la República. (1994). Ley 115 de febrero 8 por la cual se expide la Ley General de Educación. Diario Oficial 41 214 de febrero 8 de 1994. Bogotá.
- Congreso de la República. (1994). Ley 119 de febrero 9 por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 41 216 de febrero 9 de 1994. Bogotá.
- Congreso de la República. (1997). Ley 403 de agosto 27 por la cual se establecen estímulos para los sufragantes. Diario Oficial 43 152 de octubre 20 de 1997. Bogotá.
- Congreso de la República. (1996). Ley 344 de diciembre 27 por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones. Diario Oficial 42 951 de diciembre 31 de 1996. Bogotá.
- Congreso de la República. (1997). Ley 361 de febrero 7 por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 42 978 de febrero 11 de 1997. Bogotá.
- Congreso de la República. (2000). Ley 584 de junio 13 por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial 44 043 de junio 14 de 2000. Bogotá.
- Congreso de la República. (2000). Ley 599 de julio 24 por la cual se expide el Código Penal. Diario Oficial 44 097 de julio 24 de 2000. Bogotá.
- Congreso de la República. (2001). Ley 677 de agosto 3 por medio de la cual se expiden normas sobre tratamientos excepcionales para regímenes territoriales. Diario Oficial 44 509 de agosto 4 de 2001. Bogotá.
- Congreso de la República. (2002). Ley 755 de julio 23 por la cual se modifica el parágrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo. Ley María. Diario Oficial 44 878 de julio 25 de 2002. Bogotá.
- Congreso de la República. (2002). Ley 776 de diciembre 17 por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del sistema general de riesgos profesionales. Diario Oficial 45 037 de diciembre 17 de 2002. Bogotá.
- Congreso de la República. (2002). Ley 789 de diciembre 27 por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial 45 046 de diciembre 27 de 2002. Bogotá.

Congreso de la República. (2002). Ley 790 de diciembre 27 por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al presidente de la República. Diario Oficial 45 046 de diciembre 27 de 2002. Bogotá.

Congreso de la República. (2003). Ley 797 de enero 29 por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensionales exceptuados y especiales. Diario Oficial 45 079 de enero 29 de 2003. Bogotá.

Congreso de la República. (2003). Ley 860 de diciembre 26 por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 45 415 de diciembre 29 de 2003. Bogotá.

Congreso de la República. (2005). Ley 962 de julio 8 por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos. Diario Oficial 46 023 de septiembre 6 de 2005. Bogotá.

Congreso de la República. (2005). Ley 982 de agosto 2 por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 45 995 de agosto 9 de 2005. Bogotá.

Congreso de la República. (2005). Ley 986 de agosto 26 por medio de la cual se adoptan medidas de protección a las víctimas del secuestro y sus familias, y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 46 015 de agosto 29 de 2005. Bogotá.

Congreso de la República. (2005). Ley 995 de noviembre 10 por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles. Diario Oficial 46 089 de noviembre 11 de 2005. Bogotá.

Congreso de la República. (2006). Ley 1010 de enero 23 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial 46 160 de enero 23 de 2006. Bogotá.

Congreso de la República. (2006). Bogotá. Ley 1064 de julio 26 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. Diario Oficial 46 341 de julio 26 de 2006. Bogotá.

Congreso de la República. (2006). Ley 1098 de noviembre 8 por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia. Diario Oficial 46 446 de noviembre 8 de 2006. Bogotá.

- Congreso de la República. (2006). Ley 1111 de diciembre 27 por la cual se modifica el estatuto tributario de los impuestos administrados por la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales. Diario Oficial 46 494 de diciembre 27 de 2006. Bogotá.
- Congreso de la República. (2007). Ley 1122 de enero 9 por la cual se hacen algunas modificaciones en el sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 45 506 de enero 9 de 2007. Bogotá.
- Congreso de la República. (2007). Ley 1145 de julio 10 por medio de la cual se organiza el sistema nacional de discapacidad y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 46 685 de julio 10 de 2007. Bogotá.
- Congreso de la República. (2007). Ley 1151 de julio 24 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010. Diario Oficial 46 700 de julio 25 de 2007. Bogotá.
- Congreso de la República. (2008). Ley 1221 de julio 16 por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47 052 de julio 16 de 2008. Bogotá.
- Congreso de la República. (2008). Ley 1233 de julio 22 por medio de la cual se precisan los elementos estructurales de las contribuciones a la seguridad social, se crean las contribuciones especiales a cargo de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y a las cajas de compensación familiar, se fortalece el control concurrente y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47 058 de julio 22 de 2008. Bogotá.
- Congreso de la República. (2008). Ley 1250 de noviembre 27 por la cual se adiciona un inciso al artículo 204 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 10 de la Ley 1122 de 2007 y un párrafo al artículo 19 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 6 de la Ley 797 de 2003. Diario Oficial 47 186 de noviembre 27 de 2008. Bogotá.
- Congreso de la República. (2008). Ley 1257 de diciembre 4 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47 193 de diciembre 4 de 2008. Bogotá.
- Congreso de la República. (2009). Ley 1280 de enero 5 por la cual se adiciona el numeral 10 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo y se establece la licencia por luto. Diario Oficial 47 223 de enero 5 de 2009. Bogotá.
- Congreso de la República. (2010). Ley 1393 de julio 26 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. Diario Oficial 46 341 de julio 26 de 2006. Bogotá.

- Congreso de la República. (2010). Ley 1429 de diciembre 29 por la cual se expide la Ley de formalización y generación de empleo. Diario Oficial 47 937 de diciembre 29 de 2010. Bogotá.
- Congreso de la República. (2011). Ley 1436 de enero 6 por medio de la cual se otorgan beneficios a las familias de las personas secuestradas con posterioridad al ejercicio de su cargo. Diario Oficial 47 944. Bogotá.
- Congreso de la República. (2011). Ley 1444 de mayo 4 por medio de la cual se escinden unos ministerios, se otorgan precisas facultades extraordinarias al presidente de la República para modificar la estructura de la administración pública y la planta de personal de la Fiscalía General de la Nación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48 059 de mayo 4 de 2011. Bogotá.
- Congreso de la República. (2011). Ley 1450 de junio 16 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Diario Oficial 48 102 de junio 16 de 2011. Bogotá.
- Congreso de la República. (2011). Ley 1468 de junio 30 por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48 116 de junio 30 de 2011. Bogotá.
- Congreso de la República. (2011). Ley 1496 de diciembre 29 por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48 297 de diciembre 29 de 2011. Bogotá.
- Congreso de la República. (2012). Ley 1505 de enero 5 por medio de la cual se crea el subsistema nacional de voluntarios de primera respuesta y se otorgan estímulos a los voluntarios de la Defensa Civil, de los cuerpos de bomberos de Colombia y de la Cruz Roja colombiana y se dictan otras disposiciones en materia de voluntariado en primera respuesta. Diario Oficial 48 303 de enero 5 de 2012. Bogotá.
- Congreso de la República. (2012). Ley 1527 de abril 27 por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48 414 de abril 27 de 2012. Bogotá.
- Congreso de la República. (2012). Ley 1562 de julio 11 por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Diario Oficial 48 488 de 11 de julio de 2012. Bogotá.
- Congreso de la República. (2012). Ley 1580 de octubre por la cual se crea la pensión familiar. Diario Oficial 48 570 de 1 de octubre de 2012. Bogotá.
- Congreso de la República. (2012). Ley 1607 de diciembre 26 por la cual se expiden normas en materia tributaria y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48 655 de diciembre 26 de 2012. Bogotá.
- Congreso de la República. (2013). Ley 1610 de enero 2 por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral. Diario Oficial 48 661 de enero 2 de 2013. Bogotá.

- Congreso de la República. (2013). Ley 1636 de junio 18 por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia. Diario Oficial 48 825 de junio 18 de 2013. Bogotá.
- Congreso de la República. (2013). Ley 1643 de julio 12 por medio de la cual se facilita el acceso a los servicios prestados por las cajas de compensación familiar en favor de los pensionados. Diario Oficial 48 849 de julio 12 de 2013. Bogotá.
- Congreso de la República. (2015). Ley 1751 de febrero 16 por la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 49427 de febrero 16 de 2015. Bogotá.
- Congreso de la República. (2015). Ley 1753 de junio 9 por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país". Diario Oficial 49 538 de junio 9 de 2015. Bogotá. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1753_2015.html
- Congreso de la República. (2016). Ley 1788 de julio 7 por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos. Diario Oficial 49 927 de julio 7 de 2016. Bogotá.
- Congreso de la República. (2016). Ley 1819 de diciembre 29 por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 50 101 de diciembre 29 de 2016. Bogotá. (Reforma tributaria).
- Congreso de la República. (2017). Ley 1822 de enero 4 por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 50 106 de enero 4 de 2017. Bogotá. (Nueva licencia de maternidad).
- Congreso de la República. (2017). Ley 1823 de enero 4 por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 50 106 de enero 4 de 2017. Bogotá.
- Congreso de la República. (2017). Ley 1846 de julio 18 por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 50 298 de julio 18 de 2017. Bogotá.
- Congreso de la República. (2017). Ley 1861 de agosto 4 por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización. Diario Oficial 50 315 de agosto 4 de 2017. Bogotá.
- Congreso de la República. (2017). Ley 1857 de julio 26 por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 50 306 de julio 26 de 2017. Bogotá.

Congreso de la República. (2018). Ley 1902 de junio 22 por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 50 632 de junio 22 de 2018. Bogotá.

Congreso de la República. (2017). Ley 1920 de julio 12 por la cual se dictan disposiciones relacionadas con las cooperativas especializadas de vigilancia y seguridad privada y se busca mejorar las condiciones en las que el personal operativo de vigilancia y seguridad privada presta el servicio de vigilancia y seguridad privada. Ley del Vigilante. Diario Oficial 50 652 de julio 12 de 2018. Bogotá.

Congreso de la República. (2018). Ley 1935 de agosto 3 por medio de la cual se reglamenta la naturaleza y destinación de las propinas. Diario Oficial 50 674 de agosto 3 de 2018. Bogotá.

Congreso de la República. (2019). Ley 2010 de diciembre 27 por la cual se adoptan normas para el crecimiento económico, (cotización a salud de pensionados). Diario Oficial 51 179 de diciembre 27 de 2019. Bogotá.

Congreso de la República. (2020). Ley 2043 de julio 27. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202043%20DEL%2027%20DE%20JULIO%20DE%202020.pdf>

Congreso de la República. (2020). Ley 2060 de octubre 22. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=143959>

Congreso de la República. (2021). Ley 2088 de mayo 12. Trabajo en casa. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=162970

Congreso de la República. (2021). Ley 2101 de julio 15 por la cual se reduce la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202101%20DEL%2015%20DE%20JULIO%20DE%202021.pdf>

Congreso de la República. (2021). Ley 2114 de julio 29 por la cual se amplía la licencia de paternidad. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202114%20DEL%2029%20DE%20JULIO%20DE%202021.pdf>

Congreso de la República. (2021). Ley 2119 de julio 30 por la cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202119%20DEL%2030%20DE%20JULIO%20DE%202021.pdf>

Congreso de la República. (2021). Ley 2121 de Agosto 3. Trabajo remoto. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=167966

Congreso de la República. (2021). Ley 2141 de agosto 10 por la cual se establece el fuero de paternidad. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202141%20DEL%2010%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf>

Congreso de la República. (2021). Ley 2174 de diciembre 30 por la cual se establecen parámetros para la protección y el cuidado de la niñez en estado de vulnerabilidad. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202174%20DEL%2030%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202021.pdf>

Congreso de la República. (2022). Ley 2191 de enero 6 por la cual se establece la desconexión laboral. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202191%20DEL%206%20DE%20ENERO%20DE%202022.pdf>

Congreso de la República. (2022). Ley 2209 de mayo 23. Caducidad de acciones frente acoso laboral. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=186987

Congreso de la República. (2022). Ley 2225 de junio 30. Subsidio familiar cónyuge. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=188807

Congreso de la República. (2022). Ley 2244 de julio 11. Parto digno, normalizado y respetado. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=189347

Sentencias de la Corte Constitucional y temas tratados

Corte Constitucional. (1995). Sentencia C–051 de febrero 16. M. P. Arango Mejía, J. (Empleados del servicio doméstico).

Corte Constitucional. (1996). Sentencia C–079 de febrero 29. M. P. Herrera Vergara, H. (Arresto correccional).

Corte Constitucional. (1996). Sentencia C–448 de septiembre 19. M. P. Martínez Caballero, A. (Moratoria por no consignación de cesantía).

Corte Constitucional. (1997). Sentencia C–470 de 25 de septiembre. M. P. Martínez Caballero, A. (Protección a la maternidad).

Corte Constitucional. (1998). Sentencia C–016 de febrero 4. M. P. Morón Díaz, F. (Estabilidad en contrato de trabajo a término fijo).

Corte Constitucional. (1998). Sentencia C–372 de julio 21. M. P. Morón Díaz, F. (Empleados del servicio doméstico).

Corte Constitucional. (1998). Sentencia C–665 de noviembre 12. M. P. Herrera Vergara, H. (Presunción del contrato de trabajo).

Corte Constitucional. (1999). Sentencia C–517 de julio 22. M. P. Naranjo Mesa, V. (Valor hora cátedra).

Corte Constitucional. (2000). Sentencia C–797 de junio 29. M. P. Barrera Carbonell, A. (Coexistencia de sindicatos).

Corte Constitucional. (2000). Sentencia C–1369 de octubre 11. M. P. Barrera Carbonell, A. (Huelga imputable al empleador).

Corte Constitucional. (2003). Sentencia C–034 de enero 28. M. P. Montealegre Lynett, E. (Prima de servicios).

Corte Constitucional. (2003). Sentencia C–042 de enero 28. M. P. Córdoba Triviño, J. (Prima de servicios).

- Corte Constitucional. (2003). Sentencia C-273 de abril 1. M. P. Vargas Hernández, C. (Licencia de paternidad a padres no convivientes).
- Corte Constitucional (2003). Sentencia C-653 de agosto 5. M. P. Córdoba Triviño, J. (Escolaridad).
- Corte Constitucional. (2004). Sentencia C-019 de enero 20. M. P. Araújo Rentería, J. (Compensación de vacaciones).
- Corte Constitucional. (2004). Sentencia C-227 de marzo 8. M. P. Cepeda Espinosa, M. (Pensión especial de vejez).
- Corte Constitucional. (2004). Sentencia C-934 de septiembre 29. M. P. Córdoba Triviño, J. (Elaboración del RIT).
- Corte Constitucional. (2004). Sentencia C-035 de enero 25. M. P. Escobar Gil, R. (Compensación de vacaciones).
- Corte Constitucional. (2005). Sentencia C-100 de febrero 8. M. P. Tafur Galvis, Á. (Prima de servicios).
- Corte Constitucional. (2006). Sentencia C-636 de noviembre 17. M. P. Linares Cantillo, A. (Retén prepensional).
- Corte Constitucional. (2006). Sentencia C-738 de agosto 30. M. P. Monroy Cabra, M. (Acoso laboral).
- Corte Constitucional. (2006). Sentencia C-823 de octubre 4. M. P. Córdoba Triviño, J. (Trabajadores ocasionales).
- Corte Constitucional. (2006). Sentencia C-825 de octubre 4. M. P. Araújo Rentería, J. (Trabajadores ocasionales).
- Corte Constitucional. (2006). Sentencia C-858 de octubre 18. M. P. Córdoba Triviño, J. (Accidentes de trabajo).
- Corte Constitucional. (2006). Sentencia C-989 de noviembre 29. M. P. Tafur Galvis, Á. (Pensión especial de vejez).
- Corte Constitucional. (2007). Sentencia C-310 de mayo 3. M. P. Pinilla Pinilla, N. (Empleados del servicio doméstico).
- Corte Constitucional. (2007). Sentencia C-521 de julio 11. M. P. Vargas Hernández, C. (Beneficiarios en salud).
- Corte Constitucional. (2007). Sentencia C-543 de julio 18. M. P. Tafur Galvis, Á. (Auxilio para enfermedad general).
- Corte Constitucional. (2007). Sentencia C-810 de octubre 3. M. P. Escobar Gil, R. (Estabilidad laboral de los enfermos).
- Corte Constitucional. (2007). Sentencia C-811 de octubre 3. M. P. Monroy Cabra, M. (Beneficiarios en salud).

- Corte Constitucional. (2008). Sentencia C-336 de abril 16. M. P. Vargas Hernández, C. (Beneficiarios en salud).
- Corte Constitucional. (2009). Sentencia C-174 de marzo 18. M. P. Palacio Palacio, J. I. (Licencia de paternidad).
- Corte Constitucional. (2009). Sentencia C-663 de septiembre 22. M. P. Pretelt Chaljub, J. I. (Licencia de paternidad).
- Corte Constitucional. (2009). Sentencia C-795 de noviembre 4. M. P. Vargas Silva, L. (Retén prepensional).
- Corte Constitucional. (2009). Sentencia C-930 de diciembre 10. M. P. Pretelt Chaljub, J. I. (Pago de licencias obligatorias).
- Corte Constitucional. (2010). Sentencia C-543 de junio 30. M. P. González Cuervo, M. (Licencia para adoptantes).
- Corte Constitucional. (2011). Sentencia C-337 de mayo 4. M. P. Pretelt Chaljub, J. (Subsidio familiar para teletrabajadores).
- Corte Constitucional. (2012). Sentencia C-744 de septiembre 26. M. P. Pinilla Pinilla, N. (Necesidad de permiso del Ministerio para despedir con justa causa al discapacitado).
- Corte Constitucional. (2012). Sentencia C-892 de octubre 31. M. P. Vargas Silva, L. (Licencia por luto y parentesco de adopción).
- Corte Constitucional. (2014). Sentencia C-593 de agosto 20. M. P. Pretelt Chaljub, J. I. (Procedimiento para sanciones disciplinarias, debido proceso).
- Corte Constitucional. (2014). Sentencia C-758 de octubre 15. M. P. Sáchica Méndez, M. (Pensión especial de vejez).
- Corte Constitucional. (2015). Sentencia C-613 de septiembre 24. M. P. Vargas Silva, L. (Pago de salarios de secuestrados en contratos a término fijo).
- Corte Constitucional. (2016). Sentencia C-636 de noviembre 17. M. P. Linares Cantillo, A. (Exequibilidad condicionada del numeral 2 del artículo 60 del CST).
- Corte Constitucional. (2017). Sentencia C-05 de enero 18. M. P. Vargas Silva, L. (Protección laboral reforzada para el padre).
- Corte Constitucional. (2020). Sentencia C-258 de julio 23. M.P. Lizarazo Ocampo, A. (aportes a pensión)
- Corte Constitucional. (2020). Sentencia C-432 de octubre 1. M.P. Moreno Ortiz, L. (Inexequible excepción del pago de cesantía para artesanos). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-432-20.htm>
- Corte Constitucional. (2021). Sentencia C-103 de abril 21. M.P. Linares Cantillo, A. (Jornada máxima en teletrabajo). <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30041633>

- Corte Constitucional. (2013). Sentencia SU-070 de febrero 13. M. P. Julio Estrada, A. (Protección a la maternidad).
- Corte Constitucional. (2017). Sentencia SU-049 de febrero 2. M. P. Calle Correa, M. V. (Estabilidad ocupacional reforzada en contratos de prestación de servicios).
- Corte Constitucional. (2018). Sentencia SU-003 de febrero 8. M. P. Bernal Pulido, C. (Fuero prepensional).
- Corte Constitucional. (1998). Sentencia T-426 de agosto 18. M. P. Martínez Caballero, A. (Estabilidad laboral reforzada).
- Corte Constitucional. (1998). Sentencia T-576 de octubre 14. M. P. Martínez Caballero, A. (Estabilidad laboral reforzada).
- Corte Constitucional. (2004). Sentencia T-978 de octubre 8. M. P. Córdoba Triviño, J. (Período de prueba).
- Corte Constitucional. (2004). Sentencia T-304 de marzo 29. M. P. Araújo Rentería, J. (Licencia remunerada de maternidad).
- Corte Constitucional. (2005). Sentencia T-790 de julio 28. M. P. Monroy Cabra, M. (Licencia remunerada de maternidad).
- Corte Constitucional. (2005). Sentencia T-947 de septiembre 9. M. P. Araújo Rentería, J. (Licencia remunerada de maternidad).
- Corte Constitucional. (2005). Sentencia T-1205 de noviembre 24. M. P. Araújo Rentería, J. (Licencia remunerada de maternidad).
- Corte Constitucional. (2005). Sentencia T-1298 de diciembre 7. M. P. Vargas Hernández, C. (Licencia remunerada de maternidad).
- Corte Constitucional. (2006). Sentencia T-674 de agosto 17. M. P. Vargas Hernández, C. (Licencia remunerada de maternidad).
- Corte Constitucional. (2007). Sentencia T-062 de febrero 3. M. P. Mendoza Martelo, E. (Estabilidad reforzada).
- Corte Constitucional. (2007). Sentencia T-866 de octubre 18. M. P. Pinilla Pinilla, N. (Licencia remunerada de maternidad).
- Corte Constitucional. (2008). Sentencia T-95 de febrero 7. M. P. Sierra Porto, H. (Licencia remunerada de maternidad).
- Corte Constitucional. (2008). Sentencia T-136 de febrero 14. M. P. Monroy Cabra, M. (Licencia remunerada de maternidad).
- Corte Constitucional. (2008). Sentencia T-505 de mayo 20. M. P. Córdoba Triviño, J. (Licencia remunerada de maternidad).
- Corte Constitucional. (2008). Sentencia T-521 de mayo 22. M. P. Cepeda Espinosa, M. (Despido por incapacidad superior a 180 días).

- Corte Constitucional. (2008). Sentencia T-819 de agosto 21. M. P. Vargas Hernández, C. (Estabilidad reforzada).
- Corte Constitucional. (2010). Sentencia T-069 de febrero 4. M. P. Pretelt Chaljub, J. (Notificación del estado de embarazo).
- Corte Constitucional. (2010). Sentencia T-490 de junio 16. M. P. Pretelt Chaljub, J. (Estabilidad laboral reforzada de trabajadores enfermos).
- Corte Constitucional. (2011). Sentencia T-049 de febrero 4. M. P. Calle Correa, M. (Licencia de maternidad).
- Corte Constitucional. (2012). Sentencia T-137 de marzo 1. M.P. Sierra Porto H. (Recobro de incapacidades).
- Corte Constitucional. (2012). Sentencia T-646 de agosto 23. M. P. Pinilla Pinilla, N. (La condición de madre prematura se suma a licencia de maternidad).
- Corte Constitucional. (2012). Sentencia T-1029 de noviembre 29. M. P. Vargas Silva, L. (Pactos de pagos desalarizados).
- Corte Constitucional. (2013). Sentencia T-457 de julio 15. M.P. Pretelt Chaljub, J. (Recobro de incapacidades).
- Corte Constitucional. (2014). Sentencia T-198 de abril 1. M.P. Rojas Ríos, A. (Recobro de incapacidades).
- Corte Constitucional. (2014). Sentencia T-217 de abril 1. M. P. Calle Correa, M. (Estabilidad laboral reforzada de trabajadores enfermos).
- Corte Constitucional. (2015). Sentencia T-554 de agosto 27. M. P. Rojas Ríos, A. (Pensión especial de vejez).
- Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-190 de abril 20. M. P. Ortiz Delgado, G. (Licencia de paternidad y cotizaciones antecedentes).
- Corte Constitucional. (2016). Sentencia T-638 de noviembre 16. M. P. Palacio Palacio, J. (Retén prepensional).
- Corte Constitucional. (2018). Sentencia SU-003 de febrero 8. M.P. Carlos Bernal Pulido. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU003-18.htm>
- Corte Constitucional. (2018). Sentencia T-048 de febrero 22. M. P. Lizardo Ocampo, A. (Fuero por enfermedad).
- Corte Constitucional. (2018). Sentencia T-163 de mayo 3. M. P. Pardo Schlesinger, C. (Escogencia de IPS y EPS).
- Corte Constitucional. (2018). Sentencia T-739 de diciembre 18. M. P. Guerrero Pérez, L. (No discriminación y libertad de expresión).
- Corte Constitucional. (2018). Sentencia SU-075 de julio 24. M. P. Ortiz Delgado, G. S.

- Corte Constitucional. (2019). Sentencia C-028 de enero 30. M.P. Rojas Ríos, A. (Inexequible período de prueba verbal).
- Corte Constitucional. (2019). Sentencia T-114 de marzo 14. M.P. Ortiz Delgado, G. (Pago de licencia de paternidad).
- Corte Constitucional. (2019). Sentencia T-284 de junio 20. M.P. Fajardo Rivera, D. (Estabilidad laboral reforzada).
- Corte Constitucional. (2020). Sentencia T-268 de junio 28. M.P. Alberto Rojas Ríos. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/T-268-20.htm>
- Corte Constitucional. (2020). Sentencia T-317 de agosto 18. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm>
- Corte Constitucional. (2020). Sentencia T-385 de septiembre 3. M.P. Diana Fajardo Rivera. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/T-385-20.htm>
- Corte Constitucional. (2020). Sentencia T-434 de octubre 1. M.P. Diana Fajardo Rivera. (Estabilidad laboral reforzada). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-434-20.htm>
- Corte Constitucional. (2020). Sentencia T-438 de octubre 6. M.P. Diana Fajardo Rivera. (Estabilidad laboral reforzada). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-438-20.htm>
- Corte Constitucional. (2021). Sentencia T-020 de enero 27. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado (Estabilidad laboral reforzada). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-020-21.htm>
- Corte Constitucional. (2021). Sentencia T-425 de diciembre 2. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. (incapacidad superior a 180 días en contratos de aprendizaje. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-425-21.htm>

Sentencias de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (fechas y temas tratados)

- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (1986). Sentencia 73 de abril 29. M. P. Valdés Sánchez, G. (Características de las EST).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (1997). Sentencia 9435 de abril 24. M.P. Escobar Enríquez, F. (Responsabilidad de las EST).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (1998). Sentencia 10993 de septiembre 24. M. P. Herrera Vergara, J.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (1998). Sentencia 11150 de octubre 20. M. P. Herrera Vergara, J. R. (Prima de servicios y suspensión del contrato).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2007). Radicado 30914 de julio. M.P. Osorio López, Luis Javier (Prescripción de cotizaciones).

- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2008). Sentencia 32532 de julio 15. M. P. Cuello Calderón, E. (Protección por enfermedad).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2008). Sentencia 29806 de mayo 13. M.P. Gnecco Mendoza, G. y López Villegas, E. (Comisiones en pacto no salarial).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2009). Sentencia 35606 de marzo 25. M.P. Vargas Díaz, I. (Protección por enfermedad).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2009). Sentencia 32198 de mayo 18. M. P. Gnecco Mendoza, G.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2010). Sentencia 39659 de julio 7. M. P. Osorio López, L. (Descuentos al terminar el contrato).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2010). Sentencia 35795 de marzo 16. M. P. Gnecco Mendoza, G. (Indemnización de perjuicios por daños morales).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2010). Sentencia 36115 de marzo 26. M. P. Gnecco Mendoza, G. (Protección por enfermedad).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2010). Sentencia 37235 de marzo 24. M.P. Osorio López, L. (Protección por enfermedad).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2010). Sentencia 36577 de mayo 6. M.P. Gnecco Mendoza, G. (Indemnización moratoria).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2010). Sentencia 38992 de noviembre 3. M.P. Tarquino Gallego, C. (Protección por enfermedad).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2011). Sentencia 39394 de febrero 15. M.P. Tarquino Gallego, C. (Despido no es sanción disciplinaria).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2012). Sentencia 38111 de mayo 2. M.P. Burgos Ruiz, J. (Comisiones en pacto no salarial).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2012). Sentencia 39691 de julio 10. M.P. Ricaurte Gómez, F. (Reducción de la jornada).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2012). Sentencia 40016 de agosto 1. M.P. Cuello Calderón, E. (Pago recargo por trabajo nocturno empleados de confianza).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2013). Sentencia SL 792 de noviembre 13. M. P. Molina Monsalve, C. (Cotizaciones son imprescriptibles).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2013). Sentencia Radicación 39980 de febrero 13. M. P. Molina Monsalve, C. (Descuentos al terminar el contrato).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2014). SL 34844 de enero 15. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_f5ad157f72fa014ae0430a010151014a

- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2014). Sentencia SL 3088 de marzo 12. M.P. Burgos Ruiz, J. (Terminación del contrato del pensionado).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2014). Sentencia SL 14618 de octubre 22. M.P. Cuello Calderón, E. (Indemnización de perjuicios por daños morales).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2014). SL 8002 de junio 18. M.P. Echeverri Bueno, R. (Prueba de alcoholemia del trabajador)
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2015). Sentencia SL 551 de enero 28. M. P. Echeverri Bueno, R. (Detención preventiva como causal de suspensión del contrato).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2013). Sentencia SL 785 de noviembre 6. M.P. Burgos Ruiz, J. (Cotizaciones son imprescriptibles).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2015). Sentencia SL 1405 de febrero 11. M. P. Miranda Buelvas, L. G. (Bonos de desempeño)
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2015). Sentencia SL 3239 de marzo 18. M.P. Burgos Ruiz, J. (Oportunidad del despido).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2015). Sentencia SL 3535 de marzo 25. M. P. Cuello, E. (Licencia de maternidad).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2015). Sentencia SL 4791 de abril 15. M. P. Dueñas Quevedo, C. (Licencia de maternidad).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2015). Sentencia SL 7270 de mayo 28. M. P. Dueñas Quevedo, C.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2015). Sentencia SL 14134 de octubre 14. M.P. Echeverri Bueno, R. (Estabilidad reforzada del incapacitado).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2015). Sentencia 16794 de octubre 20. M.P. Dueñas Quevedo, C. (Prima de vacaciones y de antigüedad).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2016). Sentencia SL 1272 de febrero 9. M.P. Echeverri Bueno, R. (Cotizaciones son imprescriptibles).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2016). Sentencia 8544 de julio 15. M.P. Dueñas Quevedo, C. (Factores salariales para pensión).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2016). Sentencia 17025 de noviembre 16. M.P. Dueñas Quevedo, C. (Indemnización moratoria por mal uso de las EST).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). Sentencia SL 5584 (43641) de abril 5. M. P. Jorge Luis Quiroz Alemán (Disponibilidad del trabajador). <https://cdn.actualicese.com/normatividad/2017/Sentencias/S-SL5584-43641-17.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). Sentencia SL 5584 de abril 5. M. P. Quiroz Alemán, J. (Disponibilidad del trabajador).

- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). Sentencia SL 45036 de febrero 17. M. P. Dueñas Quevedo, C. (Terminación del contrato de trabajo del pensionado).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). Sentencia SL 2509-45036 de febrero 15. M.P. Dueñas Quevedo, C. (Terminación del contrato de trabajo del pensionado).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). Sentencia SL 3009, radicado 47044 de febrero 15. M.P. Botero Zuluaga, G. (Cotizaciones son imprescriptibles).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). SL 12220 de agosto 2. M.P. Dueñas Quevedo C. (Pactos no salariales).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). SL 1170 de enero 25. M.P. Botero Zuluaga, G. (Exceso en límites legales de contratación temporal)
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2017). SL 13918. M. P. Dueñas Quevedo, C. (Exceso en límites legales de contratación temporal).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2018). Sentencia SL 730 de marzo 14. M.P. Forero Vargas, E. (Cotizaciones son imprescriptibles).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2018). Sentencia 1292 de febrero 28. M.P. Botero Zuluaga, G. (Embriaguez del trabajador).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2018). 1292 de febrero 28. M.P. Botero Zuluaga, G. (Ausencia del trabajador).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2018).SL 1798 de mayo 16. M.P. Dueñas Quevedo, C. (Pactos no salariales).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2018).SL 5159 de noviembre 14. Dueñas Quevedo, C. (Pactos no salariales).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2018).SL 5264 de diciembre 5. M.P. Beltrán Quintero, M. (Terminación de contrato del pensionado).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2019).SL 3181 de julio 17. M.P. Botero Zuluaga, G. (Protección de trabajadores con trastornos mentales).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2019).SL 1682 de mayo 8. M.P. Echeverri Bueno, R. (Despido indirecto por desigualdad salarial).
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2019).SL 2582 de julio 3, M.P. Dueñas Quevedo, C. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2019/SL2582-2019.pdf>.
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2019). SL 4965 de octubre 8. M.P. Ana María Muñoz Segura. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2019/Ficha%20SL4965-2019.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2020). SL 2586 de julio 15. M.P. María Cecilia Dueñas. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2020/Ficha%20SL2586-2020.pdf>

- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2020). Auto del radicado 75825 de julio 15. M.P. Iván Mauricio Lenis. [https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboral20/prov/75825%20\(15-07-20\).pdf](https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboral20/prov/75825%20(15-07-20).pdf)
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2020). SL 2556 de julio 8. Radicado 69645. M.P. Clara Cecilia Dueñas. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2020/SL2556-2020.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2020). de julio 15. Radicado 75825. M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez. (Transacción en casación). [https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboral20/prov/75825%20\(15-07-20\).pdf](https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboral20/prov/75825%20(15-07-20).pdf)
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2020). SL 2804 de julio 22. M.P. Clara Cecilia Dueñas. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bsep2020/SL2804-2020.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2020). SL 4479 de noviembre 4. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. (Tercerización y simple intermediario). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2021/SL4479-2020.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2021). SL 696 de febrero 10. M.P. Iván Mauricio Lenis. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL696-2021.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2021). SL 9552021 de marzo 8. M.P. Santander Rafael Brito Cuadrado. <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/04/SL955-2021.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2021). SL 1005 de marzo 17. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán. <https://cdn.actualicese.com/normatividad/2021/Sentencias/S-SL1005-21.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2021). SL 46322021 de octubre 6. M.P. Gerardo Botero Zuluaga. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bnov2021/Ficha%20SL4632-2021.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2022). Auto AL 1198-2022 de febrero 23. M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez. (Conservación de la información laboral). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2022/AL1198-2022.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2022). SL 1639 de mayo 11. M.P. Gerardo Botero Zuluaga y Fernando Castillo Cadena. (Tercerización y simple intermediario) <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2022/SL1639-2022.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2022). SL 2464 de julio 19. M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo. (Sustitución patronal aunque no haya continuidad del contrato). <https://actualicese.com/sentencia-sl-2464-del-19-07-2022/>

Conceptos del Ministerio de la Protección Social

Ministerio de la Protección Social. (2008). Concepto 36773 de febrero 13. (Pago de prestaciones durante la incapacidad). <https://cijuf.org.co/conceptosminproteccion/febrero/c36773.htm>

Ministerio de la Protección Social. (2008). Concepto 204976. (Pago de prima sin descontar incapacidad) <https://www.cijuf.org.co/conceptosminproteccion/julio/c204976.html>

Ministerio de la Protección Social. (2009). Concepto 113968 de 2009. (Licencia por luto). <https://cijuf.org.co/conceptosminproteccion/2009/mayo/c113968.htm>

Ministerio del Trabajo. (2014). Concepto 161689. (Libranzas y prestaciones sociales). https://mintrabajo.gov.co%2Fdocuments%2F20147%2F48263%2FLibranzas.pdf%2F78d0c890-b825-b09b-3fb5-7631a813c118%3Fdownload%3Dtrue&usg=AOvVaw3JOYRLKN7g-AkXQBJu4_5G

Ministerio del Trabajo. (2015). Concepto 168688. (Procedimiento disciplinario). <https://mintrabajo.gov.co%2Fdocuments%2F20147%2F48305%2F168688%2B%2BProcedimiento%2BDisciplinario%2Bsector%2BPrivado.pdf%2F0de49127-1de0-3791-74e0-5d4c8390f969%3Fdownload%3Dtrue&usg=AOvVaw3Mywma4amcgYFaAemUBQAf>

Ministerio del Trabajo. (2015). Concepto 199348. (No pago de dotaciones en suspensión del contrato). <https://cijuf.org.co%2Fnormatividad%2Fconcepto%2F2015%2Fconcepto-199348.html&usg=AOvVaw2ClNhlm54tZgLqz4ohDS1k>

Ministerio del Trabajo. (2015). Concepto 220117. (Vacaciones anticipadas). https://www.mintrabajo.gov.co%2Fnormatividad%2Fconceptos-institucionales%2F-%2Fdocument_library%2FV1Oe1qGgsf6F%2Fview_file%2F57743%3F_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_V1Oe1qGgsf6F_version%3D1.0&usg=AOvVaw16ohN2dn8OE33U9CCxif-

Ministerio del Trabajo. (2016). Concepto 102129. (Incompatible sindicalización en cooperativas de trabajo asociado). <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/48300/102129-+77236+Derecho+de+Negociaci%C3%B3n+Asociacion+Coopertaiva+de+trabajo+asociado+Fiscalia.pdf/92ed4e35-1a08-9d26-1aec-5e8914bb5b87?download=true>

Conceptos de la Superintendencia de Salud

Superintendencia Nacional de Salud. (2012). Concepto 015023 de marzo 8. (Pago días iniciales de incapacidad). https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Conceptos/CTO_SNS_0015023_2012.pdf2012

Superintendencia Nacional de Salud. (2015). Concepto 048065. (Pago de incapacidades). https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/BoletinJuridico/Boletin%20J_2015_35.pdf

Conceptos y resoluciones de la DIAN

DIAN. (2015) Concepto 030573 (no pago de reafectación en indemnización por despido). <https://diario-oficial.vlex.com.co/vid/concepto-numero-030573-2015-587540158>

DIAN. (2022). Resolución 1264 de noviembre 18 por la cual se fija el valor de la unidad de valor tributario, UVT, aplicable para el año 2023. <https://www.dian.gov.co/normatividad/Normatividad/Resoluci%C3%B3n%20001264%20de%2018-11-2022.pdf>

Resoluciones de los Ministerios de la Protección Social y del Trabajo

Ministerio de la Protección Social. (2007). Resolución 2346 de julio 11 por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Diario Oficial 49 691 de julio 16 de 2007. Bogotá.

Ministerio de la Protección Social. (2007). Resolución 3975 de octubre 10 por la cual se da cumplimiento a unas instrucciones de la Procuraduría General de la Nación. Diario Oficial 46 799 de noviembre 1 de 2007. Bogotá.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 1677 de mayo 16 Por la cual se señalan las actividades consideradas como peores formas de trabajo infantil y se establece la clasificación de actividades peligrosas y condiciones de trabajo nocivas para la salud e integridad física o psicológica de las personas menores de 18 años de edad. Diario Oficial 46 995 de mayo 20 de 2008. Bogotá.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2070 de junio 6 por la cual se implementan medidas en relación con la autorización del trabajo de adolescentes y de niños y niñas; se adoptan los respectivos formatos y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47 016 de junio 10 de 2008. Bogotá.

Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646 de julio 17 por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Diario Oficial 47 059 de julio 23 de 2008. Bogotá.

Ministerio de la Protección Social. (2009). Resolución 0990 de abril 2 por la cual se modifica la Resolución 1747 de 2008 modificada por las resoluciones 2377 de 2004 y 199 de 2009 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 47 316 de abril 8 de 2009. Bogotá.

Ministerio de la Protección Social. (2009). Resolución 1155 de abril 16 por la cual se define el Registro de Independientes con Bajos Ingresos. Diario Oficial 47 326 de abril 20 de 2009. Bogotá.

Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 652 de abril 30 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial 48 427 de mayo 11 de 2012. Bogotá.

Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 1356 de julio 18 por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. Diario Oficial 48 501 de julio 24 de 2012. Bogotá.

Ministerio del Trabajo. (2016). Resolución 5670 de diciembre 29 por la cual se establecen lineamientos respecto de la inspección, vigilancia y control que se adelanta frente al contenido de los artículos 74 de la Ley 1753 de 2015 y 63 de la Ley 1429 de 2010, así como de sus decretos reglamentarios. (Tercerización con EST). https://www.axacolpatria.co/arpc/docs/resolucion_mtra_5670_2016.htm 2016

Sentencias del Consejo de Estado, Sección Segunda

Consejo de Estado. Sección segunda. (2018). Sentencia de febrero 1 de 2018. C. P. Hernández Gómez, W. (Prescripción por no consignación de cesantía). http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=85800

Consejo de Estado. Sección segunda. (2018). Sentencia de febrero 19. (Cooperativas de trabajo asociado). Recuperado de Conceptos del Consejo de Estado.

Consejo de Estado. (2011). Concepto 2013 de febrero 8. M.P. Álvarez Jaramillo, L. (Base aportes parafiscales). <https://www.pwcimpuestosonline.co/Repositorio%20PwC/PDF/Jurisprudencia/Consejo%20de%20Estado/Secci%C3%B3n%204/Sentencias/2014/Sen-20487-16-D.pdf>

Consejo de Estado. (2019). Concepto 2424 de diciembre 13. M.P. Amaya Navas, O. (Silencio administrativo positivo en recursos ante el Mintrabajo). <https://gmhabogados.com.co/wp-content/uploads/2020/07/concepto-silencio-positivo-administrativo.pdf>

Consejo de Estado. (2020). Sentencia de septiembre 17. M.P. Balbuena Hernández, G. (Potestad reglamentaria de la UGPP. Declara nulidad). [https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/legal/Laboral/2020/Diciembre/Primerasemana/Consejo%20de%20Estado,%20Secci%C3%B3n%20Segunda%20-%20Sentencia%20del%2017%20de%20septiembre%20de%202020,%20Rad.%202016-00724%20\(3235\).pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/legal/Laboral/2020/Diciembre/Primerasemana/Consejo%20de%20Estado,%20Secci%C3%B3n%20Segunda%20-%20Sentencia%20del%2017%20de%20septiembre%20de%202020,%20Rad.%202016-00724%20(3235).pdf)

Conceptos del Ministerio de Salud

Ministerio de Salud. (2018). Concepto 201811600073051 de enero 26. (Intereses moratorios por pago extemporáneo de incapacidades). https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Norm_Conceptos.aspx

Ministerio de Salud. (2018). Concepto 332292 de abril 19. (Prohibición de exigir copia de historia clínica para pago de incapacidades). https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Norm_Conceptos.aspx

Ministerio de Salud. (2019). Resolución 1872 de julio 12. (Residencias médicas). https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%201872%20de%202019.pdf

Ministerio de Salud. (2019). Concepto 201911600068711 de enero 22. (Extensión de licencia al padre). <https://www.accounter.co/actualidad/licencia-de-maternidad-se-extiende-al-padre-que-queda-a-cargo-del-recien-nacido-por-muerte-de-la-madre.html>

Ministerio de Salud. (2022). Concepto 11601945501 de octubre 5. (Sisben de trabajadores por días). https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Concepto%20jur%C3%ADdico%20202211601945501%20de%202022.pdf

Acuerdos del SENA

Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA. (2005). Acuerdo 002 de marzo 29 por el cual se señala la metodología para dar cumplimiento al Decreto 620 de 2005. Diario Oficial 45 872 de abril 7 de 2005. Bogotá.

Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA. (2005). Acuerdo 009 de julio 19 por el cual se establece el listado de oficios y ocupaciones para determinar la cuota de contratación de aprendices para los sectores productivos. <http://archivo.sena.edu.co/downloads/2005/juridica/acuerdo-0009-de-2005.pdf>

Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA. (2005). Acuerdo 23 de octubre 6 por el cual se modifica el inciso 3 del artículo 1 del Acuerdo 15 de 2003. Diario Oficial 46 060 de octubre 13 de 2005. Bogotá.

Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA. (2008). Acuerdo 08 de julio 31 Por el cual se establece la forma de contabilizar los contratos de aprendizaje con aprendices que tengan discapacidad no inferior al 25 %. Diario Oficial 47 073 de agosto 6 de 2008. Bogotá.

Acuerdos del Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud

Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud. (2004). Acuerdo 260 (cuotas moderadoras y copagos). https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/OtraNormativa/A_CNSSS_0260_2004.pdf

Acuerdos del Consejo Directivo de la UGPP

Consejo Directivo de la UGPP. (2015). Acuerdo 1035 (facultades para cobro coactivo). Recuperado de <https://www.ugpp.gov.co/noticias/acuerdo-1035-de-2015.html>

Consejo Directivo de la UGPP. (2018). Concepto 201811209763631, de octubre 25 de 2018. (Concepto de remuneración).

Ministerio del Trabajo

Ministerio de la Protección Social. (2007). Resolución 2346 de julio 11 por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Diario Oficial 46 691 de julio 16 de 2007. Bogotá.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989). Resolución 1016 de marzo 31 por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Recuperado de <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/normatividad/resoluciones/Res-1016-1989.pdf>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1994). Resolución 3941 de noviembre 24 por la cual se complementa la Resolución 3716 de noviembre 3 de 1994. Recuperado de <https://actualicese.com/normatividad/1994/11/24/resolucion-003941-de-24-11-1994/>

Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 652 de abril 30 por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Recuperado de <https://www.arlsura.com/files/resolucion6522012.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2012). Resolución 1356 de julio 18 por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc

Ministerio del Trabajo. (2013). Concepto 144133 de julio 19. (Descuentos por libranzas). <https://www.accounter.co/normatividad/conceptos/concepto-144133-descuentos-de-salario-y-de-liquidacion-final-de-prestaciones-sociales.html>

Ministerio del Trabajo. (2014). Concepto 53253 31 de marzo 31. (Recobro de incapacidades).

Ministerio del Trabajo. (2014). Concepto 661. (Plazo para consignar cesantías).

Ministerio del Trabajo. (2014). Concepto 1157. (Plazo para consignar cesantías).

Ministerio del Trabajo. (2014). Concepto 1160. (Plazo para consignar cesantías).

Ministerio de Trabajo. (2015). Concepto 168688 de septiembre 8. <https://cijuf.org.co/sites/cijuf.org.co/files/normatividad/2015/concepto-168688.%20MINTRABAJO.pdf>

Ministerio del trabajo. (2016). Concepto 5638 de septiembre 6. http://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/conceptos-institucionales/-/document_library/V1Oe1qGgsf6F/view_file/57059?_com_liferay_document_library_web_portlet_DLPortlet_INSTANCE_V1Oe1qGgsf6F_redirect=http%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fguest%2Fnormatividad%2Fconceptos-institucionales%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_document_library_web_

portlet_DLPortlet_INSTANCE_V1Oe1qGgsf6F%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview

Ministerio del Trabajo. (2016). Concepto 14857 de octubre 28. (Compensatorio por trabajo en festivos)

Ministerio del Trabajo. (2017). Concepto 08SE2017120300000027085, de octubre 26. (Compensación de jornada familiar).

Ministerio del Trabajo. (2018). Resolución 4386 de octubre 9 por la cual se crea e implementa el registro único de trabajadores extranjeros en Colombia. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/58634564/Resoluci%C3%B3n+4386+de+2018.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). Resolución 312 de febrero 13. (Define estándares mínimos del SGSST). https://id.presidencia.gov.co/Documents/190219_Resolucion0312EstandaresMinimosSeguridadSalud.pdf

Ministerio del Trabajo. (2019). Circular 49 de 2019 (Trámite de terminación de contrato de personas con discapacidad). <https://acopi.org.co/wp-content/uploads/2019/08/Circular-Interna-Min-Trabajo-0049.pdf>

Ministerio del trabajo. (2019). Concepto 40815. <https://actualicese.com/concepto-40815-de-11-09-2019/>

Ministerio del Trabajo. (2019). Concepto 45475 de septiembre 11. (Retiro parcial de cesantía). <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/11EE2019120300000045475+Cesantias+Parciales+Propiedad++Compartida.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). Concepto 39436 de septiembre 18. (Devolución de dotaciones). <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/02EE2019410600000039436+Casos+de+Devoluci%C3%B2n+Dotaci%C3%B2n.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2018). Concepto 31624 de noviembre 15. (Permiso para citas médicas). <https://www.accounter.co/sin-categoria/citas-medicas-que-ocupan-media-jornada-laboral-reposicion-de-tiempo-concepto-31624-de-2018-2.html>

Ministerio del Trabajo. (2019). Concepto 7663 de marzo 7. (Aplicación ley de acoso laboral). <https://gydconsulting.com/blog/derecho-laboral-ministerio-de-trabajo-aplicabilidad-de-la-ley-de-acoso-laboral-a-pasantes>

Ministerio del Trabajo. (2019). Concepto 9386 de marzo 18. (Diferencias entre dotación y elementos de protección personal). <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/11EE2019716300100000185+Pago+de+Acreencias+Dotacion+y+Aportes.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2019). Concepto 961 de septiembre 1. (Base para pago de auxilio de transporte). Recuperado de <https://www.accounter.co/laboral/pago-de-trabajo-suplementario-y-de-horas-extras-no-afecta-el-pago-del-auxilio-de-transporte-concepto-961-mintrabajo-de-2019.html>

- Ministerio del Trabajo. (2019). Concepto unificado de septiembre 4. (Prueba de realización de jornada familiar). <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/constitucional-y-derechos-humanos/empleador-no-puede-exigir-al-trabajador-prueba>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Concepto 8334 de julio 4. (imprescriptibilidad de certificar). <https://actualicese.com/concepto-8334-del-04-07-2020/>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Circular 21 de marzo 17. (Medidas de protección al empleo). <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Circular 33 de abril 17. (Medidas de protección al empleo). https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/0033_compressed.pdf/18cbf638-53af-73b1-c2c3-fcd8d52d0419?t=1587160269891
- Ministerio del Trabajo. (2020). Circular 41 de abril 17. (Lineamientos respecto del trabajo en casa). <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60876961/Circular+0041-2020.PDF/98d19065-352d-33d2-978e-9e9069374144?t=1591222484807>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Concepto 257 de diciembre 3. (auxilio de transporte). <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/empleador-debe-pagar-el-valor-total-del-auxilio-de>
- Ministerio del Trabajo. (2020). Concepto 63827 de octubre 6. (días de incapacidad no serán repuestos por el trabajador). <https://www.asuntoslegales.com.co/consumidor/dias-por-incapacidad-laboral-no-seran-repuestos-por-el-trabajador-segun-el-mintrabajo-3247790>
- Ministerio del Trabajo. (2021). Concepto 37057 de mayo 26. (horas extras). <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/37057%20TRABAJO%20DE%20HORAS%20EXTRAS%20SALARIO%20VARIABLE%20%20PUBLICAR%20.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2021). Concepto 71064 de junio 9. (estabilidad laboral del prepensionado). <https://accounter.co/laboral/estabilidad-laboral-trabajador-prepensionado-concepto-mintrabajo-71064-de-2021.html>
- Ministerio del Trabajo. (2021). Concepto 55765 de julio 22. (suspensión del contrato afecta prime de servicios). <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/suspension-del-contrato-de-trabajo-afecta-el-reconocimiento-de-la-prima-de>
- Ministerio del Trabajo. (2022). Concepto 83463 de noviembre 28 (desconocimiento del estado de embarazo).
- Ministerio del Trabajo. (2022). Concepto 79996 de noviembre 28 (contrato a término fijo y renovaciones sin límite). <https://www.ambitojuridico.com/sites/default/files/2022-12/Cpto-79996-22.pdf>

Publicaciones de la ANDI

Asociación Nacional de industriales. ANDI. (2018). Novedades laborales. <http://www.andi.com.co/Uploads/Novedades%20Laborales%20-%20marzo%202018.pdf>

Superintendencia de Sociedades. (2020). Concepto 14183 de enero 31. https://www.supersociedades.gov.co/nuestra_entidad/normatividad/normatividad_conceptos_juridicos/OFICIO_220-014183_DE_2020.pdf

Referencias complementarias

Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral

Junio 1 de 1954. (Empleados de confianza)

Agosto 17 de 1954. (Indemnización moratoria).

Septiembre 23 de 1957. (Prima de servicios).

Octubre 16 de 1957. (Familia).

Marzo 24 de 1969. (Gastos de regreso del trabajador).

Abril 24 de 1970. (Indemnización moratoria).

Junio 12 de 1970. (Paz y salvos).

Mayo 18 de 1972. (Indemnización moratoria).

Octubre 18 de 1972. (Viáticos).

Octubre 15 de 1973. (Indemnización moratoria).

Febrero 18 de 1976. (Muerte o invalidez del empleador, fuerza mayor).

Noviembre 5 de 1976. (Pensión de vejez y justa causa de despido).

Mayo 26 de 1977. (Preaviso y justa causa de terminación del contrato).

Octubre 23 de 1979. (Calificación de faltas graves).

Abril 15 de 1980. (Pensión de vejez y justa causa de despido).

Septiembre 18 de 1980. (Suspensión del contrato de trabajo).

Septiembre 16 de 1981. (Preaviso y justa causa de terminación del contrato).

Abril 29 de 1982. (Comisiones).

Junio 21 de 1982 y octubre 3 de 1995. (Bonificaciones por retiro).

Septiembre 2 de 1982. (Facultad de despedir).

Agosto 26 de 1983. (Actos del trabajador y justa causa de despido).

Marzo 16 de 1984. (Procedimientos disciplinarios).

Mayo 17 de 1984. (Pérdidas de la empresa).
 Julio 5 de 1984. (Detención preventiva del trabajador).
 Octubre 5 de 1984. (Oportunidad del despido).
 Noviembre 21 de 1984. (Indemnización moratoria y vacaciones).
 Abril 12 de 1985. (Pensión de vejez y justa causa de despido).
 Octubre 18 de 1985. (Detención preventiva del trabajador).
 Junio 27 de 1986. (Viáticos).
 Octubre 31 de 1986. (Auxilio de transporte y suspensión del contrato).
 Abril 1 de 1987. (Pensión voluntaria y terminación del contrato de trabajo).
 Mayo 14 de 1987. (Indemnización moratoria).
 Octubre 23 de 1987. (Calificación de faltas graves).
 Mayo 19 de 1988. (Pensión voluntaria y terminación del contrato de trabajo).
 Julio 1 de 1988. (Auxilio de transporte).
 Julio 7 de 1988. (Liquidación o clausura de la empresa).
 Enero 31 de 1990 y noviembre 9 de 1990. (Tiempo de servicio para prima).
 Enero 31 de 1991. (Calificación de faltas graves).
 Enero 24 de 1992. (Contrato a término fijo y fuero sindical).
 Octubre 29 de 1992. (Actos del trabajador y justa causa de despido).
 Diciembre 16 de 1993. (Período de prueba y prestaciones sociales).
 Marzo 4 de 1994. (Calzado y vestido de labor).
 Octubre 7 de 1994. (Viáticos).
 Octubre 23 de 1995. (Renuncia del trabajador).
 Febrero 7 de 1996. (Renuncia del trabajador).
 Julio 6 de 1996. (Sistemática inexecución de obligaciones).
 Julio 31 de 1996. (Salario en especie).
 Abril 24 de 1997. (Trabajadores en misión).
 Abril 28 de 1998. (Calzado y vestido de labor).
 1998, 10951. (Pacto no salarial de comisiones).
 Julio 22 de 1999. (Examen médico de egreso).
 Mayo 16 de 2001. (Preaviso y justa causa de terminación del contrato).
 Julio 4 de 2002. (Bonificación por despido).

Marzo 19 de 2004. (Intereses por préstamos al trabajador).

Mayo 17 de 2004. (Acto delictivo y justa causa de despido).

Febrero 21 de 2006. (Trabajadores en misión).

Marzo 31 de 2006. (Trabajadores en misión).

Febrero de 2007. (Recibos de aportes).

Septiembre 24 de 2008. (Jornada de trabajo de empleados de confianza).

Abril 28 de 2009. (Salario integral proporcional).

Mayo 18 de 2009. (Solidaridad entre EST y usuarios).

Julio 14 de 2009. (Constancia de pagos a seguridad social).

Julio 28 de 2009. (Pacto verbal sobre elementos no salariales).

Agosto 24 de 2010. (Prescripción del auxilio de cesantía).

Octubre 20 de 2010. (Prima de vacaciones y de antigüedad).

Abril 11 de 2015. (Terminación anticipada del contrato de obra).

Septiembre 15 de 2015. (Indemnización moratoria).

Mayo 18 de 2016. (Indemnización moratoria).

Septiembre 14 de 2016. (Factores salariales para pensión).

Agosto 9 de 2018. (Estabilidad reforzada del incapacitado).

Conceptos del Ministerio del Trabajo

Ministerio de la Protección Social. (2008). Concepto 148799 del 31 de mayo.

Ministerio de la Protección Social. (2011). Concepto 86628 del 29 de marzo.

Ministerio de la Protección Social. (2009). Concepto 316426 (pago días iniciales de incapacidad)

Ministerio de la Protección Social. (2013). Concepto 147921 (pagos con carácter remuneratorio)

Ministerio de la Protección Social. (2015). Concepto 226773. (Base de aportes parafiscales).

Ministerio de la Protección Social. (2015). Concepto 226846. (Trabajador asociado y contrato realidad).

Ministerio de la Protección Social. (2016). Concepto 167557. (Libranzas).

Conceptos del Ministerio de Salud

Marzo 10 de 2016 (pago de cotizaciones a la seguridad social del aprendiz incapacitado).

Concepto del Ministerio de Salud de marzo 10 de 2016. (Sobre pago de aportes cuando se suspende el contrato de aprendizaje).

Sentencias del Consejo de Estado, Sección Segunda, de las siguientes fechas y temas tratados

Diciembre 10 de 1979. (Solución de conflictos laborales ante el Ministerio).

Septiembre 2 de 1980. (Solución de conflictos laborales ante el Ministerio).

Noviembre 25 de 1983. (Auxilio de transporte).

Octubre 6 de 1986. (Solución de conflictos laborales ante el Ministerio).

Septiembre 22 de 2010. (Pago de cotizaciones en suspensión del contrato).

Agosto 31 de 2015. (Obligados a vincular aprendices).

Abril 22 de 2016. (Base aportes parafiscales).

Octubre 5 de 2017. (Cooperativas de trabajo asociado).

Noviembre 27 de 2017. (Moratoria por no consignación de cesantía).

Noviembre 30 de 2017. (Subsidio familiar).

Marzo 1 de 2018. (Prescripción por no consignación de cesantía).

Índice temático

A

- Accidente de trabajo 287, 333, 366, 367, 382, 411, 427
- Acoso laboral 121, 123, 147, 148, 270, 280, 298, 300, 327, 391, 394, 468, 474
- Anticipos o pagos parciales de cesantía 225
- Antidiscriminación laboral de la mujer 425
- Aportes parafiscales 68, 79, 158, 159, 166, 246, 255, 375, 376, 386, 388, 404, 421, 423, 456, 485, 493
- Aprendizaje 26, 97, 98, 99, 102, 103, 104, 107, 109, 110, 111, 112, 113, 350, 352, 368, 375, 450, 457, 458, 459, 466, 467, 469, 486, 493
- Autorización para trabajo de menores 178, 344
- Auxilio de cesantía 39, 79, 80, 94, 116, 155, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 226, 229, 233, 234, 237, 238, 239, 246, 250, 327, 330, 385, 492
- Auxilio de transporte 63, 92, 93, 117, 157, 158, 161, 187, 188, 199, 200, 203, 220, 224, 229, 230, 245, 246, 250, 251, 253, 308, 359, 375, 385, 386, 388, 412, 455, 456, 491, 493

C

- Calzado y vestido de labor 49, 93, 117, 157, 162, 241, 242, 243, 449, 456, 491
- Casos de liquidación de cotizaciones a seguridad social 373
- Casos de liquidación de indemnizaciones 317
- Casos de liquidación de intereses a la cesantía 237
- Casos de liquidación de prima de servicios 251
- Cesantía 235
- Cesantía 39, 40, 49, 53, 63, 79, 80, 85, 92, 93, 94, 115, 116, 155, 157, 162, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 237, 238, 239, 246, 249, 250, 323, 324, 327, 328, 330, 385, 386, 388, 422, 456, 473, 485, 492, 493
- Colpensiones 25, 31, 39, 40, 285, 329, 357, 358, 362, 401
- Conciliación 54, 325, 326, 345, 394
- Conciliación y transacción laboral 325
- Cuotas moderadoras 369, 370, 486

D

Deducciones 298, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 333, 334, 422, 431, 451

Deducciones y embargos 298, 300

Despido 53, 64, 91, 155, 207, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 246, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 268, 271, 272, 273, 274, 281, 282, 283, 284, 286, 287, 288, 291, 292, 293, 297, 298, 300, 308, 309, 310, 311, 314, 315, 324, 327, 329, 336, 344, 388, 393, 394, 476, 479, 480, 484, 490, 491, 492

Despido colectivo 263

E

Ejercicios sobre conceptos salariales y no salariales 161

Embarazo 32, 53, 54, 64, 113, 205, 206, 207, 208, 211, 212, 213, 215, 217, 267, 269, 272, 278, 344, 477

Embargo 50, 79, 111, 122, 155, 165, 172, 173, 179, 194, 198, 207, 211, 212, 226, 280, 285, 286, 301, 303, 304, 305, 307, 309, 329, 356, 359, 399, 408

Empleadores sin ánimo de lucro 403

Empleo de emergencia 423

Empresas de servicios temporales 67, 215, 379, 404, 450, 459

Enfermedad profesional 50, 94, 95, 256

Expiración del plazo fijo pactado 54, 261, 269

F

Factor prestacional de la empresa 165, 170

Fidelidad 41, 276, 277, 393

Forma de indemnizar 309, 311, 312

Forma de liquidar la indemnización en los contratos 309

Fórmula para liquidar el auxilio de cesantía 221

Fórmula para liquidar los intereses a la cesantía 234

Fueros laborales 217

G

Generación de empleo 407, 421, 470

I

Indemnización en contratos 308

Indemnizaciones 40, 67, 68, 79, 80, 95, 155, 160, 162, 242, 267, 273, 287, 307, 308, 309, 310, 312, 314, 317, 333, 336, 382, 383, 405

Indemnización moratoria 116, 155, 163, 171, 227, 242, 246, 321, 322, 323, 324, 326, 383, 479, 480, 490, 491, 492
 Indemnización por falta de pago 321
 Indexación laboral 324
 intereses a la cesantía 235
 Intereses a la cesantía 233, 234, 235, 237, 238, 239, 246, 386, 388

J

Jornada de trabajo 73, 116, 119, 169, 170, 175, 177, 178, 179, 180, 187, 210, 256, 292, 408, 492
 Jornada especial 169, 180
 Jornada laboral flexible 181, 190
 Jornada máxima legal 105, 175, 177, 178, 179, 180, 181, 183, 187, 188, 191, 256, 385, 411
 Jornada ordinaria 87, 105, 175, 176, 179, 183, 366
 Justa causa 42, 45, 54, 55, 56, 61, 80, 87, 90, 91, 95, 145, 146, 155, 190, 192, 211, 212, 213, 214, 215, 217, 226, 230, 238, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 270, 271, 272, 273, 277, 278, 280, 282, 284, 285, 286, 287, 291, 292, 293, 294, 297, 298, 300, 301, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 317, 324, 337, 339, 377, 387, 388, 394, 412, 475, 490, 491, 492
 Justas causas de terminación 261, 338, 402

L

Lealtad 41, 277, 280, 393
 Licencia de maternidad 87, 111, 113, 117, 205, 206, 207, 208, 213, 214, 215, 256, 278, 298, 380, 409, 471, 477, 480
 Licencia de paternidad 87, 89, 208, 209, 474, 475, 477
 Licencias obligatorias 86, 87, 296, 297, 391, 475
 Licencias obligatorias remuneradas 87, 296
 Liquidación de jornada de trabajo 187
 Liquidación de vacaciones 203
 Luto 88, 296, 297, 469, 475, 483

M

Mandamiento judicial 301
 menores de 15 años 352
 Ministerio del Trabajo 57, 82, 85, 91, 103, 104, 123, 144, 146, 147, 151, 159, 171, 176, 177, 198, 201, 211, 213, 217, 225, 243, 259, 263, 264, 267, 271, 272, 277, 285, 287,

288, 337, 341, 342, 343, 350, 352, 365, 368, 369, 377, 380, 382, 405, 408, 410, 411, 422, 426, 433, 435, 437, 483, 485, 487, 488, 492

Modalidades de salario 164

Modelo de contrato de aprendizaje 98

Modelo de pacto de prima o pago no salarial 158

Modelo de reglamento de higiene 151

Modelo de reglamento interno de trabajo 124, 267

Monto de los intereses a la cesantía 233

Muerte del empleador 83, 261

Muerte del trabajador 224, 226, 261

Multas 350, 352

Multas 108, 145, 146, 171, 225, 302, 337, 341, 404, 422, 426, 450

Mutuo consentimiento 262, 266

N

No son salario 156, 163, 164, 324

O

Obligaciones especiales del empleador 293

Obligaciones laborales 68, 77, 324, 327, 401, 403, 405, 455

Ocasional o transitorio 47, 48, 49, 50, 55, 268, 381

Otras licencias 87, 296, 297

P

Pago de incapacidades 372, 377, 428, 483, 486

Pago del salario 105, 167, 168, 294

Pagos extralegales 31, 32, 158

Pagos que el empleador hace al trabajador 155

Paz y salvos del trabajador 322

Pensión familiar 360, 361, 470

Período de prueba 31, 52, 61, 62, 63, 64, 95, 116, 123, 284, 323, 476, 491

Planilla única de aportes 376

Plazo para pagar prestaciones 323

Prescripción 68, 207, 278, 321, 322, 327, 328, 329, 330, 485, 492, 493

Presentación 29, 32, 58, 68, 87, 88, 90, 192, 273, 274, 283, 299, 438, 441

Prestación social 79, 80, 155, 163, 164, 199, 219, 220, 229, 230, 241, 249, 250, 251, 253, 255, 308, 324, 403

Prima de servicios 39, 49, 52, 63, 92, 93, 94, 115, 157, 161, 162, 246, 249, 250, 251, 324, 327, 330, 388, 471

Prohibiciones especiales al empleador 298

Propósito 27, 29, 47, 51, 71, 78, 79, 180, 181, 183, 207, 210, 274, 275, 285, 325, 361, 371, 433, 435

Protección a la maternidad 205, 212, 473, 476

Protección laboral reforzada para el padre 216, 269, 475

R

Referencias legales y jurisprudenciales 457

Reforma tributaria 94, 166, 365, 386, 403, 438, 456, 471

Régimen de licencias 295

Régimen de retenciones 298, 300

Régímenes de liquidación de cesantía 222

Remuneración del trabajo nocturno y de horas extras 182

Renuncia del trabajador 262, 263, 265, 491

Representación del empleador 71, 367

Retención en la fuente 32, 302, 321, 333, 334, 336

Retenciones 298, 300, 302, 333, 422

Retractación 266

Revocatoria 266

Riesgos laborales 25, 31, 59, 110, 166, 173, 329, 341, 357, 366, 367, 368, 369, 371, 409, 427, 437, 445, 450, 470

Rutec 26, 32, 352, 353

S

salario 33, 235, 349, 350

Salario 26, 31, 32, 39, 45, 47, 48, 55, 64, 75, 81, 85, 92, 94, 97, 100, 104, 105, 108, 109, 110, 115, 116, 119, 123, 145, 146, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 178, 181, 182, 183, 184, 187, 188, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 198, 199, 200, 201, 203, 205, 206, 212, 213, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 229, 230, 231, 237, 238, 239, 241, 245, 246, 249, 250, 251, 252, 253, 255, 257, 273, 294, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 324, 327, 328, 329, 334, 346, 347, 348, 349, 351, 359, 369, 371, 373, 375, 376, 381, 385, 386, 387, 388, 395, 399, 401, 403, 408, 409, 422, 423, 427, 431, 432, 433, 436, 438, 455, 456, 491, 492

Salario en especie 48, 159, 162, 163, 491

Salario integral 165, 166, 224, 359, 373, 375, 438, 492
Salario mínimo 26, 39, 45, 104, 108, 110, 115, 116, 119, 123, 159, 164, 165, 166, 169, 170, 171, 172, 173, 181, 191, 224, 245, 300, 301, 303, 304, 308, 309, 310, 312, 313, 314, 321, 346, 347, 371, 385, 422, 423, 427, 455, 456
Salario mínimo legal 26, 39, 45, 104, 108, 110, 116, 123, 164, 169, 170, 171, 172, 173, 181, 191, 224, 245, 300, 301, 303, 304, 308, 309, 310, 312, 313, 314, 321, 346, 347, 371, 385, 422, 423, 427, 455, 456
Salas amigas de la familia lactante 216, 471
Sanción disciplinaria 91, 145, 266, 271, 302, 479
Sentencia ejecutoriada 264
Servicio militar obligatorio 32, 90, 441
Sindicato 75, 89, 123, 280, 302, 337, 338, 343, 421
Sindicatos 302, 337, 338, 405, 450, 473
Sistema de seguridad social integral 51, 57, 58, 110, 355, 356, 357, 381, 382, 386, 401, 403, 412, 467
Sistema de Seguridad Social Integral 355, 377, 403, 446, 461
Sistema general de pensiones 49, 284, 285, 356, 357, 358, 359, 382, 468
Sistema General de Pensiones 459, 468
Sistema general de riesgos profesionales 458, 467
Sistema general de seguridad social en salud 25, 205, 356, 359, 362, 363, 364, 365, 382
Sistema General de Seguridad Social en Salud 287, 469
Son salario 156, 157, 163, 164, 324
Subsidio familiar 155, 157, 242, 255, 256, 257, 258, 259, 274, 371, 375, 386, 409, 450, 466, 475, 493
Sueldo 48, 167, 191, 193, 402
Suspensión del contrato 41, 81, 83, 92, 93, 94, 95, 111, 145, 243, 264, 371, 441, 478, 480, 483, 490, 491, 493
Sustitución de empleadores 30, 77, 78, 79, 80, 224

T

Teletrabajo 120, 294, 407, 408, 409, 410, 411, 449, 469
Terminación de la obra o labor contratada 261, 263
terminación del contrato de trabajo 235, 236
Terminación del contrato de trabajo 90, 200, 221, 226, 229, 230, 231, 232, 237, 238, 239, 240, 250, 261, 267, 271, 287, 314, 328, 387, 402, 479, 480, 481, 491
Terminación unilateral del contrato 56, 307
Tiempo de servicio 80, 200, 201, 205, 219, 221, 222, 229, 230, 231, 232, 235, 237, 238, 239, 249, 251, 252, 297, 299, 308, 309, 312, 313, 317, 318, 319, 387, 388, 402, 491

Trabajadora 53, 54, 64, 86, 87, 205, 206, 207, 208, 210, 211, 212, 213, 214, 267, 269, 272, 278

Trabajadora en estado de embarazo 53, 64, 206, 211, 213

Trabajadores aforados 268

Trabajadores de la construcción 385, 386

Trabajadores que laboran por días 192, 455

Trabajo diurno 179

Trabajo nocturno 123, 156, 165, 179, 181, 182, 188, 194, 199, 200, 203, 204, 208, 230, 408, 479

Trabajo ocasional 55, 194, 195, 219, 387

Trabajo para adolescentes 347

Transacción 325, 326

Transacción laboral 325

V

Vacaciones 40, 41, 49, 51, 52, 63, 85, 92, 93, 111, 115, 116, 123, 155, 157, 162, 166, 189, 197, 198, 199, 200, 201, 203, 204, 208, 246, 256, 297, 324, 327, 328, 377, 380, 383, 386, 388, 422, 436, 449, 456, 468, 474, 480, 483, 491, 492

Valor del auxilio de transporte 246

Viáticos 159, 160, 161, 162, 163, 203, 204, 230, 436, 490, 491

Víctima de secuestro 397

Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 1072 DE 2015 (Mayo 26)

VERSIÓN INTEGRADA CON SUS MODIFICACIONES

Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al decreto único reglamentario del sector Trabajo apartir de la fecha de su expedició

ÚLTIMA FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 20 DE ENERO DE 2023

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

En ejercicio de las facultades que le confiere el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, y

CONSIDERANDO:

Que la producción normativa ocupa un espacio central en la implementación de políticas públicas, siendo el medio a través del cual se estructuran los instrumentos jurídicos que materializan en gran parte las decisiones del Estado.

Que la racionalización y simplificación del ordenamiento jurídico es una de las principales herramientas para asegurar la eficiencia económica y social del sistema legal y para afianzar la seguridad jurídica.

Que constituye una política pública gubernamental la simplificación y compilación orgánica del sistema nacional regulatorio. Que la facultad reglamentaria incluye la posibilidad de compilar normas de la misma naturaleza.

Que por tratarse de un decreto compilatorio de normas reglamentarias preexistentes, las mismas no requieren de consulta previa alguna, dado que las normas fuente cumplieron al momento de su expedición con las regulaciones vigentes sobre la materia.

Que la tarea de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario implica, en algunos casos, la simple actualización de la normativa compilada, para que se ajuste a la realidad institucional y a la normativa vigente, lo cual conlleva, en aspectos puntuales, el ejercicio formal de la facultad reglamentaria.

Que en virtud de sus características propias, el contenido material de este decreto guarda correspondencia con el de los decretos compilados; en consecuencia, no puede predicarse el decaimiento de las resoluciones, las circulares y demás actos administrativos expedidos por distintas autoridades administrativas con fundamento en las facultades derivadas de los decretos compilados.

Que la compilación de que trata el presente decreto se contrae a la normatividad vigente al momento de su expedición, sin perjuicio de los efectos atractivos de disposiciones derogadas a la fecha, de conformidad con el artículo 38 de la Ley 153 de 1887.

Que por cuanto este decreto constituye un ejercicio de compilación de reglamentaciones preexistentes, los considerandos de los decretos fuente se entienden incorporados a su texto, aunque no se transcriban, para lo cual en cada artículo se indica el origen del mismo.

Que las normas que integran el Libro 1 de este Decreto no tienen naturaleza reglamentaria, como quiera que se limitan a describir la estructura general administrativa del sector.

Que durante el trabajo compilatorio recogido en este Decreto, el Gobierno verificó que ninguna norma compilada hubiera sido objeto de declaración de nulidad o de suspensión provisional, acudiendo para ello a la información suministrada por la Relatoría y la Secretaría General del Consejo de Estado.

Que con el objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen en el sector y contar con un instrumento jurídico único para el mismo, se hace necesario expedir el presente Decreto Reglamentario Único Sectorial.

Por lo anteriormente expuesto,

DECRETA:

LIBRO 1

ESTRUCTURA DEL SECTOR TRABAJO

PARTE 1

SECTOR CENTRAL CABEZA DEL SECTOR

ARTÍCULO 1.1.1.1. El Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo es la cabeza del Sector del Trabajo.

Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

El Ministerio de Trabajo fomenta políticas y estrategias para la generación de empleo estable, la formalización laboral, la protección a los desempleados, la formación de los trabajadores, la movilidad laboral, las pensiones y otras prestaciones.

(Decreto Ley 4108 de 2011, art. 1)

ÓRGANOS SECTORIALES DE ASESORÍA Y COORDINACIÓN

ARTÍCULO 1.1.2.1. Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales. De conformidad con lo previsto en el artículo 1 de la Ley 278 de 1996, la comisión permanente a que se refiere el artículo 56 de la Constitución Política se denominará "comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales". Estará adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y contará con una sede principal en la capital de la República y unas subcomisiones departamentales. También podrán, crearse, cuando las circunstancias así lo demanden, comités asesores por sectores económico.

(Ley 278 de 1996, art 1)

ARTÍCULO 1.1.2.2. Comisión Intersectorial del Régimen de Prima Media con Prestación Definida del Sistema General de Pensiones. La Comisión Intersectorial del Régimen de Prima Media con Prestación Definida del Sistema General de Pensiones, tiene a su cargo, de conformidad con el artículo 4 del Decreto-ley 169 de 2008, la definición de criterios unificados de interpretación de las normas relacionadas con el Régimen de Prima Media con Prestación Definida.

(Decreto 2380 de 2012, art. 2)

ARTÍCULO 1.1.2.3. Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano. La Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano tiene a su cargo la orientación y articulación de las políticas, planes, programas y acciones necesarias para la ejecución de la Estrategia Nacional de Gestión del Recurso Humano.

(Decreto 1953 de 2012, art. 1)

ARTÍCULO 1.1.2.4. Comisión Intersectorial del Sector de la Economía Solidaria. La Comisión Intersectorial del Sector de la Economía Solidaria tiene como fin la coordinación de las acciones de las entidades públicas que formulan e implementan la política del sector de la Economía Solidaria y armonizar la regulación y políticas sectoriales pertinentes.

(Decreto 4672 de 2010, art. 1)

ARTÍCULO 1.1.2.5. Comisión Intersectorial Para Promover la Formalización del Trabajo Decente en el Sector Público. La Comisión Intersectorial para Promover la Formalización del Trabajo Decente en el Sector Público, especialmente en relación con la contratación de personal a través de empresas de servicios temporales y cooperativas de trabajo asociado, tiene como fin hacer recomendaciones al Gobierno Nacional en estos aspectos y realizar el seguimiento de su implementación.

(Decreto 1466 de 2007, art. 1) (Ver Decreto 611 de 2018)

ARTÍCULO 1.1.2.6. Consejo Nacional de Riesgos Laborales. El Consejo Nacional de Riesgos Laborales es un organismo adscrito al Ministerio del Trabajo, de dirección del Sistema General de Riesgos Laborales, de carácter permanente, entre cuyas funciones se encuentran recomendar la formulación de las estrategias y programas para el Sistema General de Riesgos Laborales y aprobar el presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales.

(Decreto Ley 1295 de 1994, arts. 69, 70)

ARTÍCULO 1.1.2.7. Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo. De conformidad con lo previsto en la Ley 1636 de 2013, el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo estará integrado por el Ministro del Trabajo o su delegado, el Ministro de Hacienda o su delegado, el Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado, un representante de los empresarios y un representante de los trabajadores. Tendrá como funciones la fijación de la estructura de comisiones por la labor administrativa de las Cajas de Compensación Familiar con el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante; e Establecer los criterios de gestión y conocer y hacer seguimiento a los resultados

obtenidos por el Fondo Solidario de Fomento al Empleo y Protección al Cesante; Establecer los criterios de gestión y conocer y hacer seguimiento a los resultados del Servicio Público de empleo; entre otras.

(Ley 1636 de 2013, art. 22)

ARTÍCULO 1.1.2.8. Comisión de la Calidad de la Formación para el Trabajo - CCAFT. La Comisión de la Calidad de la Formación para el Trabajo, "CCAFT", estará encargada de definir las políticas de operación, evaluación y control del Sistema de la Calidad de la Formación para el Trabajo.

(Decreto 2020 de 2006, arts. 6 y 7)

ARTÍCULO 1.1.2.9. Consejo Nacional de Economía Solidaria. El Consejo Nacional de Economía Solidaria (CONES) es un organismo autónomo y consultivo del Gobierno Nacional, que actúa frente a este como interlocutor y canal de concertación en los temas atinentes al sector de la economía solidaria en los términos conferidos por la ley.

(Decreto 1714 de 2012, art. 1)

ARTÍCULO 1.1.2.10. Consejo Superior del Subsidio Familiar. Como entidad asesora del Ministerio del Trabajo, en materia de subsidio familiar, créase el Consejo Superior Familiar.

(Ley 21 de 1982, artículo 81)

ARTÍCULO 1.1.2.11. Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador. El Comité Interinstitucional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador es un Comité adscrito al Ministerio del Trabajo que tiene entre otras la función de asesorar, coordinar y proponer políticas y programas tendientes a mejorar la condición social laboral del menor trabajador y desestimular la utilización de la mano de obra infantil.

(Decreto 859 de 1995, arts. 1 y 3)

FONDOS ESPECIALES

ARTÍCULO 1.1.3.1. Fondo de Riesgos Laborales. El fondo de riesgos laborales es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo.

(Decreto 1833 de 1994, art. 1)

PARTE 2 SECTOR DESCENTRALIZADO ENTIDADES ADSCRITAS

ARTÍCULO 1.2.1.1. Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio del Trabajo. Está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país.

(Ley 119 de 1994, art. 1)

ARTÍCULO 1.2.1.2. Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias. La Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias es una entidad con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, adscrita al Ministerio del Trabajo.

Tiene como objetivo diseñar, adoptar, dirigir, coordinar y ejecutar los programas y proyectos para la promoción, planeación, protección, fortalecimiento y desarrollo de las organizaciones solidarias.

(Decreto 4122 de 2011, arts. 1 y 3)

ARTÍCULO 1.2.1.3. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo es una entidad administrativa del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa y financiera, adscrita al Ministerio del Trabajo, razón por la cual hace parte del Sector Administrativo del Trabajo.

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo tiene por objeto la administración del servicio público de empleo y la red de prestadores del servicio público de empleo, la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos, para la gestión y colocación del empleo.

(Decreto 2521 de 2013, art. 2)

ARTÍCULO 1.2.1.4. Superintendencia del Subsidio Familiar. La Superintendencia del Subsidio Familiar es una entidad adscrita al Ministerio del Trabajo, que tiene a su cargo la supervisión de las cajas de compensación familiar, organizaciones y entidades recaudadoras y pagadoras del subsidio familiar en cuanto al cumplimiento de este servicio y sobre las entidades que constituyan o administren una o varias entidades sometidas a su vigilancia, con el fin de preservar la estabilidad, seguridad y confianza del sistema del subsidio familiar para que los servicios sociales a su cargo lleguen a la población de trabajadores afiliados y sus familias bajo los principios de eficiencia, eficacia, efectividad y solidaridad en los términos señalados en la ley.

(Ley 25 de 1981, art. 1 y Decreto 2595 de 2012, art. 1)

ARTÍCULO 1.2.1.5. Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez. Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio, sin perjuicio de la segunda instancia que corresponde a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, respecto de las regionales y conforme a la reglamentación que determine el Ministerio del Trabajo.

(Ley 100 de 1993, art. 42, modificado por la Ley 1562 de 2012, art. 16)

ENTIDADES VINCULADAS

ARTÍCULO 1.2.2.1. Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES. La Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES es una Empresa Industrial y Comercial del Estado organizada como entidad financiera de carácter especial, vinculada al Ministerio de Trabajo, para que ejerza las funciones señaladas en el Decreto 4121 de 2011 y en las disposiciones legales vigentes, con la finalidad de otorgar los derechos y beneficios establecidos por el sistema general de seguridad social consagrado en el artículo 48 de la Constitución Política.

(Decreto 4121 de 2011, art 1)

ORGANISMOS DE ARTICULACIÓN SECTORIAL

ARTÍCULO 1.2.3.1. De la conformación de la red de comités de seguridad y salud en el trabajo. La red de comités de seguridad y salud en el trabajo, encabezada y liderada por el comité nacional de seguridad y salud en el trabajo, está conformada por la totalidad de los comités seccionales y locales de salud ocupacional, con el objeto de establecer las relaciones jerárquicas, garantizar el funcionamiento armónico, orientar y sistematizar la información y servir de canal informativo para el cabal funcionamiento de los comités de seguridad y salud en el trabajo en el territorio nacional y del sistema general de riesgos laborales.

(Decreto 16 de 1997, art. 2)

ARTÍCULO 1.2.3.2. Red Nacional de Formalización laboral. La Red Nacional de Formalización laboral es el conjunto de actores, procesos, recursos, políticas y normas que, para realizar los postulados del trabajo decente y de la seguridad social para todos, ejecuta acciones en los campos de la promoción, la capacitación, la orientación, el acompañamiento, la intervención en la afiliación, el seguimiento y el control de los proyectos, estrategia y actividades orientadas a la formalización laboral de los trabajadores en Colombia incluyendo la vinculación al Sistema de Protección Social.

(Decreto 567 de 2014, art 1)

ARTÍCULO 1.2.3.3. Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red Ormet. La Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo, que se denominará (Red Ormet), red de investigación e información, está conformada por actores, procesos, recursos, políticas y normas que actúan articuladamente en la generación de información de carácter estratégico, que sirva para la toma de decisiones en los aspectos relacionados con la formulación y gestión de la política de mercado de trabajo por parte de los actores involucrados.

(Decreto 1444 de 2014, art 1)

FONDOS ESPECIALES

ARTÍCULO 1.2.4.1. Fondo emprender - FE. El Fondo Emprender - FE es una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, administrada por esta entidad, el cual se registrará por el derecho privado, y tendrá como objeto exclusivo financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales, cuya formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en las Instituciones reconocidas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de

1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adiciones.

(Decreto 934 de 2003, arts. 1 y 2)

LIBRO 2

RÉGIMEN REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO

PARTE 1

DISPOSICIONES GENERALES

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2.1.1.1. Objeto. El objeto de este decreto es compilar la normatividad vigente del sector Trabajo, expedida por el Gobierno Nacional mediante las facultades reglamentarias conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política al Presidente de la República para para la cumplida ejecución de las leyes.

ARTÍCULO 2.1.1.2. Ámbito de Aplicación. El presente decreto aplica a las entidades del sector Trabajo, así como a las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales, y a las personas naturales o jurídicas que en ellas intervienen.

PARTE 2

REGLAMENTACIONES

RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 2.2.1.1.1. Renovación automática contratos mayores a 30 días. Los contratos de trabajo cuya duración fuere superior a treinta (30) días e inferior a un (1) año se entenderán renovados por un término igual al inicialmente pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito a la otra la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días.

Estos contratos podrán prorrogarse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.

(Decreto 1127 de 1991, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.1.1.2. Contratos iguales o inferiores a 30 días. Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2 del artículo 3 de la Ley 50 de 1990.

(Decreto 1127 de 1991, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.1.3. Procedimiento terminación unilateral por rendimiento deficiente. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y

3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

ARTÍCULO 2.2.1.1.4. Terminación del contrato por reconocimiento de pensión. La justa causa para terminar el contrato de trabajo por reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio del empleador, sólo procederá cuando se trate de la pensión plena, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral.

ARTÍCULO 2.2.1.1.5. Terminación del contrato por incapacidad de origen común superiora 180 días. De acuerdo con el numeral 15) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter laboral, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965, cuando a ello haya lugar, y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

ARTÍCULO 2.2.1.1.6. Cierre de empresa. 1. Es prohibido al empleador el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa.

2. Cuando previamente se compruebe ante el Ministerio del Trabajo que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel, y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

ARTÍCULO 2.2.1.1.7. Sanción disciplinaria al trabajador. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe oír al trabajador inculpado, directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite.

ARTÍCULO 2.2.1.1.8. Firma electrónica del contrato de trabajo. El contrato individual de trabajo de que habla el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo podrá ser firmado electrónicamente por cualquiera de las partes o por ambas. Se entenderá firmado el contrato por el empleador y por el trabajador, cuando cumpla las condiciones de firma electrónica o digital, establecidas en la Ley 527 de 1999 o en el Decreto 1074 de 2015 o en las disposiciones que los modifiquen, complementen o sustituyan.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 526 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.1.1.9. Requisitos del contrato de trabajo firmado electrónicamente. El contrato de trabajo firmado electrónicamente deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo, o la norma que lo modifique, complemente o sustituya.

PARÁGRAFO. Para la celebración del contrato de trabajo firmado electrónicamente, el acuerdo sobre el uso del mecanismo de firma electrónica previsto en el Artículo 2.2.2.47.7 del Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015, se regirá por lo señalado en el Artículo 2.2.1.1.13 del presente decreto y por las disposiciones adicionales que las partes encuentren precedente convenir en el contrato mismo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 526 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.1.1.10. Firmas. Para la suscripción del contrato individual de trabajo firmado electrónicamente podrán ser utilizadas las siguientes firmas:

1. La firma electrónica, obtenida por métodos tales como códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permiten identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso así como cualquier acuerdo pertinente, de acuerdo con el artículo 2.2.2.47.1 del Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015 o la norma que lo modifique, complemente o sustituya.

2. La firma digital, entendida como un valor numérico que se adhiere a un mensaje de datos y que, utilizando un procedimiento matemático conocido, vinculado a la clave del iniciador y al texto del mensaje permite determinar que este valor se ha obtenido exclusivamente con la clave del iniciador y que el mensaje inicial no ha sido modificado después de efectuada la transformación, de acuerdo con la Ley 527 de 1999.

PARÁGRAFO 1. La firma digital tendrá los mismos efectos que la firma manuscrita, si aquella incorpora los atributos descritos en el párrafo del artículo 28 de la Ley 527 de 1999.

PARÁGRAFO 2. La firma electrónica tendrá los mismos efectos que la firma manuscrita, si aquella cumple con los requisitos establecidos en el artículo 2.2.2.47.3 del Decreto 1074 de 2015.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 526 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.1.1.11. Provisión de medios necesario para el uso de la firma electrónica. En caso de que un empleador opte por la celebración del contrato de trabajo firmado electrónicamente, deberá proveer al trabajador de los medios necesarios para el uso de la firma electrónica, mediante desarrollos tecnológicos propios o contratados con terceros, siempre que cumplan con las condiciones previstas en el artículo

2.2.2.47.4 del Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015 o la norma que lo modifique, complemente o sustituya.

La imposibilidad de firmar electrónicamente un contrato individual de trabajo no será una barrera de acceso al empleo. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 526 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.1.1.12. Conservación y acceso al contrato de trabajo suscrito de firma electrónica. Los empleadores deberán conservar los contratos de trabajo firmados electrónicamente mediante los mecanismos técnicos que garanticen la autenticidad, integridad y disponibilidad de los documentos.

El contrato de trabajo suscrito de forma electrónica, sus anexos y modificaciones, firmados electrónicamente por las partes, será(n) suministrado(s) por el empleador siempre al trabajador a través de un medio electrónico autorizado por el trabajador.

Adicionalmente, en los casos en que sea necesario, los empleadores deberán suministrar a las autoridades judiciales; de inspección, vigilancia y control en asuntos laborales y administrativas, los contratos laborales firmados electrónicamente que sean requeridos.

Los empleadores garantizarán la gestión documental digital de los contratos de trabajo firmados electrónicamente o digitalmente protegiendo su autenticidad, integridad y disponibilidad, por tanto, los contratos de trabajo suscritos con firma digital o electrónica deberán estar disponibles para posterior consulta en el formato en el que han sido creados.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 526 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.1.13. Reglas para el uso de la firma electrónica. Para el uso de la firma electrónica, se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

1. La vigencia de la firma corresponde a la misma del contrato y sus correspondientes adiciones y/o modificaciones, en caso de que llegaren a convenirse y/o requerirse.

2. No tendrá ningún costo para el trabajador, correspondiendo exclusivamente al empleador el pago de cualquier valor asociado que se llegase a ocasionar.

3. Su uso entre trabajador y empleador, será exclusivo para la relación laboral sin que, a la finalización de esta, el contrato de trabajo, sus adiciones y/o modificaciones firmado(s) electrónicamente pierdan su validez, eficacia y fuerza probatoria.

PARÁGRAFO. El empleador garantizará que el mecanismo utilizado para la firma electrónica cumple con las condiciones establecidas en el artículo 2.2.2.47.4. del Decreto 1074 de 2015 o la norma que lo modifique, complementa o sustituya.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 526 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.1.14. Tratamiento de datos personales. En la aplicación del presente decreto se deberá dar pleno cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1581 de 2012, o a las normas que la modifiquen, complementen o sustituyan, respecto a la protección y tratamiento de datos personales.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 526 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.1.15. Inspección, vigilancia y control. Le corresponde a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo realizar acciones de inspección, vigilancia y control, respecto al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Decreto."

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 526 de 2021)

CAPÍTULO 2

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES Y RECREACIÓN

SECCIÓN 1

JORNADA Y TRABAJO SUPLEMENTARIO

ARTÍCULO 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario. 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales.

(Decreto 995 de 1968, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.2.1.2. Registro del trabajo suplementario. En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumple con este requisito se le revocará la autorización.

(Decreto 995 de 1968, art.2)

ARTÍCULO 2.2.1.2.1.3. Excepciones en casos especiales. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro citándose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

(Decreto 995 de 1968, art.3)

ARTÍCULO 2.2.1.2.1.4. Actividades ininterrumpidas. Cuando una empresa considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba por lo tanto, proseguirse, los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para los fines del artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto 995 de 1968, art.4)

SECCIÓN 2

VACACIONES

ARTÍCULO 2.2.1.2.2.1. Indicación fecha para tomar las vacaciones. 1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

(Decreto 995 de 1968, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.1.2.2.2. Acumulación. 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, 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.

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

(Decreto 995 de 1968, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.1.2.3.3. Prohibición acumulación para menores de edad. 1. Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de diez y ocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

2. Cuando para los mayores de diez y ocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones.

(Decreto 995 de 1968, art.8)

SECCIÓN 3

ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES O DE CAPACITACIÓN DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 2.2.1.2.3.1. Acumulación de horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación. Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año.

En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo.

(Decreto 1127 de 1991, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.1.2.3.2. Programas recreativos, culturales o de capacitación. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.

Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

(Decreto 1127 de 1991, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.

Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

(Decreto 1127 de 1991, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.1.2.3.4. Ejecución de los programas. La ejecución de los programas señalados en los artículos anteriores se podrá realizar a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Cajas de Compensación Familiar, centros culturales, de estudio y en general, de instituciones que presten el respectivo servicio.

(Decreto 1127 de 1991, art. 6)

CAPÍTULO 3

CESANTÍAS

ARTÍCULO 2.2.1.3.1. Base de liquidación cesantías. 1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicio o en todo el tiempo servido si fuere menor de un (1) año.

ARTÍCULO 2.2.1.3.2. Cesantías parciales. Los trabajadores individualmente podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejoras o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

Los empleadores están obligados a efectuar la liquidación y pago de que trata el inciso anterior.

Los empleadores pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para los mismos fines.

Los empleadores podrán realizar planes de vivienda, directamente o contratándolos con entidades oficiales, semioficiales o privadas, en beneficio de sus trabajadores, financiados en todo o en parte con préstamos o anticipos sobre el auxilio de cesantía de los trabajadores beneficiados.

Los trabajadores podrán, igualmente, exigir el pago parcial de sus auxilios de cesantía para realizar planes de vivienda que deberán ser contratados con entidades oficiales, semioficiales o privadas.

Aprobados debidamente los planes generales de vivienda de los empleadores o de los trabajadores, no se requerirá nueva autorización para cada pago de liquidaciones parciales del auxilio de cesantía o préstamos sobre estas.

(Decreto 2076 de 1967, art.1)

ARTÍCULO 2.2.1.3.3. Destinación de las cesantías parciales. Se entiende que la suma correspondiente a la liquidación parcial del auxilio de cesantía, o al préstamo sobre esta tiene la destinación de que trata el artículo anterior, solamente cuando se aplique a cualquiera de las inversiones u operaciones siguientes:

1. Adquisición de vivienda con su terreno o lote;

2. Adquisición de terreno o lote solamente;

3. Construcción de vivienda, cuando ella se haga sobre lote o terreno de propiedad del trabajador interesado, o de su cónyuge;

4. Ampliación, reparación o mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su cónyuge;

5. Liberación de gravámenes hipotecarios o pago de impuestos que afecten realmente la casa o el terreno edificable de propiedad del trabajador, o su cónyuge, y

6. Adquisición de títulos de vivienda sobre planes de los empleados o de los trabajadores para construcción de las mismas, contratados con entidades oficiales, o privadas.

(Decreto 2076 de 1967, art.2)

PARÁGRAFO 1. El empleador deberá constatar el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo y en el artículo 2.2.1.3.2. de este Decreto para que el trabajador presente la solicitud de retiro parcial ante su respectivo Fondo de Cesantías, sin perjuicio de la verificación que éste pueda realizar.

(Parágrafo adicionado por el Art. 1 del Decreto 1562 de 2019)

PARÁGRAFO 2. El Fondo de Cesantías o el empleador, según corresponda, deberá realizar el pago dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual el trabajador haya presentado la solicitud con el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

(Parágrafo adicionado por el Art. 1 del Decreto 1562 de 2019)

PARÁGRAFO 3. Cuando se trate de retiros para financiación de vivienda por parte de los afiliados al Fondo Nacional del Ahorro, se seguirá el procedimiento establecido en los artículos 4 y siguientes de la Ley 1071 de 2006

(Parágrafo adicionado por el Art. 1 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.4. Intereses de cesantías. Todo empleador obligado a pagar cesantía a sus trabajadores, les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía.

Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo periodo anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

En todo caso, se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses.

(Decreto 116 de 1976, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.3.5. Liquidación y pago de intereses de cesantías. En los casos de pago definitivo de cesantía la liquidación de intereses de hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha del retiro.

En los casos de liquidación y pago parcial de cesantía la liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha de la respectiva liquidación.

En caso de que dentro de un mismo año se practiquen dos o más pagos parciales de cesantía, el cálculo de intereses será proporcional al tiempo transcurrido entre la fecha de la última liquidación y la inmediatamente anterior.

En la misma forma se procederá cuando el trabajador se retire dentro del año en que haya recibido una o más cesantías parciales. (Decreto 116 de 1976, art.2)

ARTÍCULO 2.2.1.3.6. Pago de los intereses en caso de muerte del trabajador. En caso de muerte los intereses causados se pagarán a las mismas personas a quienes corresponda el auxilio de cesantía del trabajador.

(Decreto 116 de 1976, art.3)

ARTÍCULO 2.2.1.3.7. Saldos básicos para el cálculo de intereses. Para determinar los saldos básicos del cálculo de los intereses, se aplicarán las disposiciones legales vigentes al momento en que deba practicarse cada una de las liquidaciones de cesantía de que trata el artículo 10. de la ley 52 de 1975.

(Decreto 116 de 1976, art.4)

ARTÍCULO 2.2.1.3.8. Indemnización por no pago de los intereses. Si el empleador no pagare los intereses dentro de los plazos señalados en el presente capítulo, deberá pagar al trabajador, a título de indemnización y por cada vez que incumpla, una suma adicional igual a dichos intereses, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes.

(Decreto 116 de 1976, art.5)

ARTÍCULO 2.2.1.3.9. Información al trabajador respecto a las cesantías. Para efectos del artículo 20. de la ley 52 de 1975, los empleadores deberán informar colectiva o individualmente a sus trabajadores sobre el sistema empleado para liquidar los intereses y, además, junto con cada pago de estos les entregarán un comprobante con los siguientes datos:

1. Monto de las cesantías tomadas como base para la liquidación;
2. Período que causó los intereses;
3. Valor de los intereses.

(Decreto 116 de 1976, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.1.3.10. Sanciones por incumplimiento. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo investidos de la función de policía administrativa vigilarán el cumplimiento de lo establecido en los artículos 2.2.1.3.4 a 2.2.1.3.9, del presente Decreto.

(Decreto 116 de 1976, art.

ARTÍCULO 2.2.1.3.11. Acogida voluntaria régimen especial de cesantías. Los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo celebrados con anterioridad al 1 de enero de 1991 que, de conformidad con lo estipulado en el parágrafo del artículo 98 de la Ley 50 de 1990, se acojan voluntariamente al régimen especial del auxilio de cesantía previsto en los artículos 99 y siguientes de la misma ley, comunicarán por escrito al respectivo empleador la fecha a partir de la cual se acogen a dicho régimen.

(Decreto 1176 de 1991, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.3.12. Liquidación en caso de acogida al régimen especial de cesantía. Recibida la comunicación de que trata el artículo anterior, el empleador deberá efectuar la liquidación definitiva del auxilio de cesantía, junto con sus intereses legales, hasta la fecha señalada por el trabajador, sin que por ello se entienda terminado el contrato de trabajo.

(Decreto 1176 de 1991, art.2)

ARTÍCULO 2.2.1.3.13. Consignación cesantías y pago intereses de cesantías. El valor liquidado por concepto de auxilio de cesantía se consignará en el fondo de cesantía que el trabajador elija, dentro del término establecido en el ordinal 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

El valor liquidado por concepto de intereses, conforme a lo establecido en la Ley 52 de 1975, se entregará directamente al trabajador dentro del mes siguiente a la fecha de liquidación del auxilio de cesantía.

PARÁGRAFO. La liquidación definitiva del auxilio de cesantía de que trata el presente artículo, se hará en la forma prevista en los artículos 249 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto 1176 de 1991, art.3)

ARTÍCULO 2.2.1.3.14. Irrevocabilidad acogida a régimen de cesantías. La decisión de acogerse al régimen especial de cesantía previsto en los artículos 99 y siguientes de la Ley 50 de 1990, será irrevocable.

(Decreto 1176 de 1991, art.5)

ARTÍCULO 2.2.1.3.15. Retiro de cesantías por terminación del contrato de trabajo. Cuando la terminación del contrato de trabajo ocurra por cualquiera de las causas previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, distintas a la de la muerte del trabajador, para el retiro de las sumas abonadas a su cuenta en un Fondo de Cesantías, bastará la solicitud del afiliado, acompañada de prueba al menos sumaria sobre la terminación del contrato.

El Fondo correspondiente deberá realizar el pago dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual el afiliado haya acreditado el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

PARÁGRAFO. En el caso de los empleados públicos o trabajadores oficiales afiliados al Fondo Nacional del Ahorro, se deberá dar aplicación a lo establecido en los artículos 37, 38 y 39 del Decreto Ley 3118 de 1968.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.16. Entrega de cesantías por muerte del trabajador. Terminado el contrato de trabajo por muerte del trabajador, el responsable del pago de las cesantías entregará las sumas correspondientes con sujeción a lo previsto en los artículos 212 y concordantes del Código Sustantivo del Trabajo.

El respectivo pago se deberá realizar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual se haya acreditado el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.17. Retiro en caso de sustitución de empleadores. En caso de sustitución del empleador, el trabajador podrá retirar el auxilio de cesantía causado hasta la fecha de la sustitución, de acuerdo con lo establecido en los numerales 4 y 6 del artículo 69 del Código Sustantivo del Trabajo. Para tal efecto, el trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente ante el Fondo de Cesantías al cual esté afiliado o, al Fondo Nacional del Ahorro, acompañado del acuerdo suscrito entre el trabajador y el antiguo o el nuevo empleador, según el caso. En el caso de las cesantías causadas en poder del empleador, estas deberán ser pagadas al trabajador en los términos del acuerdo.

El responsable del pago deberá realizarlo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual se haya acreditado el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.18. Retiro en caso de prestar servicio militar. En caso de llamamiento ordinario o convocatoria de reservas para prestar el servicio militar, el trabajador podrá retirar el auxilio de cesantía causado hasta la fecha de la suspensión del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 255 del Código Sustantivo del Trabajo. Para tal efecto, el trabajador deberá presentar la solicitud correspondiente ante el responsable del pago del auxilio de cesantías presentando prueba sumaria de su llamamiento ordinario o convocatoria de reservas para prestar el servicio militar.

El responsable del pago deberá realizarlo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual se haya acreditado el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.19. Retiro parcial para estudio. El trabajador que solicite el pago parcial del auxilio de cesantía para los fines previstos en el literal c) del numeral 1 del artículo 166 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, en el numeral 3 del artículo 102 de la Ley 50 de 1990, en el artículo 4 de la Ley 1064 de 2006 y en el numeral 2 del artículo 3 de la Ley 1071 de 2006, deberá acreditar los siguientes requisitos ante el respectivo fondo de cesantías al cual esté afiliado:

1. Copia del recibo de matrícula en el que se indique el valor de la misma, así como el nombre y número de identificación tributaria - NIT de la institución educativa.

2. Copia de la licencia de funcionamiento o acto de reconocimiento, según sea el caso, de la institución educativa expedido por el competente, así como la autorización y nombre del programa a cursar.

3. La calidad de beneficiario, esto es: la condición de cónyuge, compañera o compañero permanente o de hijo del trabajador, mediante la presentación de los registros civiles correspondientes o declaraciones extrajudiciales en el evento en que el beneficiario sea compañero o compañera permanente, donde se especifique que el tiempo de convivencia ha sido igual o superior a dos (2) años.

4. En el caso de retiro para el pago de créditos educativos, aportar certificado de crédito otorgado y estado de cuenta, en la que se refleje el nombre del deudor, saldo de la deuda o el valor a pagar y se acredite la realización del pago a la institución educativa.

PARÁGRAFO 1. El retiro de las cesantías se podrá realizar para el pago de créditos destinados a la educación superior y programas técnicos conductores a certificados de aptitud ocupacional, debidamente acreditados, que impartan educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. En todo caso, el pago se efectuará directamente a la entidad que otorgó el crédito para fines educativos.

PARÁGRAFO 2. El Fondo de Cesantías deberá realizar el pago dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual el afiliado haya acreditado el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

PARÁGRAFO 3. Cuando se trate de solicitudes presentadas ante el Fondo Nacional del Ahorro, se dará cumplimiento a los términos fijados en los artículos 4 y siguientes de la Ley 1071 de 2006.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.20. Incumplimiento del término para el pago de las cesantías. En caso de incumplimiento del término para el desembolso por parte del empleador, del Fondo de Cesantías o del Fondo Nacional del Ahorro, el ejercicio de la inspección, vigilancia y control se adelantará en los términos señalados en la ley, sin perjuicio de las funciones que oficiosamente deban realizar las autoridades competentes.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.21. Retiro parcial para ahorro programado o seguro educativo. El trabajador afiliado a un Fondo de Cesantías también podrá retirar las sumas abonadas por concepto de cesantías para destinarlas anticipadamente al pago de educación superior de sus hijos o dependientes, en los términos establecidos en los artículos 1 y 2 de la Ley 1809 de 2016, a través de las figuras de ahorro programado o seguro educativo, según su preferencia y capacidad.

Los Fondos de Cesantías, debidamente constituidos y reconocidos, estarán habilitados para facilitar, promover, ofertar, desarrollar, negociar e informar dentro del marco de su objeto social, productos de seguro en el ámbito educativo, así como programas de ahorro programado para el pago anticipado de la educación superior de los hijos o dependientes del afiliado, para los fines establecidos en el presente artículo.

Las figuras de ahorro programado o seguro educativo serán diseñadas y estructuradas por entidades legalmente constituidas en Colombia que tengan autorizado los productos antes descritos.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.22. Requisitos para retiro parcial para ahorro programado o seguro educativo. Para el pago parcial con destino a las entidades que ofrezcan el producto de ahorro programado o el seguro educativo se deberá acreditar ante la respectiva Sociedad Administradora de Fondo de Cesantías los siguientes requisitos:

1. Certificado de existencia y representación de la entidad con la que contrató el ahorro programado o el seguro educativo.
2. Copia del contrato suscrito y/o póliza de seguro suscrito con la entidad.
3. Copia de la factura y/o cuenta de cobro o cualquier documento que haga sus veces con destino a la entidad con la cual contrató el ahorro programado o seguro educativo para educación superior según corresponda.
4. Los registros civiles correspondientes o las declaraciones extrajuicio, según corresponda.
5. Certificado expedido por la autoridad competente que determine los factores físicos o psicológicos que originan la situación de dependencia, cuando sea el caso.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.23. Retiro parcial de cesantías en el Fondo Nacional del Ahorro para ahorro programado o seguro educativo. El afiliado al Fondo Nacional del Ahorro por concepto de cesantías podrá retirar anticipadamente las sumas abonadas por concepto de cesantías para destinarlas al pago de educación superior propia, de su cónyuge, compañero permanente o de sus hijos, a través de la figura de ahorro programado o seguro educativo, según su preferencia y capacidad, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 2.2.1.3.22 del presente Decreto, sin perjuicio de los gravámenes o limitaciones que existan en normas especiales sobre la disponibilidad de esos recursos.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.24. Retiro para acciones. Las personas naturales podrán retirar sus cesantías acumuladas con el objeto de adquirir acciones de propiedad del Estado, en los términos y condiciones establecidas en la Ley 226 de 1995. El Fondo de Cesantías o el Fondo Nacional del Ahorro según sea el caso, deberá liquidar y entregar los recursos de cesantías en las condiciones establecidas en el programa de enajenación

respectivo, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual se haya presentado debidamente la solicitud. (Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.25. Término de traslado. Todo afiliado que desee efectuar un traslado de recursos de cesantías entre Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantías o entre estas y el Fondo Nacional del Ahorro, deberá presentar la solicitud ante la entidad a la cual se efectuara el traslado, adjuntando copia de la comunicación recibida por el administrador de cesantías actual y por el empleador, en la cual se les informa la decisión del traslado.

Dicha entidad contará con un término máximo de quince (15) días hábiles a partir del recibo de la solicitud con la documentación señalada en el inciso anterior, para atender el requerimiento e informar la decisión al afiliado y al empleador, a través de los canales de comunicación que tenga disponible.

PARÁGRAFO. Lo anterior sin perjuicio de lo previsto en el inciso 4 del artículo 5 y el inciso 3 del artículo 8 de la Ley 432 de 1998. (Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.1.3.26. Virtualización de trámites. Los trámites referidos en el presente Capítulo se podrán adelantar a través de los canales virtuales habilitados por el Fondo de Cesantías o el Fondo Nacional del Ahorro"

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1562 de 2019)

CAPÍTULO 4 Calzado y Overoles para trabajadores

ARTÍCULO 2.2.1.4.1. Calzado y vestido de labor. Para efectos de la obligación consagrada en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, se considera como calzado y vestido de labor el que se requiere para desempeñar una función o actividad determinada.

El overol o vestido de trabajo de que trata el artículo 230 del Código Sustantivo de Trabajo debe ser apropiado para la clase de labores que desempeñen los trabajadores y de acuerdo con el medio ambiente donde ejercen sus funciones.

(Decreto 982 de 1984, art.1)

ARTÍCULO 2.2.1.4.2. Favorabilidad respecto a la dotación de calzado y vestido. Cuando la convención o pacto colectivo u arbitral, contrato sindical, contratado individual o prestación igual o similar a la señalada en el artículo 10 de la Ley 11 de 1984, se aplicara integralmente la más favorable al trabajador, de acuerdo a lo señalado en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto 982 de 1984, art.2)

ARTÍCULO 2.2.1.4.3. Prohibición de exigencia simultánea. De ninguna manera podrán exigirse independientemente las obligaciones contenidas en el artículo anterior y las contempladas en el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984.

(Decreto 982 de 1984, art.3)

ARTÍCULO 2.2.1.4.4. Eximente para proporcionar elementos por no uso de los mismos. Si el trabajador no hace uso de los expresados elementos de labor, por cualquier causa, el patrono queda eximido de proporcionarle los correspondientes al período siguiente, contado a partir de la fecha en que se le haya hecho al trabajador el último suministro de esos elementos.

El empleador dará aviso por escrito sobre tal hecho al Inspector de Trabajo y Seguridad Social del lugar y de su defecto a la primera autoridad política, para los efectos que hubiere lugar; con relación a los referidos suministros.

(Decreto 982 de 1984, art.4)

CAPÍTULO 5 Teletrabajo

ARTÍCULO 2.2.1.5.1. Objeto y ámbito de aplicación. Las normas contenidas en el presente capítulo tienen por objeto establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

(Decreto 884 de 2012, art.1)

ARTÍCULO 2.2.1.5.2. Teletrabajo y teletrabajador. Para efectos del presente capítulo el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como

soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

(Decreto 884 de 2012, art.2)

ARTÍCULO 2.2.1.5.3. Contrato o vinculación de teletrabajo. El contrato laboral o acto administrativo de vinculación que se genere en esta forma de organización laboral debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social para quienes les son aplicables normas de derecho privado, y en las disposiciones vigentes que rigen las relaciones con los servidores públicos, y con las garantías a que se refiere el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, y especialmente deberá indicar:

1.Las condiciones necesarias para la ejecución de las funciones asignadas, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos, así como la descripción de equipos y programas informáticos, junto con las restricciones y las responsabilidades que pueda acarrear su incumplimiento.

2.La modalidad de teletrabajo a ejecutar y la jornada semanal aplicable.

3.Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento de restitución de equipos por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.

4.Las medidas de seguridad digital que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

5.La descripción de los requisitos mínimos del puesto de trabajo para el desarrollo de la labor contratada, en aspectos ergonómicos y tecnológicos.

(Artículo MODIFICADO por el Art. 1 del decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.4. Igualdad de trato. El empleador debe promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.

(Decreto 884 de 2012, art.4)

ARTÍCULO 2.2.1.5.5. Eliminación de adición al Reglamento Interno de trabajo y modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales. La implementación del teletrabajo no requerirá adición al Reglamento Interno de Trabajo, ni modificación al Manual de Funciones y Competencias Laborales.

(Artículo MODIFICADO por el Art. 1 del decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.6. Manuales de funciones de las entidades públicas. Para los servidores públicos las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral.

(Decreto 884 de 2012, art.6)

ARTÍCULO 2.2.1.5.7. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral. Los teletrabajadores deben estar afiliados al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de los aportes se debe efectuar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA-

Los teletrabajadores en relación de dependencia, durante la vigencia de la relación laboral, deben ser afiliados por parte del empleador al Sistema de Seguridad Social, Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de conformidad con las disposiciones contenidas en la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, adiciones o sustituyan o las disposiciones que regulen los regímenes especiales, así como a las Cajas de Compensación Familiar en los términos y condiciones de la normatividad que regula dicha materia.

(Decreto 884 de 2012, art.7)

ARTÍCULO 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en el desarrollo del teletrabajo Las obligaciones del empleador y del teletrabajador son las siguientes:

El empleador tiene las siguientes obligaciones en el desarrollo de teletrabajo:

1.1 Dilienciar el formulario adoptado para el desarrollo del teletrabajo, suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.

1.2 Informar a la Administradora de Riesgos Laborales, la modalidad de teletrabajo elegido. En el caso de teletrabajo suplementario y autónomo, informar el lugar elegido para la ejecución de las funciones, así como cualquier modificación a ella. Para el caso de teletrabajo móvil, informar las condiciones en que se ejecutará la labor contratada. Para cualquier modalidad de teletrabajo, el empleador indicará la jornada semanal aplicable, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo.

1.3 Incluir el teletrabajo en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa o entidad, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.4 Dar a conocer a los teletrabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del teletrabajo e instruir a los trabajadores o servidores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

1.5 Suministrar al teletrabajador equipos de trabajo y herramientas de trabajo adecuados en la tarea a realizar y garantizar que reciba formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos. En todo caso, siempre que medie acuerdo, conforme lo dispuesto en el artículo 2.2.1.5.19, los empleadores y servidores públicos podrán poner a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo.

1.6 Fomentar la protección y respeto de la dignidad humana del teletrabajador en cuanto al acceso a la información, y el derecho a su intimidad y privacidad.

1.7 Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los teletrabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y las normas que la modifiquen, sustituyan y adiciones.

1.8 Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adicione o sustituya. Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1413 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.

1.9 Capacitar al teletrabajador de manera previa a la implementación de la modalidad, en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, principalmente en el autocuidado, en el cuidado de la salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico, así como uso y apropiación de TIC y seguridad digital para el Teletrabajo. Las capacitaciones podrán ser virtuales.

1.10 El empleador debe informar al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento.

1.11 Adelantar acciones en materia de bienestar y capacitación al teletrabajador, en el marco del plan de capacitación y bienestar de la empresa o entidad.

1.12 Adoptar y publicar la política interna de teletrabajo indicada en el artículo de este Decreto.

El teletrabajador tiene las siguientes obligaciones:

2.1 Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa o entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, o el Vígila Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales, cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Laborales.

2.2 Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa o entidad y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.

2.3 Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud física o mental que afecte o pueda afectar su capacidad para trabajar.

2.4 Participar en las actividades de prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades laborales.

2.5 Atender las instrucciones respecto de uso y apropiación de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como respecto de seguridad digital, efectuadas por el empleador.

2.6 Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.

2.7 Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.

2.8 Cumplir eficientemente con las actividades y metas establecidas, presentando los reportes e informes que se le requieran y manejando con responsabilidad la información a su cargo.

2.9 Cumplir con las mismas actividades y resultados que se realizan de manera presencial, con la calidad y oportunidad esperada.

2.10 Participar en las capacitaciones que se requieran para el correcto desempeño de su labor, las cuales se podrán realizar de manera virtual.

2.11 Participar en las sesiones y actividades de bienestar, capacitación e incentivos desarrolladas por la empresa o entidad pública.

(Artículo MODIFICADO por el Art. 1 del decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales tienen las siguientes obligaciones:

1. Promover el cumplimiento de las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo conforme con las características propias del teletrabajo.

Establecer la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo del teletrabajo, y suministrarla al teletrabajador y a entidad o empleador.

Realizar capacitación, asistencia y asesoría en actividades de prevención y promoción en riesgos laborales, en seguridad y salud en el trabajo, principalmente en análisis de espacios y puestos de trabajo, salud mental y factores de riesgo ergonómico o biomecánico. Estas actividades podrán ser virtuales.

Establecer un programa que permita asesorar, capacitar y emitir recomendaciones sobre postura y ubicación de herramientas propias del desarrollo del teletrabajo.

Realizar los ajustes tecnológicos a sus plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con especial énfasis en teletrabajo, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales.

Emitir las recomendaciones en seguridad y salud en teletrabajo a los teletrabajadores, empresas y entidades. velando por el autocuidado como medida preventiva.

7. Implementar y publicar el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para el teletrabajo en todos los canales virtuales, con la descripción de las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa, entidad o centro de trabajo.

Brindar acompañamiento y asesoría a los empleadores y entidades públicas para la realización de las visitas a los puestos de trabajo de los teletrabajadores.

Las demás obligaciones señaladas en el artículo 85 del Decreto - Ley 1295 de 2022 y en los artículos 7, 9 y de la Ley 1562 de 2012 y las demás normas que consagren deberes de las Administradoras de Riesgos Laborales.

(Artículo MODIFICADO por el Art. 1 del decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.10. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores. Cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte.

Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable el tiempo laborado y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo o en el Decreto-Ley 1042 de 1978, para los servidores públicos, al pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado.

(Decreto 884 de 2012, art.10)

ARTÍCULO 2.2.1.5.11. Evaluación del teletrabajador. Para los empleados públicos la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá adoptar un instrumento que permita medir el desempeño laboral del teletrabajador, para los fines previstos en las disposiciones vigentes.

(Decreto 884 de 2012, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.1.5.12. Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo como Coordinador General de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, desarrollará conjuntamente con las entidades establecidas en la Ley 1221 de 2008, las siguientes actividades:

1. Convocará la integración de mesas de trabajo, que se conformarán por aspectos tecnológicos, formativos, organizativos, legales, y una mesa especial sobre población vulnerable; estas mesas deberán generar una agenda anual para el desarrollo de las actividades.

2. Trabjará en la generación y desarrollo de las políticas públicas definidas en la Ley 1221 de 2008 en cuanto al fomento del teletrabajo, generación de incentivos y en la política especial de teletrabajo en la población vulnerable.

3. Fomentará la posibilidad que las empresas adopten el contrato de teletrabajo, para las mujeres antes de entrar a licencia de maternidad y durante la etapa de lactancia, con el ánimo de flexibilizar el sistema y fomentar la equidad de género en el ámbito laboral.

(Decreto 884 de 2012, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.1.5.13. Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones trabajará de manera conjunta con el Ministerio del Trabajo, y con las demás entidades competentes, en la promoción, difusión y fomento del Teletrabajo en las entidades públicas y privadas, con este propósito adelantará las siguientes acciones:

1. Promover el uso, apropiación y masificación de las tecnologías de la información y las comunicaciones mediante la promoción, difusión y fomento del teletrabajo.

2. Promover e impulsar la cultura del teletrabajo en el país, a través de planes y programas de promoción y difusión del teletrabajo incrementando el uso y apropiación de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. Promover la inclusión laboral de población con discapacidad mediante el teletrabajo, a través del acceso a las tecnologías de la información y las comunicaciones para el contacto entre el trabajador y la empresa.

4. Apoyar al Ministerio del Trabajo en la formulación de planes y programas que incentiven la implementación de prácticas de teletrabajo.

(Decreto 884 de 2012, art.13)

ARTÍCULO 2.2.1.5.14. Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el teletrabajo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones difundirá información y buenas prácticas relacionadas con las tecnologías de la información y las comunicaciones requeridas para implementar prácticas de teletrabajo.

(Decreto 884 de 2012, art.14)

ARTÍCULO 2.2.1.5.15. Eliminación de barreras para la puesta en marcha del teletrabajo. Siempre que exista acuerdo entre las partes acerca de la implementación del teletrabajo, no se podrá condicionar la puesta en marcha de éste, basándose en requerimientos que impliquen barreras

tales como exigencia de visitas previas al puesto de trabajo, exigencia de sistemas de información para realizar el seguimiento a actividades del teletrabajo, entre otros.

La visita previa al puesto del trabajo podrá ser realizada de manera virtual o presencial por el empleador o entidad pública, con asesoría de la Administradora de Riesgos Laborales y previa coordinación con el trabajador o servidor público, cuando se determine su necesidad por parte del teletrabajador, el empleador o entidad pública o Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado el empleador.

PARÁGRAFO TRANSITORIO: Entre tanto se implemente el diseño del sistema de información de teletrabajo señalado en el artículo 2.2.1.5.23 del presente Decreto, éste no se constituirá como una barrera para la puesta en marcha del teletrabajo."

(Artículo ADICIONADO por el Art. 2 del Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.16. Reversibilidad del Teletrabajo. En los contratos laborales o vinculaciones reglamentarias vigentes en las que se pretenda implementar la modalidad de teletrabajo, las partes conservan el derecho a la reversibilidad del teletrabajo, esto es, la facultad de solicitar en cualquier momento, el retorno definitivo a la ejecución de labores en la empresa, entidad o centro de trabajo.

La reversibilidad para los trabajadores que se rigen bajo las normas de derecho privado, se hará efectiva en el término establecido por las partes y se sujetará a la posibilidad que tenga el empleador de contar con el espacio o puesto de trabajo y a la facultad del empleador para señalar el lugar en el que el trabajador prestará sus servicios.

La reversibilidad para los servidores públicos operará conforme las necesidades del servicio, las cuales serán evaluadas por la entidad pública, caso en el cual el retorno a la presencialidad será inmediato.

PARÁGRAFO. En caso de contratar o vincular por primera vez a un teletrabajador, este no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado y en dado caso perdería su calidad de teletrabajador."

(Artículo ADICIONADO por el Art. 2 del Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.17. Flexibilidad del teletrabajo Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor contratada., siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal establecida para servidores públicos y trabajadores del sector privado. Con este fin, se podrán acordar los esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. La flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los teletrabajadores, ni su derecho a la desconexión laboral, conforme con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022, el Código Sustantivo del Trabajo, los Convenios internacionales en materia de jornada de trabajo ratificados por Colombia y las normas que adicionen, modifiquen o sustituyan."

(Artículo ADICIONADO por el Art. 2 del Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.18. Política Interna de teletrabajo. El empleador o entidad pública deberán adoptar y publicar de manera virtual, una política interna en la que regule los términos, características, condiciones del teletrabajo, conforme a las necesidades y particularidades del servicio. Esta política deberá contener:

1.Relación de los cargos que pueden desempeñar sus funciones mediante el teletrabajo.

2.Requisitos de postulación en cuanto a competencias comportamentales, organizacionales y tecnológicas necesarias para ser teletrabajador.

3.Disposiciones para hacer real y efectiva. la igualdad de trato.

4.Equipos y programas informáticos, plataformas y herramientas TIC, sistemas de información, repositorios virtuales y entorno TIC para poder desarrollar actividades como teletrabajador.

5 Condiciones sobre la confidencialidad de la información y secreto empresarial, así como protocolos para el respeto de la intimidad personal y familiar del teletrabajador. Para el caso del sector público se deberá tener en cuenta las disposiciones contenidas en la Ley 1712 de 2014, en lo relacionado con el derecho de acceso a la información pública.

Puntos de contacto para efectos de denuncias de acoso laboral; solicitudes al COPASST; requerimientos o anuncios al área de talento humano o quien haga sus veces; punto de contacto para reportar accidentes o enfermedades de trabajo.

Descripción de las medidas y actividades de prevención y promoción en favor del teletrabajador y su inclusión en el Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Acciones incluidas en el plan de capacitación en temas inherentes al desarrollo efectivo del teletrabajo.

La descripción mínima del espacio de trabajo requerido, el cual incluirá la definición y tamaño del lugar necesario para establecer la estación de trabajo teniendo en cuenta el número de equipos de cómputo a utilizar y el tamaño de los equipos requeridos, de acuerdo con las funciones asignadas al trabajador o servidor público.

PARÁGRAFO 1: La presente política debe ser adoptada por todas las entidades públicas, igualmente por aquellos empleadores del sector privado que no hubiesen adicionado su Reglamento Interno del Trabajo en lo referente al adecuado uso de equipos, programas y manejo de la información.

PARÁGRAFO 2: Ninguna de las disposiciones contenidas en la Política Interna de Trabajo desmejorará las condiciones y derechos laborales de los trabajadores que se señalen en su contrato de trabajo, acuerdo o convención colectiva de trabajo. Ante la existencia de contradicción entre alguno de estos y la Política Interna de Teletrabajo, siempre primará la más favorable para el trabajador conforme el principio constitucional de favorabilidad."

(Artículo ADICIONADO por el Art. 2 del Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.19. Equipos y herramientas de trabajo. Le corresponde al empleador suministrar las herramientas de trabajo para la realización del teletrabajo, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo de la labor contratada. En todo caso, el teletrabajador asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de los mismos.

Las partes podrán acordar que el trabajador o servidor ponga a disposición del empleador, sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual, el teletrabajador se obliga a mantener en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. El empleador no podrá solicitar de manera sobreviniente equipos diferentes a los acordados.

Si por causas imputables al empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, se interrumpe la posibilidad de adelantar el teletrabajo, el trabajador o servidor, deberá reportar este hecho a su empleador y no podrá ser objeto de sanciones.”

(Artículo ADICIONADO por el Art. 2 del Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.20. Auxilio Compensatorio de costos de servicios públicos y acuerdo sobre exoneración de pago servicios públicos al empleador o entidad pública. El empleador y el trabajador o servidor podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía fija y móvil y energía.

Para la efectiva implementación del teletrabajo tanto en el sector público como en el sector privado, el trabajador o el servidor público, podrá asumir en su totalidad el costo de los servicios de internet y energía, si así se acordara entre las partes.”

(Artículo ADICIONADO por el Art. 2 del Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.21. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del teletrabajador. El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador o servidora.”

(Artículo ADICIONADO por el Art. 2 del Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.22 Desarrollo del teletrabajo suplementario a través de modelos híbridos de trabajo. De común acuerdo las partes, podrán determinar que el teletrabajo suplementario se desarrolle a través de modelos híbridos de trabajo, esto es, que se labore de manera alternada, dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo en el centro de trabajo, para lo cual, de mutuo acuerdo, determinarán los días de presencialidad y teletrabajo que podrán ser fijos o variables con el fin de satisfacer necesidades organizacionales del empleador o entidad pública.”

(Artículo ADICIONADO por el Art. 2 del Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.23. Registro de Teletrabajadores. El empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo el número de teletrabajadores, para lo cual diligenciará el formulario digital que el Ministerio del Trabajo dispondrá para tal fin.

El Ministerio del Trabajo con el apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - MINTIC, adelantará las gestiones requeridas para el diseño e implementación de un sistema de información de teletrabajo, en el cual las empresas y entidades públicas registrarán la vinculación y demás novedades de trabajadores o servidores incluidos en la modalidad de Teletrabajo.

Este sistema deberá contar con las interoperabilidades necesarias con las entidades del Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales, incluida la Planilla integrada de Liquidación y Aportes (PILA) de manera que se tenga información actualizada de teletrabajadores en Colombia para generar información exacta que coadyuve a la toma de decisiones en cuanto a políticas, estrategias y actividades para fortalecer la modalidad de Teletrabajo en el país.”

(Artículo ADICIONADO por el Art. 2 del Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.24. Estrategias para el fomento y adopción del Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollarán estrategias de reconocimiento a los empleadores que implementen el teletrabajo, las cuales se regirán por los protocolos y manuales establecidos por estas entidades para tal fin

PARÁGRAFO: Para la formulación de estas estrategias, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, y el Departamento Administrativo de la Función Pública podrán contar con el concurso de las centrales sindicales más representativas del país.”

(Artículo ADICIONADO por el Art. 2 del Decreto 1227 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.5.25. Celebración del Día Internacional del Teletrabajo. El Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –MINTIC, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo promoverán la celebración del Día Internacional del Teletrabajo el 16 de septiembre de cada anualidad, con el objetivo de fomentar el teletrabajo en Colombia, incrementar los niveles de productividad, generar ciudades más sostenibles, promover la inclusión laboral, mejorar el bienestar y la calidad de vida de los ciudadanos, trabajadores y servidores y fortalecer el uso efectivo de las TIC.

(Artículo ADICIONADO por el Art. 2 del Decreto 1227 de 2022)

CAPÍTULO 6

NORMAS LABORALES ESPECIALES RELACIONADAS CON DETERMINADOS TRABAJADORES

SECCIÓN 1

CONDUCTORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE TRANSPORTE TERRESTRE AUTOMOTOR INDIVIDUAL DE PASAJEROS EN VEHÍCULOS TAXI

ARTÍCULO 2.2.1.6.1.1. Objeto. Las normas contenidas en la presente sección tienen por objeto adoptar medidas para garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 34 de la Ley 336 de 1996, respecto del acceso universal a la seguridad social de los conductores de los equipos destinados al Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en Vehículos Taxi y facilitar el cumplimiento de los estándares de servicio requeridos por el ordenamiento jurídico.

(Decreto 1047 de 2014, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.1.2. Seguridad social para conductores. Los conductores de los equipos destinados al Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor Individual de Pasajeros en Vehículos Taxi, deberán estar afiliados como cotizantes al Sistema de Seguridad Social y no podrán operar sin que se encuentren activos en los sistemas de pensiones, salud y riesgos laborales.

(Decreto 1047 de 2014, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.1.6.1.3. Normativa aplicable y Riesgo Ocupacional. La afiliación y pago de la cotización a la seguridad social de los conductores de servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos tipo taxi, se regirá por las normas generales establecidas para el Sistema General de Seguridad Social. El riesgo ocupacional de los conductores, para efectos del Sistema General de Riesgos Laborales, se clasifica en el nivel cuatro (IV).

(Decreto 1047 de 2014, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.1.6.1.4. Requisitos. Para la afiliación del conductor de servicio público de transporte terrestre automotor individual de pasajeros en vehículos tipo taxi, se requerirá únicamente el diligenciamiento del formulario físico o electrónico establecido para tal fin en la normativa vigente.

PARÁGRAFO. Las entidades administradoras del Sistema de Riesgos Laborales, no podrán impedir, entorpecer o negar la afiliación de los conductores cubiertos por las normas de la presente sección.

(Decreto 1047 de 2014, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.1.6.1.5. PILA. El Ministerio de Salud y Protección Social expedirá las disposiciones para actualizar en lo necesario, la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y permitir la identificación en ella de los conductores cubiertos por las normas del presente capítulo.

(Decreto 1047 de 2014, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.1.6.1.6. Inspección, vigilancia y control. Sin perjuicio de las competencias que le corresponden a la Superintendencia Nacional de Salud, a la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) y a la autoridad de inspección, vigilancia y control en materia de transporte, el Ministerio del Trabajo ejecutará las acciones de inspección, vigilancia y control que se requieran para garantizar el cumplimiento de la presente sección, en lo concerniente a las normas de seguridad social.

(Decreto 1047 de 2014, art. 21)

SECCIÓN 2

MANO DE OBRA LOCAL A PROYECTOS DE EXPLORACIÓN Y PRODUCCIÓN DE HIDROCARBUROS

ARTÍCULO 2.2.1.6.2.1. Objeto. La presente sección tiene por objeto establecer medidas especiales con el propósito de facilitar y fortalecer la contratación de mano de obra local en los municipios en los que se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

(Decreto 1668 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.2.2. Alcance. Las medidas previstas en la presente sección aplicaran en todos los municipios donde se desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos y cobijaran a todos los empleadores que vinculen personal a los mismos.

(Decreto 1668 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.2.3. Definiciones. Para efectos de interpretar y aplicar la presente sección se establecen las siguientes definiciones:

1. Proyecto de exploración y producción de hidrocarburos: todas aquellas actividades y servicios relacionados con el desarrollo de contratos celebrados con la Agencia Nacional de Hidrocarburos, o contratos de asociación suscritos con Ecopetrol S.A., para explorar o producir hidrocarburos en áreas continentales.

2. Área de influencia: se entenderá como área de influencia el municipio o municipios donde se desarrolle el proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.

3. Vacante: todo puesto de trabajo no ocupado, cuyas funciones estén relacionadas con los servicios o actividades realizadas en el marco de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

4. Mano de obra local: solo se considerará como mano de obra local, sin importar el tipo de vacante al que aspire, la persona que acredite su residencia con el certificado expedido por la alcaldía municipal, de conformidad con lo previsto en el numeral 6 del literal f) del artículo 91 de la Ley 136 de 1994, modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012.

5. Mano de obra calificada: para el caso de estandarizaciones adoptadas por el Ministerio del Trabajo, serán considerados como calificados aquellos cargos que correspondan a perfiles ocupacionales que requieran para su desarrollo formación técnica, tecnológica o profesional, sin importar que el empleador valide dicho requerimiento de formación por tiempo de experiencia

Para el caso de perfiles no estandarizados, serán considerados como calificados aquellos cargos que requieran para su desarrollo formación técnica, tecnológica o profesional, sin importar que el empleador valide dicho requerimiento de formación por tiempo de experiencia.

(Decreto 1668 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.2.4. Priorización en la contratación de mano de obra local. La totalidad de la mano de obra no calificada contratada para prestar sus servicios en proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, en principio, será residente en el área de influencia del proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.

De otra parte, si la hubiere, por lo menos el treinta por ciento (30%) de la mano de obra calificada contratada para prestar sus servicios en proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, será residente en el área de influencia del proyecto de exploración y producción de hidrocarburos.

PARÁGRAFO 1. En los proyectos de exploración y producción de hidrocarburos que inicien con posterioridad a la entrada en vigencia de las presentes medidas, cada uno de los empleadores a que se refiere el artículo 2.2.1.6.2.2. del presente Decreto, calculará las vacantes que debe proveer con mano de obra local tomando como base el número de personas que estima vincular al proyecto y con las contrataciones laborales que realice cumplirá con lo previsto en el presente artículo.

Cuando el proyecto se encuentre en ejecución a la entrada en vigencia de las presentes medidas, los empleadores calcularán las vacantes que deben proveer con mano de obra local tomando como base el número de personas vinculadas al proyecto y con cada nueva contratación laboral cumplirán progresivamente con lo previsto en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2. Para efectos de calcular los porcentajes de contratación de mano de obra se incluirán las vacantes de los cargos a que se refiere el párrafo 3 del artículo 2.2.6.1.2.12. del presente Decreto.

(Decreto 1668 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.2.5. Proceso de priorización de mano de obra local. El proceso de priorización de contratación de mano de obra local se realizará a través de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo que tengan autorizada la prestación presencial en el municipio donde se desarrolle el proyecto.

La oferta de vacantes se realizará en el siguiente orden de priorización:

1. En el municipio o municipios que correspondan al área de influencia del proyecto.
2. En los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.
3. En los demás municipios del departamento o departamentos donde se encuentre el área de influencia del proyecto.
4. En el ámbito nacional.

Para poder avanzar del primer nivel de priorización, será necesario que los prestadores encargados de la gestión de las vacantes certifiquen la ausencia de oferentes inscritos que cumplan el perfil requerido. Para tal efecto, se observarán las estandarizaciones ocupacionales adoptadas por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Para efectos del presente artículo el empleador registrará sus vacantes por lo menos con las agencias públicas de gestión y colocación de empleo y las constituidas por Cajas de Compensación Familiar que tengan competencia en el municipio donde se desarrolle el proyecto, sin perjuicio de su facultad de acudir a los demás prestadores autorizados en el territorio.

(Decreto 1668 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.2.6. Procesos a cargo de los prestadores. La Unidad del Servicio Público de Empleo establecerá a través de resolución las funcionalidades y procesos que deberán implementar los prestadores del Servicio Público de Empleo para cumplir con la presente sección

(Decreto 1668 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.2.7. Obligaciones de empleadores. Con el fin de dar cumplimiento a la presente sección se establecen las siguientes obligaciones:

1. El empleador, además de la información necesaria para realizar el registro de la vacante, entregará al prestador del Servicio Público de Empleo los siguientes datos:

1.1. Municipio donde se espera sea residente el oferente.

1.2. Término de vigencia de la publicación de la vacante, el cual no podrá ser inferior a tres (3) días hábiles.

2. El empleador le reportará al prestador la selección o las razones de no selección de los oferentes remitidos.

3. Las empresas operadoras de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, en los contratos que celebren con terceros para desarrollar actividades relacionadas con proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, incluirán cláusulas relacionadas con la gestión del recurso humano a través del Servicio Público de Empleo y el cumplimiento de las obligaciones previstas en la presente sección.

PARÁGRAFO 1. Los datos personales recolectados en desarrollo de lo previsto en el presente artículo estarán sujetos a las reglas de tratamiento previstas en la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO 2. Las empresas del sector de hidrocarburos podrán coadyuvar a los prestadores del Servicio Público de Empleo en la realización de jornadas de registro masivo de oferentes de mano de obra en los territorios donde desarrollen proyectos de exploración y producción de hidrocarburos.

(Decreto 1668 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.2.8. Seguimiento, vigilancia y control. Las empresas operadoras de contratos celebrados con la Agencia Nacional de Hidrocarburos -ANH- o contratos de asociación suscritos con Ecopetrol S.A., harán seguimiento a la vinculación de mano de obra local por parte de sus contratistas y, de forma conjunta con estos, reportarán semestralmente información relacionada con

1. Nómina vinculada al proyecto.

2. Mano de obra local contratada para cargos calificados y no calificados.

3. Municipios donde se encuentra el proyecto.

La anterior información será reportada a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo a través de los prestadores del Servicio Público de Empleo, según el procedimiento y condiciones que establezca la Unidad del Servicio Público de Empleo.

PARÁGRAFO 1. Además de las entidades enunciadas, a esta información solo accederán los titulares de la misma y las entidades públicas que tengan funciones relacionadas con lo previsto en la presente sección, según lo previsto en la Ley 1581 de 2012.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo, en desarrollo de sus funciones de inspección vigilancia y control, verificará el cumplimiento de las obligaciones establecidas a cargo del empleador en la presente sección, especialmente las previstas en el artículo 2.2.1.6.2.4. del presente Decreto, y adelantará las actuaciones administrativas a que haya lugar conforme a la verificación realizada.

PARÁGRAFO 3. La información de los numerales 1 y 2 del presente artículo se presentará de forma desagregada por cada empleador.

(Decreto 1668 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.2.9. Reportes. La Unidad del Servicio Público de Empleo rendirá informe semestral al Ministerio del Trabajo sobre la forma en que se implementen las medidas establecidas en esta sección.

(Decreto 1668 de 2016, art. 1)

SECCIÓN 3

NORMAS LABORALES RELACIONADAS CON DETERMINADOS TRABAJADORES EMPLEADOS A BORDO DE BUQUES DE BANDERA COLOMBIANA EN SERVICIO INTERNACIONAL

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.1. Campo de aplicación. Las disposiciones de la presente sección rigen para todas las personas empleadas a bordo de buques de bandera colombiana en servicio internacional, con excepción de las que no trabajan en dichos buques más que durante su permanencia en puerto.

La presente sección no se aplica: A los buques de guerra;

A los buques del Estado que no estén dedicados al comercio; A los buques dedicados al cabotaje nacional;

A los yates de recreo;

A las embarcaciones comprendidas en la denominación de Indian Country Craft; A los barcos de pesca, y

A las embarcaciones cuyo desplazamiento sea inferior a 100 toneladas o a 300 metros cúbicos, ni a los buques destinados al "home trace" cuyo desplazamiento sea inferior al límite fijado para el régimen especial de estos buques por la legislación nacional vigente al adoptarse el Convenio número 22 de la Organización Internacional del Trabajo.

Definiciones. Para efectos de la presente sección, a la gente de mar se le aplican las definiciones contenidas en el artículo 6 del Decreto 1597 de 1988, o las normas que lo modifiquen o sustituyan.

(Decreto 1015 de 1995, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.2. Contrato de enrolamiento. Es aquel por el cual una persona que pertenezca a la clasificación de gente de mar, se obliga a prestar un servicio personal en un buque bajo la continua dependencia o subordinación del empleador y mediante remuneración.

El contrato de enrolamiento será suscrito por el empleador o su representante y por la gente de mar. Deberán darse facilidades al trabajador y a sus consejeros para que examinen el contrato de enrolamiento antes de ser firmado. Una vez firmado, copia del mismo, será remitido al inspector de trabajo de su jurisdicción para su depósito y posterior constatación del cumplimiento de las condiciones establecidas en él.

Los contratos de enrolamiento celebrados en el exterior, para prestar servicios en naves de bandera colombiana, se regirán por las leyes colombianas aunque el contrato se inicie en puerto extranjero.

Tal como lo dispone el Decreto-Ley 2324 de 1984, en las naves de matrícula colombiana, el capitán, los oficiales y como mínimo el ochenta por ciento (80%) del resto de la tripulación deberá ser colombiana. El castellano deberá usarse obligatoriamente en las órdenes de mando verbales y escritas y en las anotaciones, libros o documentos exigidos. La Dirección General Marítima autorizará a los armadores la contratación de personal extranjero, cuando en el país no lo hubiere capacitado o idóneo en número suficiente.

(Decreto 1015 de 1995, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.3. Competencia jurisdiccional. Se entenderá por no escritas en el contrato las cláusulas por las que las partes convengan de antemano en separarse de las reglas normales de la competencia jurisdiccional, salvo lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo en lo relacionado con el arbitraje.

(Decreto 1015 de 1995, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.4. Licencia de navegación. Reglamento interno de trabajo. La licencia de navegación expedida por la Dirección General Marítima, es el documento que garantiza la idoneidad, para desempeñar un cargo determinado a bordo por parte de la gente de mar.

A fin de permitir que la gente de mar conozca la naturaleza y alcance de sus derechos y obligaciones y se puedan informar a bordo de manera precisa, sobre las condiciones de empleo, se fijarán las cláusulas del reglamento interno de trabajo en dos sitios fácilmente accesibles a ellos.

(Decreto 1015 de 1995, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.5. Modalidades del contrato. El contrato de enrolamiento podrá celebrarse por viaje, por duración determinada o por duración indeterminada.

(Decreto 1015 de 1995, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.6. Contenido del contrato. El contrato de enrolamiento además de la especificación clara de los derechos y deberes de cada parte, deberá contener los siguientes datos:

Los nombres y apellidos, fechas de nacimiento o las edades, lugares de nacimiento y domicilio de las partes. El lugar y fecha de celebración del contrato.

La designación del buque o buques a bordo de los cuales se compromete a servir el interesado, cuando el contrato es por viaje. El viaje que va emprender, si ello puede determinarse al celebrar el contrato.

El cargo que va a desempeñar el interesado.

Si es posible el lugar y la fecha en que el interesado está obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio. El importe de los salarios, su forma y periodos de pago.

La duración del contrato, es decir:

Si el contrato se ha celebrado por una duración determinada;

Si el contrato ha sido celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que deberá transcurrir después de la llegada para que el interesado pueda ser licenciado;

Si el contrato se ha celebrado por duración indeterminada, las condiciones que permitan a cada parte terminarlo, así como el plazo de aviso, que no podrá ser más corto para el empleador que para la Gente de Mar.

Las vacaciones anuales o proporcionales que conceden a la Gente de Mar al servicio del mismo empleador.

(Decreto 1015 de 1995, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.7. Terminación del contrato de duración indeterminada. El contrato de enrolamiento por duración indeterminada podrá darse por terminado, por cualquiera de las partes, en un puerto de carga o descarga del buque, a condición de que se haya dado el aviso previo convenio, por escrito, el cual no podrá ser inferior a veinticuatro (24) horas. Copia del aviso deberá ser firmado por el destinatario y el incumplimiento de esas condiciones dejará sin efecto el aviso.

El aviso formulado en forma regular no surtirá efecto si las partes se ponen de acuerdo en restablecer íntegramente las condiciones contractuales.

(Decreto 1015 de 1995, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.8. Duración del contrato. Salvo estipulación expresa en contrario, el contrato de enrolamiento se entenderá celebrado por el viaje de ida y regreso.

Si el plazo previsto para la duración del contrato expira durante la travesía el enrolamiento quedará prorrogado hasta la terminación del viaje.

El personal que según el contrato de enrolamiento deba ser regresado a un lugar determinado o desembarcado en él será en todo caso conducido a dicho lugar.

(Decreto 1015 de 1995, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.9. Causales de terminación del contrato independientemente de su duración. El contrato de enrolamiento que se celebre por un viaje, por duración determinada o por duración indeterminada, queda legalmente terminado en los casos siguientes:

Mutuo consentimiento de las partes; Fallecimiento del marino;

Pérdida o incapacidad absoluta del buque para la navegación;

Terminación unilateral, en los casos contemplados en los artículos 2.2.1.6.3.10. y 2.2.1.6.3.11. de este Decreto, y Suspensión del servicio del buque por falta de utilización del mismo, siempre que dicha suspensión sea mayor de noventa (90) días.

(Decreto 1015 de 1995, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.10. Terminación del contrato con justa causa por parte del empleador. Además de las justas causas contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador podrá terminar unilateralmente el contrato de enrolamiento en los siguientes casos: No encontrarse a bordo la gente de mar en el momento en que el contrato lo señala o el capitán lo requiera;

Cometer la gente de mar actos graves contra la propiedad de las personas señaladas anteriormente;

Causar la gente de mar de modo intencional en el desempeño de sus funciones un daño material grave en las máquinas, instalaciones, equipos, estructuras del buque, o carga del mismo;

No permanecer la gente de mar en el buque o en su puesto sin autorización del superior jerárquico;

Comprometer los mismos con su imprudencia o descuido inexplicables la seguridad del buque o de las personas que allí se encuentran; Desobedecer la gente de mar sin causa justificada las órdenes emitidas por el capitán u otro superior jerárquico, que se refieran de modo directo a la ejecución del

trabajo para el cual fue enrolado, y Negarse la gente de mar a cumplir temporalmente funciones diversas de las propias de su título, categoría, profesión o grado en casos de necesidad y en interés de la navegación.

(Decreto 1015 de 1995, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.11. Terminación del contrato con justa causa por parte de la gente de mar. Además de los eventos de justas causas de terminación del contrato de trabajo, la gente de mar podrá solicitar su desembarco inmediatamente en los siguientes casos:

Cuando el buque no estuviere en condiciones de navegabilidad o el alojamiento de la tripulación fuere insalubre según lo determine las autoridades competentes;

Cuando el capitán abuse de su autoridad, y

Cuando el empleador no cumpla con las medidas de seguridad, salud, e higiene prescritas por las leyes y reglamentos vigentes.

(Decreto 1015 de 1995, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.12. Certificación de servicios prestados. Cualquiera que sea la causa de terminación del contrato, el empleador deberá entregar a la gente de mar una certificación que contenga la relación de sus servicios a bordo.

Requerimiento que se entienda cumplido con las anotaciones en la libreta de embarco aprobada, mediante Resolución 00591 de 1982, proferida por la Dirección General Marítima Portuaria, DIMAR, o la norma que la modifique o sustituya.

(Decreto 1015 de 1995, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.13. Abandono del empleo por obtención de uno de mayor categoría.

1. Si la gente de mar prueba al armador o a su representante que tiene la posibilidad de obtener el mando de un buque, el empleo de oficial, el de oficial mecánico, o cualquier otro empleo de mayor categoría que el que ocupa, ya que, por circunstancias surgidas después de su contrato, el abandono de su empleo presenta para ella interés capital, podrá pedir su licenciamiento, a condición de que asegure su sustitución por una persona competente, aceptada por el armador o su representante, sin que ello signifique nuevos gastos para el armador.

2. En este caso, la gente de mar tiene derecho a percibir los salarios correspondientes a la duración del servicio prestado.

(Decreto 1015 de 1995, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.14. Inspección, vigilancia y control. Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento del Convenio 22 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por la Ley 129 de 1931 y de las normas contenidas en la presente sección.

(Decreto 1015 de 1995, art. 14)

SECCIÓN 4 TRABAJADORES DEPENDIENTES QUE LABORAN POR PERÍODOS INFERIORES A UN MES

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.1. Objeto. Las normas contenidas en la presente sección tienen por objeto adoptar el esquema financiero y operativo que permita la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, con el fin de fomentar la formalización laboral.

(Decreto 2616 de 2013, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.2. Campo de aplicación. Las normas en la presente sección se aplican a los trabajadores dependientes que cumplan con las siguientes condiciones, sin perjuicio de las demás que les son de su naturaleza:

1. Que se encuentren vinculados laboralmente.

2. Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes, sea contratado por períodos inferiores a treinta (30) días.

3. Que el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO. Las normas incluidas en la presente sección no se aplicarán a los trabajadores afectados por una reducción colectiva o temporal de la duración normal de su trabajo, por motivos económicos, tecnológicos o estructurales. El traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa deberá ser voluntario.

(Decreto 2616 de 2013, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.3. Afiliación a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar. La afiliación del trabajador a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será responsabilidad del empleador y se realizará en los términos que establecen las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar autorizadas para operar.

(Decreto 2616 de 2013, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.4. Selección y afiliación. Para la afiliación al Sistema General de Pensiones, el trabajador seleccionará una única administradora de pensiones.

Para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y del Subsidio Familiar, corresponderá al empleador efectuar la selección de la Administradora de Riesgos Laborales y de la Caja de Compensación Familiar.

(Decreto 2616 de 2013, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.5. Base de cotización mínima semanal a los sistemas de seguridad social para los trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes. En el Sistema de Pensiones, el ingreso base para calcular la cotización mínima mensual de los trabajadores a quienes se les aplican las normas contenidas en la presente sección, será el correspondiente a una cuarta parte (1/4) del salario mínimo mensual legal vigente, el cual se denominará cotización mínima semanal.

Para el Sistema de Riesgos Laborales, el ingreso base de cotización será el salario mínimo legal mensual vigente.

(Decreto 2616 de 2013, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.6. Monto de las cotizaciones al sistema general de pensiones, subsidio familiar y riesgos laborales. Para el Sistema General de Pensiones y del Subsidio Familiar, se cotizará de acuerdo con lo señalado en la siguiente tabla:

| Días laborados en el mes | Monto de la cotización |
|--------------------------|---|
| Entre 1 y 7 días | Una (1) cotización mínima semanal |
| Entre 8 y 14 días | Dos (2) cotizaciones mínimas semanales |
| Entre 15 y 21 días | Tres (3) cotizaciones mínimas semanales |
| Más de 21 días | Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual) |

Los valores semanales citados en este artículo, se refieren al valor mínimo semanal calculado en el artículo 2.2.1.6.4.8. del presente Decreto.

(Decreto 2616 de 2013, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.7. Porcentaje de cotización. El monto de cotización que le corresponderá al empleador y al trabajador, se determinará aplicando los porcentajes establecidos en las normas generales que regulan los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar.

(Decreto 2616 de 2013, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.8. Tablas. De conformidad con lo señalado en los artículos precedentes, el valor semanal del pago se calcula como se ilustra a continuación:

1. Valor de cotización mínima semanal a cargo del empleador en cada sistema:

| Pagominimo semanal a cargodeempleador | Valorminimo semanal (\$) |
|---------------------------------------|--------------------------|
| 1.1.SeguridadSocial | |
| RiesgosLaborales | |

| | Valor mensual |
|--|---------------|
| Valor variable según el riesgo de la actividad del empleador | |
| 1.2. Parafiscalidad | |
| Cajas de Compensación (4% del SMMLV/4) | |
| 1.3. Total (A+B) | |

* En la tabla se especifica un ejemplo de empresa con actividad económica de riesgos laborales I.
 ** En riesgos laborales el valor a pagar será igual al valor mensual.

2. Valores mínimos a cargo del trabajador para el Sistema de Pensiones:

| Pago mínimo semanal a cargo del trabajador | Mínimo semanal (\$) |
|--|---------------------|
| Total | |

PARÁGRAFO 1. Los valores señalados en las tablas contenidas en la presente sección son ilustrativos y calculados sobre el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) del año 2013, por lo tanto se ajustarán anualmente según el incremento oficial del salario mínimo mensual.

PARÁGRAFO 2. El porcentaje de cotización al Sistema General de Riesgos Laborales se aplicará de conformidad con la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

(Decreto 2616 de 2013, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.9. Contabilización de las semanas en el sistema general de pensiones. Para efectos de la contabilización de las semanas en el Sistema General de Pensiones, las administradoras reconocerán como una (1) semana el rango entre un (1) día y siete (7) días laborados, tomados para el cálculo del monto de la cotización. Si el empleador toma cuatro (4) días laborados para el cálculo, el sistema reconocerá una (1) semana; si toma ocho (8) días laborados, el sistema reconocerá dos (2) semanas y así sucesivamente.

(Decreto 2616 de 2013, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.10. Mecanismos de recaudo. El mecanismo de recaudo en los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar, será el de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). El modelo operativo que se adopte para actualizar el sistema PILA a fin de cobijar a los trabajadores a que se refiere la presente sección, incorporará un esquema de reporte a los operadores de información y bancarios de carácter unificado o por grupos de trabajadores, que permita controlar los costos de operación.

(Decreto 2616 de 2013, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.11. Oportunidad para el pago de las cotizaciones. La cotización a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar se realizará en los plazos establecidos en las normas generales que los rigen. El empleador realizará las cotizaciones reportando el número de días que laboró el trabajador durante el mes correspondiente; para el Sistema de Riesgos Laborales la cotización será mensual.

(Decreto 2616 de 2013, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.12. Multiplicidad de empleadores. Cuando un trabajador tenga simultáneamente más de un contrato de trabajo, cada empleador deberá efectuar de manera independiente las cotizaciones correspondientes a los diferentes Sistemas señalados en la presente sección, en los términos del régimen aplicable a cada uno de ellos.

(Decreto 2616 de 2013, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.13. Prohibición de multifiliación. En el evento en que el trabajador cuente con más de una relación laboral deberá informar a sus empleadores la administradora de pensiones seleccionada, con el fin de que estos últimos realicen su afiliación y cumplan sus obligaciones en una única administradora de pensiones.

(Decreto 2616 de 2013, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.14. Control a la evasión y la elusión. El Gobierno Nacional deberá adoptar los controles que permitan detectar cuando un trabajador que tiene varios empleadores, perciba una remuneración superior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, así como cuando los empleadores utilicen este mecanismo para evadir las cotizaciones que les corresponden por sus trabajadores, a partir de sus ingresos reales. Para el efecto, la Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales .UGPP., deberá ajustar sus procedimientos para realizar una apropiada fiscalización sobre estas cotizaciones.

(Decreto 2616 de 2013, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.15. Beneficios y servicios. La cotización a los sistemas de que trata la presente sección, otorga derecho a los beneficios y servicios en los términos regulados en las respectivas leyes y normas reglamentarias.

(Decreto 2616 de 2013, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.16. Mínimo de derechos y garantías de los trabajadores a que hace referencia la presente sección. Las normas sobre salarios, jornada de trabajo, prestaciones sociales, vacaciones y demás que les sean aplicables en virtud de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, constituyen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores a tiempo parcial, por lo tanto no produce efecto alguno cualquier estipulación que pretenda afectar o desconocer tales derechos.

(Decreto 2616 de 2013, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.17. Medidas especiales. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con las correspondientes entidades del Gobierno, adoptará medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda igualmente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección al mínimo de derechos a que se refiere la presente sección.

Estas medidas deberán comprender:

1. Revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;

2. Utilización del Servicio Público de Empleo en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;

3. Atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de avanzada edad, los trabajadores en condiciones de discapacidad y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional.

Se deben incluir además, la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial, responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

(Decreto 2616 de 2013, art. 17)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.18. Traslado voluntario de las sumas cotizadas al sistema general de pensiones al mecanismo BEPS. Si la persona que ha realizado cotizaciones mínimas semanales al Sistema General de Pensiones en los términos de la presente sección, no logra cumplir los requisitos para obtener una pensión, si lo decide voluntariamente, los recursos por concepto de devolución de saldos o indemnización sustitutiva, según aplique, podrán ingresar al mecanismo de beneficios económicos periódicos BEPS con el fin de obtener la suma periódica, de conformidad con las normas que regulan dicho mecanismo.

Los recursos de la indemnización sustitutiva o la devolución de saldos se tendrán en cuenta para el cálculo del subsidio periódico, siempre que permanezcan por lo menos tres (3) años en el Servicio Social Complementario de los BEPS.

(Decreto 2616 de 2013, art. 18)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.19. Verificación de semanas cotizadas por parte del empleado y el empleador. El sistema de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) deberá permitir que el empleado y el empleador puedan verificar y generar un reporte sobre las cotizaciones y semanas imputadas a cada uno de ellas.

(Decreto 2616 de 2013, art. 19)

SECCIÓN 5

VINCULACIÓN LABORAL DE LAS MADRES COMUNITARIAS CON LAS ENTIDADES ADMINISTRADORAS DEL PROGRAMA DE HOGARES COMUNITARIOS DE BIENESTAR

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.1. Objeto y campo de aplicación. La presente sección reglamenta la vinculación laboral de las Madres Comunitarias con las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar.

(Decreto 289 de 2014, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.2. Modalidad de vinculación. Las Madres Comunitarias serán vinculadas laboralmente mediante contrato de trabajo suscrito con las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar y contarán con todos los derechos y garantías consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo, de acuerdo con la modalidad contractual y las normas que regulan el Sistema de Protección Social.

(Decreto 289 de 2014, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.3. Calidad de las madres comunitarias. De conformidad con el artículo 36 de la Ley 1607 de 2012, las Madres Comunitarias no tendrán la calidad de servidoras públicas. Sus servicios se prestarán a las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios, las cuales tienen la condición de único empleador, sin que se pueda predicar solidaridad patronal con el ICBF.

(Decreto 289 de 2014, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.4. Empleadores. Podrán ser empleadores de las madres comunitarias, las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar que hayan sido constituidas legalmente, con capacidad contractual, personería jurídica y que cumplan los lineamientos establecidos por el ICBF.

(Decreto 289 de 2014, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.5. Garantía y control sobre el cumplimiento de las obligaciones laborales y de protección social por parte de los empleadores. Las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar constituirán las garantías requeridas para el cumplimiento de las acreencias laborales a favor de las Madres Comunitarias, las cuales deberán mantener su vigencia en los términos legales, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2923 de 1994.

PARÁGRAFO. En caso que las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar incumplan con sus obligaciones laborales o de seguridad social respecto de las Madres Comunitarias, el ICBF podrá dar por finalizado el respectivo contrato de aporte y hacer efectivas las pólizas, para garantizar las prestaciones laborales de las Madres Comunitarias.

(Decreto 289 de 2014, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.6. Coordinación en actividades de promoción y prevención. Las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Riesgos Laborales coordinarán de manera directa o mediante apoyo de terceros especializados, la prestación articulada de servicios para asegurar mejores condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral.

Las Cajas de Compensación Familiar, conforme a los programas sociales que brindan en el marco legal que las rige, promocionarán servicios a favor de las Madres Comunitarias.

(Decreto 289 de 2014, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.7. Calidad del servicio. El ICBF inspeccionará, vigilará y supervisará la gestión de las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar en sus diferentes formas de atención, con el fin de que se garantice la calidad en la prestación del servicio y el respeto por los derechos de los niños beneficiarios del programa, atendiendo la naturaleza especial y esencial del servicio público de Bienestar Familiar.

PARÁGRAFO. Para los fines indicados en el presente artículo, la selección de las Madres Comunitarias estará a cargo de su respectivo empleador.

(Decreto 289 de 2014, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.8. Apoyo al proceso de formalización. El Ministerio del Trabajo apoyará el proceso de formalización laboral de las madres comunitarias, prestando el acompañamiento requerido a las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar Familiar y promoviendo instrumentos pedagógicos y modelos que faciliten su vinculación laboral.

(Decreto 289 de 2014, art. 8)

SECCIÓN 6 TRABAJO REMOTO

(Sección adicionada por el Decreto 555 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.1. Objeto. El objeto de la presente Sección es regular las condiciones aplicables a las relaciones laborales entre empleadores del sector privado y trabajadores remotos; las funciones y obligaciones de las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, y los diferentes actores que participan en la implementación y ejecución del trabajo remoto en el país.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.2. Ámbito de aplicación. La presente Sección aplicará en todo el territorio nacional a empleadores y trabajadores del sector privado y a las Administradoras de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.3. Contenido del contrato de trabajo remoto. El contrato de trabajo remoto deberá contener por lo menos las siguientes cláusulas:

Las funciones que debe desarrollar el trabajador.

Las condiciones de trabajo, esto es, las condiciones físicas del puesto de trabajo en el que se prestará el servicio contratado.

La relación de los elementos de trabajo que se entregarán al trabajador remoto para el desarrollo efectivo de sus funciones, dentro de los que se incluyen las herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como el costo del auxilio que pagará el empleador para compensar el costo de los servicios de energía e internet y/o telefonía utilizados en la prestación del servicio contratado.

Las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador remoto. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador remoto.

Las circunstancias excepcionales en que se podrá requerir al trabajador para que concurra al centro de trabajo, de acuerdo con lo señalado en el artículo 16 de la Ley 2121 de 2021. Dentro de estas, podrán incluirse la ejecución de actividades recreativas, culturales y de bienestar a las que el trabajador deba asistir al centro de trabajo o al sitio recreativo que el empleador disponga.

PARÁGRAFO. Todas las etapas precontractuales y contractuales deberán realizarse de manera virtual, a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, sin costo alguno para el trabajador.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.4. Obligaciones del empleador. El empleador tiene las siguientes obligaciones respecto del trabajo remoto:

Allegar a la Administradora de Riesgos Laborales la copia del contrato de trabajo del trabajador remoto y diligenciar el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.

Informar a la Administradora de Riesgos Laborales el lugar elegido para la prestación del servicio, así como cualquier cambio de lugar, indicando la jornada semanal, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo. El cambio de lugar de trabajo o domicilio del trabajador remoto debe ser concertado con el empleador.

Incluir el trabajo remoto en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo remoto e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

Suministrar al trabajador remoto equipos de trabajo seguros y medios de protección adecuados en la tarea a realizar y garantizar que los trabajadores reciban formación e información sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos informáticos y su prevención.

Entregar al trabajador remoto copia del contrato laboral y de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Verificar de forma virtual las condiciones de higiene y seguridad industrial del lugar donde el trabajador remoto desarrollará las funciones, con la asesoría de la ARL a la que se encuentre afiliado.

Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana del trabajador remoto, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

Garantizar el derecho a la desconexión laboral y evitar los impactos que se pueden generar en la salud mental y en el equilibrio emocional de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022.

Incluir el puesto de trabajo del trabajador remoto dentro de los planes y programas del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

Ordenar la realización de evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas, retiro y post incapacidad, para identificar condiciones de salud que puedan verse agravadas o que puedan interferir en la labor o afectar a terceros, debido a situaciones particulares de salud del trabajador remoto, en el marco de lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 o la norma que modifique adición o sustituya.

PARÁGRAFO. Las evaluaciones médicas ocupacionales podrán ser realizadas por Telemedicina conforme con lo establecido en la Ley 1419 de 2010 y la Resolución 2654 de 2019 del Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que lo modifique o sustituya.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.5. Obligaciones del trabajador remoto. Adicional a las obligaciones establecidas en la legislación laboral, el trabajador remoto tiene las siguientes obligaciones:

Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente y participar en actividades virtuales de promoción de la salud y prevención del empleador o la Administradora de Riesgos Laborales cumpliendo con las obligaciones establecidas en la legislación del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa. Utilizar los elementos de protección personal.

Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrar al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar. Participar en la prevención de los riesgos laborales, reportar accidentes de trabajo, enfermedades laborales, incidentes, e incapacidades.

Asegurarse de cumplir con las normas y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.

Suministrar información veraz sobre el lugar de trabajo, así como cualquier cambio que se presente.

Restituir los equipos y herramientas de trabajo entregados por el empleador para el desempeño de sus labores, en el estado en que fueron recibidos, salvo el deterioro por el uso normal de los mismos.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.6. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales, tienen a su cargo las siguientes obligaciones en trabajo remoto:

Promover el cumplimiento de las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo conforme con las características propias del trabajo remoto. Establecer la guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo del trabajo remoto, y suministrarla tanto al trabajador y al empleador. Incluir el trabajo remoto en sus actividades de promoción y prevención y suministrar soporte al empleador y trabajador remoto sobre pausas activas virtuales en trabajo remoto.

Establecer un programa que permita asesorar, capacitar y emitir recomendaciones sobre postura y ubicación de herramientas de trabajo en trabajo remoto.

Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para el reporte de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con especial énfasis en trabajo remoto, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales.

Acompañar a los trabajadores remotos y a los empleadores en la verificación de las condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo conforme con la vigilancia y control delegado.

Emitir las recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores remotos y empresas, velando por el autocuidado como medida preventiva.

Implementar publicar el formato de afiliación al Sistema de Riesgos Laborales para el trabajo remoto en todos los canales virtuales, con la descripción de las actividades que ejecutará el trabajador remoto, el lugar en el cual se desarrollarán, el horario en el cual se ejecutarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo.

Cuando existan múltiples contratos laborales de trabajo remoto, el formulario debe permitir identificar los diferentes contratos y los datos que se relacionan en el literal anterior, que permitan identificar la cobertura y la determinación del accidente de trabajo y enfermedad laboral o el origen común de dichas contingencias.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.7. Cuidadores. El empleador y el trabajador remoto, de mutuo acuerdo, podrán acordar horarios compatibles en los eventos en que el trabajador acredite ser el cuidador único de menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultos mayores, en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto, bajo las siguientes condiciones:

Que el empleador sea notificado previamente de la situación particular por parte del trabajador. Que el horario no afecte de manera sustancial el giro ordinario de los negocios del empleador. Que exista mutuo acuerdo entre las partes para proceder con la fijación de horarios compatibles.

PARÁGRAFO. El establecimiento de horarios compatibles para cuidador único no configurará derecho a estabilidad laboral reforzada.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.8. Procedimiento previo para la implementación del trabajo remoto. Las empresas deberán contar con un procedimiento tendiente a proteger los derechos y garantías, el derecho a la desconexión laboral y garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación -TIC, eliminando los elementos y barreras que puedan generar alguna limitación al trabajo remoto.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.9. Auxilio compensatorio de costos de servicios públicos. El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de internet, telefonía y energía, el cual no podrá ser inferior al valor del auxilio de transporte definido por el Gobierno Nacional.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.10. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador remoto. El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.11. Implementación de horarios flexibles. El empleador y el trabajador, de mutuo acuerdo, podrán acordar la posibilidad de desarrollar la labor contratada a través de horarios flexibles, siempre y cuando se dé cumplimiento a la jornada laboral semanal, para lo cual, el empleador podrá implementar mecanismos propios de las tecnologías de la información para determinar el cumplimiento de la jornada semanal y proteger el derecho a la desconexión laboral durante los días laborales.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.11. Política pública del trabajo remoto. El Ministerio del Trabajo, creará un Comité para el diseño e implementación de la Política Pública de Trabajo Remoto; establecerá los componentes básicos para lograr una adecuada entrada en funcionamiento e implementación del trabajo remoto, a través de campañas de socialización, charlas a empleadores y trabajadores y demás actividades que permitan la aplicación de las disposiciones relacionadas con el trabajo remoto. Para tal fin, dentro del término de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente sección, el Ministerio del Trabajo proferirá el acto administrativo correspondiente.

Este Comité realizará como mínimo una sesión trimestral e invitará al Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, así como a los representantes de las diferentes asociaciones del sector, empleadores y Confederaciones de Trabajadores.

La Secretaría Técnica del Comité para el diseño e implementación de la Política Pública de Trabajo Remoto será ejercida por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.12. Inspección, Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control respecto de las quejas por violaciones presentadas a las normas de trabajo remoto, en el ámbito de su competencia.

"SECCIÓN 7 "TRABAJO EN CASA

(Sección adicionada por el Decreto 649 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.1. Objeto. La presente Sección tiene por objeto reglamentar la habilitación del trabajo en casa para los empleadores y trabajadores del sector privado, así como las condiciones necesarias para el desarrollo de esta habilitación.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.2. Ámbito de aplicación. La presente Sección aplicará a empleadores y trabajadores del sector privado y Administradoras de Riesgos Laborales, en todo el territorio nacional y de manera excepcional, aplicará para la habilitación de trabajo en casa en el extranjero.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.3. Circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales. Para efectos de la presente Sección, se entenderá por circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, aquellas situaciones extraordinarias y no habituales, que se estima son superables en el tiempo, atribuibles a hechos externos, extralaborales o propios de la órbita del trabajador o del empleador que permiten que el trabajador pueda cumplir con la labor contratada en un sitio diferente al lugar habitual de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.4. Solicitud para la habilitación del trabajo en casa. Ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, la habilitación del trabajo en casa podrá solicitarse por parte del trabajador a su empleador, por escrito, en medio físico o digital, en los términos señalados en las disposiciones contenidas en la presente Sección, así como las señaladas en la Ley 2088 de 2021. En ningún caso, la solicitud de habilitación para trabajo en casa efectuada por el trabajador generará el derecho a optar por ella.

De igual manera, ante la ocurrencia de circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales, el empleador podrá optar por la habilitación de trabajo en casa respecto de uno o varios de sus trabajadores, en una o varias dependencias de la empresa.

PARÁGRAFO. La habilitación del trabajo en casa no modifica ni afecta los derechos y garantías establecidos en las normas laborales ni las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.5. Procedimiento para la habilitación de trabajo en casa. Previo a la implementación del trabajo en casa, todo empleador deberá contar con el siguiente procedimiento:

1. Si la solicitud es presentada por el trabajador, deberá remitirse comunicación por escrito al empleador de forma física o digital, indicando de manera clara la razón que la motiva, para lo cual deberá adjuntar prueba que acredite dicha solicitud.

2. El empleador revisará la procedencia de la causal invocada por el trabajador en un término no mayor a cinco (5) días y dará respuesta positiva o negativa al trabajador por escrito ya sea de forma física o digital.

3. Además de la existencia de circunstancias excepcionales, especiales u ocasionales, dentro de los criterios a tener en cuenta para la habilitación del trabajo en casa están:

3.1. Que la labor pueda ser ejecutada fuera del lugar habitual de trabajo, sin perjuicio de la adecuada prestación personal del servicio contratado.

3.2. Que se cuenten con las herramientas requeridas para la habilitación de trabajo en casa;

3.3. Que la habilitación de trabajo en casa no genere una menor productividad del trabajador.

PARÁGRAFO. En el evento en el que el trabajador requiera modificar la dirección para desarrollar la labor contratada, deberá informar por escrito ya sea en medio físico o digital al empleador para contar con su autorización, quien comunicará de este hecho a la Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliado.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.6. Escrito para la habilitación del trabajo en casa. La habilitación de un trabajador para desempeñar la labor contratada desde un sitio diferente al lugar habitual de trabajo deberá hacerse constar por escrito, mediante comunicación enviada al trabajador, de manera física o digital por parte del empleador, y conservar la prueba de ello. Dicha comunicación debe contener por lo menos lo siguiente:

1. La descripción breve de la situación ocasional, excepcional o especial que permite otorgar la habilitación de trabajo en casa.

2. El término de la habilitación del trabajo en casa, el cual deberá cumplir con lo dispuesto en el Artículo 7 de la Ley 2088 de 2021.

3. Las funciones que debe desarrollar el trabajador durante la habilitación de trabajo en casa, sin modificar la naturaleza del contrato laboral y las condiciones pactadas para la ejecución de este.

4. Los medios de comunicación a través de los cuales el empleador y el trabajador podrán informar cualquier novedad.

5. Los canales de denuncia y queja para presentar inquietudes o reclamos por violación al derecho de desconexión laboral y/o acoso laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2191 de 2022 y en la Ley 1010 de 2006, respectivamente.

6. La dirección desde la cual se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.

7. En caso de que el trabajador disponga de sus propios equipos para desarrollar la labor contratada, debe dejarse constancia del mutuo acuerdo existente para ello.

8. En caso de que los equipos sean suministrados por el empleador, debe señalarse la relación de equipos, herramientas tecnológicas, instrumentos, equipos, conexiones y programas, así como las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y el procedimiento para la entrega y su devolución por parte del trabajador.

9. Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el trabajador durante la habilitación del trabajo en casa.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.7. Obligaciones del empleador en lo referente al trabajo en casa. Durante la habilitación de trabajo en casa el empleador tendrá las siguientes obligaciones:

1. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá comunicar a la Administradora de Riesgos Laborales sobre la habilitación del trabajo en casa, indicando la dirección desde la cual desarrollará la labor contratada, así como cualquier modificación a ella, y el período para el cual se otorgó la habilitación, diligenciando el formulario adoptado para tal fin y suministrado por la Administradora de Riesgos Laborales.

2. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá contar con el procedimiento necesario para proteger el derecho a la desconexión laboral.

3. Previo a la habilitación de trabajo en casa, el empleador deberá garantizar el uso adecuado de las tecnologías de la información y las comunicaciones, a través de capacitaciones.

4. Incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. Dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada de la habilitación de trabajo en casa e instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes de trabajo o enfermedad laboral.

6. Realizar las acciones y programas para la protección y respeto de la dignidad humana para la habilitación del trabajo en casa, la igualdad de trato en cuanto al acceso a la información, y el derecho a la intimidad y privacidad del trabajador.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.8. Obligaciones del trabajador en casa en lo referente al trabajo en casa. El trabajador habilitado para trabajar en casa se compromete a:

1. Procurar el cuidado integral de su salud, así como suministrarle al empleador información clara, veraz y completa sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su propia capacidad para trabajar.

2. Participar en las actividades de prevención y promoción organizadas por la empresa, el Comité Paritario de Salud Ocupacional, o el Vigía Ocupacional correspondiente.

3. Reportar accidentes de trabajo, incidentes, e incapacidades, y en general cumplir con todas las obligaciones establecidas en el Artículo 22 del Decreto 1295 de 1994 y atender las recomendaciones del empleador y la Administradora de Riesgos Laborales.

4. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo de la empresa,

5. Utilizar los elementos de protección personal y participar en los programas y actividades de promoción y prevención.

6. Atender las instrucciones respecto de seguridad informática, efectuadas por el empleador.

7. Suministrar al empleador de manera previa, con no menos de cinco (5) días de antelación, los cambios de domicilio que tenga contemplados hacer, de manera expresa, clara, veraz y completa. Así mismo, proporcionar la nueva dirección de su domicilio y mantener el sitio acordado para ejecutar la labor contratada.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales en el trabajo en Casa. Para la habilitación de trabajo en casa las Administradora de Riesgos Laborales tienen las siguientes obligaciones:

1. Instruir a los empleadores con una metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos para el trabajador que se puedan presentar en el desarrollo del trabajo en casa, teniendo en cuenta el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Incluir el trabajo en casa dentro de sus actividades de promoción y prevención, y suministrar el soporte a los empleadores sobre la realización de pausas activas y demás actividades requeridas, e instruir al empleador para que de manera virtual las incluya dentro de la jornada laboral. Cuando no sea posible incluir pausas activas o aquellas actividades que sean parte de la promoción y prevención de manera virtual, las ARL deberán adelantar las campañas necesarias para que las actividades sean desarrolladas por el trabajador.

3. Realizar recomendaciones al empleador y al trabajador sobre postura y ubicación de los elementos utilizados para la realización de la labor que desarrollará en el trabajo en casa.

4. Establecer una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo en el trabajo en casa, y suministrarla tanto al trabajador y al empleador

5. Realizar los ajustes tecnológicos y plataformas para que el reporte y aviso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales se efectúe de manera virtual, con especial énfasis en trabajo en casa, informando en las plataformas y medios virtuales que tenga la Administradora de Riesgos Laborales.

6. Dar las recomendaciones en seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores habilitados para trabajar en casa y empresas, velando por el autocuidado como medida preventiva.

7. Las Administradoras de Riesgos Laborales, empresas o contratantes podrán establecer sistemas, programas y actividades de capacitación, asesoría, asistencia técnica y actividades de prevención y prevención en riesgos laborales de manera virtual y tecnologías de la información.

ARTÍCULO 2.2.1.6.6.10. Compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador. El empleador y el trabajador podrán, de mutuo acuerdo pactar el valor mensual de compensación por el uso de herramientas de trabajo de propiedad del trabajador.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.11. Alternancia. El empleador podrá determinar que la habilitación de trabajo en casa se desarrolle bajo el modelo de la alternancia, esto es, que el desarrollo de la labor contratada se efectúe unos días de la semana de manera presencial y otros días, a través de la habilitación de trabajo en casa.

En ningún caso la modalidad de alternancia dará lugar a una remuneración adicional.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.12. Trabajo en casa en el exterior. La habilitación para trabajo en casa podrá surtir para laborar desde el extranjero, para ello el trabajador deberá contar con la autorización expresa del empleador y éste a su vez, deberá cumplir con los requisitos y obligaciones establecidos en la presente Sección, registrando una única dirección y ciudad del país extranjero desde donde se ejecutará la labor contratada, la cual debe ser informada por el empleador a la Administradora de Riesgos Laborales, así como cualquier modificación a ella.

Con ocasión de la habilitación el empleador desplegará las acciones necesarias para que el trabajador que se encuentre en el exterior esté afiliado y amparado por el Sistema de Seguridad Social Integral y pueda gozar de sus beneficios.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.13. Terminación de la habilitación de trabajo en casa. Vencido el término de la habilitación del trabajo en casa, de manera inmediata, el empleador deberá informar al trabajador a través de los medios de comunicación señalados en el escrito para la habilitación de que trata el Artículo 2.2.1.6.7.7 del presente Decreto, sobre la terminación y el retorno al lugar de trabajo habitual.

ARTÍCULO 2.2.1.6.7.14. Programas de bienestar. Durante la habilitación del trabajo en casa, los trabajadores seguirán gozando de los programas de bienestar existentes. Los empleadores deberán adelantar las acciones que correspondan para que los trabajadores puedan hacer uso de estos programas de manera virtual, presencial o de manera híbrida.

RELACIONES LABORALES COLECTIVAS CAPÍTULO 1 SINDICATOS

ARTÍCULO 2.2.2.1.1. Comunicación de cambios en Juntas Directivas, Subdirectivas o Comités Seccionales. Los cambios totales o parciales en las juntas directivas, subdirectivas o comités seccionales de las organizaciones sindicales, deberán ser comunicados por escrito una vez realizada la asamblea de elección, por cualquier miembro de la junta entrante o saliente, al respectivo empleador y al inspector de trabajo de la correspondiente jurisdicción o, en su defecto, a la primera autoridad política del lugar, con indicación de los nombres identificación de cada uno de los directivos elegidos. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación inmediatamente al empleador o empleadores.

(Decreto 1194 de 1994, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.2. Registro de cambios en Juntas Directivas, Subdirectivas o Comités Seccionales. Los cambios totales o parciales de las juntas directivas, subdirectivas o comités seccionales de las organizaciones sindicales, serán inscritos en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio del Trabajo.

La solicitud de inscripción de las juntas directivas deberá ser presentada por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la asamblea de elección, por el presidente o secretario de la junta, entrante o saliente, acompañada de los siguientes documentos: parte pertinente del acta de elección, suscrita por el secretario general de la organización sindical o por quien haya actuado como secretario de la respectiva asamblea, listado debidamente firmado por los asistentes a la misma, y la nómina de los directivos con indicación de sus nombres y apellidos, documentos de identidad y cargos que les fueron asignados.

En el acta de elección de juntas directivas se hará constar el número total de afiliados a la organización sindical, igualmente, que la elección de los miembros de la junta directiva se realizó por votación secreta, en tarjeta electoral y con sujeción a las normas constitucionales legales y estatutarias pertinentes.

Una vez efectuada la elección, los miembros de la junta directiva electa harán la correspondiente designación de cargos. En todo caso, el cargo de fiscal corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias.

PARÁGRAFO. Se presume que la elección de juntas directivas sindicales, se efectuó con el lleno de las formalidades legales y que las personas designadas para ocupar cargos en ellas reúnen los requisitos exigidos en la Constitución Política, la ley o los estatutos del sindicato, federación o confederación.

(Decreto 1194 de 1994, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.2.1.3. Procedimiento para la inscripción de Juntas Directivas Sindicales. La inscripción de las juntas directivas sindicales corresponde a los funcionarios que para el efecto designe el Ministerio del Trabajo.

El funcionario competente dispondrá de un término máximo e improrrogable de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la fecha de radicación de la solicitud en el Ministerio de Trabajo, para inscribir, formular objeciones o negar la inscripción.

En caso de que la solicitud de inscripción no reúna los requisitos de que trata el artículo anterior, el funcionario del conocimiento formulará mediante auto de trámite a los peticionarios, las objeciones a que haya lugar, a fin de que se efectúen las correcciones necesarias. Presentada la solicitud corregida, el funcionario dispondrá de un término máximo e improrrogable de diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente a su radicación, para resolver sobre la misma.

PARÁGRAFO. Se entenderá que se ha desistido de la solicitud de inscripción, si formuladas las objeciones, no se da respuesta en el término de dos (2) meses. En este evento, se archivará la petición sin perjuicio de que el interesado presente posteriormente otra solicitud.

(Decreto 1194 de 1994, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.2.1.4. Causales para negación de la inscripción. Constituye causal para negar la inscripción de las juntas directivas de las organizaciones sindicales, el que la elección sea contraria a la Constitución Política, a la ley o a los estatutos, o que producido el auto de objeciones no se dé cumplimiento a lo que en él se dispone.

(Decreto 1194 de 1994, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.2.1.5. Improcedencia de impugnaciones durante el trámite. Durante el trámite de inscripción de una junta directiva no procede ningún tipo de impugnación. La providencia mediante la cual se ordena o no la inscripción, debidamente motivada, deberá notificarse al representante legal de la organización sindical, a quienes hayan suscrito la respectiva solicitud, y al empleador o empleadores correspondientes. Contra la misma, proceden los recursos de ley, interpuestos en la forma prevista en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

(Decreto 1194 de 1994, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.2.1.6. Ausencia de pronunciamiento por parte del Ministerio. Vencidos los términos de que trata el artículo 2.2.2.1.3. del presente Decreto, sin que el Ministerio del Trabajo se pronuncie sobre la solicitud, la junta directiva se entenderá inscrita en el registro correspondiente, sin perjuicio de las sanciones en que incurra el funcionario responsable de la omisión. En este evento, el funcionario procederá a ordenar la inscripción y notificará a los jurídicamente interesados, advirtiéndoles que contra este acto proceden los recursos de ley, interpuestos en la forma prevista en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

(Decreto 1194 de 1994, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.2.1.7. Anotación en el archivo sindical. Dentro de los tres (3) días siguientes a la ejecutoria de la providencia que decida la solicitud de inscripción de una junta directiva sindical, el funcionario del conocimiento remitirá copia de la misma a la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial - Grupo de Archivo Sindical en Bogotá o quien haga sus veces, para efectos de la anotación correspondiente.

(Decreto 1194 de 1994, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.2.1.8. Subdirectivas y Comités Seccionales. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

ARTÍCULO 2.2.2.1.9. Protección en caso de presentación de pliego de peticiones. La protección a que se refiere el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriada el laudo arbitral, si fuere el caso.

ARTÍCULO 2.2.2.1.10. Depósito del Pacto Colectivo. El pacto colectivo debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más que se depositará necesariamente en el Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los quince días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de estos requisitos el pacto colectivo no produce ningún efecto.

(Decreto 1469 de 1978, art. 59)

ARTÍCULO 2.2.2.1.11. Presentación de pliego de peticiones cuando hay Pacto Colectivo. En ningún caso la existencia de un pacto colectivo en una empresa impedirá 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 desempeño en puesto jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

(Decreto 1469 de 1978, art. 61)

ARTÍCULO 2.2.2.1.12. De la convocatoria a la asamblea. La asamblea para optar por huelga o tribunal de arbitramento de que trata el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990, será convocada por el sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de los trabajadores de la empresa.

Cuando el sindicato o sindicatos no reúnan más de la mitad de los trabajadores de la empresa, la decisión de optar por el tribunal de arbitramento se tomará por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa afiliados a éste o estos sindicatos.

Si en la empresa no existiere sindicato, la convocatoria la pueden hacer los delegados de los trabajadores a que se refiere el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto 2519 de 1993, art. 1; modificado por el Decreto 801 de 1998, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.13. Desarrollo de la asamblea. Cumplidos los requisitos previstos en los artículos anteriores, el empleador deberá abstenerse de ejecutar actos tendientes a impedir o dificultar la celebración de la asamblea, y los trabajadores de afectar con ella el desarrollo de las actividades de la empresa.

(Decreto 2519 de 1993, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.2.1.14. De la asistencia del funcionario. La asistencia del funcionario de trabajo a la asamblea tendrá como objeto exclusivo presenciar y comprobar la votación. El informe pertinente deberá rendirlo al inmediato superior dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes.

(Decreto 2519 de 1993, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.2.1.15. Del tribunal de arbitramento durante el desarrollo de la huelga. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar, someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

Para tal efecto deberán presentar al Ministerio del Trabajo, en el primer caso, la lista de los trabajadores que optaron por la decisión, con la firma y número de identificación de cada uno de ellos, la cual deberá ser cotejada con la nómina de la empresa; y, en el segundo evento, copia de la parte pertinente del acta suscrita por el presidente y el secretario del sindicato o sindicatos.

(Decreto 2519 de 1993, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.2.1.16. Definición. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.17. Afiliados vinculados para la ejecución del contrato. La actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios o realizar obras se regirá por lo dispuesto en los artículos 373,

482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, por el presente Decreto, y por lo dispuesto en el contrato sindical y su respectivo reglamento.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.18. Adecuación a la ley. El sindicato que suscribe un contrato sindical para prestar servicios o ejecutar obras, lo hará en el marco del cumplimiento de la Constitución Nacional, la Ley y el Decreto Reglamentario Único del Sector Trabajo. De no cumplir con las obligaciones legales, las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo impondrán las sanciones previstas en las normas aplicables

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.19. Autorización para la celebración del contrato sindical. La celebración de un contrato sindical por parte de un sindicato será autorizada mediante decisión previa de sus afiliados en asamblea general.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.20. Responsabilidad del sindicato. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical responde por las obligaciones directas que surjan del mismo y por el cumplimiento de las que se estipulen a favor de los afiliados vinculados para su ejecución.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.21. Existencia previa y afiliados del sindicato. Para la celebración de un contrato sindical debe acreditarse:

- La existencia previa del sindicato con al menos seis meses de constitución antes de la firma del contrato sindical.
- La afiliación de trabajadores vinculados a la empresa con la cual se celebra el contrato sindical.
- La aprobación en asamblea de afiliados de la suscripción del contrato sindical.
- La estructura y capacidad administrativa y financiera para prestar los servicios, ejecutar las obras contratadas y cumplir con las obligaciones legales.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.22. Acciones y representación. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como la representación de los afiliados vinculados para su ejecución.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.23. Garantías de cumplimiento. Para garantizar las obligaciones directas, las que surjan del contrato sindical, el cumplimiento de las obligaciones legales y las que se estipulen para amparar a los afiliados vinculados para su ejecución, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente que constará en el contrato. Si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde por las respectivas obligaciones.

(Artículo modificado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.24. Obligaciones de los contratantes. Son obligaciones de los contratantes: Por la empresa que suscribe el contrato sindical

- Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad.
- Guardar absoluto respeto a la dignidad y los derechos de los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical.
- Cumplir el reglamento, mantener el orden y el respeto a las leyes. Por la organización sindical que suscribe el contrato sindical
- Poner a disposición de los trabajadores vinculados para la ejecución del contrato sindical, los instrumentos adecuados y demás materiales para la realización de las labores, además de los elementos dispuestos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Pagar todas las obligaciones legales y las pactadas con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical, realizar las deducciones legales y pagar los gastos de transporte, si para prestar el servicio fuese necesario el cambio de residencia.
- Cumplir con las obligaciones legales en el sistema integral de seguridad social y efectuar las deducciones correspondientes, así como las demás autorizadas por la asamblea de afiliados.

- Expedir certificaciones sobre tiempo de servicio, índole de la labor, retribuciones y de ser el caso, la práctica de examen médico de retiro.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.25. De la suscripción del contrato sindical. El contrato sindical será suscrito por los representantes legales del sindicato y de la empresa de acuerdo con lo establecido en la Ley y en sus estatutos.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.26. Requisitos del contrato sindical. El contrato sindical deberá constar por escrito y contendrá como mínimo:

- La fecha de constitución del sindicato.
- El número de acta y fecha de la asamblea de afiliados que autorizó la celebración del contrato.
- Las cláusulas relativas al objeto, condiciones para la ejecución y las obligaciones de cada uno de los contratantes

- El valor total de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra.
- La cuantía de la caución que los contratantes deben constituir para asegurar el cumplimiento de las obligaciones pactadas.
- Las auditorías que consideren necesarias para verificar el cumplimiento de las obligaciones recíprocas.
- Los procesos y procedimientos técnicos para la ejecución del contrato.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.27. Asamblea anual. El sindicato que celebra un contrato sindical deberá realizar al menos una vez al año una asamblea con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical donde se les informe como mínimo los siguientes asuntos:

- Informe de gestión administrativa social, contable y financiera. Informe de los aportes a la seguridad social integral de los afiliados.
- Total de obligaciones legales, compensaciones y beneficios reconocidos a los afiliados.
- Propuesta de distribución de excedentes si los hubiere.
- Proyección del siguiente ejercicio fiscal del correspondiente contrato sindical.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.28. Reglamento del contrato sindical. El sindicato de trabajadores que suscribe un contrato sindical debe elaborar un reglamento por cada contrato sindical y someterlo a la aprobación de la asamblea general que autoriza la celebración del mismo, el cual contendrá como mínimo la siguiente regulación:

1. Tiempo mínimo de afiliación al sindicato para participar en la ejecución de un contrato sindical.
2. Procedimiento para el nombramiento del coordinador o coordinadores en el desarrollo del contrato sindical.
3. Procedimiento para seleccionar a los afiliados que van a participar en la ejecución del contrato sindical.
4. Causales y procedimiento de retiro y remplazo de afiliados que participan en la ejecución del contrato sindical.
5. Mecanismos alternativos de solución de conflictos entre los afiliados y el sindicato teniendo en cuenta la garantía de los derechos fundamentales al debido proceso y el derecho a la defensa.
6. Porcentaje de los excedentes del valor del contrato sindical que se destinará a educación, capacitación, vivienda, recreación y deporte para los afiliados.
7. La forma como el sindicato realizará todas las gestiones relacionadas con el sistema de seguridad social integral de los afiliados.
8. Los demás derechos y obligaciones que se establezcan para los afiliados contratados para la ejecución del contrato.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.29. Contabilidad del contrato sindical. El sindicato firmante de un contrato sindical deberá establecer en su contabilidad general una subcuenta para cada uno de los contratos sindicales suscritos, de manera que se puedan constatar claramente los movimientos propios de cada contrato.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.30. Depósito del contrato sindical. Uno de los ejemplares del contrato sindical con su correspondiente reglamento debe depositarse a más tardar quince (15) días después de su firma, ante la respectiva Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo en donde este se suscriba o se vaya a ejecutar. La dependencia respectiva expedirá las constancias de depósito del contrato sindical que se requieran.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.31. Solución de controversias. Las controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical podrán ser resueltas por arbitramento voluntario u otros mecanismos alternativos, si así lo acuerdan las partes, o en su defecto por la jurisdicción laboral y de la seguridad social.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.1.32. Disolución del sindicato o de la empresa contratante. De presentarse la disolución del sindicato, las personas que hayan sido contratadas para la ejecución del contrato sindical, continuarán prestando sus servicios o ejecutando las obras en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato sindical. Las obligaciones pendientes para con los afiliados al sindicato suscriptor del contrato sindical, serán consideradas créditos privilegiados de la primera clase a la que hace referencia el artículo 2495 del Código Civil. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá por un período igual a la ejecución del contrato sindical y tres años más, para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores.

En caso de disolución y liquidación de la empresa que hace parte del contrato sindical, las obligaciones pendientes para con el sindicato firmante y las de los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical, serán consideradas créditos privilegiados de la primera clase a que hace referencia el artículo 2495 del Código Civil. La caución que haya prestado la empresa subsistirá hasta la terminación del contrato sindical y tres años más, para garantizar las obligaciones con los afiliados vinculados para la ejecución del contrato sindical.

(Artículo adicionado por el Decreto 036 de 2016, art. 1)

CAPÍTULO 2 PROHIBICIONES Y SANCIONES

ARTÍCULO 2.2.2.2.1. Suspensión del trabajo. Cuando la disminución en el ritmo de ejecución de trabajo se produzca por un grupo de trabajadores no sindicalizados, el empleador podrá disponer la suspensión pertinente, según lo previsto en el artículo 112 del Código Sustantivo del Trabajo, previa comprobación sumaria del Ministerio de Trabajo, y agotados los trámites siguientes:

1. Haber requerido colectivamente a los trabajadores aludidos por dos veces, cuando menos, mediante entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a dos días, y utilizando en lugares visibles de la empresa carteles legibles relacionados con dicho requerimiento;
2. Si producidos los anteriores requerimientos subsiste el deficiente rendimiento laboral, el empleador presentará a los trabajadores un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas a efecto de que los trabajadores puedan presentar sus descargos por escrito dentro de los dos días siguientes.
3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones de los trabajadores, así se los hará saber por escrito dentro de los dos días siguientes.

PARÁGRAFO. Para que la disminución en el ritmo de ejecución del trabajo pueda producir las sanciones anotadas en el presente artículo, su causa debe ser la acción intencional de los trabajadores. Si fuere generada por fuerza mayor o caso fortuito no tendrán aplicación las disposiciones contenidas en el presente artículo.

(Decreto 2486 de 1973, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.2.2.2. Vínculo sindical. La terminación del contrato de trabajo no extingue, por ese solo hecho, el vínculo sindical del trabajador.

(Decreto 1469 de 1978, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.2.3. Limitación a suscripción de pactos colectivos. Las empresas que hubieren firmado o que firmen convenciones colectivas de trabajo con sindicatos cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de trabajadores de cada una de ellas, no podrán suscribir pactos colectivos.

(Decreto 1469 de 1978, art. 46)

CAPÍTULO 3 CUOTAS SINDICALES

ARTÍCULO 2.2.2.3.1. Recaudo de las cuotas sindicales. Con el fin de garantizar que las organizaciones sindicales puedan recaudar oportunamente las cuotas fijadas por la ley y los estatutos sindicales para su funcionamiento, el empleador tiene la obligación de:

1. Efectuar sin excepción la deducción sobre los salarios de la cuota o cuotas sindicales y ponerlas a disposición del sindicato o sindicatos, cuando los trabajadores o empleados se encuentren afiliados a uno o varios sindicatos.

2. Retener y entregar directamente a las organizaciones de segundo y tercer grado, las cuotas federales y confederales que el sindicato afiliado esté obligado a pagar en los términos del numeral 3 del artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo y de las normas contenidas en este capítulo.

3. Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los trabajadores no sindicalizados deben pagar a estas por beneficio de la convención colectiva en los términos del artículo 68 de la Ley 50 de 1990, salvo que exista renuncia expresa a los beneficios del acuerdo.

4. Retener y entregar a la organización sindical las sumas que los empleados públicos no sindicalizados autoricen descontar voluntariamente y por escrito para el sindicato, por reciprocidad y compensación, en razón de los beneficios recibidos con ocasión del Acuerdo Colectivo obtenido por el respectivo sindicato, para lo cual se habilitarán los respectivos códigos de nómina.

(Decreto 2264 de 2013, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.2.3.2. Prueba de la calidad de afiliado a un sindicato. La certificación de la Tesorería del sindicato sobre la deducción del valor de la cuota o las cuotas, de los miembros de la respectiva organización sindical, constituye prueba frente al empleador y la Autoridad Administrativa Laboral de la calidad de afiliado a uno o a varios sindicatos.

(Decreto 2264 de 2013, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.2.3.3 Prueba de la calidad de afiliado a Federación o Confederación. La certificación de la Tesorería de la Federación, Confederación o Central Sindical sobre la deducción del valor de la cuota o las cuotas federales o confederales que los sindicatos están obligados a pagar a aquellas, servirá de prueba frente a la Autoridad Administrativa Laboral y al empleador de la calidad de afiliado que ostenta el sindicato a la respectiva Federación o Confederación.

(Decreto 2264 de 2013, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.2.3.4 Coincidencia de las certificaciones. Las certificaciones a que aluden los artículos anteriores deben ser coincidentes con las de los bancos o cajas de ahorros en los cuales deben estar los fondos de las organizaciones sindicales por disposición del artículo 396 del CST.

(Decreto 2264 de 2013, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.2.3.5. Ámbito de aplicación. Las normas contenidas en el presente capítulo, se aplican a las organizaciones sindicales de trabajadores particulares, oficiales, de empleados públicos y mixtas y sus disposiciones respetan la autonomía sindical y los acuerdos colectivos ya pactados.

(Decreto 2264 de 2013, art. 5)

CAPÍTULO 4 SINDICATOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS

(Ver concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil 2339 de 2017) (Ver concepto de la Sala de Consulta y Servicio Civil 2343 de 2017)

ARTÍCULO 2.2.2.4.1. Campo de aplicación. El presente capítulo se aplicará a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de:

1. Los empleados públicos que desempeñen empleos de alto nivel político, jerárquico o directivo, cuyas funciones comporten atribuciones de gobierno, representación, autoridad o de conducción institucional, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas públicas;

2. Los trabajadores oficiales;

3. Los servidores de elección popular o los directivos elegidos por el Congreso o corporaciones territoriales, y,

4. El personal uniformado de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

(Decreto 160 de 2014, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.2.4.2. Reglas de aplicación del presente capítulo. Son reglas de aplicación de este capítulo, las siguientes:

1. El respeto de la competencia constitucional y legal atribuida a las entidades y autoridades públicas: la negociación debe respetar las competencias exclusivas que la Constitución Política y la ley atribuyen a las entidades y autoridades públicas.

2. El respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal en la ley, ordenanza o acuerdo para la suscripción del o los acuerdos colectivos con incidencia económica presupuestal, teniendo en cuenta el marco de gasto de mediano plazo, la política macroeconómica del Estado y su sostenibilidad y estabilidad fiscal.

3. Una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

(Decreto 160 de 2014, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.2.4.3. Definiciones. Para los efectos de la aplicación del presente capítulo se entenderá como:

1. Empleado público: Persona con vínculo laboral legal y reglamentario a la que se le aplica este capítulo.

2. Condiciones de empleo: Son los aspectos propios de la relación laboral de los empleados públicos.

3. Autoridades públicas competentes: Son las investidas por la Constitución Política y la ley de atribuciones en materia de fijación de condiciones de empleo.

4. Organizaciones sindicales de empleados públicos: Son las representativas de los empleados públicos.

5. Negociación: Es el proceso de negociación entre los representantes de las organizaciones sindicales de empleados públicos de una parte y, de otra, la entidad empleadora y la autoridad competente, para fijar las condiciones de empleo y regular las relaciones de esta naturaleza entre la administración pública y sus organizaciones sindicales, susceptibles de negociación y concertación de conformidad con lo señalado en el presente capítulo.

(Decreto 160 de 2014, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.2.4.4. Materias de negociación. Son materias de negociación:

1. Las condiciones de empleo, y
2. Las relaciones entre las entidades y autoridades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos para la concertación de las condiciones de empleo.

PARÁGRAFO 1. No son objeto de negociación y están excluidas, las siguientes materias:

1. La estructura del Estado y la estructura orgánica y la interna de sus entidades y organismos.
2. Las competencias de dirección, administración y fiscalización del Estado.
3. El mérito como esencia y fundamento de las carreras especiales y de la carrera administrativa general y sistemas específicos.
4. La atribución disciplinaria de las autoridades públicas.
5. La potestad subordinante de la autoridad pública en la relación legal y reglamentaria.

PARÁGRAFO 2. En materia salarial podrá haber negociación y concertación, consultando las posibilidades fiscales y presupuestales. Sin perjuicio de lo anterior, en el nivel territorial, se respetarán los límites que fije el Gobierno nacional. En materia prestacional las entidades no tienen facultad de negociar y concertar, toda vez que por mandato constitucional y legal la única autoridad competente para regular la materia es el Presidente de la República.

(Decreto 160 de 2014, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.2.4.5. Partes en la negociación. Pueden ser partes en la negociación:

1. Una o varias entidades y autoridades públicas competentes, según la distribución constitucional y legal y,
2. Una o varias organizaciones sindicales de empleados públicos.

(Decreto 160 de 2014, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.2.4.6. Ámbito de la negociación. Constituyen ámbitos de la negociación:

1. El general o de contenido común, con efectos para todos los empleados públicos o para parte de ellos, por región, departamento, distrito o municipio.
2. El singular o de contenido particular por entidad o por distrito, departamento o municipio.

PARÁGRAFO. En el ámbito general o de contenido común, la negociación se realizará con representantes de las Confederaciones y federaciones sindicales de empleados públicos y los representantes de los Ministerios del Trabajo y de Hacienda y Crédito Público, de Planeación Nacional y del Departamento Administrativo de la Función Pública y por las demás autoridades competentes en las materias objeto de negociación. En el ámbito singular o de contenido particular, la participación de las anteriores instancias será facultativa.

(Decreto 160 de 2014, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.2.4.7. Condiciones y requisitos para la comparecencia sindical a la negociación. Para la comparecencia sindical a la negociación se deben cumplir las siguientes condiciones y requisitos:

1. Dentro de la autonomía sindical, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales de empleados públicos, estas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de solicitudes, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras.

2. Los negociadores deben ser elegidos en Asamblea Estatutaria.

3. El pliego de solicitudes debe adoptarse en asamblea y presentarse dentro de los dos meses siguientes a la realización de la misma.

4. El escrito sindical por el cual se presenta y anexa el pliego a las entidades y autoridades públicas competentes, deberá ir con copia al Ministerio del Trabajo e indicar la fecha de la asamblea sindical y los nombres de los negociadores designados.

(Decreto 160 de 2014, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.2.4.8. Grado de representatividad sindical y conformación de la comisión negociadora. El grado de representatividad sindical y la conformación de la comisión negociadora, se efectuará, así:

1. En caso de que concurran a la negociación varias organizaciones sindicales de empleados públicos, estas en ejercicio de su autonomía sindical determinarán el número de integrantes de la comisión negociadora y su distribución entre los distintos sindicatos. En el evento en que no haya acuerdo para la distribución de los representantes ante la mesa de negociación, esta debe ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago de su cuota sindical depositada en banco, conforme a los artículos 393 y 396 del Código Sustantivo del Trabajo y según certificación del tesorero y secretario.

2. El número de integrantes de la comisión negociadora sindical debe ser razonablemente proporcional al ámbito de la negociación.

(Decreto 160 de 2014, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.2.4.9. Reglas de la negociación. Las partes adelantarán la negociación bajo las siguientes reglas:

1. Iniciar y adelantar la negociación en los términos del presente capítulo.

2. Autonomía para determinar el número de negociadores y asesores, aplicando el principio de la razonable proporcionalidad, según el ámbito de la negociación y el número de afiliados.

3. Designar los negociadores, quienes se presumen investidos de la representatividad suficiente para negociar y acordar sin perjuicio del marco de las competencias atribuidas en la Constitución y la ley.

4. Concurrir a las reuniones de negociación buscando alternativas para la solución del pliego.

5. Suministrar la información necesaria sobre los asuntos objeto de negociación, salvo reserva legal.

6. Otorgar a los negociadores principales o en ausencia de estos a los suplentes, las garantías necesarias para la negociación.

7. Respetar y permitir el ejercicio del derecho de asesoría y de participación en el proceso de negociación.

(Decreto 160 de 2014, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.2.4.10. Términos y etapas de la negociación. La negociación del pliego se desarrollará bajo los siguientes términos y etapas:

1. Los pliegos se deberán presentar dentro del primer bimestre del año.

2. La entidad y autoridad pública competente a quien se le haya presentado pliego, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al último día del primer bimestre, con copia al Ministerio del Trabajo, informará por escrito los nombres de sus negociadores y asesores, y el sitio y hora para instalar e iniciar la negociación.

3. La negociación se instalará formalmente e iniciarán los términos para la misma, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación de los negociadores.

4. La negociación se desarrollará durante un período inicial de veinte (20) días hábiles, prorrogables, de mutuo acuerdo, hasta por otros veinte (20) días hábiles.

5. Si vencido el término inicial para la negociación y su prórroga no hubiere acuerdo o este solo fuere parcial, las partes dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, podrán convenir en acudir a un mediador designado por ellas. El Ministerio del Trabajo reglamentará la designación del mediador cuando no haya acuerdo sobre su nombre.

6. Cuando no haya acuerdo en el nombre del mediador las partes podrán solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo para efectos de actuar como mediador.

7. El mediador, dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a su designación, se reunirá con las partes, escuchará sus puntos de vista y posibles soluciones, y coordinará nueva audiencia para dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, en la que el mediador les propondrá en forma escrita, fórmulas justificadas de avenimiento que consulten la equidad, el orden jurídico y el criterio constitucional de la sostenibilidad fiscal.

8. Dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, las partes podrán no acoger o acoger integral o parcialmente las fórmulas de mediación para convenir el acuerdo colectivo.

9. Si persistieren diferencias, deberá realizarse audiencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, con participación del mediador y de las partes, en la que la fórmula o fórmulas de insistencia por el mediador, orientarán a las partes para ser utilizadas por ellas en la solución y acuerdo colectivo, respetando la competencia constitucional y legal de las entidades y autoridades públicas.

10. Cumplidos los términos anteriormente señalados para la etapa de la negociación y para adelantar la mediación, se dará cierre a la misma y se levantarán las actas respectivas.

(Decreto 160 de 2014, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.2.4.11. Actas. Durante el procedimiento de negociación deberá suscribirse las siguientes actas:

1. El acta de instalación e iniciación de la negociación, en la que conste: Las partes, los nombres de las respectivas comisiones negociadoras y sus asesores, la fecha de inicio y de terminación de la etapa de arreglo directo, el sitio, los días en que se adelantará la negociación, y el horario de negociación.

2. El acta o actas en las que se consignen los acuerdos parciales y su forma de cumplimiento.

3. El acta de finalización de la primera etapa, sin prórroga o con prórroga, en la que se deben precisar los puntos del pliego sindical en los que hubo acuerdo y en los que no hay acuerdo, con una exposición sintética y precisa de los fundamentos de cada una de las partes.

4. Las actas en las que se acuerda acudir a la mediación y de designación del mediador, o de acudir al Ministerio del Trabajo.

5. El acta o actas de la audiencia o audiencias de mediación.

(Decreto 160 de 2014, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.2.4.12. Acuerdo colectivo. El acuerdo colectivo contendrá lo siguiente:

1. Lugar y fecha.

2. Las partes y sus representantes.

3. El texto de lo acordado.

4. El ámbito de su aplicación, según lo previsto en el artículo 2.2.2.4.6. del presente Decreto.

5. El período de vigencia.

6. La forma, medios y tiempos para su implementación, y

7. La integración y funcionamiento del comité de seguimiento para el cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo.

PARÁGRAFO 1. Una vez suscrito el Acuerdo Colectivo será depositado en el Ministerio del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes a su celebración. El Acuerdo Colectivo estará vigente por el tiempo que determinen las partes, y no podrá ser modificado unilateralmente.

Suscrito el Acuerdo Colectivo no podrán formularse, recibirse o tramitarse nuevas solicitudes durante la vigencia, por tanto, no será posible celebrar nuevos acuerdos.

(Par. 1, Modificado por el Art. 1 del Decreto 1631 de 2021)

PARÁGRAFO 2. El Estado garantizará la continuidad de los derechos individuales o colectivos acordados en el Acuerdo Colectivo o reconocidos mediante acto Administrativo, de conformidad con la Constitución y la Ley.

(Par. 2, Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1631 de 2021)

PARÁGRAFO 3. Si al vencimiento del plazo de vigencia del Acuerdo Colectivo hay acuerdos por cumplir, estos deberán cumplirse de conformidad con lo establecido en la Constitución y la Ley."

(Par. 3, Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1631 de 2021)

(Decreto 160 de 2014, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.2.4.13. Cumplimiento e implementación del acuerdo colectivo. La autoridad pública competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la suscripción del acta final, y con base en esta, expedirá los actos administrativos a que haya lugar, respetando las competencias constitucionales y legales.

(Ver Sentencia del Consejo de Estado 00376 de 2018)

PARÁGRAFO. Para la suscripción del acuerdo colectivo de aplicación nacional, de manera obligatoria, los representantes del Gobierno en la mesa de negociación deberán consultar y obtener la autorización previa del Gobierno nacional.

(Decreto 160 de 2014, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.2.4.14. Garantías durante la negociación. En los términos del artículo 39 de la Constitución Política, la Ley 584 del 2000 y del libro 2, título 2, capítulo 5 del presente Decreto, los empleados públicos a quienes se les aplica el presente capítulo, durante el término de la negociación, gozan de las garantías de fuero sindical y permiso sindical, de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

(Decreto 160 de 2014, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.2.4.15. Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente capítulo, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

(Decreto 160 de 2014, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.2.4.16. Marco de la negociación. La negociación colectiva entre las entidades y organismos públicos y las organizaciones sindicales de empleados públicos se adelantará bajo el principio de progresividad y la regla de no regresividad, en el marco de lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política y la jurisprudencia de las altas cortes.

En consecuencia, se ampliará de manera gradual la cobertura de los derechos reconocidos en negociaciones previas, sin disminuir su nivel de satisfacción salvo justificación acorde a lo establecido en la jurisprudencia vigente. Lo anterior de conformidad con la capacidad económica e institucional.”

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1631 de 2021)

CAPÍTULO 5

Capítulo 5, modificado y adicionado por el Art. 1 del Decreto 344 de 2021

PERMISOS SINDICALES

ARTÍCULO 2.2.2.5.1. Permisos sindicales para los representantes sindicales de los servidores públicos. Los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las Ramas del Estado, sus Órganos Autónomos y sus Organismos de Control, la Organización Electoral, las Universidades Públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal, les concedan permisos sindicales remunerados, razonables, proporcionales y necesarios para el cumplimiento de su gestión.

ARTÍCULO 2.2.2.5.2. Beneficiarios de los permisos sindicales. Las organizaciones sindicales de servidores públicos son titulares de la garantía del permiso sindical, del cual podrán gozar los integrantes de los comités ejecutivos, directivas y subdirectivas de confederaciones y federaciones, juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos, comisiones legales o estatutarias de reclamos, y los delegados previstos en los estatutos sindicales para las asambleas sindicales y la negociación colectiva.

ARTÍCULO 2.2.2.5.3. Reconocimiento de los permisos sindicales. Corresponde al nominador o al funcionario que este delegue para tal efecto, reconocer mediante acto administrativo los permisos sindicales a que se refiere el presente capítulo, previa solicitud de las organizaciones sindicales de primero, segundo o tercer grado, en la que se precisen, entre otros, los permisos necesarios para el cumplimiento de su gestión, el nombre de los representantes, su finalidad, duración periódica y su distribución.

Constituye una obligación de las entidades públicas de que trata el artículo 2.2.2.5.1. de este Decreto, en el marco de la Constitución Política, atender oportunamente las solicitudes que sobre permisos sindicales soliciten las organizaciones sindicales de los servidores públicos.

PARÁGRAFO. Igualmente se podrá otorgar permiso sindical a los dirigentes sindicales de las organizaciones sindicales de servidores públicos elegidos para que los representen en jornadas de capacitación relacionada con su actividad, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 2.2.2.5.4. Términos para el otorgamiento de permisos sindicales. Los permisos sindicales deberán ser solicitados por escrito por el Presidente o Secretario General de la organización sindical, como mínimo con cinco (5) días previos a la fecha para la cual se solicita el permiso cuando se trate de delegados previstos en los estatutos sindicales para las asambleas sindicales y la negociación colectiva y, de tres (3) días previos a la fecha para la cual se solicita el permiso cuando se trate de directivos, a efectos de que el empleador pueda autorizarlos sin que se afecte la debida prestación del servicio.

El nominador o la autoridad responsable de la función dentro del día anterior a la fecha de inicio del permiso sindical solicitado y dentro de la jornada laboral, deberá decidir de fondo y de manera motivada la solicitud presentada y notificar a la respectiva organización sindical la decisión adoptada.

El acto que conceda el permiso deberá indicar el nombre del servidor al cual se le otorga el permiso, la finalidad y el término de su duración.

PARÁGRAFO 1. En los casos excepcionales y en que medie causa debidamente justificada, el permiso sindical podrá solicitarse con un (1) día de anticipación al inicio de la fecha para la cual se requiere, indicando los motivos o circunstancias en que se fundamenta la solicitud.

PARÁGRAFO 2. Para la participación de los empleados públicos sindicalizados en las asambleas de la respectiva organización sindical, el Presidente o Secretario General de la misma, informará sobre la realización de la asamblea a la administración con mínimo cinco (5) días de anticipación, con el fin de que se tomen las medidas para garantizar la prestación del servicio y el permiso se otorgue de manera inmediata.

PARÁGRAFO 3. La única razón por la cual se puede negar o limitar el permiso sindical, es demostrando, mediante acto administrativo motivado, que con la ausencia del servidor público se afectará el funcionamiento y servicios que debe prestar la entidad a la que pertenece, sin que sea posible en forma alguna superar la ausencia.

ARTÍCULO 2.2.2.5.5. Solicitud incompleta. Cuando la solicitud no cumpla con los requisitos señalados en el artículo 2.2.2.5.3. del presente decreto, se devolverá al día siguiente de su radicación a la organización sindical indicando la información que falta por suministrar. Recibida nuevamente la solicitud de manera completa, la administración deberá pronunciarse de fondo en los términos señalados en el artículo anterior.

ARTÍCULO 2.2.2.5.6. Efectos de los permisos sindicales. Durante el período de permiso sindical, el empleado público mantendrá los derechos salariales y prestacionales, así como los derivados de la carrera en cuyo registro se encuentre inscrito.

PARÁGRAFO. Los permisos sindicales que se hayan concedido a los representantes sindicales de los servidores públicos continuarán vigentes, sin que ello impida que su otorgamiento pueda ser concertado con las respectivas entidades públicas.”

CAPÍTULO 6

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

ARTÍCULO 2.2.2.6.1. Número mínimo para la constitución o subsistencia de las federaciones de trabajadores. Toda federación local o regional de trabajadores necesita para constituirse o subsistir, un número no inferior a diez sindicatos, y toda federación nacional, profesional o industrial, no menos de veinte sindicatos.

(Decreto 1469 de 1978, art. 27)

ARTÍCULO 2.2.2.6.2. Requisitos para la constitución de las federaciones de trabajadores. Las confederaciones requerirán para su constitución por lo menos diez federaciones.

PARÁGRAFO. Las federaciones y confederaciones legalmente constituidas con anterioridad al 19 de julio de 1978 continuarán subsistiendo, aunque no cuenten con el mínimo aquí prescrito.

(Decreto 1469 de 1978, art. 28)

ARTÍCULO 2.2.2.6.3. Prohibiciones de las confederaciones. Ninguna confederación podrá admitir a federaciones, sindicatos, subdirectivas, seccionales o comités de sindicatos que se encuentren afiliados a otra confederación de la misma índole. Ninguna federación podrá admitir a sindicatos, subdirectivas, seccionales o comités de sindicatos que se encuentren afiliados a otra federación de la misma naturaleza.

PARÁGRAFO. Las subdirectivas, seccionales o comités de sindicatos no podrán afiliarse a una confederación o federación, aisladamente de lo que disponga la junta directiva o asamblea general de la respectiva organización, según sus estatutos.

(Decreto 1469 de 1978, art. 29)

ARTÍCULO 2.2.2.6.4. Asesorías de las organizaciones sindicales. Toda organización sindical de segundo o tercer grado puede asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de los conflictos individuales o colectivos. También podrán ejercer el derecho de asesoría ante los funcionarios del Ministerio del Trabajo, ante las demás autoridades o ante terceros, respecto de cualquiera reclamación.

(Decreto 1469 de 1978, art. 30)

ARTÍCULO 2.2.2.6.5. Requisitos para acceder a las asesorías de las organizaciones sindicales. Para los efectos del artículo anterior, quien pretende actuar así ante el Ministerio del Trabajo deberá acreditar ante el funcionario del conocimiento que la organización sindical que representa goza de personería jurídica vigente y que las personas en cuestión se encuentra inscrita como miembros de la junta directiva de la respectiva federación o confederación, mediante constancia expedida por el secretario general de la una o de la otra.

(Decreto 1469 de 1978, art. 31)

CAPÍTULO 7 CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 2.2.2.7.1. Coexistencia de sindicatos. Cuando en una misma empresa existan varios sindicatos, estos, en ejercicio del principio de la autonomía sindical, podrán decidir, comparecer a la negociación colectiva con un solo pliego de peticiones, e integrar conjuntamente la comisión negociadora sindical.

Si no hubiere acuerdo, la comisión negociadora sindical se entenderá integrada en forma objetivamente proporcional al número de sus afiliados y los diversos pliegos se negociarán en una sola mesa de negociación para la solución del conflicto, estando todos los sindicatos representados en el procedimiento de negociación y en la suscripción de la convención colectiva.

Los sindicatos con menor grado de representatividad proporcional al número de sus afiliados, tendrán representación y formarán parte de la comisión negociadora.

PARÁGRAFO 1. La prueba de la calidad de afiliado a uno o a varios sindicatos, se determinará aplicando las reglas contenidas en el Libro 2, Título 2, Capítulo 3 del presente Decreto.

PARÁGRAFO 2. En las convenciones colectivas de trabajo y en los laudos arbitrales, deberán articularse en forma progresiva, las fechas de vigencia, con el objeto de hacer efectiva en el tiempo, la unidad de negociación, unidad de pliego o pliegos y de convención o laudo.

(Decreto 89 de 2014, art. 1)

CAPÍTULO 8 Fuero sindical

ARTÍCULO 2.2.2.8.1. Permiso para despedir trabajadores con fuero sindical. Dispuesta la supresión de cargos de la entidad en liquidación conforme lo prevé el artículo 80 del Decreto-ley 254 de 2000, el liquidador procederá a solicitar permiso al juez laboral, para retirar a los servidores amparados por fuero sindical.

El término de prescripción de la respectiva acción empezará a correr a partir del día siguiente al de la publicación del acto que ordena la supresión del cargo.

(Decreto 2160 de 2004, art. 1)

CAPÍTULO 9

CONVOCATORIA E INTEGRACION DE TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

Capítulo adicionado por el Decreto 017 de 2016

ARTÍCULO 2.2.2.9.1. Procedimiento de convocatoria e integración de tribunales de arbitramento. El presente capítulo establece el procedimiento para la convocatoria e integración de Tribunales de Arbitramento que diriman los conflictos colectivos laborales.

ARTÍCULO 2.2.2.9.2. Solicitud de convocatoria del tribunal de arbitramento. El escrito de solicitud de convocatoria de tribunal de arbitramento contendrá en copia simple, dependiendo la parte solicitante, los siguientes documentos:

Documentos anexos a la solicitud de la organización sindical, u organizaciones sindicales

1. El acta de inicio de la etapa de arreglo directo firmada por las partes.
2. El acta final suscrita por las partes, o la versión propia, con la expresión del estado en que queda la negociación del pliego de peticiones indicando con precisión cuales fueron los acuerdos parciales.
3. La declaración acerca de la existencia de pluralidad de organizaciones sindicales en negociación colectiva con el mismo empleador y la etapa en que se encuentra la negociación.
4. La designación del árbitro por parte de la organización sindical.
5. El acta de asamblea general suscrita 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 en los términos del artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, que contenga la decisión de dirimir el conflicto por un tribunal de arbitramento y la designación del árbitro correspondiente.
6. El pliego de peticiones presentado por la organización sindical, o el pliego de peticiones unificado, o pliegos de peticiones en caso de ser más de una organización sindical.
7. La denuncia de la convención colectiva, conforme lo previsto en el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando de esa forma se hubiera originado el conflicto.
8. La manifestación de que se trata de un sindicato minoritario, si así fuere, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.
9. La manifestación en caso de considerarla conveniente de ser notificados electrónicamente conforme el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011.

Documentos anexos a la solicitud de los empleadores

1. El acta de inicio de la etapa de arreglo directo firmada por las partes.
2. El acta final suscrita por las partes, o la versión propia, con la expresión del estado en que quedaron la negociación del pliego de peticiones indicando con precisión cuales fueron los acuerdos parciales.
3. La declaración acerca de la existencia de pluralidad de organizaciones sindicales en negociación colectiva con el mismo empleador y la etapa en que se encuentra la negociación.
4. La designación del árbitro por parte del empleador.
5. El pliego de peticiones presentado para la organización sindical, o el pliego de peticiones unificado, o pliegos de peticiones en caso de ser más de una organización sindical.
6. La denuncia de la convención colectiva, conforme lo previsto en el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando de esa forma se hubiera originado el conflicto.
7. La manifestación en caso de considerarla conveniente de ser notificados electrónicamente conforme el artículo 56 de la Ley 1437 de 2011.

ARTÍCULO 2.2.2.9.3. Convocatoria e integración del tribunal de arbitramento. El Ministerio del Trabajo, dentro de las tres (3) días siguientes al recibo de los documentos con el pleno de requisitos solicitados a las partes, dejara constancia de la fecha a partir de la cual se comenzaran a contar los términos para el trámite de Convocatoria e Integración del Tribunal de Arbitramento.

Inmediatamente a la emisión de la constancia se procederá a comunicar a los árbitros designados por las partes la obligación de posesionarse dentro de las tres (3) días siguientes al recibo de la comunicación y la obligación de estos de designar de común acuerdo al tercer árbitro, dentro de las 48 horas siguientes a la posesión. En caso que los árbitros no se pongan de acuerdo para designar al tercer árbitro dentro del término indicado en el párrafo anterior, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo.

Una vez se cumpla con los requisitos dispuestos para la convocatoria del tribunal de arbitramento y se encuentren designados y posesionados los tres árbitros, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección expedirá Resolución de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento, en donde indicara a los árbitros que deberán instalar el tribunal en un término no mayor a ocho (8) días contados a partir de la comunicación de la mencionada Resolución.

Contra esta Resolución de convocatoria e integración de tribunal de arbitramento obligatorio no procederán recursos por tratarse de un acto administrativo de trámite.

ARTÍCULO 2.2.2.9.4. Unidad en la integración de los tribunales de arbitramento. El Ministerio del Trabajo, en desarrollo de los principios constitucionales de eficacia, economía, y celeridad aplicara el criterio de unidad en la integración de los tribunales de arbitramento, con sujeción a los siguientes parámetros:

En caso de existencia de una pluralidad de pliegos de peticiones presentados al mismo empleador, cuya negociación haya superado la etapa de arreglo directo, y siempre que no se haya optado por la huelga, se integrara un solo tribunal de arbitramento.

De no mediar acuerdo sobre la designación del árbitro en representación de las organizaciones sindicales se acogerá el designado por la organización más representativa.

En caso de una pluralidad de pliegos de peticiones presentados a diferentes empleadores por un mismo sindicato con peticiones coincidentes, se integrará un solo tribunal de arbitramento previo acuerdo de las partes, para lo cual los empleadores en consenso deberán designar un solo árbitro.

Las partes contarán con tres (3) días para informar el nombre del árbitro que los representara, de lo contrario el árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.2.9.5. Designación de los árbitros en caso de renuncia de las partes. En caso de renuncia en la designación de los árbitros por las partes, el Ministerio del Trabajo los desinara de la lista de árbitros enviada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Una vez vencido el término dispuesto para la designación de los árbitros según corresponda no se tendrán en cuenta las designaciones extemporáneas de los árbitros.

Existirá renuncia de las partes cuando:

1. Con la solicitud de convocatoria de Tribunal de Arbitramento no se informe el árbitro designado.
2. Al recibo del requerimiento emitido por el Ministerio del Trabajo para la designación y pasados tres días no se informe el nombre del árbitro,
3. Designados los árbitros de las partes, no se posesionen dentro de los tres días siguientes a su designación.

ARTÍCULO 2.2.2.9.6. Designación de los árbitros por parte del Ministerio del Trabajo. El Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección designará de la lista de árbitros enviada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el árbitro correspondiente, así:

1. Se fija la lista de árbitros enviada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un lugar público y en el sitio web del Ministerio del Trabajo.
2. Se designará el árbitro de la lista correspondiente al domicilio en donde se desarrolló el conflicto colectivo o en el solicitado por las partes.
3. En caso que no se halle árbitro de la respectiva jurisdicción se seleccionara de la lista de la jurisdicción más cercana geográficamente.
4. La designación del árbitro por parte del Ministerio del Trabajo se realizara mediante sorteo.
5. Si el árbitro designado no acepta el encargo, se realizara un nuevo sorteo para designar su reemplazo.

ARTÍCULO 2.2.2.9.7. Impedimentos y recusaciones. La persona a quien se comunique su nombramiento como árbitro deberá informar, antes de posesionarse ante el Ministerio del Trabajo, si coincide o ha coincidido con alguna de las partes o sus apoderados en otros procesos arbitrales o judiciales, trámites administrativos o cualquier otro asunto profesional en los que él o algún miembro de la oficina de abogados a la que pertenezca o haya pertenecido, intervenga o haya intervenido como árbitro, apoderado, consultor, asesor, secretario o auxiliar de la justicia en el curso de los dos (2) últimos años.

Igualmente, deberá indicar cualquier relación de carácter familiar o personal que sostenga con las partes o sus apoderados.

Si durante el curso del proceso se llegare a establecer que el árbitro no reveló información que debió suministrar al momento de posesionarse, por ese solo hecho quedara impedido, y así deberá declararlo.

ARTÍCULO 2.2.2.9.8. Control disciplinario. En los términos de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, el control disciplinario de los árbitros y los secretarios se regirá por las normas disciplinarias de los servidores judiciales y auxiliares de la justicia.

El Ministerio del Trabajo compulsará copias de oficio a la Comisión Nacional de Disciplina Judicial o la autoridad disciplinaria que corresponda en caso de evidenciar la renuncia sistemática de los árbitros designados y/o posesionados que podría constituir la falta contemplada en el numeral

1 o artículo 30 de la Ley 1123 de 2007, cuando estos fueren abogados.

ARTÍCULO 2.2.2.9.9. Utilización de medios electrónicos. En el trámite de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento se utilizarán los medios electrónicos en todas las actuaciones, especialmente para llevar a cabo las comunicaciones de los actos administrativos y la presentación de solicitudes.

La comunicación transmitida por medios electrónicos se considerará recibida el día en que se envió, salvo que se trate de la comunicación de la Resolución de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento obligatorio, caso en el cual se considerará hecha el día que se reciba en la dirección electrónica del destinatario.

La formación y guarda del expediente podrá llevarse íntegramente a través de medios electrónicos o magnéticos.

ARTÍCULO 2.2.2.9.10. Actuaciones administrativas. Mediante autos de trámite se impulsaran y surtirán las actuaciones previas y posteriores a la Resolución de convocatoria e integración del tribunal de arbitramento en los términos del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto 17 de 2016, art. 1)

INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL CAPÍTULO 1

ARTÍCULO 2.2.3.1.1. Objeto. El objeto del presente capítulo es reglamentar el ejercicio del poder preferente otorgado al Viceministro de Relaciones Laborales del Ministerio del Trabajo, frente a las investigaciones y actuaciones que se adelanten dentro del contexto del Sistema de Inspección, Vigilancia y Control en todo el Territorio Nacional.

(Decreto 34 de 2013, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.3.1.2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente capítulo serán de obligatoria aplicación:

1. A todas y cada una de las actuaciones administrativas derivadas de las normas laborales o del sistema de riesgos laborales surtidas por las Inspecciones de Trabajo a nivel nacional, Coordinaciones de Grupo, Direcciones Territoriales del Trabajo y Oficinas Especiales del Trabajo.

2. Al desarrollo de las atribuciones de poder preferente asignadas al Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, a través de la Dirección General de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y la Unidad de Investigaciones Especiales prevista para tales efectos.

(Decreto 34 de 2013, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.3.1.3. Poder preferente. Para los efectos legales establecidos en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo es titular del ejercicio preferente del poder investigativo y sancionador, el cual será desarrollado a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

En ejercicio del poder preferente, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, mediante decisión motivada, podrá intervenir, suspender, comisionar, reasignar o vigilar toda actuación administrativa de competencia de las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales, Coordinaciones de los Grupos o Inspecciones del Ministerio del Trabajo, en cualquier etapa en que se encuentre.

(Decreto 34 de 2013, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.3.1.4. Criterios para la aplicación del poder preferente. El ejercicio del poder preferente procederá de oficio o a solicitud de parte, siempre que se sustente en razones objetivas, calificables como necesarias para garantizar la correcta prestación del servicio y el cumplimiento de los principios de igualdad, transparencia, eficacia, economía, celeridad e imparcialidad en las investigaciones administrativas de competencia del Ministerio del Trabajo y se aplicará teniendo en cuenta además los siguientes criterios:

1. Cuando se considere necesario en virtud de la complejidad del asunto, la especialidad de la materia, el interés nacional, el impacto económico y social, o por circunstancias que requieran especial atención por parte de la Cartera laboral.

2. Cuando se requiera como medida necesaria para asegurar los principios de transparencia y celeridad, la efectividad de la garantía al debido proceso, o de cualquier otro derecho o principio fundamental.

PARÁGRAFO 1. Cuando se vislumbre la posible ocurrencia de alguna de las circunstancias que justifican el ejercicio del poder preferente, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección podrá solicitar la elaboración de un informe en el cual se efectúe el análisis de las situaciones de hecho que podrían dar origen a una actuación administrativa, si esta no se ha iniciado; o de la respectiva actuación, cuando ya esté en curso, previa revisión del expediente. Dicho informe servirá de sustento para adoptar la decisión de ejercer o no el poder preferente.

(Decreto 34 de 2013, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.3.1.5. Actuación. En los eventos en que resulte procedente el ejercicio del poder preferente con sujeción a los criterios establecidos en el artículo anterior, el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo puede ordenar cualquiera de las siguientes actuaciones:

1. Apertura de actuación administrativa. Consiste en la decisión de iniciar una actuación administrativa y asignar el conocimiento de la misma a la Unidad de Investigaciones Especiales o a una Inspección del Trabajo, Coordinación de Grupo, Dirección Territorial u Oficina Especial diferente a aquella donde por competencia general habría de radicarse el asunto.

2. Reasignación de la actuación administrativa. Cuando se decide que una Inspección del Trabajo, Coordinación de Grupo, Dirección Territorial u Oficina Especial, no debe continuar adelantando una actuación administrativa y en su lugar, se asigna el conocimiento de la misma a la Unidad de Investigaciones Especiales o a otra Inspección del Trabajo, Coordinación de Grupo, Dirección Territorial u Oficina Especial.

El funcionario que se encuentre adelantando la respectiva actuación respecto de la cual se ejerce el poder preferente, deberá suspenderla inmediatamente en el estado en que se encuentre y remitirá el expediente al funcionario o a la dependencia a que se haya asignado el conocimiento del asunto.

3. Comisión. El titular del poder preferente comisionará al funcionario que estime conveniente para que realice los actos procesales respectivos para el desarrollo de las investigaciones, tales como recaudo de pruebas, notificaciones, diligencias de inspección o cualquiera otra acción que sea conducente para el cumplimiento de la labor administrativa.

PARÁGRAFO 1. Para los efectos señalados en los numerales 1 y 2 del presente artículo, en la decisión motivada que se profiera, se indicará la dependencia o funcionario que asumirá o continuará la respectiva actuación administrativa.

(Decreto 34 de 2013, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.3.1.6. Recurso de Apelación. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial decidirá en segunda instancia los recursos frente a las actuaciones administrativas por incumplimiento de las normas laborales, resueltas en primera instancia por la Unidad de Investigaciones Especiales. Corresponderá a la Dirección de Riesgos Laborales, resolver la segunda instancia de las investigaciones por violación al Sistema de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO. Cuando el ejercicio del poder preferente implique reasignación de Dirección Territorial u Oficina Especial, esta asumirá el conocimiento en todas las instancias, de acuerdo con las competencias establecidas para el efecto.

(Decreto 34 de 2013, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.3.1.7. Control. El Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, puede solicitar en cualquier momento informes o cualquier otra actuación que estime conveniente para los fines del poder conferido en el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.

(Decreto 34 de 2013, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.3.1.8. Validez de las actuaciones. Tendrán plena validez todas las actuaciones surtidas y las pruebas recaudadas hasta el momento de la comunicación de la decisión por la cual se somete el asunto al poder preferente, siempre que hubieren sido adelantadas en legal forma.

(Decreto 34 de 2013, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.3.1.9. Actuaciones administrativas en curso. Todas y cada una de las actuaciones administrativas que se encontraran en curso al 15 de enero de 2013, podrán ser objeto del ejercicio del poder preferente, del que trata esta norma.

(Decreto 34 de 2013, art. 9)

CAPÍTULO 2

Capítulo Adicionado por el Ar.11 del Decreto 120 de 2020

FONDO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL - FIVICOT.

ARTÍCULO 2.2.3.2.1. Naturaleza Jurídica. El Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y de Seguridad Social - FIVICOT, es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica y adscrita al Ministerio del Trabajo, cuyos recursos se destinarán a fortalecer la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y la Seguridad Social.

ARTÍCULO 2.2.3.2.2. Objetivo del fondo. El Fondo para el Fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo y de Seguridad Social - FIVICOT, tendrá como objetivo fortalecer las funciones de inspección, vigilancia y control del trabajo y la seguridad social.

ARTÍCULO 2.2.3.2.3. Comité evaluador. El Ministerio del Trabajo creará un Comité Evaluador responsable de evaluar la viabilidad de los programas, proyectos, actividades, estudios, campañas y demás asuntos que deban ser presentados a consideración del Fondo, con la debida sustentación técnica al ordenador del gasto del Fondo. El Comité estará conformado por: i) el Ministro del Trabajo o su delegado; ii) el Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección y, iii) el Director de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial.

ARTÍCULO 2.2.3.2.4 Origen de los recursos. Los recursos del Fondo para el fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control de las Normas del Trabajo y de la Seguridad Social, serán aquellos que se recauden por concepto de las multas que se impongan por las autoridades administrativas del trabajo a partir del primero (1) de enero de 2020, por la violación de las normas laborales y condiciones de trabajo, así como a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Igualmente, las transferencias ordinarias para el funcionamiento del Fondo en el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.3.2.5. Cobro y recaudo. El cobro y recaudo de las multas de que trata el artículo anterior estará a cargo de la respectiva área del Ministerio del Trabajo a la cual se le haya asignado tal función y de la herramienta financiera elegida para tal fin. En el evento en que el Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de los parámetros legales respectivos lo considere pertinente, podrá contar con la intervención de un tercero para adelantar las labores de apoyo en el cobro persuasivo y coactivo.

ARTÍCULO 2.2.3.2.6. Dirección, administración y ordenación del gasto. La dirección, administración y ordenación del gasto del Fondo estará a cargo del Ministro del Trabajo o de quien este delegue, que en todo caso deberá ser del nivel directivo. Para efectos de la ejecución de los recursos, se atenderán las directrices que señale el Comité Evaluador del FIVICOT.

ARTÍCULO 2.2.3.2.7. Funciones de Dirección, administración y ordenación del gasto. La dirección, administración y ordenación del gasto del Fondo para el fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control de las Normas del Trabajo y de la Seguridad Social - FIVICOT, estará a cargo del Ministro del Trabajo o quien este delegue, el cual, en ejercicio de tales funciones deberá:

1. Realizar las operaciones y actividades administrativas, contables, financieras y presupuestales necesarias para el correcto funcionamiento del Fondo.
2. Tramitar el ingreso efectivo de los recursos provenientes del cobro de las multas impuestas.
3. Elaborar un Plan Anual de Inversiones del Fondo en el cual se establezcan los programas, proyectos, actividades, estudios y campañas que se ejecutarán en la respectiva anualidad y se prioricen las inversiones que se requieren para dar cumplimiento a la Inspección, Vigilancia y Control de las Normas del Trabajo y de la Seguridad Social.
4. Ejecutar los recursos de acuerdo con el Plan Anual de Inversiones del Fondo para el fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control de las Normas del Trabajo y de la Seguridad Social.
5. Procurar la adecuada y cumplida ejecución de los recursos del FIVICOT.
6. Suministrar la información que requieran los organismos de control u otras autoridades del Estado, sobre la ejecución de los recursos del Fondo.
7. Las demás inherentes a la administración y observación del gasto del Fondo.

ARTÍCULO 2.2.3.2.8. Funcionamiento. Los gastos de funcionamiento del Fondo para el fortalecimiento de la Inspección, Vigilancia y Control de las Normas del Trabajo y de la Seguridad Social - FIVICOT, serán asumidos con los mismos recursos recaudados y/o por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.3.2.9. Ejecución. Los programas, proyectos, actividades, estudios y campañas serán ejecutados por el Ministerio del Trabajo o por quien este determine con observancia de los parámetros legales correspondientes.

ARTÍCULO 2.2.3.2.10. Multas impuestas antes del 1 de enero de 2020. Las multas de que trata el artículo 2.2.3.2.4. del presente Decreto, que sean impuestas con anterioridad al 1 de enero de 2020, seguirán siendo recaudadas por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y serán incorporadas a su presupuesto.

"CAPÍTULO 3

(Capítulo Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1368 de 2022)

SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO LABORAL

ARTÍCULO. 2.2.3.3.1 Ámbito de aplicación. Son objeto de suspensión o terminación por mutuo acuerdo, las averiguaciones preliminares y los procedimientos administrativos sancionatorios por violación de normas laborales, salvo las relativas a trabajo infantil o trabajo forzoso, las que concluyan en un acuerdo de formalización laboral, reguladas por la Ley 1610 de 2013 y las que impliquen reincidencia en la comisión de la infracción.

La suspensión o terminación sólo podrá darse durante la etapa de averiguación preliminar, entre el inicio de la etapa de formulación de cargos y la presentación de descargos o entre el inicio del período probatorio y la presentación de alegatos.

PARÁGRAFO. Las vulneraciones a la norma laboral que deban ser tramitadas por medio de un acuerdo de formalización laboral, es decir, las previstas en la Ley 1429 de 2010, no podrán ser objeto de suspensión y/o terminación del procedimiento sancionatorio laboral, mediante la aplicación del presente beneficio.

ARTÍCULO 2.2.3.3.2. Suspensión y terminación por mutuo acuerdo. El Ministerio del Trabajo podrá dar por suspendido o terminado, mediante mutuo acuerdo, una averiguación preliminar o un procedimiento administrativo sancionatorio por violación de normas laborales, diferentes a las relativas a la formalización laboral.

Dicha suspensión o terminación estará condicionada a que los investigados reconozcan el incumplimiento de las normas laborales o de seguridad social integral, y que estos garanticen la implementación de medidas dirigidas a corregir las causas por las cuales se inició la actuación administrativa, mediante la implementación de un Plan de Mejoramiento, en los términos del presente Capítulo.

PARÁGRAFO. Todas las actuaciones realizadas en el marco de la presente figura deberán ser notificadas a las partes del proceso administrativo sancionatorio.

ARTÍCULO 2.2.3.3.3. Plan de mejoramiento. Es el acuerdo presentado por el Ministerio del Trabajo al investigado o investigados, de manera separada, o conjunta, el cual contendrá todas las acciones que debe desplegar el investigado para resarcir la vulneración objeto de querrela o investigación, encaminada a la simplificación del procedimiento administrativo sancionatorio como producto de la voluntad de las partes. Dicho plan deberá ser aprobado por un funcionario de nivel directivo para que surta la suspensión y posterior terminación de un procedimiento administrativo sancionatorio, este deberá contener como mínimo:

La relación específica de las conductas señaladas como violatorias de normas laborales o de seguridad social integral que serían objeto del plan de mejora.

Las medidas dirigidas a corregir las conductas violatorias de normas laborales o de seguridad social señaladas en el numeral anterior.

El cronograma que contenga el cumplimiento de cada una de las medidas correctivas propuestas en el plan de mejoramiento, lo cual no podrá ser superior a tres (3) meses.

Los medios de verificación del cumplimiento del plan de mejoramiento.

La aceptación plena del incumplimiento de las normas laborales objeto de investigación.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo, en el marco de sus competencias, divulgará entre la ciudadanía la facultad de concertar planes de mejoramiento para el cumplimiento de normas laborales y de seguridad social integral.

ARTÍCULO 2.2.3.3.5. Suspensión. Una vez el funcionario competente del Ministerio del Trabajo apruebe el plan de mejoramiento, procederá mediante acto administrativo a declarar suspendida la actuación administrativa a partir de la fecha de la firma del plan de mejoramiento. Desde esa fecha, quedará suspendido el desarrollo de las etapas procesales y no correrán los términos del procedimiento sancionatorio laboral, ni para las autoridades ni para las partes e intervinientes.

ARTÍCULO 2.2.3.3.6. Verificación. El Ministerio del Trabajo realizará la verificación del cumplimiento del plan de mejoramiento mediante criterios objetivos y verificables.

PARÁGRAFO. El o los querellantes, los trabajadores y las organizaciones sindicales interesadas podrán realizar observaciones y recomendaciones al Ministerio del Trabajo acerca del cumplimiento o incumplimiento del plan de mejoramiento, al cual tendrán acceso a través de la página web de dicha entidad.

ARTÍCULO 2.2.3.3.7. Efectos del cumplimiento del plan de mejoramiento. Una vez verificado el cumplimiento en su totalidad de los compromisos adoptados en el plan de mejoramiento, se procederá de acuerdo con el artículo 200 de la Ley 1955 de 2019, de la siguiente manera:

Si el acuerdo se suscribió en la etapa de averiguación preliminar, se archivará la actuación sin lugar a imponer ninguna sanción.

Si el acuerdo se suscribió entre la formulación de cargos y la presentación de descargos, la sanción tendrá una rebaja de la mitad;

Si el plan se suscribió entre el periodo probatorio y el último día del término habilitado para la presentación de alegatos, la sanción tendrá una rebaja de una tercera parte.

ARTÍCULO 2.2.3.3.8. Incumplimiento del plan de mejoramiento. Verificado el incumplimiento de todos o alguno de los compromisos del plan de mejoramiento, el funcionario, o quien haga sus veces, que decretó la suspensión del procedimiento lo levantará de manera inmediata, mediante auto de trámite que deberá ser notificado al o los investigados. Una vez surtida la anterior actuación y con base al reconocimiento voluntario del incumplimiento realizado por el investigado en el plan de mejoramiento, el Ministerio del Trabajo procederá a resolver de fondo el procedimiento administrativo sancionatorio iniciado, sin que sea necesario agotar las etapas procesales restantes conforme con el principio de legalidad y en pro de una justicia celeré y eficiente.

ARTÍCULO 2.2.3.3.9. Reincidencia de conductas. La suspensión y terminación por mutuo acuerdo no procederá en caso de reincidencia en la comisión de las mismas infracciones. **Parágrafo.** Registro único. El Ministerio del Trabajo creará un registro único nacional de sanciones, acuerdos y planes de mejoramiento.

RIESGOS LABORALES CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES GENERALES EN RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 2.2.4.1.1. Entidades Administradoras de Riesgos Laborales. Para adelantar las labores de prevención, promoción, y control previstas en el Decreto Ley 1295 de 1994, las ARL deberán acreditar semestralmente ante la Dirección de Riesgos Laborales:

1. Organización y personal idóneo con que se cuenta su departamento de Riesgos Laborales.
2. Relación de equipos, laboratorios e instalaciones, propios o contratados, que serán utilizados para la prestación de los servicios de Promoción, Prevención e Investigación.
3. Infraestructura propia o contratada, que garantice el cubrimiento para sus afiliados de los servicios de rehabilitación, de prevención, de promoción y de asesoría que les compete.
4. Proyección y ampliación de los servicios a que se refieren los numerales anteriores, relacionada con cálculos de incremento de cobertura durante el período fijado por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales.
5. Copia de los contratos vigentes que garanticen el cubrimiento para sus afiliados de los servicios asistenciales, de prevención, de promoción y de asesoría, con la EPS, personas naturales o jurídicas legalmente reconocidas para tal fin.
6. Relación de los programas, campañas y acciones de Educación, Prevención e Investigación que se acuerden desarrollar con la empresa al momento de la afiliación.

PARÁGRAFO. Debe discriminar esta información por cada departamento del país, en donde existan oficinas de servicio y afiliados a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales.

(Decreto 1530 de 1996, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.4.1.2. Desarrollo de programas y acciones de prevención. En el formulario de afiliación de la empresa, la Administradora de Riesgos Laborales se comprometerá para con la respectiva empresa a anexar un documento en el que se especifiquen los programas y las acciones de prevención que en el momento se detecten y requieran desarrollarse a corto y mediano plazo.

(Decreto 1530 de 1996, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.4.1.3. Contratación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de las empresas. Para el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo de las empresas, estas podrán contratar con la entidad Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentren afiliadas, o con cualesquiera otra persona natural o jurídica que reúna las condiciones de idoneidad profesional para desempeñar labores de Seguridad y Salud en el Trabajo y debidamente certificadas por autoridad competente.

No obstante lo anterior, el diseño y desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo deberá acogerse a la reglamentación para el Sistema de Gestión y evaluación del mismo establecido por el Ministerio del Trabajo. En su efecto, se deberá acoger a lo proyectado por la ARL en desarrollo de la asesoría que le debe prestar gratuitamente para el diseño básico del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

(Decreto 1530 de 1996, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.4.1.4. Conformación de comisiones. El Ministerio del Trabajo reglamentará y fomentará la conformación de comisiones nacionales integradas por representantes de los trabajadores, los empleadores, entidades estatales y otras organizaciones vinculadas con el Sistema General de Riesgos Laborales, cuyo objeto será la de hacer de instancias operativas de las políticas y orientaciones del Sistema para la promoción y prevención de los Riesgos Laborales por actividades de la economía nacional o por interés de tipo sectorial.

(Decreto 1530 de 1996, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.4.1.5. Prestación de los servicios de salud. Las prestaciones asistenciales en el Sistema General de Riesgos Laborales, se otorgarán en las mismas condiciones medias de calidad fijadas por la Comisión de Regulación en Salud, que han de prestar las entidades promotoras de salud a sus afiliados del régimen contributivo.

(Decreto 1771 de 1994, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.4.1.6. Accidente de trabajo y enfermedad laboral con muerte del trabajador. Cuando un trabajador fallezca como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral, el empleador deberá adelantar, junto con el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo o el Vigía de seguridad y salud en el trabajo, según sea el caso, dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la ocurrencia de la muerte, una investigación encaminada a determinar las causas del evento y remitirlo a la Administradora correspondiente, en los formatos que para tal fin ésta determine, los cuales deberán ser aprobados por la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo. Recibida la investigación por la Administradora, ésta lo evaluará y emitirá concepto sobre el evento correspondiente, y determinará las acciones de prevención a ser tomadas por el empleador, en un plazo no superior a quince (15) días hábiles.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la emisión del concepto por la Administradora lo de Riesgos Laborales, ésta lo remitirá junto con la investigación y la copia del informe del empleador referente al accidente de trabajo o del evento mortal, a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo, a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, a efecto que se adelante la correspondiente investigación y se impongan las sanciones a que hubiere lugar.

La Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en cualquier tiempo podrá solicitar los informes de que trata este artículo.

(Decreto 1530 de 1996, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.4.1.7. Reporte de accidentes y enfermedades a las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales. Los empleadores reportarán los accidentes graves y mortales, así como las enfermedades diagnosticadas como laborales, directamente a la Dirección Territorial u Oficinas Especiales correspondientes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes al evento o recibo del diagnóstico de la enfermedad, independientemente del reporte que deben realizar a las Administradoras de Riesgos Laborales y Empresas Promotoras de Salud y lo establecido en el artículo 2.2.4.1.6. del presente Decreto.

(Decreto 472 de 2015, art. 14)

CAPÍTULO 2 AFILIACIÓN AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES SECCIÓN 1

REGLAS GENERALES SOBRE AFILIACIÓN

ARTÍCULO 2.2.4.2.1.1. Selección. Los empleadores que tengan a su cargo uno o más trabajadores deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.

La selección de la entidad administradora de riesgos laborales es libre y voluntaria por parte del empleador.

(Decreto 1772 de 1994, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.4.2.1.2. Formulario de afiliación. Efectuada la selección el empleador deberá adelantar el proceso de vinculación con la respectiva entidad administradora, mediante el diligenciamiento de un formulario provisto para el efecto por la entidad administradora seleccionada, establecido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

(Decreto 1772 de 1994, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.4.2.1.3. Efectos de la afiliación. De conformidad con el literal k) del artículo 4 del Decreto Ley 1295 de 1994, la afiliación se entiende efectuada al día siguiente de aquel en que el formulario ha sido recibido por la entidad administradora respectiva.

Lo anterior, sin perjuicio de la facultad que asiste a la entidad administradora de riesgos laborales de determinar, con posterioridad a la afiliación, si esta corresponde o no a la clasificación real, de conformidad con lo previsto en el artículo 29 del Decreto Ley 1295 de 1994.

(Decreto 1772 de 1994, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.4.2.1.4. Cambio de entidad administradora de riesgos laborales. Los empleadores pueden trasladarse voluntariamente de entidad administradora de riesgos laborales una vez cada año, contado desde la afiliación inicial o el último traslado.

Para estos efectos, deberán diligenciar el formulario que para tal fin apruebe la Superintendencia Financiera, y dar aviso a la entidad administradora de la cual se desafilian con por lo menos 30 días comunes de antelación a la desvinculación.

El traslado surtirá efectos a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que vence el término del aviso de que trata el inciso anterior.

La empresa que se traslada conserva la clasificación y el monto de la cotización que tenía, en la entidad administradora a la cual se cambia, cuando menos por los siguientes tres meses.

(Decreto 1772 de 1994, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.4.2.1.5. Obligación especial del empleador. Los empleadores deben informar a sus trabajadores, mediante comunicación individual o colectiva, la entidad administradora de riesgos laborales a la cual están afiliados.

Igualmente deberá transmitir dicha información, por escrito, a la entidad o entidades promotoras de salud a la que estén afiliados sus trabajadores.

(Decreto 1772 de 1994, art.8)

ARTÍCULO 2.2.4.2.1.6. Contenido del formulario de novedades.

Se consideran novedades:

- 1.1. Ingreso de un trabajador;
- 1.2. Incapacidad del trabajador;
- 1.3. Vacaciones de un trabajador;
- 1.4. Licencias y suspensiones del trabajo, no remuneradas;
- 1.5. Modificación del salario;
- 1.6. Egreso de un trabajador;
- 1.7. Cambio de nombre o razón social del empleador;
- 1.8. Cambio de actividad económica principal.

Durante el período de duración de la novedad no se causan cotizaciones a cargo del empleador, al Sistema General de Riesgos Laborales, por las contempladas en los numerales 1.2., 1.3., 1.4 y 1.6., de este artículo.

(Decreto 1772 de 1994, art. 19; modificado por el Decreto 1528 de 2015, art.1)

ARTÍCULO 2.2.4.2.1.7. Afiliación colectiva en el Sistema General de Riesgos Laborales. La afiliación colectiva al Sistema General de Riesgos Laborales, solo podrá realizarse a través de las entidades, entendidas estas como las definidas en el numeral 2.1. del artículo 2 del Decreto 3615 de 2005, o la norma que lo modifique o sustituya.

La clasificación del riesgo del trabajador independiente se realizará de acuerdo con la actividad, arte, oficio, o profesión que desempeñe la persona. La administradora de riesgos laborales ARL, verificará dicha clasificación.

Para estos efectos, la agremiación expedirá una certificación en la que conste los parámetros de tiempo, días, horarios, tareas y espacio a los cuales se limita el cubrimiento por el riesgo laboral, el cual no cubre las contingencias ocurridas en horarios adicionales que no estén previa y claramente definidos.

Cuando el trabajador independiente desarrolle una actividad, arte, oficio o profesión que implique una disponibilidad de 24 horas al día y 7 días a la semana, deberá existir contrato escrito que así lo determine. Copia de dicho contrato será exigido por la administradora de riesgos laborales para realizar la afiliación.

Los agremiados que decidan afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales, lo harán a través de la agremiación a la administradora de riesgos laborales seleccionada por esta. Es obligación de las ARL mantener actualizada la base de datos de trabajadores independientes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales.

El reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral, lo realizará la agremiación, en el término de dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad.

PARÁGRAFO. Las administradoras de riesgos laborales ARL, procederán a dar cobertura por los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten existiendo afiliación y pago oportuno de la cotización; dicha cobertura no se otorgará después de dos (2) meses de mora en el pago de las cotizaciones, en relación con los hechos que se presenten después de este período de protección.

(Decreto 3615 de 2005, art. 5, modificado por el Decreto 2313 de 2006, art. 2)

SECCIÓN 2

AFILIACIÓN, COBERTURA Y EL PAGO DE APORTES DE LAS PERSONAS VINCULADAS A TRAVÉS DE CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS ARTÍCULO

2.2.4.2.2.1. Objeto. La presente sección tiene por objeto establecer reglas para llevar a cabo la afiliación, cobertura y el pago de

aportes en el Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas, tales como contratos civiles, comerciales o administrativos y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo.

(Decreto 723 de 2013, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.2. Campo de aplicación. La presente sección se aplica a todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios, con entidades o instituciones públicas o privadas con una duración superior a un (1) mes y a los contratantes, conforme a lo previsto en el numeral 1 del literal a) del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012 y a los trabajadores independientes que laboren en actividades catalogadas por el Ministerio del Trabajo como de alto riesgo, tal y como lo prevé el numeral 5 del literal a) del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012.

PARÁGRAFO 1. Para efectos la presente sección, todas las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con una duración superior a un (1) mes, se entenderán como contratistas.

PARÁGRAFO 2. Se entiende como contrato formal de prestación de servicios, aquel que conste por escrito. Tratándose de entidades o instituciones públicas, se entienden incluidos los contratos de prestación de servicios independientemente del rubro presupuestal con cargo al cual se efectúa el pago.

(Decreto 723 de 2013, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.3 Actividades de alto riesgo. Para efectos de la presente sección, se asimilan como de alto riesgo, aquellas actividades correspondientes a las clases IV y V a que hace referencia el Decreto-ley 1295 de 1994 y la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

(Decreto 723 de 2013, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.4 Selección de la Administradora de Riesgos Laborales. Las personas a las que se les aplica la presente sección, para efectos de su afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, tienen el derecho a la libre escogencia de su Administradora de Riesgos Laborales, debiendo afiliarse a una sola.

(Decreto 723 de 2013, art. 4)

PARÁGRAFO. El trabajador dependiente que simultáneamente suscriba uno o más contratos de prestación de servicios civiles, comerciales o administrativos, entre otros, en calidad de contratista, debe seleccionar la misma Administradora de Riesgos Laborales en la que se encuentre afiliado como trabajador dependiente.

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.5. Afiliación por intermedio del contratante. El contratante debe afiliarse al Sistema General de Riesgos Laborales a los contratistas objeto de la presente sección, de conformidad con lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012. El incumplimiento de esta obligación, hará responsable al contratante de las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar.

(Decreto 723 de 2013, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.6. Inicio y finalización de la cobertura. La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se inicia el día calendario siguiente al de la afiliación; para tal efecto, dicha afiliación al Sistema debe surtirse como mínimo un día antes del inicio de la ejecución de la labor contratada.

La finalización de la cobertura para cada contrato corresponde a la fecha de terminación del mismo.

(Decreto 723 de 2013, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.7. Documentos o soportes para la afiliación. Para la afiliación ante la Administradora de Riesgos Laborales, el contratante debe presentar el formulario físico o electrónico establecido para tal fin por el Ministerio de Salud y Protección Social, así como los soportes que se requieran. El formulario debe contener como mínimo, el valor de los honorarios, las circunstancias de tiempo, modo, lugar y la clase de riesgo.

(Decreto 723 de 2013, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.8. Novedades en el Sistema General de Riesgos Laborales. Los contratantes deberán presentar la declaración de novedades previsible en forma anticipada a su ocurrencia; aquellas novedades no previsible, se reportarán el día de su ocurrencia o máximo el día hábil siguiente a aquel en el cual se tenga conocimiento.

La declaración de novedades por parte de los contratantes deberá hacerse mediante formulario físico o electrónico, según el formato que adopte el Ministerio de Salud y Protección Social.

(Decreto 723 de 2013, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.9. Afiliación cuando existen varios contratos. Cuando los contratistas a los que les aplica la presente sección celebren o realicen simultáneamente varios contratos, deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales por la totalidad de los contratos suscritos, en una misma Administradora de Riesgos Laborales.

El contratista debe informar al contratante, la Administradora de Riesgos Laborales a la cual se encuentra afiliado, para que este realice la correspondiente novedad en la afiliación del nuevo contrato.

(Decreto 723 de 2013, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.10. Cobertura de las prestaciones económicas y asistenciales. Los contratistas afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, tienen derecho a las prestaciones económicas y asistenciales establecidas en la legislación vigente.

(Decreto 723 de 2013, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.11. Cotización según clase de riesgo. La cotización de las personas a las que se les aplica la presente sección, se realizará teniendo en cuenta el mayor riesgo entre:

1. La clase de riesgo del centro de trabajo de la entidad o institución,
2. El propio de la actividad ejecutada por el contratista.

PARÁGRAFO 1. Cuando las entidades o instituciones no tengan centros de trabajo se tomará la actividad principal de la entidad o institución.

PARÁGRAFO 2. La Administradora de Riesgos Laborales deberá verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista, para lo cual, podrá pedir copia del contrato firmado y en caso de encontrar inconsistencia realizará la reclasificación, de lo cual deberá informar al contratante para efectos de la liquidación y pago de las cotizaciones, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar.

(Decreto 723 de 2013, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.12. Ingreso base de cotización. La base para calcular las cotizaciones de las personas a las que les aplica de la presente sección no será inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes y debe corresponder a la misma base de cotización para los Sistemas de Salud y Pensiones.

Cuando las personas objeto de la aplicación de la presente sección perciban ingresos de forma simultánea provenientes de la ejecución de varios contratos, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas por cada uno de ellos conforme a la normativa vigente. No obstante, cuando se alcance el límite de los veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, deberá cotizarse empezando por el de mayor riesgo.

En el evento de simultaneidad de contratos, el ingreso base de cotización para el reconocimiento de las prestaciones económicas por parte de la Administradora de Riesgos Laborales, será igual a la sumatoria de los ingresos base de cotización de la totalidad de los contratos, sin que supere el límite al que hace referencia el presente artículo.

(Decreto 723 de 2013, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.13. Pago de la cotización. Las Entidades o Instituciones públicas o privadas contratantes y los contratistas, según corresponda, deberán realizar el pago de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales mes vencido, dentro de los términos previstos por las normas vigentes.

Al contratista le corresponde pagar mes vencido el valor de la cotización al Sistema General de Riesgos Laborales, cuando la afiliación sea por riesgo I, II o III, conforme la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

El contratante debe pagar el valor de la cotización mes vencido, cuando la afiliación del contratista sea por riesgo IV o V.

PARÁGRAFO. El contratante deberá realizar la retención y giro de los aportes de los trabajadores independientes al Sistema General de Riesgos Laborales de conformidad con lo dispuesto en el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, y las normas que lo modifiquen, o sustituyan.

(Decreto 723 de 2013, art. 13; Modificado por el Decreto 1273 de 2018, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.14. Ingreso base de liquidación. El ingreso base de liquidación para las prestaciones económicas que deban ser reconocidas a las personas objeto de aplicación de la presente sección, se calculará de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 1562 de 2012 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione y tendrá en cuenta el Ingreso Base de Cotización, según lo previsto en la presente sección.

(Decreto 723 de 2013, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.15. Obligaciones del contratante. El contratante debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:

1. Reportar a la Administradora de Riesgos Laborales los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
 2. Investigar todos los incidentes y accidentes de trabajo.
 3. Realizar actividades de prevención y promoción.
 4. Incluir a las personas que les aplica la presente sección en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 5. Permitir la participación del contratista en las capacitaciones que realice el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 6. Verificar en cualquier momento el cumplimiento de los requisitos de seguridad y salud necesarios para cumplir la actividad contratada de las personas a las que les aplica la presente sección.
 7. Informar a los contratistas afiliados en riesgo IV y/o V sobre los aportes efectuados al Sistema General de Riesgos Laborales.
 8. Adoptar los mecanismos necesarios para realizar el pago mes vencido de la cotización, cuando el pago del aporte esté a su cargo.
 9. Suministrar, a sus contratistas, los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada (Modificado por el Art. 4 del Decreto 676 de 2020)
- (Decreto 723 de 2013, art. 15; Modificado por el Decreto 1273 de 2018, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.16. Obligaciones del contratista. El contratista debe cumplir con las normas del Sistema General de Riesgos Laborales, en especial, las siguientes:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
 2. Contar con los elementos de protección personal necesarios para ejecutar la actividad contratada, para lo cual asumirá su costo. (Numeral 2, Derogado por el Art. 6 del Decreto 676 de 2020)
 3. Informar a los contratantes la ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
 4. Participar en las actividades de Prevención y Promoción organizadas por los contratantes, los Comités Paritarios de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigías Ocupacionales o la Administradora de Riesgos Laborales.
 5. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
 6. Informar oportunamente a los contratantes toda novedad derivada del contrato.
- (Decreto 723 de 2013, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.17. Obligaciones de la Administradora de Riesgos Laborales. Las obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales para con sus trabajadores independientes afiliados serán las siguientes:

1. Afiliar y registrar en la Administradora de Riesgos Laborales al trabajador independiente.
 2. Recaudar las cotizaciones, efectuar el cobro y distribuir las mismas conforme al artículo 11 de la Ley 1562 de 2012 y lo establecido en la presente sección.
 3. Garantizar a los trabajadores independientes, la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas en el Sistema General de Riesgos Laborales.
 4. Realizar actividades de prevención y control de riesgos laborales para el trabajador independiente.
 5. Promover y divulgar al trabajador independiente programas de medicina laboral, higiene industrial, salud y seguridad en el Trabajo y seguridad industrial.
 6. Fomentar estilos de trabajo y vida saludables para el trabajador independiente.
 7. Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que presenten los trabajadores independientes afiliados.
 8. Suministrar asesoría técnica para la realización de estudios evaluativos de higiene ocupacional o industrial, diseño e instalación de métodos de control de ingeniería, según el grado de riesgo, para reducir la exposición de los trabajadores independientes a niveles permisibles.
 9. Adelantar las acciones de cobro, previa constitución en mora del contratante o del contratista de acuerdo a la clase de riesgo y el requerimiento escrito donde se consigne el valor adeudado y los contratistas afectados. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual determine el valor adeudado, prestará mérito ejecutivo.
 10. Verificar la clasificación de la actividad económica con la cual fue afiliado el contratista.
- (Decreto 723 de 2013, art. 17)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.18. Exámenes médicos ocupacionales. En virtud de lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante.

A partir del 15 de abril de 2013, las personas que tengan contrato formal de prestación de servicios en ejecución, tendrán un plazo de seis (6) meses para practicarse un examen preocupacional (sic) y allegar el certificado respectivo al contratante. El costo de los exámenes preocupacionales (sic) será asumido por el contratista.

Este examen tendrá vigencia máxima de tres (3) años y será válido para todos los contratos que suscriba el contratista, siempre y cuando se haya valorado el factor de riesgo más alto al cual estará expuesto en todos los contratos. En el caso de perder su condición de contratista por un periodo superior a seis (6) meses continuos, deberá realizarse nuevamente el examen.

(Decreto 723 de 2013, art. 18)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.19. Alternativas de ejecución de las actividades de promoción y prevención a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales. Las actividades de promoción y prevención realizadas por la Administradora de Riesgos Laborales en la cual se encuentran afiliadas las personas a las que se les aplica la presente sección, podrán ejecutarse de la siguiente forma:

1. En las instalaciones del contratante o fuera de ellas.
2. A través de esquemas de acompañamiento virtual y de tecnologías informáticas y de la comunicación, sin perjuicio del seguimiento personal que obligatoriamente respalde dicha gestión.
3. Mediante convenios entre Administradoras de Riesgos Laborales, en los cuales deberá señalarse la forma de remuneración de los servicios prestados.

(Decreto 723 de 2013, art. 19)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.20. Estadísticas de accidentalidad. El contratante debe incluir dentro de sus estadísticas, los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales que sufran las personas a las que se les aplica la presente sección en ejercicio de la actividad contratada, las cuales deben ser tenidas en cuenta para determinar el índice de lesión incapacitante y de siniestralidad.

(Decreto 723 de 2013, art. 20)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.21. Inspección, vigilancia y control. Para efectos de la aplicación de la presente sección, la inspección, vigilancia y control se realizará de la siguiente manera:

1. Las actividades de salud de las Administradoras de Riesgos Laborales estarán sujetas a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia Nacional de Salud, conforme al artículo 121 de la Ley 1438 de 2011.
2. El incumplimiento de los términos y la normativa que regula el pago de las prestaciones económicas de las personas a las que se les aplica la presente sección será sancionado por la Superintendencia Financiera de Colombia, conforme al artículo 15 de la Ley 1562 de 2012.
3. El incumplimiento de la afiliación, administración, prevención, promoción, atención y control de los riesgos y las actividades de seguridad y salud en el trabajo, será sancionado por las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, conforme al artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995 y los artículos 13, 30 y 32 de la Ley 1562 de 2012.

(Decreto 723 de 2013, art. 21)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.22. Mecanismos de seguimiento y control. En virtud de lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 7 de la Ley 1562 de 2012, las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deberán acoger las instrucciones y criterios técnicos que establezca la Unidad de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales, UGPP, para el cumplimiento de sus funciones de cobro de los aportes, cobro persuasivo y recaudo y enviarán a dicha Unidad con la periodicidad y condiciones técnicas que esta determine, la información relativa al desarrollo de tales funciones sobre las obligaciones en mora que se hayan originado con acciones propias o hallazgos remitidos por dicha entidad.

(Decreto 723 de 2013, art. 22)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.23. Normas complementarias. En los aspectos no regulados en la presente sección se aplicarán las disposiciones contenidas en el Decreto-ley 1295 de 1994, las Leyes 776 de 2002, 1562 de 2012 y demás disposiciones que las modifiquen, adicione o sustituyan.

(Decreto 723 de 2013, art. 23)

ARTÍCULO 2.2.4.2.2.24. Otras disposiciones. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales no configura relaciones laborales entre el contratante y el contratista.

(Decreto 723 de 2013, art. 25)

SECCIÓN 3

AFFILIACIÓN DE ESTUDIANTES AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.1. Objeto. La presente sección tiene por objeto establecer las reglas para la afiliación y el pago de aportes al Sistema

General de Riesgos Laborales de los estudiantes que cumplen con las condiciones expresamente señaladas en el literal a) numeral 4 del artículo 13 del Decreto-ley 1295 de 1994, modificado por el artículo 2 de la Ley 1562 de 2012.

(Decreto 55 de 2015, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.2. Ámbito de aplicación. La presente sección aplica a los estudiantes de instituciones de educación pública o privada que se encuentren en cualquiera de las siguientes situaciones:

1. Que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para la institución donde realizan sus estudios e involucren un riesgo ocupacional.
2. Que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias que los acreditará para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, que involucren un riesgo ocupacional.

Las prácticas o actividades que en el sistema educativo colombiano cumplen con las características señaladas en el numeral 2 del presente artículo, son aquellas realizadas en el marco de la educación media técnica, los programas de formación complementaria ofrecidos por las escuelas normales superiores, la educación superior y los programas de formación laboral de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Asimismo, aplica a las Administradoras de Riesgos Laborales, a los operadores de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, a las entidades territoriales certificadas en educación, a las instituciones de educación, a las escuelas normales superiores, y a las entidades, empresas o instituciones públicas o privadas donde se realicen prácticas por parte de los estudiantes.

PARÁGRAFO 1. La presente sección aplicará a todas aquellas personas que se encuentren realizando prácticas Ad-Honorem que involucren un riesgo ocupacional, como requisito para obtener un título y que por disposición de los reglamentos internos de la institución de educación donde cursa sus estudios, no cuentan con matrícula vigente.

PARÁGRAFO 2. La afiliación y obligaciones en el Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes que ejecuten trabajos o realicen sus prácticas formativas mediante contrato de aprendizaje, vínculo laboral; contrato de prestación de servicios o en el marco de un convenio docencia - servicio en el área de la salud, procederá de conformidad con lo dispuesto en las normas vigentes que regulen dichos escenarios de trabajo o prácticas formativas.

(Decreto 55 de 2015, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.3. Definiciones. Para los efectos de la presente sección, se manejarán las siguientes definiciones:

Riesgo Ocupacional. Entiéndase como la probabilidad de exposición a cualquiera de los factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los estudiantes, de que trata el artículo 2.2.4.2.3.2. del presente Decreto, en los escenarios donde se realiza la práctica o actividad, capaz de producir una enfermedad o accidente.

Fuente de Ingreso. Entiéndase como aquellos valores recibidos y/o causados a favor de la institución de educación como resultado de las actividades desarrolladas por estudiantes, en cumplimiento del objeto social de la misma.

(Decreto 55 de 2015, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.4. Afiliación y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales. La afiliación y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes de que trata el artículo 2.2.4.2.3.2. de la presente Decreto, procederá de la siguiente manera:

1. Cuando se trate de estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen fuente de ingreso para la institución educativa donde realizan sus estudios, esta deberá realizar la afiliación y el pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales.

2. Cuando se trate de estudiantes que deban realizar prácticas o actividades como requisito para culminar sus estudios u obtener un título o certificado de técnico laboral por competencias que los acredite para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios, la afiliación y el pago de aportes estará a cargo de:

2.1. Las entidades territoriales certificadas en educación, cuando se trate de prácticas propias de la educación media técnica en instituciones educativas de carácter estatal;

2.2. Las instituciones educativas, cuando se trate de prácticas propias de la educación media técnica en instituciones educativas de carácter oficial con régimen especial o de carácter privado;

2.3. Las escuelas normales superiores, cuando se trate de prácticas propias de sus programas de formación complementaria, independiente de su naturaleza jurídica;

2.4. La entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica, para el caso de la educación superior y de los programas de formación laboral en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, sin perjuicio de los acuerdos entre la institución de educación y la entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica, sobre quién asumirá la afiliación y el pago de los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales y la coordinación de las actividades de promoción y prevención en seguridad y salud en el trabajo.

La afiliación de los estudiantes de que trata la presente sección, deberá efectuarse como mínimo un (1) día antes del inicio de la práctica o actividad correspondiente, y deberá realizarse ante la Administradora de Riesgos Laborales en la cual la entidad, empresa o institución obligada a afiliarse a los estudiantes, tenga afiliados a sus trabajadores.

En ningún caso, las obligaciones de afiliación y pago al Sistema General de Riesgos Laborales podrán trasladarse al estudiante.

PARÁGRAFO 1. Para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, los estudiantes deberán estar previamente afiliados al Sistema General de Seguridad Social en Salud en cualquiera de sus regímenes, o a un régimen exceptuado o especial en salud.

PARÁGRAFO 2. Las entidades territoriales certificadas en educación que les corresponda afiliarse a los estudiantes de media técnica al Sistema General de Riesgos Laborales, lo harán con cargo a los recursos que le trasladará anualmente el Ministerio de Educación Nacional por concepto del Sistema General de Participaciones-población atendida, con base en el registro de matrícula reportado en el Sistema de Información de Matrícula (SIMAT) del año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 3. Las instituciones educativas que oferten media técnica de carácter oficial con régimen especial o de carácter privado, así como las escuelas normales superiores privadas, que les corresponda afiliarse a los estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales, lo harán con cargo a sus propios recursos.

Para el caso de las escuelas normales de carácter estatal, la afiliación y el pago de los aportes la realizará el rector de dicha institución, en su calidad de ordenador del gasto, con cargo al Fondo de Servicios Educativos de que trata el Decreto número 4791 de 2008 o la norma que lo modifique o sustituya, y ante la misma Administradora de Riesgos Laborales a la que su entidad territorial certificada en educación tenga afiliados a sus trabajadores.

PARÁGRAFO 4. Para el caso de la educación superior y de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, cuando la práctica se realice en escenarios que en sí mismos no constituyan una persona jurídica, la afiliación y el pago del aporte al Sistema General de Riesgos Laborales del estudiante estará a cargo de la institución de educación donde curse sus estudios.

(Decreto 55 de 2015, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.5. Cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales. La cobertura del Sistema General de Riesgos Laborales se iniciará el día calendario siguiente al de la afiliación y se mantendrá por todo el tiempo que dure la práctica o actividad.

(Decreto 55 de 2015, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.6. Cotización y pago de aportes al Sistema General de Riesgos Laborales. La cotización al Sistema General de Riesgos Laborales de los estudiantes de que trata la presente sección se realizará sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente (1 smlmv) y para el cálculo del monto de la cotización, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley 1562 de 2012, las normas reglamentarias incluidas en el presente Decreto sobre afiliación y cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales y el Decreto 1607 de 2002, o en las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

El pago de los aportes al Sistema se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), en las fechas establecidas para las personas jurídicas. La tarifa a pagar por la cobertura se determinará de acuerdo con la actividad económica principal o el centro de trabajo de la entidad, empresa o institución pública o privada donde se realice la práctica.

(Decreto 55 de 2015, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.7. Garantías de seguridad, protección y bienestar de los estudiantes. La relación docencia - servicio debe garantizar que los estudiantes desarrollen sus prácticas formativas en condiciones adecuadas de seguridad, protección y bienestar, conforme a las normas vigentes, para lo cual ofrecerá las siguientes garantías:

1. Los estudiantes que realicen prácticas formativas que impliquen riesgos frente a terceros, estarán cubiertos por una póliza de responsabilidad civil extracontractual, con una cobertura no inferior a 250 salarios mínimos legales mensuales vigentes;

2. Los estudiantes de posgrado serán afiliados a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales por el tiempo que dure su práctica. Para efectos de la afiliación y pago de aportes, se tendrá como base de cotización un salario mínimo legal mensual vigente. En todo caso, dicha afiliación no implicará un vínculo laboral, considerando que se da en el marco de una relación académica;

3. Los turnos de las prácticas formativas de los estudiantes se fijarán atendiendo las normas, principios y estándares de calidad en la prestación del servicio de salud y de bienestar de los estudiantes y docentes. En cualquier caso, los turnos serán de máximo 12 horas, con descansos que garanticen al estudiante su recuperación física y mental y no podrán superar 66 horas por semana.

4. Los estudiantes de programas académicos de formación en el área de la salud que requieran de residencia o entrenamiento que implique la prestación de servicios de salud por parte de ellos, tendrán derecho a alimentación, hotelería, ropa de trabajo y elementos de protección gratuitos, de acuerdo con las jornadas, turnos y servicios que cumplan en el marco de la práctica formativa;

5. Los estudiantes de pregrado y de educación para el trabajo y el desarrollo humano en programas de formación laboral, serán afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales durante el tiempo que dure su práctica. La afiliación y cotización se realizará sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente (1 smlmv) y en ningún caso implicará un vínculo laboral.

PARÁGRAFO. Las garantías establecidas en el presente artículo serán responsabilidad de las instituciones que integran la relación docencia servicio, quienes financiarán la totalidad de los gastos que impliquen las mismas. Los convenios docencia-servicio establecerán las responsabilidades de las

partes en la suscripción, financiación, pago, trámite y seguimiento de dichas garantías, así como la afiliación a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y de Riesgos Laborales, según corresponda de acuerdo con el nivel académico.

(Decreto 55 de 2015, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.8. Responsabilidades de los estudiantes durante la realización de la práctica o actividad. Los estudiantes de que trata la presente sección tendrán las siguientes responsabilidades en su calidad de afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Dar cumplimiento a las recomendaciones en materia de prevención que le sean indicadas para el desarrollo de actividades dentro de su práctica.
3. Utilizar los elementos de protección personal que sean necesarios para la realización de la práctica o actividad correspondiente.
4. Informar a la entidad territorial certificada en educación, a la institución educativa o a la empresa o institución pública o privada que lo afilió, la ocurrencia de incidentes, accidentes o de enfermedades causadas por la práctica o actividad.

(Decreto 55 de 2015, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.9. Obligaciones del responsable de la afiliación y pago. La entidad territorial certificada en educación, la institución de educación, la escuela normal superior o la empresa o institución pública o privada que afilia y paga los aportes al Sistema General de Riesgos Laborales del estudiante, tendrán las siguientes obligaciones:

1. Realizar los trámites administrativos de afiliación de los estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales.
2. Pagar los aportes al Sistema a través de la PILA.
3. Reportar las novedades que se presenten, a la Administradora de Riesgos Laborales respectiva.
4. Reportar los accidentes y las enfermedades ocurridas con ocasión de la práctica o actividad, a la Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud respectiva del estudiante.

(Decreto 55 de 2015, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.10. Obligaciones de la entidad, empresa o institución pública o privada en donde se realice la práctica. La entidad, empresa o institución pública o privada en donde se realice la práctica, deberá:

1. Capacitar al estudiante sobre las actividades que va a desarrollar en el escenario de práctica, y explicarle los riesgos a los que va a estar expuesto junto con las medidas de prevención y control para mitigarlos.
2. Acoger y poner en práctica las recomendaciones que en materia de prevención del riesgo imparta la Administradora de Riesgos Laborales.
3. Informar los accidentes y las enfermedades ocurridos con ocasión de la práctica o actividad, a la Administradora de Riesgos Laborales y a la Entidad Promotora de Salud a la cual esté afiliado el estudiante, cuando la empresa o institución pública o privada en donde se realice la práctica no es la obligada a realizar la afiliación y el pago.
4. Verificar que el estudiante use los elementos de protección personal en el desarrollo de su práctica o actividad.
5. Incluir al estudiante en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando la empresa o institución pública o privada esté en la obligación de tenerlo.

(Decreto 55 de 2015, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.11. Obligaciones de la institución de educación. Corresponde a las instituciones de educación a las que pertenezcan los estudiantes, que deban ser afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales de conformidad con la presente sección:

1. Revisar periódicamente que el estudiante en práctica desarrolle labores relacionadas exclusivamente con su programa de formación o educación, que ameritaron su afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales.
2. Verificar que el espacio de práctica cuente con los elementos de protección personal apropiados según el riesgo ocupacional.

(Decreto 55 de 2015, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.12. Supervisión de la práctica. La entidad, empresa o institución pública o privada en la que el estudiante realice su práctica podrá designar una persona que verifique el cumplimiento de las condiciones de prevención, higiene y seguridad industrial y de las labores formativas asignadas al estudiante.

(Decreto 55 de 2015, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.13. Protección y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán implementar y desarrollar a favor de los estudiantes todas las actividades establecidas en el Decreto-ley 1295 de 1994, en la Ley 1562 de 2012 y las demás normas vigentes sobre la materia.

Frente a los accidentes ocurridos con ocasión de la práctica o actividad de los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, la Administradora de Riesgos Laborales respectiva realizará la investigación del mismo en un término no superior a quince (15) días, contados a partir del reporte del evento, y recomendará las acciones de prevención conforme a las causas analizadas.

(Decreto 55 de 2015, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.14. Prestaciones económicas y asistenciales del Sistema General de Riesgos Laborales. Los estudiantes de que trata la presente sección, tendrán todas las prestaciones económicas y asistenciales del Sistema General de Riesgos Laborales establecidas en el Decreto-ley 1295 de 1994, en la Ley 776 de 2002, en la Ley 1562 de 2012 y en las demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

(Decreto 55 de 2015, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.15. De la responsabilidad y sanciones. El incumplimiento de los deberes consagrados en la presente sección, dará lugar a las investigaciones disciplinarias, fiscales y/o penales pertinentes de acuerdo con la ley.

La inspección, vigilancia y control será ejercida por la Superintendencia Financiera de Colombia, por la Superintendencia Nacional de Salud y por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con las normas vigentes.

(Decreto 55 de 2015, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.4.2.3.16. Disposiciones complementarias. Los aspectos concernientes a la afiliación y pago de aportes no previstos en la presente sección, se regirán por las normas del Sistema General de Riesgos Laborales.

(Decreto 55 de 2015, art. 16)

SECCIÓN 4

RIESGOS LABORALES EN EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

ARTÍCULO 2.2.4.2.4.1. Afiliación de trabajadores de las empresas de servicios temporales. Los trabajadores permanentes y en misión de las empresas de servicios temporales deberán ser afiliados por éstas a una Administradora de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO. Igualmente deberán ser afiliados los trabajadores a los Sistemas General de Pensiones y Salud, a través de las Empresas Promotoras de Salud y Administradoras del Fondo de Pensiones que ellos elijan.

(Decreto 1530 de 1996, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.4.2.4.2. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST. Las Empresas usuarias que utilicen los servicios de Empresas de Servicios Temporales, deberán incluir los trabajadores en misión dentro de su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, para lo cual deberán suministrarles:

Una inducción completa e información permanente para la prevención de los riesgos a que están expuestos dentro de la empresa usuaria. Los elementos de protección personal que requieran el puesto de trabajo.

Las condiciones de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina del Trabajo que contiene el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria.

PARÁGRAFO. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión. (Decreto 1530 de 1996, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.4.2.4.3. Pago de las cotizaciones. Las empresas de servicios temporales tendrán a su cargo el pago de las cotizaciones para el Sistema General de Riesgos Laborales de sus trabajadores a la correspondiente ARL donde los hayan afiliado.

(Decreto 1530 de 1996, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.4.2.4.4. Cotización de las empresas de servicios temporales. El valor de la cotización para el Sistema General de Riesgos Laborales de las Empresas de Servicios Temporales, será de la siguiente manera:

Para los trabajadores de planta según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la Empresa de Servicios Temporales. Para los trabajadores en misión, según la clase de riesgo en que se encuentre clasificada la empresa usuaria o centro de trabajo. (Decreto 1530 de 1996, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.4.2.4.5. Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral. Para los efectos del cómputo del Índice de Lesiones Incapacitantes ILI, y la Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, las empresas usuarias están obligadas a reportar a la ARL a la cual se encuentran afiliadas el número y la actividad de los trabajadores en misión que sufran Accidentes de Trabajo o Enfermedad Laboral.

Los exámenes médicos ocupacionales periódicos, de ingreso y de egreso de los trabajadores en misión, deberán ser efectuados por la Empresa de Servicios Temporales.

(Decreto 1530 de 1996, art. 14)

SECCIÓN 5

AFILIACIÓN VOLUNTARIA AL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

Sección adicionado por el Decreto 1563 de 2016

ARTÍCULO 2.2.4.2.5.1. Objeto y ámbito de aplicación. La presente sección tiene por objeto establecer las reglas para la afiliación voluntaria de los trabajadores independientes que devenguen uno (1) o más salarios mínimos mensuales legales vigentes y el pago de aportes al sistema general de riesgos laborales, a través de las administradoras de riesgos laborales y mediante el uso de la planilla integrada de liquidación de aportes PILA

ARTÍCULO 2.2.4.2.5.2. Reglas de afiliación al sistema general de riesgos Laborales. Para la afiliación al sistema general de riesgos laborales de las personas señaladas en el artículo 2.2.4.2.5.1. del presente Decreto, se seguirán las siguientes reglas:

1. El periodo mínimo de afiliación de las personas de que trata esta sección será de un (1) mes.

2. El trabajador podrá elegir de manera voluntaria si realiza la afiliación de manera individual o de manera colectiva a través de agremiaciones o asociaciones autorizadas por el Ministerio de Salud y Protección Social, teniendo en cuenta lo regulado en el artículo 2.2.4.2.5.3. del presente Decreto.

3. La afiliación se hará a través de la administradora de riesgos laborales ARL- que elija el afiliado, salvo los siguientes casos:

3.1. Cuando decida afiliarse de manera colectiva caso en el cual la agremiación o asociación la escogerá.

3.2. Cuando se trate de un afiliado voluntario que simultáneamente sea trabajador dependiente o trabajador independiente con contrato de prestación de servicios de que trata el artículo 2.2.4.2.2.1. del presente Decreto, evento en el cual, deberá hacerlo a través de administradora de riesgos laborales con la que se encuentra como dependiente o contratista de prestación de servicios; de la misma manera deberá proceder si decide afiliarse de manera colectiva.

4. Sin perjuicio de las excepciones a la obligación de afiliación legalmente establecidas, el afiliado voluntario que desee afiliarse al sistema general de riesgos laborales en los términos de esta sección, deberá estar previamente afiliado al sistema general de seguridad social en salud en el régimen contributivo y al sistema general de pensiones. Para efecto de trámite de afiliación se seguirá el siguiente orden: salud, pensiones y riesgos laborales.

5. La afiliación se realizará mediante el diligenciamiento del formulario que defina el Ministerio de Salud y Protección Social, el cual podrá ser físico o electrónico, donde se deben señalar como mínimo los datos del trabajador, las situaciones de tiempo, modo y lugar en las cuales se realizará la totalidad de ocupaciones u oficios ejercidas de manera independiente y la clase de riesgo de cada una de ellas de acuerdo con la "Tabla de Clasificación de Ocupaciones u Oficios más representativos" de que trata el artículo 2.2.4.2.5.9. del presente Decreto.

Adicional al formulario de afiliación se deberá anexar:

6.1. Formato de identificación de peligros establecido por el Ministerio del Trabajo, diligenciado de conformidad con las ocupaciones u oficios que va a desarrollar la persona a la que aplica la presente sección.

6.2. Certificado de resultados del examen pre-ocupacional que se practique la persona a la que aplica la presente sección, en lo pertinente.

ARTÍCULO 2.2.4.2.5.3. Afiliación irregular por terceros. La afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales realizada por un tercero que no cuente con la autorización previa del Ministerio de Salud y Protección Social o sin el lleno de los requisitos establecidos en el artículo

2.2.4.2.1. 7. de este Decreto y en Título 6 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, constituye violación a las disposiciones relativas a la protección y seguridad de los trabajadores y se sancionará hasta

131.565,1 UVT de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la medida de prohibición inmediata de trabajos o tareas por riesgo grave e inminente para la seguridad de los trabajadores que proceda en los términos del artículo 11 de la Ley 1610 de 2013 y de la interposición de las denuncias penales a que hubiere lugar.

(Artículo MODIFICADO por el Art. 20 del decreto 2642 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.4.2.5.4. Iniciación de la cobertura del sistema general de riesgos laborales. La cobertura del sistema general de riesgos laborales se iniciará el día calendario siguiente al de la afiliación.

ARTÍCULO 2.2.4.2.5.5. Ingreso base de cotización. El ingreso base de cotización al sistema general de riesgos laborales de las personas de que trata esta sección, deberá ser el mismo con el que aportan a los sistemas generales de salud y pensiones y en todo caso no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

ARTÍCULO 2.2.4.2.5.6. Cotización y pago de aportes al sistema general de riesgos laborales. La cotización al sistema general de riesgos laborales se efectuará por periodos mensuales completos y se pagará mes vencido, conforme a lo dispuesto en el artículo 135 de la Ley 1753 de 2015. Para efectos del pago se atenderán los plazos establecidos en el Título 2 de la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social y se utilizará la planilla integrada de liquidación de aportes PILA.

Cuando la persona ejerza simultáneamente varias ocupaciones u oficios deberá cotizar por el valor de la clase de riesgo más alta. ARTÍCULO 2.2.4.2.5.7. Tabla de cotizaciones mínimas y máximas. Para efectos de la presente sección, se adopta la siguiente tabla de cotizaciones mínimas y máximas para cada clase de riesgo:

TABLA DE COTIZACIONES MÍNIMAS Y MÁXIMAS

| Clase de Riesgo | Sección 1 | Sección 2 | Sección 3 | Sección 4 | Sección 5 | Sección 6 | Sección 7 | Sección 8 | Sección 9 | Sección 10 | Sección 11 |
|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | | |

Las personas a quienes aplica la presente sección cotizarán al sistema general de riesgos laborales conforme a los porcentajes señalados en la tabla anterior respecto al ingreso base de cotización (IBC), así:

1. Clase de riesgo I, II y III el valor correspondiente a la sección 3.
2. Clase de riesgo IV, valor correspondiente a la sección 5.
3. Clase de riesgo V, valor correspondiente a la sección 8.

ARTÍCULO 2.2.4.2.5.8. Variación de la cotización. Los porcentajes señalados en la "Tabla de Cotizaciones Mínimas y Máximas" de que trata el artículo 2.2.4.2.5.7, del presente Decreto, podrán ser modificados teniendo en cuenta el análisis del comportamiento de la siniestralidad.

Las administradoras de riesgos laborales realizarán la caracterización de la siniestralidad de acuerdo con lo establecido por los Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social, quienes recopilarán la información pertinente respecto a la población objeto de esta sección.

ARTÍCULO 2.2.4.2.5.9. Tabla de clasificación de ocupaciones u oficios más representativos. Para efectos de la presente sección, adóptese la "Tabla de clasificación de ocupaciones u oficios más representativos" la cual se incorpora como Anexo 2 de este Decreto, con el fin de establecer el nivel de riesgo de las ocupaciones u oficios, que corresponden a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08 año 2015 adaptada para Colombia.

Cuando una ocupación u oficio no se encuentre en la "Tabla de clasificación de ocupaciones u oficios más representativos", las administradoras de riesgos laborales podrán efectuar la clasificación de acuerdo con el riesgo ocupacional afín previsto en la misma; para tal efecto, deberá tenerse en cuenta las materias primas, materiales o insumos que se utilicen, así como los medios de producción, procesos, almacenamiento y transporte.

Efectuada la clasificación de la ocupación u oficio que no se encuentre en la "Tabla de Clasificación de ocupaciones u oficios más representativos", las administradoras de riesgos laborales deberán comunicarla a los Ministerios del Trabajo y Salud y Protección Social, para que se analice su inclusión.

PARÁGRAFO. La tabla de ocupaciones u oficios a que hace referencia el presente artículo no determina en ningún caso la naturaleza de la relación jurídica en el desarrollo de la actividad, ocupación u oficio ni desvirtúa lo establecido en los artículos 22 a 26 del Código Sustantivo del Trabajo.

(Ver Decreto 768 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.4.2.5.10. Efectos de la mora en las cotizaciones. El no pago de dos (2) periodos consecutivos de las cotizaciones de las personas de que trata la presente sección dará lugar a la suspensión de la afiliación por parte de la administradora de riesgos laborales.

Para tal efecto, la entidad administradora de riesgos laborales deberá enviar a la última dirección conocida del afiliado una comunicación por correo certificado en un plazo no mayor a un (1) mes después del no pago de los aportes, señalando la situación de incumplimiento y las consecuencias que le acarrea. La comunicación constituirá al afiliado en mora.

Durante el periodo de suspensión no habrá lugar al reconocimiento y pago de las prestaciones económicas del sistema general de riesgos laborales.

ARTÍCULO 2.2.4.2.5.11. Obligaciones de los afiliados voluntarios al Sistema General de Riesgos Laborales. Las personas a que aplica esta sección tendrán las siguientes obligaciones:

1. Procurar el cuidado integral de su salud.
2. Diligenciar el formulario de afiliación a la administradora de riesgos laborales.
3. Diligenciar el formato de identificación de peligros de conformidad con las ocupaciones u oficios que va a desarrollar y anexarlo al formulario de afiliación.
4. Practicarse un examen pre-ocupacional y anexar el certificado respectivo al formulario de afiliación a la administradora de riesgos laborales. El costo de los exámenes pre-ocupacionales será asumido por el trabajador independiente.
5. Pagar los aportes al sistema a través de la planilla integrada de liquidación de aportes PILA.
6. Informar a la administradora de riesgos laborales y a la entidad promotora de salud donde está afiliado, la ocurrencia de accidentes o de enfermedades con ocasión del ejercicio de su ocupación u oficio.
7. Reportar a la administradora de riesgos laborales las novedades que se presenten en relación con las condiciones de tiempo, modo y lugar en que desarrolla su ocupación u oficio.

8. Participar en las actividades de promoción y prevención organizadas por la administradora de riesgos laborales.
 9. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de seguridad y salud en el trabajo.
 10. Realizarse como mínimo cada año, los exámenes médicos periódicos ocupacionales y contar con el certificado respectivo, el cual podrá ser requerido por la administradora de riesgos laborales para el monitoreo y gestión del riesgo. El costo de los exámenes será asumido por el afiliado.
 11. Realizar como mínimo cada año la identificación de peligros asociados con su labor mediante el diligenciamiento del formulario respectivo, el cual podrá ser requerido por la administradora de riesgos laborales para el monitoreo y gestión del riesgo.
 12. Acoger y poner en práctica las recomendaciones que en materia de prevención del riesgo imparta la administradora de riesgos laborales.
 13. Disponer y asumir el costo de los elementos de protección personal necesarios y utilizarlos para ejecutar su ocupación u oficio. ARTÍCULO 2.2.4.2.5.12. Obligaciones a cargo de las administradoras de riesgos laborales. Las administradoras de riesgos laborales deberán implementar y desarrollar a favor de las personas a quienes aplica la presente sección, las actividades establecidas en el Decreto Ley 1295 de 1994, en la Ley 1562 de 2012 y en las demás normas vigentes sobre la materia que por su naturaleza les sean aplicables, entre otras:
 1. Registrar la afiliación y novedades respectivas del afiliado.
 2. Afiliar de manera obligatoria a las personas de que trata la presente sección e incrementar de manera gradual y periódica estas afiliaciones. El Ministerio del Trabajo verificará el incremento en cada administradora de riesgos laborales - ARL, teniendo en cuenta el comportamiento de las afiliaciones en el sistema general de riesgos laborales.
 3. Recaudar las cotizaciones.
 4. Verificar la correcta clasificación de ocupaciones u oficios con la cual se hizo la afiliación.
 5. Cuando exista mérito para ello, adelantar las acciones de cobro, previa constitución en mora del afiliado y la liquidación mediante la cual determine el valor adeudado, que prestará mérito ejecutivo.
 6. Garantizar a los afiliados la prestación de los servicios de salud y el reconocimiento y pago oportuno de las prestaciones económicas que correspondan dentro del sistema general de riesgos laborales.
 7. Fomentar estilos de trabajo y vida saludables para el afiliado.
 8. Investigar los accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se presenten, con el acompañamiento del afiliado.
 9. Capacitar de manera presencial o virtual a la población objeto de la presente sección para que realice y mantenga actualizada la identificación de peligros asociados con su labor y sus medidas de prevención y control.
 10. Disponer de guías específicas de prevención de riesgos laborales por ocupación u oficio.
 11. Generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción y prevención para cada ocupación u oficio.
 12. Desarrollar campañas, programas, mecanismos y acciones para lograr la rehabilitación integral.
 13. Asesorar en la adecuación de puestos de trabajo, maquinaria, equipos, herramientas y elementos de protección personal para el desarrollo de la ocupación u oficio del afiliado.
- Frente a los accidentes graves ocurridos con ocasión de la ocupación u oficio de las personas a quienes aplica esta sección, afiliadas al sistema general de riesgos laborales, la administradora de riesgos laborales realizará la investigación en un término no superior a treinta (30) días hábiles contados a partir del reporte del evento y recomendará las acciones de prevención conforme a las causas analizadas.
- ARTÍCULO 2.2.4.2.5.13. Accidente de trabajo y enfermedad laboral. Para efecto de la presente sección, la determinación del origen del accidente, la enfermedad o la muerte, el grado de pérdida de la capacidad laboral, la fecha de estructuración, así como el informe que se debe rendir sobre su ocurrencia y las consecuencias por no reportarlas en los tiempos establecidos, se regirán por lo dispuesto en el Decreto Ley 1295 de 1994, la Ley 776 de 2002, la Ley 1562 de 2012, y las demás normas que las modifiquen, sustituyan.
- PARÁGRAFO. En caso de que el afiliado se encuentre imposibilitado para hacer el reporte, lo podrán realizar el cónyuge, compañero o compañera permanente, hijos, las personas con interés jurídico y/o causahabientes, la institución prestadora de servicios de salud que brinda la atención inicial, así como aquellas personas autorizadas expresamente por la ley
- Si se trata de un trabajador afiliado a través de una agremiación, el reporte lo deberá efectuar ésta dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad.
- ARTÍCULO 2.2.4.2.5.14. Prestaciones económicas y asistenciales del sistema general de riesgos laborales. Las personas de que trata la presente sección tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones económicas y asistenciales del sistema general de riesgos laborales establecidas en el Decreto Ley 1295 de 1994, en la Ley 776 de 2002, en la Ley 1562 de 2012 y en las demás normas que las modifiquen o sustituyan.
- ARTÍCULO 2.2.4.2.5.15. Ingreso base de liquidación. El ingreso base de liquidación para las prestaciones económicas que deban ser reconocidas a la población objeto de la presente sección, se calculará conforme al artículo 5 de la Ley 1562 de 2012.
- ARTÍCULO 2.2.4.2.5.16. Inspección, vigilancia y control El incumplimiento de los deberes consagrados en la presente sección, dará lugar a las investigaciones pertinentes de acuerdo con la normatividad vigente.
1. Corresponde a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, en ejercicio de su función de inspección, vigilancia y control, investigar y sancionar el incumplimiento por parte de las entidades, las normas en el sistema general de riesgos laborales y de seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normatividad vigente.
 2. La Superintendencia Nacional de Salud adelantará las funciones de inspección, vigilancia y control a las administradoras de riesgos laborales en sus actividades de prestación de los servicios de salud, conforme a la normatividad vigente.
 3. A la Superintendencia Financiera de Colombia le compete ejercer la respectiva vigilancia y control a las administradoras de riesgos laborales en relación con los niveles de patrimonio, reservas, inversiones, control financiero y cuando estas incurran en conductas tendientes a dilatar injustificadamente el pago de las prestaciones económicas.
- ARTÍCULO 2.2.4.2.5.17. Fiscalización del pago de aportes. La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales - UGPP, realizará, conforme con la normatividad vigente las tareas de seguimiento y determinación del oportuno y correcto pago de los aportes al Sistema de la Protección Social por parte del afiliado voluntario.
- ARTÍCULO 2.2.4.2.5.18. Disposiciones complementarias. Los aspectos no previstos en la presente sección se regirán por las demás normas del sistema general de riesgos laborales en lo que sea aplicable.
- (Decreto 1563 de 2016, art.1)

**CAPÍTULO 3
COTIZACIONES EN EL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES**

ARTÍCULO 2.2.4.3.1. Determinación de la cotización. Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales se determinan de acuerdo con:

1. La actividad económica del empleador;
2. Índice de lesiones incapacitantes de cada empleador, calculado según la metodología general definida por el Ministerio del Trabajo, y
3. El cumplimiento de las políticas y la ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.

(Decreto 1772 de 1994, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.4.3.2. Obligación de las cotizaciones. Durante la vigencia de la relación laboral, los empleadores deberán efectuar cotizaciones obligatorias al Sistema General de Riesgos Laborales.

PARÁGRAFO. En aquellos casos en los cuales el afiliado perciba salario de dos o más empleadores, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas en forma proporcional al salario base de cotización a cargo de cada uno de ellos.

(Decreto 1772 de 1994, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.4.3.3. Base de Cotización. Las cotizaciones correspondientes a los trabajadores dependientes del sector privado se calcularán con base en el salario mensual devengado. Para el efecto, constituye salario el que se determine para el Sistema General de Pensiones.

Los empleadores del sector público cotizarán sobre los salarios de sus servidores. Para estos efectos, constituye salario el que se determine para los servidores públicos en el Sistema General de Pensiones.

Igual que para el Sistema General de pensiones, la base de cotización estará limitada a veinticinco (25) salarios mínimos, y la de los salarios integrales se calculará sobre el 70% de ellos.

(Decreto 1772 de 1994, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.4.3.4. Monto de las cotizaciones. El monto de las cotizaciones a cargo de los empleadores, 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.

(Decreto 1772 de 1994, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.4.3.5. Tabla de Cotizaciones Mínimas y Máximas. En desarrollo del artículo 27 del Decreto 1295 de 1994, se adopta la siguiente tabla de cotizaciones para cada clase de riesgo:

TABLA DE COTIZACIONES MINIMAS Y MAXIMAS

| CLASE DE RIESGO | VALOR MINIMO | VALOR INICIAL | VALOR MAXIMO |
|-----------------|--------------|---------------|--------------|
| I | 0.348% | 0.522% | |
| II | 0.435% | 1.044% | |
| III | 0.783% | 2.436% | |
| IV | 1.740% | 4.350% | |
| V | 3.219% | 6.960% | |

Toda empresa que ingrese por primera vez al Sistema General de Riesgos Laborales, cotizará por el valor correspondiente al valor inicial de la clase de riesgo que le corresponda.

(Decreto 1772 de 1994, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.4.3.6. Formulario de novedades. Las entidades administradoras de riesgos laborales deben suministrar los formularios de novedades, establecidos por la Superintendencia Financiera.

Para los efectos del literal k del artículo 4 del Decreto 1295 de 1994, que prevé la cobertura del sistema general de riesgos laborales a partir del día calendario siguiente al de la afiliación, el ingreso de un trabajador debe reportarse a la entidad administradora a la cual se encuentre afiliado el empleador a más tardar el día hábil siguiente al que se produjo dicho ingreso.

Las demás novedades pueden informarse mensualmente, junto con la Autoliquidación de cotizaciones.

(Decreto 1772 de 1994, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.4.3.7. Plazo para el pago de las cotizaciones. Los empleadores son responsables del pago de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales, y deberán consignarlas dentro de los diez (10) primeros días comunes del mes siguiente a aquel objeto de la cotización.

Las entidades administradoras podrán aceptar la modalidad de pago de cotizaciones con tarjeta de crédito.

(Decreto 1772 de 1994, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.4.3.8. Acciones de cobro. Corresponde a las entidades administradoras de riesgos laborales entablar las acciones de cobro contra los empleadores, por las cotizaciones que se encuentren en mora, así como por los intereses de mora que se generen, pudiendo repetir contra los respectivos empleadores por los costos que haya demandado el trámite pertinente.

Los honorarios correspondientes a recaudos extrajudiciales solo podrán ser cobrados a los deudores morosos cuando este cobro se adelante por terceros.

(Decreto 1772 de 1994, art. 17)

ARTÍCULO 2.2.4.3.9. Centro de trabajo. Para los efectos del artículo 25 del Decreto Ley 1295 de 1994, se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.

Cuando una empresa tenga más de un centro de trabajo podrán clasificarse los trabajadores de uno o más de ellos en una clase de riesgo diferente, siempre que se configuren las siguientes condiciones:

Exista una clara diferenciación de las actividades desarrolladas en cada centro de trabajo.

Que las edificaciones y/o áreas a cielo abierto de los centros de trabajo sean independientes entre sí, como que los trabajadores de las otras áreas no laboren parcial o totalmente en la misma edificación o área a cielo abierto, ni viceversa.

Que los factores de riesgo determinados por la actividad económica del centro de trabajo, no impliquen exposición, directa o indirecta, para los trabajadores del otro u otros centros de trabajo, ni viceversa.

PARÁGRAFO. Las unidades de radiodiagnóstico y de radioterapia de los centros asistenciales o IPS, deben ser clasificadas como centros de trabajo independientes, en caso de que dichas unidades incumplan las normas de radiofísica (sic) sanitaria o bioseguridad, además de las sanciones previstas en el Decreto 1295 de 1994, la Empresa se clasificará en la clase correspondiente a dichas Unidades.

(Decreto 1530 de 1996, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.4.3.10. Fundamento de la reclasificación. La reclasificación de centros de trabajo que implique para ellos una cotización diferente a aquella que le corresponde a la actividad principal de la empresa, deberá ser sustentada con estudios técnicos completos, realizados por entidades o profesionales reconocidos legalmente y verificables por la entidad Administradora de Riesgos Laborales correspondiente o el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. La reclasificación se podrá realizar sobre Centros de Trabajo y en ninguna circunstancia por puestos de trabajo.

(Decreto 1530 de 1996, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.4.3.11. Remisión de los estudios de reclasificación. Toda reclasificación deberá ser informada por la Administradora de Riesgos Laborales ARL a la Dirección Regional o Seccional de Trabajo o a la Oficina Especial de Trabajo del Ministerio del Trabajo, según sea el caso, o a las oficinas que hagan sus veces.

La reclasificación, en desarrollo de lo ordenado por el Artículo 33 del Decreto Ley 1295 de 1994, solo podrá ser efectuada por la Entidad Administradora de Riesgos Laborales, cumplidos tres meses del traslado de la entidad Administradora de Riesgos Laborales de la empresa reclasificada.

La Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en cualquier tiempo, podrá solicitar los estudios técnicos que sustentaron la reclasificación.

(Decreto 1530 de 1996, art. 3)

CAPÍTULO 4 REEMBOLSOS

ARTÍCULO 2.2.4.4.1. Campo de aplicación. El presente Capítulo se aplica a todos los afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, organizado por el Decreto 1295 de 1994.

(Decreto 1771 de 1994, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.4.4.2. Reembolso de la atención inicial de urgencias. Las entidades administradoras de riesgos laborales deberán reembolsar los costos de la atención inicial de urgencias prestada a sus afiliados, y que tengan origen en un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, de conformidad con los artículos 168 y 208 de la Ley 100 de 1993 y sus reglamentos.

(Decreto 1771 de 1994, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.4.4.3. Reembolso por prestaciones asistenciales. Las entidades administradoras de riesgos laborales deben reembolsar los costos de la atención médico asistencial que hayan recibido sus afiliados, con ocasión de un accidente de trabajo, una enfermedad laboral, a las mismas tarifas convenidas entre la entidad promotora de salud y la institución prestadora de servicios, con independencia de la naturaleza del riesgo.

Sobre dichas tarifas se liquidarán una comisión del diez por ciento (10%) a favor de la entidad promotora de salud, salvo pacto en contrario.

La entidad promotora de salud, dentro del plazo fijado en los respectivos convenios, o en su defecto dentro del mes siguiente, deberá presentar la solicitud de reembolso respectiva, mediante el diligenciamiento de los formularios previstos o autorizados para efecto por la Superintendencia Nacional de Salud.

Las empresas promotoras de salud deberán incluir en la respectiva historia clínica los diagnósticos y tratamientos relativos a los riesgos laborales.

PARÁGRAFO. Lo anterior sin perjuicio de que las Entidades Promotoras de Salud y las entidades administradoras de riesgos laborales convengan el reembolso en virtud de cuentas globales elaboradas con base en estimativos técnicos. En este caso no se requerirá diligencia el formulario establecido por la Superintendencia Nacional de Salud.

(Decreto 1771 de 1994, art. 3; modificado por el Decreto 455 de 1999)

ARTÍCULO 2.2.4.4.4. Formulario de reembolso. Los formularios de reembolso de que tratan los artículos anteriores deberán contener, por lo menos, los siguientes datos:

1. Ciudad y Fecha.
2. Razón social y NIT de la entidad promotora de salud, si fuere el caso.
3. Nombre e identificación del afiliado.
4. Nombre o razón social y NIT del empleador.
5. Nombre o razón social, NIT y número de matrícula, de la institución prestadora de salud que prestó el servicio, o del profesional o profesionales que atendieron al afiliado.
6. Fecha y lugar del accidente de trabajo.
7. Número de la historia clínica, su ubicación, diagnóstico y tratamiento del afiliado.
8. Valor de los servicios prestados al afiliado.
9. Liquidación de la comisión, si fuese el caso.

A la solicitud de reembolso deberán acompañarse los siguientes documentos cuando el formulario lo diligencie una entidad promotora de salud:

1. Copia del informe de accidente de trabajo presentado por el empleador a la entidad promotora de salud, o fundamento para la determinación del origen.
2. Copia de la cuenta de cobro presentada por la institución prestadora de servicios de salud, en la que se especifiquen los procedimientos médicoquirúrgicos (sic) y servicios prestados al afiliado.

Salvo pacto en contrario, las entidades administradoras de riesgos laborales deberán pagar las cuentas dentro del mes siguiente a su presentación, plazo durante el cual podrán ser objetadas con base en motivos serios y fundados.

PARÁGRAFO. Hasta tanto la Superintendencia Nacional de Salud determine el formulario de reembolso, las entidades administradoras de riesgos laborales podrán diseñarlos y tramitarlos, siempre que contengan, cuando menos, la información definida en este artículo.

(Decreto 1771 de 1994, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.4.4.5. Reembolsos entre entidades administradoras de riesgos laborales. Las prestaciones derivadas de la enfermedad laboral serán pagadas en su totalidad por la entidad administradora de riesgos laborales a la cual esté afiliado el trabajador al momento de requerir la prestación.

La entidad administradora de riesgos laborales que atienda las prestaciones económicas derivadas de la enfermedad laboral, podrá repetir por ellas, contra las entidades que asumieron ese riesgo con anterioridad, a prorrata del tiempo durante el cual otorgaron dicha protección, y de ser posible, en función de la causa de la enfermedad.

La entidad administradora de riesgos laborales que asuma las prestaciones económicas, podrá solicitar los reembolsos a que haya lugar dentro del mes siguiente a la fecha en que cese la incapacidad temporal, se pague la indemnización por incapacidad permanente, o se reconozca definitivamente la presión de invalidez o de sobrevivientes.

(Decreto 1771 de 1994, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.4.4.6. Procedimiento para efectuar los reembolsos. La base para efectuar el reembolso será el valor pagado en caso de incapacidad temporal o permanente parcial.

Tratándose de pensiones, la base será el capital necesario entendido como el valor actual esperado de la pensión de referencia de invalidez o de sobrevivientes, según el caso, que se genere en favor del afiliado o su núcleo familiar desde la fecha del fallecimiento, o del momento en que el dictamen de invalidez quede en firme, y hasta la extinción del derecho a la pensión.

El capital necesario se determinará según las bases técnicas y tablas de mortalidad contenidas en las Resoluciones 585 y 610 de 1994 de la Superintendencia Financiera o en las normas que las modifiquen o sustituyan.

En caso de cesación o disminución del grado de invalidez que implique la extinción o la disminución de la pensión, la entidad administradora de riesgos laborales restituirá a las demás entidades administradoras, la porción del capital necesario que les corresponda.

Los reembolsos a que se refiere este artículo se harán dentro del mes siguiente a aquel en que se soliciten, término dentro del cual podrán ser objetados por motivos serios y fundados.

(Decreto 1771 de 1994, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.4.4.7. Subrogación. La entidad administradora de riesgos laborales podrá repetir, con sujeción a las normas pertinentes, contra el tercero responsable de la contingencia laboral, hasta por el monto calculado de las prestaciones a cargo de dicha entidad administradora, con sujeción en todo caso al límite de responsabilidad del tercero.

Lo dispuesto en el inciso anterior no excluye que la víctima, o sus causahabientes, instauren las acciones pertinentes para obtener la indemnización total y ordinaria por perjuicio, de cuyo monto deberá descontarse el valor de las prestaciones asumidas por la entidad administradora de riesgos laborales.

(Decreto 1771 de 1994, art. 12)

CAPÍTULO 5

DEL CONSEJO NACIONAL DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 2.2.4.5.1. Modificaciones de los planes de inversión del fondo de riesgos laborales. Cuando se modifique la apropiación prevista en el Presupuesto General de la Nación para el Fondo de Riesgos Laborales o cuando el Consejo Nacional de Riesgos Laborales lo considere conveniente para lograr los propósitos del Fondo, dicho órgano podrá modificar, sustituir o adicionar los proyectos de inversión que hayan sido aprobados de acuerdo con lo previsto en el artículo 90 del Decreto 1295 de 1994. En tal caso, el Consejo podrá solicitar a la Dirección Técnica de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo la elaboración de la propuesta respectiva para su consideración y aprobación.

Igual procedimiento se seguirá cuando, en desarrollo de las normas legales sobre la materia, se realicen adiciones presupuestales.

(Decreto 1859 de 1995, art. 1)

CAPÍTULO 6

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 2.2.4.6.1. Objeto y campo de aplicación. El presente capítulo tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

(Decreto 1443 de 2014, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.4.6.2. Definiciones. Para los efectos del presente capítulo se aplican las siguientes definiciones:

1. Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
2. Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
3. Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
4. Actividad no rutinaria: Actividad que no forma parte, de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
5. Actividad rutinaria: Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
6. Alta dirección: Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
7. Amenaza: Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
8. Autorreporte (sic) de condiciones de trabajo y salud: Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
9. Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
10. Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas y de autorreporte (sic) de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

13. Descripción sociodemográfica: Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.

14. Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia.

15. Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.

16. Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

17. Emergencia: Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.

18. Evaluación del riesgo: Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

19. Evento Catastrófico: Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.

20. Identificación del peligro: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.

21. Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.

22. Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.

23. Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.

24. Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

25. Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.

26. No conformidad: No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros,

27. Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.

28. Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

29. Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.

30. Rendición de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

31. Revisión proactiva: Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.

32. Revisión reactiva: Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.

33. Requisito Normativo: Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.

34. Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.

35. Valoración del riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

PARÁGRAFO 1. En aplicación de lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1562 de 2012, para todos los efectos se entenderá como seguridad y salud en el trabajo todo lo que antes de la entrada en vigencia de dicha ley hacía referencia al término salud ocupacional.

PARÁGRAFO 2. Conforme al parágrafo anterior se entenderá el Comité Paritario de Salud Ocupacional como Comité Paritario en Seguridad y Salud en el Trabajo y el Vigía en Salud Ocupacional como Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes tendrán las funciones establecidas en la normatividad vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

(Decreto 1443 de 2014, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.4.6.4. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

PARÁGRAFO 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

PARÁGRAFO 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

(Decreto 1443 de 2014, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.4.6.5. Política de seguridad y salud en el trabajo (SST). El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.4.6.6. Requisitos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe entre otros, cumplir con los siguientes requisitos:

1. Establecer el compromiso de la empresa hacia la implementación del SST de la empresa para la gestión de los riesgos laborales.
2. Ser específica para la empresa y apropiada para la naturaleza de sus peligros y el tamaño de la organización.
3. Ser concisa, redactada con claridad, estar fechada y firmada por el representante legal de la empresa.
4. Debe ser difundida a todos los niveles de la organización y estar accesible a todos los trabajadores y demás partes interesadas, en el lugar de trabajo; y
5. Ser revisada como mínimo una vez al año y de requerirse, actualizada acorde con los cambios tanto en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), como en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.4.6.7. Objetivos de la política de seguridad y salud en el trabajo (SST). La Política de SST de la empresa debe incluir como mínimo los siguientes objetivos sobre los cuales la organización expresa su compromiso:

1. Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
2. Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y
3. Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

(Decreto 1443 de 2014, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

1. Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

2. Asignación y Comunicación de Responsabilidades: Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.

3. Rendición de cuentas al interior de la empresa: A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.

4. Definición de Recursos: Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

5. Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables: Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.

6. Gestión de los Peligros y Riesgos: Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.

7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales: El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

9. Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas;

10. Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo-SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

10.1 Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;

10.2 Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y;

10.3 Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y

11. Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

PARÁGRAFO. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.4.6.9. Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL). Las Administradoras de Riesgos Laborales - ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.4.6.10. Responsabilidades de los trabajadores. Los trabajadores, de conformidad con la normatividad vigente tendrán entre otras, las siguientes responsabilidades:

1. Procurar el cuidado integral de su salud;

2. Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud;

3. Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa;

4. Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo;

5. Participar en las actividades de capacitación en seguridad y salud en el trabajo definido en el plan de capacitación del SG-SST; y

6. Participar y contribuir al cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

(Decreto 1443 de 2014, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo -SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

PARÁGRAFO 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

(Decreto 1443 de 2014, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.4.6.12. Documentación. El empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros, los siguientes documentos en relación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST:

1. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador;

2. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST;

3. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos;

4. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización;

5. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;

6. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción (sic) y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión;

7. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;

8. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal;

9. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo;

10. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Viga de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones;

11. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente;

12. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias;

13. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitores biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos.

En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitores biológicos;

14. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas;

15. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa; y

16. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

PARÁGRAFO 1. Los documentos pueden existir en papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía, o una combinación de estos y en custodia del responsable del desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

PARÁGRAFO 2. La documentación relacionada con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, debe estar redactada de manera tal, que sea clara y entendible por las personas que tienen que aplicarla o consultarla. Igualmente, debe ser revisada y actualizada cuando sea necesario difundirse y ponerse a disposición de todos los trabajadores, en los apartes que les compete.

PARÁGRAFO 3. El trabajador tiene derecho a consultar los registros relativos a su salud solicitándolo al médico responsable en la empresa, si lo tuviese, o a la institución prestadora de servicios de seguridad y salud en el trabajo que los efectuó. En todo caso, se debe garantizar la confidencialidad de los documentos, acorde con la normatividad legal vigente.

(Decreto 1443 de 2014, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.4.6.13. Conservación de los documentos. El empleador debe conservar los registros y documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST de manera controlada, garantizando que sean legibles, fácilmente identificables y accesibles, protegidos contra daño, deterioro o pérdida. El responsable del SG-SST tendrá acceso a todos los documentos y registros exceptuando el acceso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo. La conservación puede hacerse de forma electrónica de conformidad con lo establecido en el presente capítulo siempre y cuando se garantice la preservación de la información.

Los siguientes documentos y registros, deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa:

1. Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud de los trabajadores, así como los conceptos de los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro de los trabajadores, en caso que no cuente con los servicios de médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo;

2. Cuando la empresa cuente con médico especialista en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, los resultados de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso, así como los resultados de los exámenes complementarios tales como paraclínicos, pruebas de monitoreo biológico, audiometrías, espirometrías, radiografías de tórax y en general, las que se realicen con el objeto de monitorear los efectos hacia la salud de la exposición a peligros y riesgos; cuya reserva y custodia está a cargo del médico correspondiente;

3. Resultados de mediciones y monitoreo a los ambientes de trabajo, como resultado de los programas de vigilancia y control de los peligros y riesgos en seguridad y salud en el trabajo;

4. Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo; y,

5. Registro del suministro de elementos y equipos de protección personal.

Para los demás documentos y registros, el empleador deberá elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, según aplique, acorde con la normatividad vigente y las políticas de la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.4.6.14. Comunicación. El empleador debe establecer mecanismos eficaces para:

1. Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo;

2. Garantizar que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST a los trabajadores y contratistas; y,

3. Disponer de canales que permitan recolectar inquietudes, ideas y aportes de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo para que sean consideradas y atendidas por los responsables en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios, realizando mediciones ambientales cuando se requiera.

Los panoramas de factores de riesgo se entenderán como identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. La identificación de peligros y evaluación de los riesgos debe ser desarrollada por el empleador o contratante con la participación y compromiso de todos los niveles de la empresa. Debe ser documentada y actualizada como mínimo de manera anual.

También se debe actualizar cada vez que ocurra un accidente de trabajo mortal o un evento catastrófico en la empresa o cuando se presenten cambios en los procesos, en las instalaciones en la maquinaria o en los equipos.

PARÁGRAFO 2. De acuerdo con la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante utilizará metodologías adicionales para complementar la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo ante peligros de origen físicos, ergonómicos o biomecánicos, biológicos, químicos, de seguridad, público, psicosociales, entre otros.

Cuando en el proceso productivo, se involucren agentes potencialmente cancerígenos, deberán ser considerados como prioritarios, independientes de su dosis y nivel de exposición.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe informar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los resultados de las evaluaciones de los ambientes de trabajo para que emita las recomendaciones a que haya lugar.

PARÁGRAFO 4. Se debe identificar y relacionar en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo los trabajadores que se dediquen en forma permanente a las actividades de alto riesgo a las que hace referencia el Decreto 2090 de 2003, o la norma que lo modifique o sustituya.

(Decreto 1443 de 2014, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.4.6.16. Evaluación inicial del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. La evaluación inicial deberá realizarse con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo existente al 31 de julio de 2014 deberá examinarse teniendo en cuenta lo establecido en el presente artículo. Esta autoevaluación debe ser realizada por personal idóneo de conformidad con la normatividad vigente, incluyendo los estándares mínimos que se reglamenten.

La evaluación inicial permitirá mantener vigentes las prioridades en seguridad y salud en el trabajo acorde con los cambios en las condiciones y procesos de trabajo de la empresa y su entorno, y acorde con las modificaciones en la normatividad del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia.

La evaluación inicial debe incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

1. La identificación de la normatividad vigente en materia de riesgos laborales incluyendo los estándares mínimos del Sistema de Garantías de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales para empleadores, que reglamenten y le sean aplicables;
2. La verificación de la identificación de los peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la cual debe ser anual, En la identificación de peligros deberá contemplar los cambios de procesos, instalaciones, equipos, maquinarias, entre otros;
3. La identificación de las amenazas y evaluación de las medidas implementadas, para controlar los peligros y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
4. La evaluación de la efectividad de las medidas implementadas, para controlar los peligros, riesgos y amenazas, que incluya los reportes de los trabajadores; la cual debe ser anual;
5. El incumplimiento del programa de capacitación anual, establecido por la empresa, incluyendo la inducción y reinducción (sic) para los trabajadores dependientes, cooperados, e misión y contratistas;
6. La evaluación de los puestos de trabajo en el marco de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores;
7. La descripción sociodemográfica de los trabajadores y la caracterización de sus condiciones de salud, así como la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad; y
8. Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores definidos en el SGSST de la empresa del año inmediatamente anterior.

PARÁGRAFO 1. Todos los empleadores deberán realizar la evaluación y análisis de las estadísticas sobre la enfermedad y la accidentalidad ocurrida en los dos (2) últimos años en la empresa, la cual debe servir para establecer una línea base y para evaluar la mejora continua en el sistema.

PARÁGRAFO 2. La evaluación inicial debe estar documentada y debe ser la base para la toma de decisiones y la planificación de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO 3. El empleador o contratante debe facilitar mecanismos para el autorreporte (sic) de condiciones de trabajo y de salud por parte de los trabajadores o contratistas; esta información la debe utilizar como insumo para la actuación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.4.6.17. Planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador o contratante debe adoptar mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito.

1. La planificación debe aportar a:

- 1.1. El cumplimiento con la legislación nacional vigente en materia de riesgos laborales incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - 1.2. El fortalecimiento de cada uno de los componentes (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación Inicial, Auditoría y Mejora) del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la empresa; y,
 - 1.3. El mejoramiento continuo de los resultados en seguridad y salud en el trabajo de la empresa.
2. La planificación debe permitir entre otros, lo siguiente:
- 2.1. Definir las prioridades en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
 - 2.2. Definir objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG- SST medibles y cuantificables, acorde con las prioridades definidas y alineados con la política de seguridad y salud en el trabajo definida en la empresa;
 - 2.3. Establecer el plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables y cronograma, responsables y recursos necesarios;
 - 2.4. Definir indicadores que permitan evaluar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; y,
 - 2.5. Definir los recursos financieros, humanos, técnicos y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

PARÁGRAFO 1. La planificación en Seguridad y Salud en el Trabajo debe abarcar la implementación y el funcionamiento de cada uno de los componentes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (Política, Objetivos, Planificación, Aplicación, Evaluación inicial, Auditoría y Mejora), desarrollados de conformidad con el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. El plan de trabajo anual debe ser firmado por el empleador y contener los objetivos, metas, actividades, responsables, cronograma y recursos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

(Decreto 1443 de 2014, art. 17)

ARTÍCULO 2.2.4.6.18. Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Los objetivos deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen.

Estos objetivos deben tener en cuenta entre otros aspectos, los siguientes:

1. Ser claros, medibles, cuantificables y tener metas definidas para su cumplimiento;
2. Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa;
3. Ser coherentes con el de plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las prioridades identificadas;
4. Ser compatibles con el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable en materia de riesgos laborales, incluidos los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen;

5. Estar documentados y ser comunicados a todos los trabajadores; y
6. Ser revisados y evaluados periódicamente, mínimo una (1) vez al año y actualizados de ser necesario.

(Decreto 1443 de 2014, art. 18)

ARTÍCULO 2.2.4.6.19. Indicadores del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúan la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo.

Cada indicador debe contar con una ficha técnica que contenga las siguientes variables:

1. Definición del indicador;
2. Interpretación del indicador;
3. Límite para el indicador o valor a partir del cual se considera que cumple o no con el resultado esperado;
4. Método de cálculo;
5. Fuente de la información para el cálculo;
6. Periodicidad del reporte; y
7. Personas que deben conocer el resultado.

(Decreto 1443 de 2014, art. 19)

ARTÍCULO 2.2.4.6.20. Indicadores que evalúan la estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan la estructura, el empleador debe considerar entre otros, los siguientes aspectos:

1. La política de seguridad y salud en el trabajo y que esté comunicada;
2. Los objetivos y metas de seguridad y salud en el trabajo;
3. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
4. La asignación de responsabilidades de los distintos niveles de la empresa frente al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
5. La asignación de recursos humanos, físicos y financieros y de otra índole requeridos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
6. La definición del método para identificar los peligros, para evaluar y calificar los riesgos, en el que se incluye un instrumento para que los trabajadores reporten las condiciones de trabajo peligrosas;
7. La conformación y funcionamiento del Comité Paritario o Vigía de seguridad y salud en el trabajo;
8. Los documentos que soportan el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST;
9. La existencia de un procedimiento para efectuar el diagnóstico de las condiciones de salud de los trabajadores para la definición de las prioridades de control e intervención;
10. La existencia de un plan para prevención y atención de emergencias en la organización; y
11. La definición de un plan de capacitación en seguridad y salud en el trabajo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 20)

ARTÍCULO 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros:

1. Evaluación inicial (línea base);
2. Ejecución del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Ejecución del Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo;
4. Intervención de los peligros identificados y los riesgos priorizados;
5. Evaluación de las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores de la empresa realizada en el último año;
6. Ejecución de las diferentes acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluidas las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
7. Ejecución del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados, si aplica;
8. Desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica de acuerdo con el análisis de las condiciones de salud y de trabajo y a los riesgos priorizados;
9. Cumplimiento de los procesos de reporte e investigación de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
10. Registro estadístico de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
11. Ejecución del plan para la prevención y atención de emergencias; y
12. La estrategia de conservación de los documentos.

(Decreto 1443 de 2014, art. 21)

ARTÍCULO 2.2.4.6.22. Indicadores que evalúan el resultado del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el resultado, el empleador debe considerar entre otros:

1. Cumplimiento de los requisitos normativos aplicables;
2. Cumplimiento de los objetivos en seguridad y salud en el trabajo - SST;
3. El cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;

4. Evaluación de las no conformidades detectadas en el seguimiento al plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo;
5. La evaluación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora, incluida las acciones generadas en las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de las acciones generadas en las inspecciones de seguridad;
6. El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;
7. La evaluación de los resultados de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores;
8. Análisis de los registros de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad;
9. Análisis de los resultados en la implementación de las medidas de control en los peligros identificados y los riesgos priorizados; y
10. Evaluación del cumplimiento del cronograma de las mediciones ambientales ocupacionales y sus resultados si aplica.

(Decreto 1443 de 2014, art. 22)

ARTÍCULO 2.2.4.6.23. Gestión de los peligros y riesgos. El empleador o contratante debe adoptar métodos para la identificación, prevención, evaluación, valoración y control de los peligros y riesgos en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 23)

ARTÍCULO 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. Las medidas de prevención y control deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, teniendo en cuenta el siguiente esquema de jerarquización:

1. Eliminación del peligro/riesgo: Medida que se toma para suprimir (hacer desaparecer) el peligro/riesgo;
2. Sustitución: Medida que se toma a fin de reemplazar un peligro por otro que no genere riesgo o que genere menos riesgo;
3. Controles de Ingeniería: Medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen (fuente) o en el medio, tales como el confinamiento (encerramiento) de un peligro o un proceso de trabajo, aislamiento de un proceso peligroso o del trabajador y la ventilación (general y localizada), entre otros;
4. Controles Administrativos: Medidas que tienen como fin reducir el tiempo de exposición al peligro, tales como la rotación de personal, cambios en la duración o tipo de la jornada de trabajo. Incluyen también la señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo, implementación de sistemas de alarma, diseño e implementación de procedimientos y trabajos seguros, controles de acceso a áreas de riesgo, permisos de trabajo, entre otros; y,
5. Equipos y Elementos de Protección Personal y Colectivo: Medidas basadas en el uso de dispositivos, accesorios y vestimentas por parte de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra posibles daños a su salud o su integridad física derivados de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo. El empleador deberá suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las disposiciones legales vigentes. Los EPP deben usarse de manera complementaria a las anteriores medidas de control y nunca de manera aislada, y de acuerdo con la identificación de peligros y evaluación y valoración de los riesgos.

PARÁGRAFO 1. El empleador debe suministrar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de los mismos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio según vida útil para la protección de los trabajadores.

PARÁGRAFO 2. El empleador o contratante debe realizar el mantenimiento de las instalaciones, equipos y herramientas de acuerdo con los informes de inspecciones y con sujeción a los manuales de uso.

PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control;

PARÁGRAFO 4. El empleador o contratante debe corregir las condiciones inseguras que se presenten en el lugar de trabajo, de acuerdo con las condiciones específicas y riesgos asociados a la tarea.

(Decreto 1443 de 2014, art. 24)

ARTÍCULO 2.2.4.6.25. Prevención, preparación y respuesta ante emergencias. El empleador o contratante debe implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, con cobertura a todos los centros y turnos de trabajo y todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluidos contratistas y subcontratistas, así como proveedores y visitantes.

Para ello debe implementar un plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias que considere como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Identificar sistemáticamente todas las amenazas que puedan afectar a la empresa;
2. Identificar los recursos disponibles, incluyendo las medidas de prevención y control existentes al interior de la empresa para prevención, preparación y respuesta ante emergencias, así como las capacidades existentes en las redes institucionales y de ayuda mutua;
3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas identificadas, considerando las medidas de prevención y control existentes;
4. Valorar y evaluar los riesgos considerando el número de trabajadores expuestos, los bienes y servicios de la empresa;
5. Diseñar e implementar los procedimientos para prevenir y controlar las amenazas priorizadas o minimizar el impacto de las no prioritarias;
6. Formular el plan de emergencia para responder ante la inminencia u ocurrencia de eventos potencialmente desastrosos;
7. Asignar los recursos necesarios para diseñar e implementar los programas, procedimientos o acciones necesarias, para prevenir y controlar las amenazas prioritarias o minimizar el impacto de las no prioritarias;
8. Implementar las acciones factibles, para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a estas amenazas que incluye entre otros, la definición de planos de instalaciones y rutas de evacuación;
9. Informar, capacitar y entrenar incluyendo a todos los trabajadores, para que estén en capacidad de actuar y proteger su salud e integridad, ante una emergencia real o potencial;
10. Realizar simulacros como mínimo una (1) vez al año con la participación de todos los trabajadores;
11. Conformar, capacitar, entrenar y dotar la brigada de emergencias, acorde con su nivel de riesgo y los recursos disponibles, que incluya la atención de primeros auxilios;
12. Inspeccionar con la periodicidad que sea definida en el SG-SST, todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias incluyendo sistemas de alerta, señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento; y

13. Desarrollar programas o planes de ayuda mutua ante amenazas de interés común, identificando los recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias en el entorno de la empresa y articulándose con los planes que para el mismo propósito puedan existir en la zona donde se ubica la empresa.

PARÁGRAFO 1. De acuerdo con la magnitud de las amenazas y la evaluación de la vulnerabilidad tanto interna como en el entorno y la actividad económica de la empresa, el empleador o contratante puede articularse con las instituciones locales o regionales pertenecientes al Sistema Nacional de Gestión de Riesgos de Desastres en el marco de la Ley 1523 de 2012.

PARÁGRAFO 2. El diseño del plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias debe permitir su integración con otras iniciativas, como los planes de continuidad de negocio, cuando así proceda.

(Decreto 1443 de 2014, art. 25)

ARTÍCULO 2.2.4.6.26. Gestión del cambio. El empleador o contratante debe implementar y mantener un procedimiento para evaluar el impacto sobre la seguridad y salud en el trabajo que puedan generar los cambios internos (introducción de nuevos procesos, cambio en los métodos de trabajo, cambios en instalaciones, entre otros) o los cambios externos (cambios en la legislación, evolución del conocimiento en seguridad y salud en el trabajo, entre otros).

Para ello debe realizar la identificación de peligros y la evaluación de riesgos que puedan derivarse de estos cambios y debe adoptar las medidas de prevención y control antes de su implementación, con el apoyo del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. De la misma manera, debe actualizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

PARÁGRAFO. Antes de introducir los cambios internos de que trata el presente artículo, el empleador debe informar y capacitar a los trabajadores relacionados con estas modificaciones.

(Decreto 1443 de 2014, art. 26)

ARTÍCULO 2.2.4.6.27. Adquisiciones. El empleador debe establecer y mantener un procedimiento con el fin de garantizar que se identifiquen y evalúen en las especificaciones relativas a las compras o adquisiciones de productos y servicios, las disposiciones relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST por parte de la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 27)

ARTÍCULO 2.2.4.6.28. Contratación. El empleador debe adoptar y mantener las disposiciones que garanticen el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo de su empresa, por parte de los proveedores, trabajadores dependientes, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, durante el desempeño de las actividades objeto del contrato.

Para este propósito, el empleador debe considerar como mínimo, los siguientes aspectos en materia de seguridad y salud en el trabajo:

1. Incluir los aspectos de seguridad y salud en el trabajo en la evaluación y selección de proveedores y contratistas;
2. Procurar canales de comunicación para la gestión de seguridad y salud en el trabajo con los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas;
3. Verificar antes del inicio del trabajo y periódicamente, el cumplimiento de la obligación de afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales, considerando la rotación del personal por parte de los proveedores contratistas y subcontratistas, de conformidad con la normatividad vigente;
4. Informar a los proveedores y contratistas al igual que a los trabajadores de este último, previo al inicio del contrato, los peligros y riesgos generales y específicos de su zona de trabajo incluidas las actividades o tareas de alto riesgo, rutinarias y no rutinarias, así como la forma de controlarlos y las medidas de prevención y atención de emergencias. En este propósito, se debe revisar periódicamente durante cada año, la rotación de personal y asegurar que dentro del alcance de este numeral, el nuevo personal reciba la misma información;
5. Instruir a los proveedores, trabajadores cooperados, trabajadores en misión, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas, sobre el deber de informarle, acerca de los presuntos accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocurridos durante el periodo de vigencia del contrato para que el empleador o contratante ejerza las acciones de prevención y control que estén bajo su responsabilidad; y
6. Verificar periódicamente y durante el desarrollo de las actividades objeto del contrato en la empresa, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo por parte de los trabajadores cooperados, trabajadores en misión, proveedores, contratistas y sus trabajadores o subcontratistas.

PARÁGRAFO. Para los efectos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, los proveedores y contratistas deben cumplir frente a sus trabajadores o subcontratistas, con las responsabilidades del presente capítulo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 28)

ARTÍCULO 2.2.4.6.29. Auditoría de cumplimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. SG-SST. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

PARÁGRAFO. El programa de auditoría debe comprender entre otros, la definición de la idoneidad de la persona que sea auditora, el alcance de la auditoría, la periodicidad, la metodología y la presentación de informes, y debe tomarse en consideración resultados de auditorías previas. La selección del personal auditor no implicará necesariamente aumento en la planta de cargos existente. Los auditores no deben auditar su propio trabajo.

Los resultados de la auditoría deben ser comunicados a los responsables de adelantar las medidas preventivas, correctivas o de mejora en la empresa.

(Decreto 1443 de 2014, art. 29)

ARTÍCULO 2.2.4.6.30. Alcance de la auditoría de cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). El proceso de auditoría de que trata el presente capítulo, deberá abarcar entre otros lo siguiente:

1. El cumplimiento de la política de seguridad y salud en el trabajo;
2. El resultado de los indicadores de estructura, proceso y resultado;
3. La participación de los trabajadores;
4. El desarrollo de la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas;
5. El mecanismo de comunicación de los contenidos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a los trabajadores;
6. La planificación, desarrollo y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
7. La gestión del cambio;
8. La consideración de la seguridad y salud en el trabajo en las nuevas adquisiciones;
9. El alcance y aplicación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) frente a los proveedores y contratistas;

10. La supervisión y medición de los resultados;
11. El proceso de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y su efecto sobre el mejoramiento de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa;
12. El desarrollo del proceso de auditoría; y
13. La evaluación por parte de la alta dirección.

(Decreto 1443 de 2014, art. 30)

ARTÍCULO 2.2.4.6.31. Revisión por la alta dirección. La alta dirección, independiente del tamaño de la empresa, debe adelantar una revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), la cual debe realizarse por lo menos una (1) vez al año, de conformidad con las modificaciones en los procesos, resultados de las auditorías y demás informes que permitan recopilar información sobre su funcionamiento.

Dicha revisión debe determinar en qué medida se cumple con la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo y se controlan los riesgos. La revisión no debe hacerse únicamente de manera reactiva sobre los resultados (estadísticas sobre accidentes y enfermedades, entre otros), sino de manera proactiva y evaluar la estructura y el proceso de la gestión en seguridad y salud en el trabajo.

La revisión de la alta dirección debe permitir:

1. Revisar las estrategias implementadas y determinar si han sido eficaces para alcanzar los objetivos, metas y resultados esperados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo;
2. Revisar el cumplimiento del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo y su cronograma;
3. Analizar la suficiencia de los recursos asignados para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los resultados esperados;
4. Revisar la capacidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para satisfacer las necesidades globales de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
5. Analizar la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluida la revisión de la política y sus objetivos;
6. Evaluar la eficacia de las medidas de seguimiento con base en las revisiones anteriores de la alta dirección y realizar los ajustes necesarios;
7. Analizar el resultado de los indicadores y de las auditorías anteriores del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);
8. Aportar información sobre nuevas prioridades y objetivos estratégicos de la organización que puedan ser insumos para la planificación y la mejora continua;
9. Recolectar información para determinar si las medidas de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y son eficaces;
10. Intercambiar información con los trabajadores sobre los resultados y su desempeño en seguridad y salud en el trabajo;
11. Servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de peligros y el control de los riesgos y en general mejorar la gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa;
12. Determinar si promueve la participación de los trabajadores;
13. Evidenciar que se cumpla con la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales, el cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que le apliquen:
14. Establecer acciones que permitan la mejora continua en seguridad y salud en el trabajo;
15. Establecer el cumplimiento de planes específicos, de las metas establecidas y de los objetivos propuestos;
16. Inspeccionar sistemáticamente los puestos de trabajo, las máquinas y equipos y en general, las instalaciones de la empresa;
17. Vigilar las condiciones en los ambientes de trabajo;
18. Vigilar las condiciones de salud de los trabajadores;
19. Mantener actualizada la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos;
20. Identificar la notificación y la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
21. Identificar ausentismo laboral por causas asociadas con seguridad y salud en el trabajo;
22. Identificar pérdidas como daños a la propiedad, máquinas y equipos entre otros, relacionados con seguridad y salud en el trabajo;
23. Identificar deficiencias en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
24. Identificar la efectividad de los programas de rehabilitación de la salud de los trabajadores.

PARÁGRAFO. Los resultados de la revisión de la alta dirección deben ser documentados y divulgados al Copasst o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) quien deberá definir e implementar las acciones preventivas, correctivas y de mejora a que hubiere lugar.

(Decreto 1443 de 2014, art. 31)

ARTÍCULO 2.2.4.6.32. Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La investigación de las causas de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales, debe adelantarse acorde con lo establecido en el presente Decreto, la Resolución número 1401 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo, y las disposiciones que los modifiquen, adicione o sustituyan. El resultado de esta investigación, debe permitir entre otras, las siguientes acciones:

1. Identificar y documentar las deficiencias del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) lo cual debe ser el soporte para la implementación de las acciones preventivas, correctivas y de mejora necesarias;
2. Informar de sus resultados a los trabajadores directamente relacionados con sus causas o con sus controles, para que participen activamente en el desarrollo de las acciones preventivas, correctivas y de mejora;
3. Informar a la alta dirección sobre el ausentismo laboral por incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales; y
4. Alimentar el proceso de revisión que haga la alta dirección de la gestión en seguridad y salud en el trabajo y que se consideren también en las acciones de mejora continua.

PARÁGRAFO 1. Los resultados de actuaciones administrativas desarrolladas por el Ministerio del Trabajo y las recomendaciones por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, deben ser considerados como insumo para plantear acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

PARÁGRAFO 2. Para las investigaciones de que trata el presente artículo, el empleador debe conformar un equipo investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Cuando el empleador no cuente con la estructura anterior, deberá conformar un equipo investigador por trabajadores capacitados para tal fin.

(Decreto 1443 de 2014, art. 32)

ARTÍCULO 2.2.4.6.33. Acciones preventivas y correctivas. El empleador debe garantizar que se definan e implementen las acciones preventivas y correctivas necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de las auditorías y de la revisión por la alta dirección. Estas acciones entre otras, deben estar orientadas a:

1. Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades con base en lo establecido en el presente capítulo y las demás disposiciones que regulan los aspectos del Sistema General de Riesgos Laborales; y,

2. La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

PARÁGRAFO 1. Cuando se evidencie que las medidas de prevención y protección relativas a los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, estas deberán someterse a una evaluación y jerarquización prioritaria y sin demora por parte del empleador o contratante, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. Todas las acciones preventivas y correctivas deben estar documentadas, ser difundidas a los niveles pertinentes, tener responsables y fechas de cumplimiento.

(Decreto 1443 de 2014, art. 33)

ARTÍCULO 2.2.4.6.34. Mejora continua. El empleador debe dar las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos. Entre otras, debe considerar las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora:

1. El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST);

2. Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados;

3. Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales;

4. Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda;

5. Los resultados de los programas de promoción y prevención;

6. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección; y

7. Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

(Decreto 1443 de 2014, art. 34)

ARTÍCULO 2.2.4.6.35. Capacitación obligatoria. Los responsables de la ejecución de los Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), deberán realizar el curso de capacitación virtual de cincuenta (50) horas sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que defina el Ministerio del Trabajo en desarrollo de las acciones señaladas en el literal a) del artículo 12 de la Ley 1562 de 2012, y obtener el certificado de aprobación del mismo.

(Decreto 1443 de 2014, art. 35)

ARTÍCULO 2.2.4.6.36. Sanciones. El incumplimiento a lo establecido en el presente capítulo y demás normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan, será sancionado en los términos previstos en el artículo 91 del Decreto Ley número 1295 de 1994, modificado parcialmente y adicionado por el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 y las normas que a su vez lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO. Las Administradoras de Riesgos Laborales realizarán la vigilancia delegada del cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo e informarán a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo los casos en los cuales se evidencia el no cumplimiento del mismo por parte de sus empresas afiliadas.

(Decreto 1443 de 2014, art. 36)

ARTÍCULO 2.2.4.6.37. Transición. Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales, deberán sustituir el Programa de Salud Ocupacional por el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir del 1 de junio de 2017 y en dicha fecha, se debe dar inicio a la ejecución de manera progresiva, paulatina y sistemática de las siguientes fases de implementación:

| FASE | ACTIVIDAD | RESPONSABLE |
|------|--|---|
| 1 | Evaluación inicial | Es la autoevaluación realizada por la empresa con el fin de identificar las prioridades en seguridad y salud en el trabajo para establecer el plan de trabajo anual o para la actualización del existente, conforme al artículo 2.2.4.6.16. del Decreto 1072 de 2015. |
| 2 | Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial | Es el conjunto de elementos de control que consolida las acciones de mejoramiento necesarias para corregir las debilidades encontradas en la autoevaluación. |
| 3 | Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Es la puesta en marcha del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en coherencia con la autoevaluación y el plan de mejoramiento inicial. |
| | | Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales. |
| | | Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales. |
| | | Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales. |

| | FASE | ACTIVIDAD | RESPONSABLE |
|---|----------------------------------|---|---|
| 4 | Seguimiento y plan de mejora. | Es el momento de evaluación y vigilancia preventiva de la ejecución, desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) y la implementación del plan de mejora. | Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo cualquier modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales. |
| 5 | Inspección, vigilancia y control | Fase de verificación del cumplimiento de la normatividad vigente sobre el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Visitas y actividades de Inspección, Vigilancia y Control del sistema.) | La efectúa el Ministerio del Trabajo conforme a los estándares mínimos. |

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo definirá el proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST) de acuerdo a las fases descritas en el presente artículo y determinará los estándares mínimos que permitan verificar el cumplimiento de los requisitos para la implementación del referido sistema.

PARÁGRAFO 2. Para efectos del presente capítulo, las Administradoras de Riesgos Laborales brindarán asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica en las diferentes fases de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos sus afiliados obligados a adelantar este proceso. Así mismo, presentarán informes semestrales en junio y diciembre de cada año a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo sobre las actividades de asesoría, capacitación, campañas y asistencia técnica, así como del grado de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST).

PARÁGRAFO 3. Hasta el 31 de mayo 2017 inclusive, se deberá dar cumplimiento a lo establecido en la Resolución 1016 del 31 de marzo de 1989, "Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país".

PARÁGRAFO 4. El proceso de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases se realiza en el transcurso del tiempo de conformidad con el cronograma establecido por el Ministerio del Trabajo para tal fin, con los soportes, antecedentes y pruebas de su ejecución.

Las actividades de inspección, vigilancia y control de este proceso se realizarán en cualquiera de las fases de: a) Evaluación inicial b) Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial c) Ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y d) Seguimiento y plan de mejora, adelantadas por los responsables de ejecutarlas.

El Ministerio del Trabajo podrá verificar en cualquier momento el cumplimiento de las normas vigentes en riesgos laborales a los empleadores o contratantes y la implementación del Sistema de Gestión la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en sus diferentes fases."

(Decreto 52 de 2017, art.1)

ARTÍCULO 2.2.4.6.38. Constitución del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo que realicen todas las entidades, tanto públicas como privadas, deberán ser contempladas dentro del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la organización y administración del Plan Nacional se determinan los siguientes niveles:

1. Nivel Nacional normativo y de dirección: Constituido por los Ministerios del Trabajo y Salud y Protección Social.
2. Nivel Nacional de Coordinación: Comité Nacional de Salud Ocupacional.
3. Nivel Nacional de ejecución gubernamental: Constituido por dependencias de los Ministerios, Institutos Descentralizados y demás entidades del orden nacional.
4. Nivel Seccional y Local de ejecución gubernamental constituido por las dependencias seccionales, departamentales y locales.
5. Nivel privado de ejecución: Constituido por los empleadores, servicios privados de Salud Ocupacional y los trabajadores.

PARÁGRAFO. Las entidades y empresas públicas se considerarán incluidas en el nivel privado de ejecución respecto de sus propios trabajadores.

(Decreto 614 de 1984, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.4.6.39. Sujeción de otras entidades gubernamentales. Las demás entidades gubernamentales que ejerzan acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, igualmente deberán integrarse al Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y, por tanto, se ajustarán a las normas legales para la ejecución de sus actividades en esta área.

(Decreto 614 de 1984, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.4.6.40. Servicios privados de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cualquier persona natural o jurídica podrá prestar servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a empleadores o trabajadores, sujetándose a la supervisión y vigilancia del Ministerio de Salud y Protección Social o de la entidad en que éste delegue.

(Decreto 614 de 1984, art. 32)

ARTÍCULO 2.2.4.6.41. Responsabilidades de los servicios privados de Salud y Seguridad en el Trabajo. Las personas o empresas que se dediquen a prestar servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a empleadores o trabajadores en relación con el programa y actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo que se regulan en este capítulo, tendrán las siguientes responsabilidades:

1. Cumplir con los requerimientos mínimos que el Ministerio de Salud y Protección Social de termine para su funcionamiento;
2. Obtener licencia o registro para operar Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo;
3. Sujetarse en la ejecución de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo al programa de medicina, Higiene y Seguridad del Trabajo de la respectiva empresa.

(Decreto 614 de 1984, art. 33)

ARTÍCULO 2.2.4.6.42. Contratación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. La contratación, por parte del empleador de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo con una empresa especialmente dedicada de este tipo de servicios, no implica en ningún momento, el traslado de las responsabilidades del empleador al contratista.

La contratación de los servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, por parte del empleador, no lo exonera del cumplimiento de la obligación que tiene el empleador de rendir informe a las autoridades de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en relación con la ejecución de los programas.

(Decreto 614 de 1984, art. 34; modificado por el Decreto 1528 de 2015, art. 2)

CAPÍTULO 7

SISTEMA DE GARANTÍA DE CALIDAD DEL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 2.2.4.7.1. Objeto. El objeto del presente capítulo es establecer el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. (Decreto 2923 de 2011, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.4.7.2. Campo de aplicación. Las disposiciones del presente capítulo se deberán aplicar por parte de los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales, a saber:

1. Las Entidades Administradoras del Sistema General de Riesgos Laborales (ARL).
2. Las Juntas de Calificación de Invalidez.
3. Los Prestadores de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (PS-SO).
4. Los empleadores públicos y privados.
5. Los trabajadores dependientes e independientes.
6. Los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo.
7. Las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo.
8. Las agremiaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral.
9. La Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado.
10. El personal civil de las Fuerzas Militares.

PARÁGRAFO 1. Las disposiciones del presente capítulo y de las normas que se desprendan del mismo se aplicarán por parte de los integrantes mencionados, respecto del cumplimiento de sus responsabilidades en materia de prevención de riesgos ocupacionales, desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y aplicación del mismo.

PARÁGRAFO 2. La calidad de los servicios de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) continuará rigiéndose por el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la atención en Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud. (Decreto 2923 de 2011, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.4.7.3. Características del sistema de garantía de calidad del sistema general de riesgos laborales. Las acciones que desarrolle el sistema se orientarán a la mejora de los resultados de la atención en seguridad y salud en el trabajo, centrados en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud, que van más allá de la verificación de la existencia de estructura o de la documentación de procesos, los cuales sólo constituyen prerequisite para alcanzar los mencionados resultados.

Para efectos de evaluar y mejorar la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales, el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales deberá cumplir con las siguientes características:

1. Accesibilidad. Es la posibilidad que tienen trabajadores y empleadores de utilizar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales que les garantiza el sistema general de riesgos laborales.
2. Oportunidad. Es la posibilidad que tienen trabajadores y empleadores de obtener los servicios que requieren, sin que se presenten retrasos que pongan en riesgo la vida, la integridad física o la salud. Esta característica se relaciona con la organización de la oferta de servicios de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales en relación con la demanda y con el nivel de coordinación institucional para gestionar el acceso a los servicios.
3. Seguridad. Es el conjunto de elementos estructurales, procesos, instrumentos y metodologías, basadas en evidencia científicamente probada, que propenden por minimizar el riesgo de sufrir un evento adverso en los procesos de promoción de la seguridad y salud en el trabajo y prevención de los riesgos laborales, o de mitigar sus consecuencias.
4. Pertinencia. Es el grado en el cual se realizan los servicios de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales que requieren los trabajadores y empleadores, de acuerdo con la naturaleza y el grado de peligrosidad de sus riesgos ocupacionales propendiendo porque los efectos secundarios de las intervenciones sean menores que los beneficios potenciales.
5. Continuidad. Es el grado en el cual los trabajadores y empleadores realizan y reciben los servicios de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales requeridos, mediante una secuencia lógica y racional de actividades, basada en el conocimiento científico, sin dilaciones que afecten la efectividad de tales servicios en ninguna de sus fases.

(Decreto 2923 de 2011, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.4.7.4. Componentes. El Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales tendrá los siguientes componentes:

1. Sistema de Estándares Mínimos.
2. Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad de la Atención en seguridad y salud en el trabajo y Riesgos Laborales.
3. Sistema de Acreditación.
4. Sistema de Información para la Calidad.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, determinará, de manera progresiva, los estándares que hacen parte de los diversos componentes del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con el desarrollo del país, los avances técnicos y científicos del sector, realizando los ajustes y actualizaciones a que haya lugar. Dichos estándares deberán ser implementados por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales en las fases y dentro de las fechas que el mencionado Ministerio defina.

PARÁGRAFO 2. La Unidad Sectorial de Normalización en Salud será la instancia de concertación y coordinación de los Sistemas de Calidad del Sistema General de Seguridad Social en Salud y del Sistema General de Riesgos Laborales. Los estándares de calidad propuestos por esta Unidad se considerarán recomendaciones técnicas, las cuales podrán ser adoptadas por el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces, mediante acto administrativo, en cuyo caso, tendrán el grado de obligatoriedad que este defina.

(Decreto 2923 de 2011, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.4.7.5. Sistema de Estándares Mínimos. Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales.

El incumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos del Sistema de Estándares Mínimos acarreará, sin perjuicio de la pérdida de la posibilidad de operar, la aplicación de las sanciones a las que se refiere el artículo 2.2.4.7.13. del presente Decreto.

La verificación del cumplimiento de los estándares mínimos de suficiencia patrimonial y financiera por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, continuará siendo realizada por la Superintendencia Financiera.

(Decreto 2923 de 2011, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.4.7.6. Auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales. Es el mecanismo sistemático y continuo de evaluación del cumplimiento de estándares de calidad complementarios a los estándares mínimos, conforme a los programas de auditoría, que deberán ser concordantes con la intencionalidad de los estándares de acreditación y superiores a los que se determinan como básicos en el Sistema de Estándares Mínimos según lo determine el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces.

Los procesos de auditoría serán obligatorios para todos los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales mencionados en el artículo 2.2.4.7.2. del presente Decreto.

(Decreto 2923 de 2011, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.4.7.7. Sistema de acreditación. El Sistema de Acreditación es el conjunto de entidades, estándares, actividades de apoyo y procedimientos de autoevaluación, mejoramiento y evaluación externa, destinados a demostrar, evaluar y comprobar el cumplimiento de niveles superiores de calidad por parte de todos los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales mencionados en artículo 2.2.4.7.2. del presente Decreto y que deseen voluntariamente acogerse a dicho sistema.

El Sistema Único de Acreditación del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, se aplicará con base en los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces.

Será requisito para la acreditación, el cumplimiento de los estándares mínimos de calidad y la demostración del funcionamiento del programa de auditoría para el mejoramiento de la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo.

(Decreto 2923 de 2011, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.4.7.8. Sistema de Información para la Calidad. El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces diseñará e implementará un Sistema de Información para la Calidad con el objeto de estimular la competencia por calidad entre los actores del Sistema General de Riesgos Laborales que al mismo tiempo permita orientar a los trabajadores y empleadores en el conocimiento de las características del sistema, en el ejercicio de sus derechos y deberes y en los niveles de calidad de los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales mencionados en el artículo 2.2.4.7.2. del presente Decreto, de manera que puedan tomar decisiones informadas en el momento de ejercer los derechos que para ellos contempla el Sistema General de Riesgos Laborales.

El Ministerio del Trabajo o, quien haga sus veces, incluirá en su página web los datos del Sistema de Información para la Calidad con el propósito de facilitar al público el acceso en línea sobre esta materia.

(Decreto 2923 de 2011, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.4.7.9. Objetivos del Sistema de Información para la Calidad. Son objetivos del Sistema de Información para la Calidad, los siguientes:

1. Monitorear. Hacer seguimiento a la calidad de los servicios de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales para que los actores, las entidades de dirección y de inspección, vigilancia y control del Sistema realicen el monitoreo y ajuste del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

2. Orientar. Suministrar información objetiva que permita reducir las asimetrías de información y garantizar a los usuarios su derecho a la libre elección de prestadores de servicios de seguridad y salud en el trabajo y administradoras de riesgos laborales.

3. Referenciar. Contribuir a la comparación competitiva de la calidad de los servicios entre las Administradoras de Riesgos Laborales, los Prestadores de Servicios de seguridad y salud en el trabajo, las Juntas de Calificación de Invalidez y los empleadores en lo referente a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y de los riesgos laborales.

4. Estimular. Propende por apoyar e incentivar la gestión de la calidad basada en hechos y datos.

(Decreto 2923 de 2011, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.4.7.10. Suministro de información. Los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales, las Direcciones Territoriales de Trabajo o, quienes hagan sus veces, y las Direcciones Departamentales y Distritales de Salud están obligados a generar y suministrar los datos requeridos para el funcionamiento del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, de conformidad con las directrices que imparta el Ministerio del Trabajo o, quien haga sus veces.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, establecerá los indicadores de calidad del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales que serán de obligatorio reporte por parte de las instituciones obligadas al cumplimiento del presente capítulo.

(Decreto 2923 de 2011, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.4.7.11. Características del Sistema de Información para la Calidad. Son principios del Sistema de Información para la Calidad, los siguientes:

1. Gradualidad. La información que debe entregarse será desarrollada e implementada de manera progresiva en lo relacionado con el tipo de información que se recolectará y se ofrecerá a los trabajadores y empleadores y demás usuarios del sistema.

2. Simplicidad. La información se presentará de manera que la misma sea comprendida y asimilada por la población.

3. Focalización. La información estará concentrada en transmitir los conceptos fundamentales relacionados con los procesos de toma de decisiones de los usuarios para la selección de Administradora de Riesgos Laborales y de Prestadores de Servicios de seguridad y salud en el trabajo con base en criterios de calidad.

4. Validez y confiabilidad. La información será válida en la medida en que efectivamente presente aspectos centrales de la calidad y confiable en cuanto mide calidad en todas las instancias en las cuales sea aplicada.

5. Participación. En el desarrollo e implementación de la información participarán de manera activa las entidades integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales.

6. Eficiencia. Debe recopilarse solamente la información que sea útil para la evaluación y mejoramiento de la calidad de la atención en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales y debe utilizarse la información que sea recopilada.

(Decreto 2923 de 2011, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.4.7.12. Competencias en la organización del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales. El Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, tendrá los siguientes niveles de competencia:

1. Nivel de Dirección Técnica. Estará a cargo del Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces, que expedirá las resoluciones y reglamentos necesarios para la implementación, desarrollo y cumplimiento del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, velando por su permanente actualización y por la compatibilidad del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales con el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención en Salud y con otros Sistemas de Gestión de Calidad.

2. Nivel de Inspección, Vigilancia y Control. La Superintendencia Financiera ejerce la función de vigilancia y control en lo referente al cumplimiento de los estándares mínimos de suficiencia patrimonial y financiera por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales.

La Superintendencia Nacional de Salud ejerce la función de inspección, vigilancia y control de las Administradoras de Riesgos Laborales en sus actividades de salud.

Las Direcciones Departamentales y Distritales de Salud ejercen la función de vigilancia y control del cumplimiento de los estándares mínimos por parte de los Prestadores de Servicios de seguridad y salud en el trabajo.

Las Direcciones Territoriales, o quienes hagan sus veces, y la Dirección de Riesgos Laborales, en lo de su competencia, ejercen las funciones de vigilancia y control del cumplimiento de los estándares mínimos por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales, los empleadores en lo referente a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y las Juntas de Calificación de Invalidez.

3. Nivel de operación. Constituido por los integrantes del Sistema General de Riesgos Laborales mencionados en el artículo 2.2.4.7.2. del presente Decreto. A estas instituciones les corresponde cumplir con las disposiciones establecidas para el desarrollo del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

(Decreto 2923 de 2011, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.4.7.13. Sanciones. Corresponde a la Superintendencia Financiera, la Superintendencia Nacional de Salud, las Direcciones Departamentales y Distritales de Salud y a las Direcciones Territoriales o quienes hagan sus veces, de conformidad con las competencias asignadas en las normas legales vigentes, imponer las sanciones frente al incumplimiento de las disposiciones del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

(Decreto 2923 de 2011, art. 13)

CAPÍTULO 8 FONDO DE RIESGOS LABORALES

ARTÍCULO 2.2.4.8.1. Administración del fondo. De conformidad con el literal h) del artículo 70 del Decreto Ley 1295 de 1994, el Consejo Nacional de Riesgos Laborales debe aprobar al presupuesto general de gastos del Fondo de Riesgos Laborales.

Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales sólo podrán ser administrados en encargo fiduciario. Para estos efectos, el Ministerio del Trabajo, podrá elegir una de las sociedades fiduciarias autorizadas que le presenten propuestas, mediante el proceso de contratación autorizado en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993.

(Decreto 1833 de 1994, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.4.8.2. Obligaciones de las entidades administradores del fondo de riesgos laborales. Las entidades fiduciarias que administren los recursos del Fondo de Riesgos Laborales deberán cumplir con las siguientes obligaciones, sin perjuicio de las demás que les corresponda cumplir en desarrollo del respectivo contrato:

1. Disponer de una infraestructura operativa y técnica, adecuada y suficiente para cumplir con la administración apropiada de los recursos confiados, y de las actividades que se deriven del contrato correspondiente.

2. Contar con un adecuado sistema de información de los programas de prevención y demás actividades adelantadas por el Fondo y con personal capacitado para el desarrollo de las actividades a cargo de la Fiduciaria

3. Llevar contabilidad independiente de los recursos del fondo, de manera que pueda identificarse, en cualquier tiempo, si un determinado bien, activo u operación corresponde al fondo, o a los demás bienes, activos u operaciones de la entidad.

4. Invertir los recursos del Fondo en condiciones de seguridad, liquidez y rentabilidad, mientras no se requieran para el cumplimiento del objeto del mismo.

5. Conservar actualizada y en orden la información y documentación relativa a las operaciones y actividades realizadas con los recursos del fondo.

6. Verificar de acuerdo con las instituciones del Ministerio del Trabajo que los recursos del Fondo se destinen a los programas, estudios y campañas de prevención, educación e investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades laborales, en los términos aprobados por el Consejo Nacional de Riesgos Laborales y con sujeción a las condiciones fijadas por Ministerio del Trabajo.

7. Rendir la información y las cuentas que le requiera el Ministerio del Trabajo o la Superintendencia Financiera.

(Decreto 1833 de 1994, art. 4. Numeral 2 modificado por el Decreto 676 de 1995, art. 1; Numeral 6 modificado por el Decreto 676 de 1995, art 2)

ARTÍCULO 2.2.4.8.3. Recursos del fondo de riesgos laborales. Los recursos del Fondo de Riesgos Laborales son los definidos en el artículo 89 del Decreto Ley 1295 de 1994, a saber:

1. El 1 % de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales a cargo de los empleadores.

2. Aportes del presupuesto nacional.

3. Las multas de que trata el Decreto Ley 1295 de 1994.

4. Los recursos que aporten las entidades territoriales para planes de Prevención de Riesgos Laborales en sus respectivos territorios, o de agrupaciones o federaciones para sus afiliados.

5. Las donaciones que reciba, y en general los demás recursos que reciba a cualquier título.

(Decreto 1833 de 1994, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.4.8.4. Recaudo de los recursos por parte de las entidades administradoras de riesgos laborales. Las entidades administradoras de riesgos laborales transferirán dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su recaudo, los recursos del Fondo de Riesgos Laborales provenientes de los aportes de los empleadores.

(Decreto 1833 de 1994, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.4.8.5. Recaudo de los recursos por parte de la Sociedad Fiduciaria. La sociedad fiduciaria que administre los recursos del Fondo de Riesgos Laborales, recaudará los siguientes recursos:

1. Los aportados por el presupuesto Nacional.
2. Los provenientes de las entidades territoriales para planes de prevención de riesgos laborales en su jurisdicción.
3. Los que se originen por donaciones.
4. Los que tengan su origen en las multas previstas en el artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994.
5. El 1 % de las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales a cargo de los empleadores.

PARÁGRAFO. El cobro coactivo de las multas de que trata el numeral 4o. de este artículo, lo efectuará la entidad competente para sancionar. (Decreto 1833 de 1994, art. 7; modificado por el Decreto 676 de 1995, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.4.8.6. Intereses moratorios. Vencido el término establecido en el artículo 2.2.4.8.4. de este Decreto sin que se hayan efectuado los traslados correspondientes, o cuando se hayan realizado por un monto inferior, se causarán intereses de mora iguales a los que rigen sobre el impuesto de renta y complementarios, a cargo de las entidades administradoras de riesgos laborales, sin perjuicio de las sanciones que pueda imponer la Superintendencia Financiera a dichas entidades por el incumplimiento de esta obligación legal.

(Decreto 1833 de 1994, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.4.8.7. Ausencia de insinuación. Las donaciones que hagan al Fondo de Riesgos Laborales las personas naturales o jurídicas, no requerirán del procedimiento de la insinuación.

(Decreto 1833 de 1994, art. 9)

CAPÍTULO 9

SISTEMA DE COMPENSACIÓN EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

(Capítulo reemplazado en su integridad por el Decreto de 2015. Antes de la vigencia de dicho decreto, en este Capítulo se compilaban los artículos del Decreto 1442 de 2014)

SECCIÓN 1

GENERALIDADES SOBRE EL SISTEMA DE COMPENSACIÓN

ARTÍCULO 2.2.4.9.1.1. Objeto. Créase un mecanismo de compensación monetaria con el objeto de corregir los efectos de la concentración de riesgos en el Sistema General de Riesgos Laborales y sus consecuencias financieras, así como adoptar medidas para mitigar la concentración de riesgos en dicho Sistema.

ARTÍCULO 2.2.4.9.1.2. Obligatoriedad de afiliación. Las Administradoras de Riesgos Laborales están en la obligación de aceptar las afiliaciones de todos los empleadores y sus trabajadores y de los trabajadores independientes, de conformidad con lo previsto en la Ley 1562 de 2012, sin sujeción a la clase de riesgo o actividad económica que desarrollen.

(Decreto 1442 de 2014, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.4.9.1.3. Implementación. Para garantizar la sostenibilidad financiera del Sistema y los derechos de los trabajadores, las Administradoras de Riesgos Laborales deberán implementar de manera general y única, un mecanismo de compensación económico que impida la selección adversa por clase de riesgo, actividad económica, número de trabajadores o accidentalidad laboral. El incumplimiento a esta obligación, acarreará las sanciones previstas en el artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994.

(Decreto 1442 de 2014, art. 3)

SECCIÓN 2

TÉRMINOS Y CONDICIONES ESPECÍFICAS DEL SISTEMA DE COMPENSACIÓN MONETARIA

ARTÍCULO 2.2.4.9.2.1. Objeto. La presente Sección tiene por objeto señalar los términos y condiciones específicos del mecanismo de compensación monetaria al que se hace referencia en la Sección 1 del presente Capítulo.

ARTÍCULO 2.2.4.9.2.2. Ámbito de aplicación. La presente Sección aplica a las entidades aseguradoras autorizadas por la Superintendencia Financiera de Colombia para operar el ramo de Riesgos Laborales, a la Superintendencia Financiera de Colombia, al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

ARTÍCULO 2.2.4.9.2.3. Términos y condiciones del mecanismo de compensación. El mecanismo de compensación monetaria en el Sistema General de Riesgos Laborales, deberá ser aplicado entre las Administradoras de Riesgos Laborales.

El Ministerio de Hacienda y Crédito Público y el Ministerio del Trabajo efectuarán los cálculos y determinarán los valores de compensación.

El presente mecanismo de compensación se aplicará para el año 2015. En los años subsiguientes el Gobierno Nacional podrá determinar, a partir del seguimiento de los niveles de concentración de riesgo, modificaciones a la metodología de la compensación monetaria o adoptar mecanismos alternativos de distribución de riesgos.

Se aplicarán los criterios y metodología definidos en el anexo que hace parte integral del presente Decreto, y se registrará por los siguientes términos y condiciones:

1. Formarán parte del mecanismo las actividades económicas por clases de riesgo, previstas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, que pertenezcan a uno de los siguientes conjuntos, según las definiciones que se encuentran contenidas en el anexo que hace parte integral del presente Decreto:

- 1.1. Alto Riesgo Inherente con Alta Incidencia Siniestral.
- 1.2. Alta Concentración de Riesgo con Alta Incidencia Siniestral.
- 1.3. Alta Concentración de Riesgo con Alto Riesgo Inherente y Alta Incidencia Siniestral.

2. Para efectos de los cálculos, se utilizará la información de Ingreso Base de Cotización y siniestros pagados, incluidas las mesadas pensionales, para el período comprendido entre el 01 de octubre de 2014 y el 30 de septiembre de 2015.

3. La información necesaria para los cálculos de la compensación se deberá obtener de aquella suministrada por las Administradoras de Riesgos Laborales según lo previsto por la circular 00035 de 2015 emanada del Ministerio del Trabajo, incluidas sus modificaciones, y demás instrucciones que imparta para estos efectos dicho Ministerio.

Si las ARL no reportan información al Ministerio del Trabajo, o la información reportada es incompleta o errada respecto a las instrucciones de la Circular 00035 de 2015, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público deberán realizar los cálculos sobre la última información validada con la que cuenta el Ministerio del Trabajo, que corresponde al periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2012 y el 30 de septiembre de 2013.

4. La determinación del valor de la compensación a favor o a cargo de cada Administradora de Riesgos Laborales se efectuará en todo caso sobre el periodo comprendido entre el 01 de octubre de 2014 y el 30 de septiembre de 2015.

El cálculo de la compensación se realizará dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la publicación del Decreto por medio del cual se hace la presente modificación al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

5. Se calculará el monto de compensación total, teniendo en cuenta la sumatoria de las diferencias positivas entre las tasas reales observadas para cada ARL, la tasa real para el total del mercado y los valores de Ingreso Base de Cotización. Adicionalmente, en caso que se presente la contingencia establecida en el segundo inciso del numeral 3 del presente artículo, se tendrá en cuenta un factor de corrección de siniestralidad teniendo en cuenta la siniestralidad de cada ARL, las primas devengadas y la siniestralidad del mercado, aplicado al periodo comprendido entre octubre de 2014 y septiembre de 2015.

6. Los resultados de la compensación se comunicarán a las administradoras de riesgos laborales para que hagan el correspondiente registro contable dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la respectiva comunicación.

(Anexo)

ARTÍCULO 2.2.4.9.2.4. Giro de los recursos. Las Administradoras de Riesgos Laborales con valores de compensación a cargo deberán realizar el giro de los recursos, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero, dentro del mes siguiente al registro contable, con base en los resultados a que se refiere el numeral 6 del artículo 2.2.4.9.2.3. del presente Decreto.

PARÁGRAFO. Los recursos de la compensación a favor se contabilizarán en la cuenta correspondiente a la reserva de siniestros ocurridos no avisados del ramo de Riesgos Laborales. Los recursos de la compensación a cargo se contabilizarán, de conformidad con las instrucciones que para tal efecto imparta la Superintendencia Financiera de Colombia, dentro de los ocho (8) días calendario siguientes a la expedición del Decreto por medio del cual se hace la presente modificación al Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.4.9.2.5. Seguimiento, Inspección y Vigilancia. La Superintendencia Financiera de Colombia verificará que el giro de los recursos se efectúe dentro de los términos establecidos en esta Sección, de acuerdo con los resultados de los cálculos remitidos; que la revelación de la información financiera sobre los montos de la compensación a favor y a cargo se realice de acuerdo con las instrucciones impartidas de conformidad con el parágrafo del artículo 2.2.4.9.2.4. del presente Decreto, y que las Administradoras de Riesgos Laborales adopten las políticas e implementen los procedimientos necesarios para garantizar el adecuado cumplimiento de las obligaciones derivadas de la operación del mecanismo de compensación monetaria establecido en el presente Capítulo. El incumplimiento de lo señalado en el presente artículo por parte de la ARL será sancionado por la Superintendencia Financiera de Colombia, dentro de sus competencias.

El incumplimiento de los demás aspectos regulados en este Capítulo por parte de la ARL será sancionado por el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con sus competencias.

CAPÍTULO 10 INTERMEDIARIOS DE SEGUROS

ARTÍCULO 2.2.4.10.1. Intermediarios de seguros. De conformidad con el inciso 4 del artículo 81 del Decreto Ley 1295 de 1994, en ningún caso la ARL sufragará el monto de honorarios o comisiones cuando la intermediación sea contratada por el empleador para la selección de la ARL.

Las Administradoras de Riesgos Laborales podrán contratar intermediarios de seguros para la afiliación de empresas al Sistema General de Riesgos Laborales.

(Decreto 1530 de 1996, art. 5; modificado por el Decreto 1528 de 2015, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.4.10.2. Idoneidad e infraestructura humana y operativa de los intermediarios de seguros. La labor de intermediación de seguros en el ramo de riesgos laborales estará reservada legalmente a los corredores de seguros, agencias y agentes de seguros que acrediten su idoneidad profesional y la infraestructura humana y operativa, en los términos previstos en el presente capítulo.

1. **Idoneidad Profesional:** Para acreditar la idoneidad profesional a que se refiere el parágrafo 5 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, los agentes de seguros, los representantes legales y las personas naturales que laboren para los corredores de seguros y las agencias de seguros ejerciendo la labor de intermediación, deberán demostrar ante el Ministerio del Trabajo que realizaron y aprobaron el curso de conocimientos específicos sobre el Sistema General de Riesgos Laborales, cuyas materias o contenidos mínimos, duración y tipo de entidades que podrán adelantarlos, serán establecidos por el Ministerio del Trabajo.

2. **Infraestructura Humana:** Para prestar los servicios de intermediación en riesgos laborales, los corredores y las agencias de seguros, deberán acreditar ante el Ministerio del Trabajo que de manera permanente cuentan con un profesional con experiencia mínima de un año en la labor de intermediación en el ramo de riesgos laborales o en el Sistema General de Riesgos Laborales. En el caso de los agentes, deberán acreditar experiencia en el Sistema General de Riesgos Laborales o en intermediación de seguros en este ramo.

3. **Infraestructura Operativa:** Para prestar los servicios de intermediación en riesgos laborales, los corredores, las agencias y los agentes de seguros deberán acreditar ante el Ministerio del Trabajo que de manera permanente cuentan con los siguientes elementos y servicios:

Software o base de datos que permita el control y seguimiento de la labor de intermediación en el ramo de riesgos laborales.

Servicios de atención al cliente, incluyendo líneas telefónicas, servicios en línea, correos electrónicos, entre otros.

PARÁGRAFO. Cuando exista un cambio en la regulación del Sistema General de Riesgos Laborales, el Ministerio del Trabajo podrá exigir a los intermediarios de seguros un examen de conocimientos sobre la materia específica que corresponda.

(Decreto 1637 de 2013, art. 1; modificado por el Decreto 1117 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.4.10.3. Inscripción para ejercer la labor de intermediación en el ramo de riesgos laborales. El Ministerio del Trabajo creará y administrará un Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales, donde deberán registrarse los corredores de seguros, las agencias y los agentes de seguros que acrediten los requisitos a que se refiere el artículo 2.2.4.10.2. del presente Decreto.

Los agentes, las agencias y los corredores de seguros, acreditarán los requisitos exigidos en el mencionado artículo 2.2.4.10.2. de este Decreto ante el Ministerio del Trabajo, a través del formulario de inscripción físico o electrónico establecido para tal fin por dicho Ministerio, junto con los soportes que este determine.

PARÁGRAFO 1. Los corredores de seguros, las agencias y agentes de seguros que no se encuentren en el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales, no podrán ejercer la labor de intermediación, sin perjuicio del plazo señalado para la transición, establecido en el artículo 2.2.4.10.5. del presente Decreto.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo establecerá el término de vigencia de la inscripción en el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales y el procedimiento para realizar la renovación de la inscripción.

PARÁGRAFO 3. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo podrán realizar visitas para verificar el cumplimiento de los requisitos de idoneidad profesional, infraestructura humana y operativa de los agentes, agencias y corredores de seguros y en caso de encontrar incumplimiento de alguno de estos, garantizando el debido proceso, solicitará a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo el retiro del intermediario del Registro Único de Intermediarios. El intermediario que sea retirado del Registro Único solo podrá ser inscrito nuevamente hasta después de dos (2) años de adoptada la decisión.*

PARÁGRAFO 4. Los corredores, agencias y agentes de seguros que se hayan inscrito en el Registro Único de Intermediarios -RUI, a través del aplicativo habilitado a partir del día 31 de marzo de 2016 en la página web de Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co, no necesitarán realizar nuevamente el registro.

(Decreto 1637 de 2013, art. 2; modificado por el Decreto 1117 de 2016, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.4.10.4. Prohibiciones. En materia de intermediación se tendrán como prohibiciones las siguientes:

1. Las Administradoras de Riesgos Laborales y los Empleadores no podrán contratar corredores de seguros, agencias y agentes de seguros que no se encuentren en el Registro Único de Intermediarios del Sistema General de Riesgos Laborales.

2. Quien actúe en el rol de intermediación, ante el mismo empleador no podrá recibir remuneración adicional de la administradora de riesgos laborales, por la prestación de servicios asistenciales o preventivos de salud ocupacional.

(Decreto 1637 de 2013, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.4.10.5. Transición. Se concede hasta el 30 de junio de 2017 para que los corredores de seguros, las agencias y agentes de seguros acrediten los requisitos en materia de idoneidad profesional e infraestructura humana y operativa y para que se registren en el Registro Único de Intermediarios - RUI.*

(Decreto 1507 de 2015, art. 1; modificado por el Decreto 1117 de 2016, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.4.10.6. Estándares para revelación de información financiera de Administradoras de Riesgos Laborales. Para la revelación de la información financiera de las Administradoras de Riesgos Laborales, se deberá tener en cuenta lo previsto por el inciso segundo del parágrafo 5 del artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, según el cual las Entidades Administradoras de Riesgos Laborales, para el pago de las labores de intermediación, sólo podrán utilizar recursos propios; estos recursos son aquellos que conforman su patrimonio o constituyen ingreso, sin que en ningún caso puedan utilizarse para esos efectos las cotizaciones pagadas, las reservas técnicas, las reservas matemáticas constituidas para el pago de pensiones del sistema, ni sus rendimientos financieros.

(Decreto 301 de 2015, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.4.10.7. Reporte y revelación de Información de las Administradoras de Riesgos Laborales. La Superintendencia Financiera de Colombia definirá los mecanismos de reporte y revelación de información específico para las Administradoras de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las disposiciones establecidas en el artículo 2.2.4.10.6 del presente Decreto.

(Decreto 301 de 2015, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.4.10.8. Alcance de la Intermediación. Para realizar la labor de intermediación en el Sistema General de Riesgos Laborales se requiere la inscripción a la que hace referencia el artículo 2.2.4.10.3. del presente Decreto, sin perjuicio del plazo señalado para la transición, establecido en el artículo 2.2.4.10.5. del presente Decreto.

Para realizar la labor de prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo se requiere la respectiva licencia expedida por las entidades departamentales y distritales de salud.

La labor de prestación de servicios en seguridad y salud en el trabajo no hace parte de la labor de intermediación. Quien realice la labor de intermediación no podrá recibir remuneración adicional de la Administradora de Riesgos Laborales por la prestación de servicios de seguridad y salud en el trabajo ante un mismo empleador.

La labor de intermediación no podrá ser utilizada para propiciar la concentración de riesgos en el Sistema General de Riesgos Laborales. A partir de la vigencia del presente artículo, los intermediarios deberán llevar estadísticas de sus afiliaciones, las cuales podrán ser solicitadas por el Ministerio del Trabajo en desarrollo de sus actividades de inspección, vigilancia y control.

(Decreto 1117 de 2016, art 4)

ARTÍCULO 2.2.4.10.9. Ofertas comerciales. Los corredores, agencias y agentes de seguros tendrán a disposición de las autoridades competentes las cotizaciones realizadas y la totalidad de ofertas comerciales que en respuesta de las mismas presenten las Administradoras de Riesgos Laborales para lograr una afiliación, así como la oferta sobre la cual se concreta la misma.

(Decreto 1117 de 2016, art 4)

CAPÍTULO 11

CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LAS MULTAS POR INFRACCIÓN A LAS NORMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ARTÍCULO

2.2.4.11.1. Objeto. Las normas del presente capítulo tienen por objeto establecer los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalar las garantías mínimas que se deben respetar para garantizar el derecho fundamental al debido proceso a los sujetos objeto de investigación administrativa, así como establecer normas para ordenar la clausura del lugar de trabajo y la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores.

(Decreto 472 de 2015, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.4.11.2. Campo de aplicación. Las normas del presente capítulo se aplican a las actuaciones administrativas que adelanten los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social, las Direcciones Territoriales, Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo, la Unidad de Investigaciones Especiales, y la Dirección de Riesgos Laborales de ese mismo Ministerio por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales.

(Decreto 472 de 2015, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.4.11.3. Principios. Todas las autoridades deberán interpretar y aplicar las disposiciones que regulan las actuaciones y procedimientos administrativos a la luz de los principios consagrados en la Constitución Política, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y lo dispuesto en leyes especiales, entre los cuales se tienen:

- Debido proceso. En virtud del cual las actuaciones administrativas se adelantarán de conformidad con las normas de procedimiento y competencia establecidas en la Constitución y la Ley, con plena garantía de los derechos de representación, defensa y contradicción.

- No reformatio in pejus. En virtud del cual existe la prohibición de hacer más gravosa la sanción para el único apelante.

- Non bis in idem. De acuerdo al cual una persona no puede ser sancionada dos veces por los mismos hechos.

- Igualdad. Las autoridades darán el mismo trato y protección a las personas e instituciones que intervengan en las actuaciones bajo su conocimiento. No obstante, serán objeto de trato y protección especial las personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.

- Imparcialidad. Las autoridades deberán actuar teniendo en cuenta que la finalidad de los procedimientos consiste en asegurar y garantizar los derechos de todas las personas sin discriminación alguna y sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva.

- Moralidad. Todas las personas y los servidores públicos están obligados a actuar con rectitud, lealtad y honestidad en las actuaciones administrativas.

- Publicidad. Las autoridades darán a conocer sus actos mediante las comunicaciones, notificaciones y publicaciones que ordene la Ley.

- Eficacia. Las autoridades buscarán que los procedimientos logren su finalidad y para el efecto removerán de oficio los obstáculos puramente formales, evitarán decisiones inhibitorias, dilaciones o retardos, y sanearán, de acuerdo con la normativa vigente, las irregularidades procedimentales que se presenten, en procura de la efectividad del derecho material objeto de la actuación administrativa.

- Celeridad. Las autoridades impulsarán oficiosamente los procedimientos e incentivarán el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, para que los procedimientos se adelanten con diligencia dentro de los términos legales y sin dilaciones injustificadas.

- Proporcionalidad y razonabilidad. La sanción deberá ser proporcional a la infracción y corresponderá a la gravedad de la falta cometida.

(Decreto 472 de 2015, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.4.11.4. Criterios para graduar las multas. Las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales se graduarán atendiendo los siguientes criterios, en cuanto resulten aplicables, conforme a lo establecido en los artículos 134 de la Ley 1438 de 2011 y 12 de la Ley 1610 de 2013:

1. La reincidencia en la comisión de la infracción.
2. La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.
3. La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
4. El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
5. El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.
6. Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
7. La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.
8. El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
9. La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.
10. El incumplimiento de los correctivos y recomendaciones en las actividades de promoción y prevención por parte de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) o el Ministerio del Trabajo.
11. La muerte del trabajador.

(Decreto 472 de 2015, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.4.11.5. Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores. Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a lo prescrito en el artículo 2 de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2 de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 13 y 30 de la Ley 1562 de 2002 y con base en los siguientes parámetros.

| Tamaño de empresa | Número de trabajadores | Activos totales en número de UVT | Art 13, Inciso 2 Ley 1562 (de 26,31 a 13.156,5 UVT) | Art 30, Ley 1562 (de 26,31 a 26.313,02 UVT) | Art 13, inciso 4 de la Ley 1562 (de 526, 26 a 26.313,02 UVT) |
|-------------------|------------------------|----------------------------------|---|---|--|
| | | | Valor Multa en UVT | | |
| Micro empresa | Hasta 10 | < 13.156,51 UVT | De 26,31 hasta 131, 57 | De 26,31 hasta 526,26 | De 526,26 hasta 631,51 |
| Pequeña empresa | De 11 a 50 | 13. 182, 82 a < 131.565,10 UVT | De 157,88 hasta 526, 26 | De 552, 57 hasta 1.315,65 | De 657,82 hasta 3.946,95 |
| Mediana empresa | De 51 a 200 | 100.000 A 610.000 UVT | De 552,57 hasta 2. 631, 30 | De 1,341. 96 hasta 2.631,30 | De 3,973. 26 hasta 10,525. 21 |

| | | | | | |
|--------------|--------------|---------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| Gran empresa | De 201 a más | > 610.000 UVT | De 2.657,61 hasta 13.156,51 | De 2, 657. 61 hasta 26.313, 01 | De 10,551. 52 hasta 26.313,02 |
|--------------|--------------|---------------|-----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|

En el evento en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos conforme a la tabla anterior, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto total de los activos conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior."

PARÁGRAFO. Dentro del procedimiento administrativo sancionatorio en lo no previsto en las normas especiales se aplicará lo señalado en la primera parte del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

(Artículo MODIFICADO por el Art. 21 del Decreto 2642 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.4.11.6. Obligación de incluir los criterios para graduar las multas. Las Direcciones Territoriales y las Oficinas Especiales en primera instancia y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en segunda instancia, así como la Unidad de Investigaciones Especiales, deberán incluir en el acto administrativo que imponga la sanción, los criterios aplicables al momento de graduar las multas, de conformidad con lo establecido en los artículos 2.2.4.11.4. y 2.2.4.11.5. del presente Decreto.

(Decreto 472 de 2015, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.4.11.7. Plan de mejoramiento. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, los Directores Territoriales, las Oficinas Especiales y la Unidad de Investigaciones Especiales podrán ordenar Planes de Mejoramiento, con el fin de que se efectúen los correctivos tendientes a la superación de las situaciones irregulares detectadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y demás normas del Sistema General de Riesgos Laborales. El Plan debe contener como mínimo las actividades concretas a desarrollar, la persona responsable de cada una de ellas, plazo determinado para su cumplimiento y su ejecución debe estar orientada a subsanar definitivamente las situaciones detectadas, así como a prevenir que en el futuro se puedan volver a presentar.

PARÁGRAFO 1. El Plan de Mejoramiento no constituye impedimento para que el Director Territorial, las Oficinas Especiales o la Unidad de Investigaciones Especiales paralelamente puedan adelantar el proceso administrativo sancionatorio, con ocasión del incumplimiento normativo.

PARÁGRAFO 2. El incumplimiento o cumplimiento parcial del Plan de Mejoramiento ordenado por las Direcciones Territoriales, las Oficinas Especiales o la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo, conllevará a la imposición de sanciones a que haya lugar de conformidad con las normas aplicables.

(Decreto 472 de 2015, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.4.11.8. Términos para la clausura o cierre del lugar de trabajo por parte del Inspector de Trabajo. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, en desarrollo de la potestad de policía administrativa, mediante Auto debidamente motivado, podrán ordenar el cierre o clausura del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores, así:

1. De tres (3) días a diez (10) días hábiles, conforme a lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 8 de la Ley 1610 de 2013.

2. De diez (10) días a treinta (30) días calendario, conforme a lo dispuesto en el inciso 4 del artículo 8 de la Ley 1610 de 2013, en caso de incurrir nuevamente en cualquiera de los hechos sancionados conforme al literal anterior.

(Decreto 472 de 2015, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.4.11.9. Términos de tiempo para suspensión de actividades o cierre definitivo de empresa por parte de los Directores Territoriales.

En caso de que continúen los hechos que originaron la medida de cierre hasta por un término de treinta (30) días calendario, o haya reincidencia, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social trasladará el caso al Director Territorial, quien conforme al artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, podrá imponer la medida hasta por un término de ciento veinte (120) días hábiles o proceder al cierre definitivo de la empresa.

(Decreto 472 de 2015, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.4.11.10. Procedimiento para la imposición de la medida de cierre o suspensión de actividades. Las medidas de cierre o suspensión de actividades de que trata el presente capítulo serán impuestas mediante auto debidamente motivado, y su ejecución se llevará a cabo mediante la imposición de sellos oficiales del Ministerio del Trabajo que den cuenta de la infracción cometida.

(Decreto 472 de 2015, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.4.11.11. Contenido de la decisión. El Auto al que se hace referencia en el artículo anterior deberá contener: La individualización de la persona natural o jurídica y el establecimiento de comercio o lugar de trabajo

El análisis de hechos y pruebas con base en los cuales se impone la medida. El periodo de tiempo durante el cual se impone la medida.

Las normas infringidas con los hechos probados.

Una vez sean superadas las infracciones a las normas que dieron origen a la medida, previa verificación, se deberá ordenar de manera inmediata el levantamiento de la misma.

PARÁGRAFO. Para dar aplicación a lo dispuesto en el presente artículo las autoridades de policía están en la obligación de prestar su activa colaboración, cuando los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Directores Territoriales, Oficinas Especiales o la Unidad de Investigaciones Especiales así lo requieran.

(Decreto 472 de 2015, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.4.11.12. Paralización o prohibición inmediata de trabajos y tareas. Sin perjuicio de lo establecido en este capítulo, los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social podrán ordenar la paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, de concurrir riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores, hasta tanto se supere la inobservancia de la normatividad, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 de la Ley 1610 de 2013.

(Decreto 472 de 2015, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.4.11.13. Respeto de los derechos laborales y prestaciones sociales. En ningún caso la suspensión de actividades o cierre del lugar de trabajo puede ocasionar detrimento a los trabajadores. Los días en que opere la clausura o suspensión se contarán como días laborados para efectos del pago de salarios, primas, vacaciones y demás prestaciones sociales a que éstos tengan derecho.

(Decreto 472 de 2015, art. 13)

"CAPÍTULO 12

(Capítulo Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES MAYORES

ARTÍCULO 2.2.4.12.1. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto adoptar el Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM, para contribuir a incrementar los niveles de seguridad de las instalaciones clasificadas de que trata este capítulo, con el fin de proteger los trabajadores, la población, el ambiente y la infraestructura, mediante la gestión del riesgo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.2. Ámbito de aplicación. El presente capítulo aplica en todo el territorio nacional a las personas naturales o jurídicas responsables de instalaciones clasificadas, existentes y nuevas, de acuerdo con lo definido en este mismo capítulo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.3. Instalaciones clasificadas. Serán consideradas como instalaciones clasificadas aquellas con presencia de sustancias químicas en cantidades que igualen o superen al menos uno de los umbrales definidos en el Anexo 3 del presente capítulo denominado "Listado de Sustancias Químicas Asociadas a Accidentes Mayores" o que al aplicar la regla de la suma, definida en dicho listado, se obtenga un valor igual o mayor a uno (1).

PARÁGRAFO. Para la clasificación de las instalaciones, el responsable de la instalación deberá identificar las sustancias químicas presentes en la instalación usando primero el listado de sustancias químicas específicas identificadas con su nombre y número CAS, tal como se establece en la parte 2 del Anexo 3 del presente capítulo y usar la cantidad umbral correspondiente cuando aplique. En caso de no encontrarse la sustancia química en dicho listado, el responsable de la instalación deberá buscar en el listado de peligros con base en su clasificación según el SGA y usar la respectiva cantidad umbral cuando aplique. Este mismo proceso se realizará para la aplicación de la regla de la suma.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.4. Exclusiones. Las instalaciones y actividades relacionadas a continuación quedarán excluidas de la aplicación de las disposiciones previstas en el presente capítulo:

1. Las instalaciones o zonas de almacenamiento militares.
2. Las instalaciones nucleares y fábricas de tratamiento de sustancias radioactivas, a excepción de los sectores de dichas instalaciones en los que se manipulen sustancias no radioactivas.
3. El transporte de sustancias peligrosas por: tuberías, carretera, ferrocarril, vía navegable interior o marítima y aérea, incluidas las actividades de carga y descarga. Excepto las instalaciones de bombeo, almacenamiento temporal, almacenamiento definitivo o trasiego que se registrarán por los criterios de clasificación del Artículo 2.2.4.12.3.
4. La exploración y extracción de recursos minero-energéticos. Excepto las instalaciones de beneficio o tratamiento post extracción que se registrarán por los criterios de clasificación del Artículo 2.2.4.12.3.
5. Los rellenos sanitarios y rellenos o celdas de seguridad. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.5. Definiciones. Para efectos del presente capítulo se entiende por:

Accidente mayor: todo acontecimiento repentino, como una emisión, un incendio o una explosión de gran magnitud, en el curso de una actividad en una instalación clasificada y que trascienda su perímetro, en el que estén implicadas una o varias sustancias químicas peligrosas y que exponga a los trabajadores, a la población, a los bienes, a la infraestructura o al ambiente a un peligro grave, inmediato o diferido. Un accidente mayor puede constituir un escenario de desastre, siempre y cuando cumpla con la generación de una afectación intensa, grave y extendida sobre las condiciones normales de funcionamiento de la sociedad.

Almacenamiento: presencia de una cantidad determinada de una o varias sustancias químicas con fines de almacenaje, depósito en custodia o reserva.

Cantidad umbral: cantidad definida de una sustancia química o categoría de sustancias químicas que, si se iguala o sobrepasa, identifica una instalación como clasificada.

Escenarios de accidente mayor: secuencia de eventos que describe un accidente mayor y sus potenciales efectos en personas, medio ambiente e infraestructura, que toma en cuenta el éxito y el fracaso de las barreras de prevención y mitigación implementadas (escenarios de alta consecuencia que incluyen a los escenarios con potencialidad de desastre).

Establecimiento: la totalidad de la zona bajo el control de una persona (natural o jurídica), en la que se encuentren sustancias peligrosas en una o varias instalaciones, incluidas las infraestructuras o actividades comunes o conexas.

Impacto transfronterizo: cualquier daño grave a la salud de la población, el ambiente o la infraestructura, ocasionado en el territorio o en otros lugares bajo la jurisdicción o el control de un estado distinto al de origen, tengan o no los estados interesados fronteras comunes.

Incidente: cualquier acontecimiento repentino que implique la presencia de una o varias sustancias peligrosas y que, de no ser por efectos, acciones o sistemas atenuantes, podría haber derivado en un accidente mayor.

Informe de seguridad: documento que contiene la información técnica, de gestión, prevención y de funcionamiento, relativa a los peligros y a los riesgos de una instalación clasificada, y la justificación de las medidas adoptadas para la seguridad de esta. Este documento articula los procesos de gestión al interior y al exterior de la instalación, además sirve de base para la inspección, la vigilancia y el control de las instalaciones.

Instalación: es una unidad técnica a nivel de suelo o bajo tierra, en la que se producen, utilizan, manipulan o almacenan sustancias químicas peligrosas; incluye todos los equipos, estructuras, tuberías, maquinaria, herramientas, ramales ferroviarios particulares, muelles de carga o descarga para uso de la instalación, depósitos o estructuras similares, estén a flote o no, necesarios para el funcionamiento de esa instalación.

Instalación clasificada: serán consideradas como instalaciones clasificadas aquellas con presencia de sustancias químicas en cantidades que igualen o superen al menos uno de los umbrales definidos en el Anexo 3 del presente capítulo denominado "Listado de Sustancias Químicas Asociadas a Accidentes Mayores" o que al aplicar la regla de la suma, definida en dicho Anexo, se obtenga un valor igual o mayor a uno (1).

Instalación existente: una instalación clasificada que esté en funcionamiento antes de la expedición de los lineamientos para la preparación del informe de seguridad de que trata el Artículo 2.2.4.12.11. del presente capítulo o que haya entrado en funcionamiento antes de que se cumplan (3) años de la expedición de los lineamientos para la preparación del informe de seguridad.

Instalación nueva: una instalación clasificada que entre en funcionamiento pasados tres (3) años de la expedición de los lineamientos para la preparación del informe de seguridad previsto en el Artículo 2.2.4.12.11 del presente capítulo.

Investigación de accidentes mayores: proceso que se realiza para identificar las causas básicas, raíz e inmediatas que generaron un accidente mayor, junto con los factores críticos que lo causaron y que incluye la definición de las medidas tomadas y los planes de acción y mejoramiento para evitar que ocurran en el futuro este tipo de accidentes.

Mezcla: es una solución que se obtiene a partir de unir, de manera intencional, dos o más sustancias químicas sin que se produzca reacción química.

Número CAS: identificadores de registro numéricos únicos para compuestos y sustancias químicas. Estos identificadores de registro numéricos son asignados por el Chemical Abstracts Service - GAS.

característica química o física intrínseca de una sustancia peligrosa o una manifestación de energía, con el potencial de causar daño a la salud de los trabajadores, la población, el ambiente o la infraestructura.

Política de prevención de accidentes mayores: documento escrito mediante el cual los responsables de las instalaciones clasificadas garantizan un alto grado de protección a la salud de los trabajadores, la población, el ambiente y la infraestructura.

Presencia de sustancias químicas: presencia de sustancias químicas en la instalación, incluyendo aquellas de las que sea razonable prever que pueden generarse como consecuencia de la pérdida de control de los procesos, incluidas las actividades de almacenamiento. Esta presencia corresponde a la capacidad instalada de almacenamiento o al máximo histórico registrado, el que resulte mayor.

Registro de instalaciones clasificadas: mecanismo para la captura de información sobre las instalaciones clasificadas y las sustancias químicas presentes en la instalación.

Regla de la suma: regla por la cual se identifican las instalaciones clasificadas, que tienen presencia de más de una sustancia química por debajo de los valores umbral definidos en el Anexo 3 del presente capítulo.

Riesgo individual (RI): se define como el riesgo para una única persona que se encuentra expuesta a uno o varios peligros. Se expresa como la probabilidad anual de que un individuo sufra una afectación determinada en un punto fijo del espacio (fatalidad/año). El riesgo individual se puede representar a través de un índice de riesgo o mediante curvas de riesgo constante o Isocontornos de riesgo. Para accidente mayor o químico, la consecuencia que tiene en cuenta el riesgo individual es la muerte del individuo.

Sistema de gestión de la seguridad para la prevención de accidentes mayores: proceso lógico y por etapas que se enfoca en el conocimiento y la reducción del riesgo de accidentes mayores y en su manejo en caso de su ocurrencia. Este sistema busca proveer protección a la salud del público, de los trabajadores, el ambiente y la infraestructura en escenarios con riesgo de accidente mayor.

Sistema Globalmente Armonizado (SGA): sistema de clasificación y etiquetado de productos químicos que establece criterios armonizados para clasificar sustancias y mezclas con respecto a sus peligros ambientales, físicos y para la salud. Incluye además elementos armonizados para la comunicación de peligros, con requisitos sobre etiquetas y fichas de datos de seguridad.

Sustancia química peligrosa: designa toda sustancia o mezcla que, en razón de propiedades químicas, físicas o toxicológicas, ya sea sola o en combinación con otras, entrañe un peligro.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.6. Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM. El Programa de Prevención de Accidentes Mayores - PPAM, que se adopta en el presente capítulo, y cuya coordinación y control está bajo el Ministerio del Trabajo, son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales que se realizan con el fin de incrementar los niveles de protección de la población y el ambiente, mediante la gestión del riesgo en instalaciones clasificadas. El Programa de Prevención de Accidentes Mayores estará compuesto por los siguientes elementos:

1. Listado de sustancias químicas asociadas a accidentes mayores y cantidades umbral.
2. Registro de instalaciones clasificadas.
3. Sistema de gestión de la seguridad para la prevención de accidentes mayores.
4. Plan de emergencias y contingencias PEC.
5. Informe de seguridad.
6. Reporte de accidentes mayores.
7. Investigación de incidentes y accidentes mayores.
8. Inspección, vigilancia y control - IVC.
9. Información disponible al público.
10. Intercambio de información relacionada con accidentes mayores que puedan tener impacto transfronterizo.
11. Información con fines de gestión territorial del riesgo.
12. Información con fines de ordenamiento territorial. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.7. Listado de sustancias químicas asociadas a accidentes mayores y cantidades umbral. El listado de sustancias químicas asociadas a accidentes mayores y sus cantidades umbral se incluye en el Anexo 3 del presente capítulo. Dicho listado está constituido por dos (2) partes, así:

Parte 1. Listado de peligros con base en el Sistema Globalmente Armonizado de clasificación y etiquetado de productos químicos - SGA Parte 2. Listado de sustancias químicas específicas identificadas por su nombre y número CAS.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.8. Registro de instalaciones clasificadas. Los responsables de instalaciones con presencia de sustancias químicas incluidas en el Anexo 3 del presente capítulo denominado "Listado de Sustancias Químicas Asociadas a Accidentes Mayores" deben auto-clasificar las instalaciones que tengan a su cargo, como clasificadas o no clasificadas.

En caso de identificarse como instalación clasificada, el responsable de la instalación deberá registrarse ante el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con los lineamientos que para tal fin expida esa cartera.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo definirá la información que deberán reportar los responsables de las instalaciones clasificadas, así como el mecanismo para el reporte y su periodicidad.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo en cumplimiento de sus funciones de inspección, vigilancia y control podrá realizar visitas a las instalaciones para verificar la realización de la auto-clasificación y si esta se ajusta a los parámetros definidos en el Artículo 2.2.4.12.7.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.9. Sistema de gestión de la seguridad para la prevención de accidentes mayores. El responsable de la instalación clasificada deberá implementar el Sistema de Gestión de Seguridad para la Prevención de Accidentes Mayores y articularlo con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El sistema de gestión de la seguridad para la prevención de accidentes mayores debe contar como mínimo con los siguientes elementos:

1. Política de prevención de accidentes mayores.
2. Información de seguridad.
3. Identificación de peligros, análisis y evaluación de riesgos.
4. Participación de los trabajadores.
5. Procedimientos de operación.
6. Entrenamiento.
7. Evaluación de contratistas.
8. Revisión de seguridad pre-arranque.
9. Integridad mecánica.
10. Permisos de trabajo.
11. Gestión del cambio.
12. Preparación y respuesta ante emergencias.
13. Investigación de incidentes y accidentes mayores.
14. Indicadores de desempeño.
15. Auditorías de cumplimiento.
16. Revisión por la dirección.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo emitirá los lineamientos y guías para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad para la

Prevención de Accidentes Mayores y su articulación con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.10. Plan de emergencias y contingencias PEC. El responsable de la instalación clasificada debe incluir en su PEC los escenarios de accidente mayor, con el fin de mitigar, reducir o controlar flujos de peligros sobre elementos vulnerables presentes en la instalación y el entorno. Se deben incluir los mecanismos de organización, coordinación, funciones, competencias, responsabilidades, los recursos disponibles y necesarios para garantizar la atención efectiva de las emergencias que se puedan presentar, así como los procedimientos de actuación, y se deberá elaborar con la participación del personal de la instalación.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD definirá los estándares técnicos para la inclusión de los escenarios de accidentes mayores en los PEC, conforme con lo señalado en el Artículo 2.2.4.6.25 del Decreto 1072 de 2015 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto

1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República, adicionado por el Decreto 2157 de 2017 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO 2. Una instalación clasificada a través de su Plan de Emergencia y Contingencia PEC, llevará a cabo el proceso de manejo del desastre, establecido en el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres de las Entidades Públicas y Privadas PGRDEPP para la instalación clasificada con riesgo de accidente mayor, en el marco del Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República, adicionado por el Decreto 2157 de 2017 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.11. Informe de seguridad. Los responsables de las instalaciones clasificadas deben entregar el informe de seguridad al Ministerio del Trabajo, de acuerdo con los lineamientos que para tal fin expida dicha Cartera. El informe de seguridad deberá ser actualizado cada cinco (5) años, o en los siguientes casos: 1. dada la ocurrencia de un accidente mayor en la instalación a más tardar dentro de los seis (6) meses siguientes a la ocurrencia de un accidente mayor en la instalación, prorrogable por una sola vez y por el mismo término, periodo durante el cual el responsable de la instalación clasificada debe garantizar la seguridad de las personas, el medio ambiente y la infraestructura. 2. si se cuenta con evidencia que comprometa la seguridad de la instalación producto de los procesos de inspección, vigilancia y control, 3. si se cuenta con nuevos conocimientos tecnológicos relacionados con la prevención de accidentes mayores, 4. si se modifica el listado de Sustancias Químicas Peligrosas (SQP) asociadas a accidentes mayores, o 5. si se identifican nuevas instalaciones que deban clasificarse producto de nuevos proyectos, ampliaciones o debido a una condición inesperada en la operación que suponga un riesgo mayor, no identificado previamente.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD definirán los lineamientos para la preparación del informe de seguridad, así como el mecanismo de entrega por parte del responsable de la instalación clasificada. La UNGRD definirá técnicamente los criterios de riesgo máximo individual que deben ser exigidos para adelantar la evaluación del riesgo de accidente mayor, como parte de los lineamientos para la preparación del informe de seguridad.

PARÁGRAFO 2. Para dar cumplimiento a lo establecido en los Artículos 2.2.4.12.17 y 2.2.4.12.18 del presente capítulo, el informe de seguridad deberá contener como anexos la información con fines de gestión territorial del riesgo y la información con fines de ordenamiento territorial respectivamente.

PARÁGRAFO 3. Una instalación clasificada a través de su Informe de Seguridad, llevará a cabo los procesos de conocimiento y reducción del riesgo, establecidos en el Plan de Gestión del Riesgo de Desastres de las Entidades Públicas y Privadas PGRDEPP para la instalación clasificada con riesgo de accidente mayor, en el marco del Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República, adicionado por el Decreto 2157 de 2017 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO 4. Un establecimiento que cuente con más de una instalación clasificada podrá presentar la información correspondiente a cada una de ellas, en un informe de seguridad consolidado.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.12. Registro y reporte de incidentes y accidentes mayores. Los responsables de las instalaciones clasificadas deberán llevar registro de los incidentes y reportar la ocurrencia de cualquier accidente mayor en un término no superior a las veinticuatro (24) horas siguientes de la ocurrencia del evento. El reporte deberá ampliarse progresivamente hasta finalizar la respuesta a la emergencia, conforme a las características del evento y a los lineamientos que se definan al respecto.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo, con base en el apoyo técnico suministrado por los Ministerios de Ambiente y Desarrollo Sostenible y de Salud y Protección Social y la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD, definirá los lineamientos relacionados con el reporte de accidentes mayores y el nivel de severidad de los incidentes.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.13. Investigación de incidentes y accidentes mayores. Cuando se presente un incidente o accidente mayor, el responsable de la instalación clasificada deberá entregar al Ministerio del Trabajo un informe detallado en el que se analice la causa raíz del incidente o accidente, se indiquen las consecuencias inmediatas in situ, así como las medidas adoptadas para mitigar los efectos. El Ministerio del Trabajo podrá requerir la ampliación o mayor profundidad de la investigación adelantada por este. Lo anterior sin perjuicio de las investigaciones que corresponda adelantar a las autoridades competentes del orden nacional o territorial, en el marco de sus competencias.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo en coordinación con los Ministerios de Ambiente y Desarrollo Sostenible y de Salud y Protección Social definirá los lineamientos para la investigación de incidentes y accidentes mayores, así como el proceso de entrega de los informes de las investigaciones, por parte de los responsables de las instalaciones clasificadas.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.14. Inspección, vigilancia y control. La función de inspección, vigilancia y control al cumplimiento de lo establecido en el presente capítulo en las instalaciones clasificadas la ejercerá el Ministerio del Trabajo, quien de requerirlo podrá solicitar el acompañamiento técnico de las autoridades de salud y ambientales y otras entidades que conforman el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo realizará las visitas de verificación del cumplimiento de lo señalado en el presente capítulo en forma directa o a través de terceros idóneos acreditados conforme al Artículo 66 del Decreto Ley 1295 de 1994 modificado por el Artículo 9 de la Ley 1562 de 2012.

PARÁGRAFO 2. Las medidas a adoptar por el Ministerio del Trabajo como resultado de las visitas de verificación deberán tener en consideración lo señalado en las licencias, permisos, concesiones y autorizaciones otorgadas por las diferentes autoridades. Lo anterior sin perjuicio de la adopción de

las medidas de cierre del lugar de trabajo, suspensión o prohibición de manera inmediata de trabajos y tareas de conformidad con lo señalado en la Ley 1610, cuando se evidencian condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad de las personas.

PARÁGRAFO 3. El Ministerio del Trabajo con el apoyo de los Ministerios de Ambiente y Desarrollo Sostenible y de Salud y Protección Social, definirá los lineamientos para realizar las visitas de verificación para el cumplimiento de lo establecido en el presente capítulo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.15. Información disponible al público. Los responsables de las instalaciones clasificadas deberán suministrar al Ministerio del Trabajo información sobre los riesgos, estrategias, acciones y el comportamiento a adoptar en caso de accidentes mayores. Esta información será considerada como información disponible al público sin solicitud, la cual se pondrá a disposición del mismo a través del Sistema Nacional de Información para la Gestión del Riesgo de Desastres (SNIGRD) dispuesto en la Ley 1523 de 2012.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo con el apoyo de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres - UNGRD, establecerá los lineamientos para la definición de la información a entregar al público.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.16. Intercambio de información relacionada con accidentes mayores que puedan tener impacto transfronterizo. El Ministerio del Trabajo entregará al Ministerio de Relaciones Exteriores la información a ser intercambiada con otros Estados en relación con la prevención, reporte y respuesta a accidentes mayores que puedan tener impacto transfronterizo, de conformidad con lo establecido en la Ley 1950 de 2019.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.17. Información con fines de gestión territorial del riesgo. El responsable de la instalación clasificada deberá suministrar el PEC definido en el presente capítulo a la Alcaldía Municipal o Distrital correspondiente, con el propósito de que sea empleado como insumo técnico en el Plan Municipal de Gestión del Riesgo de Desastres y en la Estrategia de Respuesta a Emergencias, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 37 de la Ley 1523 de 2012 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 3 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Único Reglamentario del Sector de la Presidencia de la República, adicionado por el Decreto 2157 de 2017 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO. La Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres definirá, los lineamientos para que las autoridades municipales incorporen el riesgo de accidentes mayores en la Gestión Municipal del Riesgo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.18. Información con fines de ordenamiento territorial. Los responsables de las instalaciones clasificadas entregarán información específica con fines de ordenamiento territorial, referente a los análisis técnicos de riesgos de accidentes mayores que forman parte del informe de seguridad, a la Alcaldía Municipal o Distrital correspondiente con el propósito de que las autoridades realicen la incorporación de esta información en los procesos de ordenamiento territorial.

PARÁGRAFO. El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio definirá, los lineamientos para la incorporación del riesgo de accidentes mayores, en el ordenamiento territorial.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.19. Obligaciones del responsable de la instalación clasificada. El responsable de la instalación clasificada deberá:

1. Identificar las sustancias químicas presentes en la instalación.
2. Registrar la instalación clasificada ante el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con los lineamientos que se expidan para tal fin.
3. Implementar el Sistema de gestión de la seguridad para la prevención de accidentes mayores y articularlo con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de acuerdo con los lineamientos que para tal fin expida el Ministerio del Trabajo.
4. Incluir en el PEC los escenarios de accidente mayor y disponer recursos suficientes para la preparación y respuesta a emergencias causadas por un accidente mayor de acuerdo con los lineamientos que para tal fin expida el Ministerio del Trabajo.
5. Elaborar el informe de seguridad de acuerdo a los lineamientos que para tal fin expida el Ministerio del Trabajo y remitirlo cada cinco (5) años o en las situaciones indicadas en el numeral 2.2.4.12.11 del presente capítulo, al Ministerio del Trabajo, realizando las acciones de mejoramiento cuando a ello hubiere lugar.
6. La información del Sistema de Gestión de Seguridad para la Prevención de Accidentes Mayores deberá estar a disposición de las autoridades competentes en caso de ser requerido.
7. Entregar a la Alcaldía Municipal o Distrital correspondiente la información con fines de gestión territorial del riesgo y de ordenamiento territorial.
8. Brindar información oportuna y veraz acerca de los peligros y de los procedimientos de respuesta a emergencias a todos los trabajadores que debido al desempeño de sus labores se encuentren expuestos a riesgos de accidentes mayores.
9. Garantizar la participación de los trabajadores en la construcción de los análisis de riesgos y el PEC.
10. Registrar los incidentes y reportar la ocurrencia de accidentes mayores e incidentes.
11. Realizar la investigación de incidentes y accidentes mayores y entregar al Ministerio del Trabajo el informe de la investigación de los accidentes mayores, de acuerdo con los lineamientos que para tal fin expida el Ministerio del Trabajo.
12. Entregar al Ministerio del Trabajo la información disponible al público sobre los riesgos, estrategias, acciones y el comportamiento a adoptar en caso de accidentes mayores, de acuerdo con lineamientos que para tal fin expida el Ministerio del Trabajo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.20. Obligaciones de los trabajadores. En una instalación clasificada, los trabajadores deberán:

1. Conocer y atender los procedimientos y prácticas relativos a la prevención de accidentes mayores y al control de eventos que puedan dar lugar a un accidente mayor.
2. Conocer y aplicar los procedimientos de respuesta a emergencias en caso de accidentes mayores.
3. Informar al empleador o contratante o a las autoridades competentes, en caso de no ser tenido en cuenta por el empleador o contratante, sobre cualquier peligro potencial que consideren que puede causar un accidente mayor.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.21. Mesa Interinstitucional de Apoyo al Programa de Prevención de Accidentes Mayores - MIPPAM. Créase la Mesa Técnica Interinstitucional de Apoyo al Programa de Prevención de Accidentes Mayores - MIPPAM, cuyo objeto es contribuir a generar insumos técnicos para

orientar y coordinar el seguimiento de la implementación de lo establecido en el Capítulo 12 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.22. Integración de la Mesa Técnica Interinstitucional de Apoyo al Programa de Prevención de Accidentes Mayores - MIPPAM La Mesa Técnica Interinstitucional de Apoyo al Programa de Prevención de Accidentes Mayores - MIPPAM, estará integrada por dos designados de cada una de las siguientes entidades:

- a. Ministerio del Trabajo, quien presidirá la Mesa, b. Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, c. Ministerio de Salud y Protección Social,
- d. Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio,
- e. Unidad Nacional para la Gestión de Riesgo de Desastres.

PARÁGRAFO 1. Asistirá como invitado permanente un delegado del Ministerio de Minas y Energía.

PARÁGRAFO 2. La Mesa sesionará con al menos un (1) integrante de cada entidad y su participación se realizará en forma presencial o virtual. Los insumos técnicos de la Mesa constarán en el acta de la sesión correspondiente, elaborada por la Secretaría Técnica.

PARÁGRAFO 3. La Secretaría Técnica de la Mesa estará en cabeza del Ministerio del Trabajo, la cual podrá invitar de manera permanente o temporal a sus sesiones, previa convocatoria, a entidades públicas y organizaciones privadas que puedan contribuir, de acuerdo con los temas específicos a abordar.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.23. Funciones de la Mesa Técnica Interinstitucional de Apoyo al Programa de Prevención de Accidentes Mayores - MIPPAM. La Mesa tendrá las siguientes funciones:

1. Diseñar y adoptar el reglamento de la Mesa.
2. Proponer los lineamientos técnicos que sean necesarios para la implementación del Programa de Prevención de Accidentes Mayores.
3. Analizar la información recopilada en el proceso de implementación del Programa de Prevención de Accidentes Mayores.
4. Recomendar la actualización de la tabla de sustancias químicas peligrosas y cantidades umbral, cuando a ello hubiere lugar y en concordancia con el Anexo 3 del presente Decreto.
5. Proponer ajustes a los instrumentos de gestión de prevención de accidentes mayores contemplados en el presente capítulo.
6. Identificar las necesidades de investigación relacionadas con la gestión de accidentes mayores, promoviendo su desarrollo entre las entidades públicas y privadas (a nivel nacional, regional y local), así como, en cooperación con otros países, desarrollar programas de investigación relacionados.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.24. Secretaría Técnica. La Mesa Técnica Interinstitucional de Apoyo al Programa de Prevención de Accidentes Mayores - MIPPAM contará con una secretaria técnica que será ejercida por el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Riesgos Laborales o la dependencia que haga sus veces.

Serán funciones de la secretaria técnica:

1. Convocar a los miembros de la Mesa por cualquier medio escrito, a petición del presidente de la Mesa, con 10 (diez) días hábiles de antelación a las sesiones y reuniones ordinarias y con 3 (tres) días hábiles de antelación a las sesiones y reuniones extraordinarias; la convocatoria debe incluir el orden del día a desarrollar.
2. Suscribir conjuntamente con el presidente las actas y/o cualquier otro documento que se produzca en desarrollo de las sesiones de la Mesa y velar por su registro sistematizado, custodia y archivo.
3. Presentar a la Mesa, en coordinación con su presidente, los informes estudios y documentos que deban ser examinados.
4. Las demás que le asigne la Mesa.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.4.12.25. Régimen de transición. Las instalaciones clasificadas existentes contarán con un plazo de dos (2) años a partir de la expedición del lineamiento previsto en el artículo 2.2.4.12.11 del Decreto 1072 de 2015 para presentar el informe de seguridad al Ministerio del Trabajo. En caso de que el Ministerio del Trabajo defina que el informe de seguridad no incluya todos los requisitos establecidos por dicho lineamiento, el responsable de la instalación clasificada contará con un plazo de un (1) año para presentar un plan de mejoramiento que debe ser aprobado por el Ministerio del Trabajo.”

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1347 de 2021)

JUNTAS DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2.2.5.1.1. Campo de aplicación. El presente capítulo se aplicará a las siguientes personas y entidades:

1. De conformidad con los dictámenes que se requieran producto de las calificaciones realizadas en la primera oportunidad:
 - 1.1. Afiliados al sistema general de riesgos laborales o sus beneficiarios;
 - 1.2. Trabajadores y servidores públicos del territorio nacional de los sectores público y privado;
 - 1.3. Trabajadores independientes afiliados al sistema de seguridad social integral;
 - 1.4. Empleadores;
 - 1.5. Pensionados por invalidez;
 - 1.6. Personal civil del Ministerio de Defensa y de las Fuerzas Militares;
 - 1.7. Personal no uniformado de la Policía Nacional vinculado con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993;
 - 1.8. Personas no afiliadas al sistema de seguridad social, que hayan estado afiliados al sistema general de riesgos laborales;
 - 1.9. Personas no activas del sistema general de pensiones;
 - 1.10. Administradoras de riesgos laborales, ARL;
 - 1.11. Empresas promotoras de salud, EPS;
 - 1.12. Administradoras del sistema general de pensiones;
 - 1.13. Compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte;

1.14. Afiliados al Fondo de Previsión Social del Congreso de la República;

1.15. El pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario o la persona que demuestre que aquel está imposibilitado, o personas que demuestren interés jurídico.

2. De conformidad con los dictámenes que se requieran como segunda instancia de los regímenes de excepción de la Ley 100 de 1993, caso en el cual las juntas regionales de calificación de invalidez actuarán como segunda instancia, razón por la cual no procede la apelación a la junta nacional:

2.1. Educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio;

2.2. Trabajadores y pensionados de la Empresa Colombiana de Petróleos.

3. De conformidad con las personas que requieran dictamen de pérdida de capacidad laboral para reclamar un derecho o para aportarlo como prueba en procesos judiciales o administrativos, deben demostrar el interés jurídico e indicar puntualmente la finalidad del dictamen, manifestando de igual forma cuáles son las demás partes interesadas, caso en el cual, las juntas regionales de calificación de invalidez actuarán como peritos, y contra dichos conceptos no procederán recursos, en los siguientes casos:

3.1. Personas que requieren el dictamen para los fines establecidos en este numeral;

3.2. Entidades bancarias o compañía de seguros;

3.3. Personas con derecho a las prestaciones y beneficios contemplados en la Ley 418 de 1997.

PARÁGRAFO. Se exceptúan de su aplicación el régimen especial de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, salvo la actuación que soliciten a las juntas regionales de calificación de invalidez como peritos.

(Decreto 1352 de 2013, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.5.1.2. Personas interesadas. Para efectos del presente capítulo, se entenderá como personas interesadas en el dictamen y de obligatoria notificación o comunicación como mínimo las siguientes:

1. La persona objeto de dictamen o sus beneficiarios en caso de muerte.

2. La entidad promotora de salud.

3. La administradora de riegos laborales.

4. La administradora del fondo de pensiones o administradora de régimen de prima media.

5. El empleador.

6. La compañía de seguro que asuma el riesgo de invalidez, sobrevivencia y muerte.

(Decreto 1352 de 2013, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.5.1.3. Principios rectores. La actuación de los integrantes de las juntas de calificación de invalidez estará regida por los principios establecidos en la Constitución Política, entre ellos, la buena fe, el debido proceso, la igualdad, la moralidad, la eficiencia, la eficacia, la economía, la celeridad, la imparcialidad, la publicidad, la integralidad y la unidad.

Su actuación también estará regida por la ética profesional, las disposiciones manual único de calificación de invalidez o norma que lo modifique o adicione, así como las contenidas en el presente capítulo y demás normas que complementen.

(Decreto 1352 de 2013, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.5.1.4. Naturaleza de las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez. Las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez son organismos del sistema de la seguridad social integral del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio.

Por contar las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez con personería jurídica y autonomía técnica y científica y de conformidad con la normatividad vigente, sus integrantes responderán solidariamente por los dictámenes que produzcan perjuicios a los afiliados o a los administradores del sistema de seguridad social integral, cuando este hecho esté plenamente probado, dentro del proceso promovido ante la justicia laboral ordinaria.

PARÁGRAFO 1. La jurisdicción y competencia que tenga cada junta, podrá coincidir o no con la división política territorial de los respectivos departamentos, distritos o municipios.

PARÁGRAFO 2. Cuando un dictamen de la junta regional o nacional de calificación de invalidez, sea demandado ante la justicia laboral ordinaria se demandará a la junta regional o nacional de calificación de invalidez como organismo del sistema de la seguridad social del orden nacional, de creación legal, con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, y al correspondiente dictamen.

PARÁGRAFO 3. Sin perjuicio del dictamen pericial que el juez laboral pueda ordenar a un auxiliar de la justicia, a una universidad, a una entidad u organismo competente en el tema de calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral, el juez podrá designar como perito a una junta regional de calificación de invalidez que no sea la junta a la que corresponda el dictamen demandado.

(Decreto 1352 de 2013, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.5.1.5. Certificación de no vinculación con entidades de seguridad social o de vigilancia y control. Los integrantes principales de las juntas de calificación de invalidez no podrán tener vinculación alguna, ni realizar actividades relacionadas con la calificación del origen, fecha de estructuración y grado de pérdida de la capacidad laboral o labores administrativas o comerciales en las entidades administradoras del sistema de seguridad social integral, ni con sus entidades de dirección, vigilancia y control.

Para el efecto, se deberá radicar en la dirección territorial del Ministerio del Trabajo antes de la fecha de posesión para el nuevo periodo de vigencia, certificación en la que conste la no vinculación a la que hace referencia el inciso anterior, la cual se entenderá presentada bajo la gravedad de juramento. En caso de no presentar dicha certificación, no se podrá posesionar y su nombre será excluido de la lista de elegibles.

PARÁGRAFO. - Dicha certificación no les será exigible a los integrantes suplentes que designe el Ministerio del Trabajo, salvo que sea designado como integrante principal de manera permanente, caso en el cual deberá allegar la certificación antes de posesionarse como integrante permanente de la junta.

(Decreto 1352 de 2013, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.5.1.6. Funciones comunes de las juntas de calificación de invalidez. Son funciones de las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez, las siguientes:

1. Dictar su propio reglamento el cual deberá estar disponible para las autoridades competentes y acatar las disposiciones del presente capítulo y el manual de procedimiento administrativo que establezca el Ministerio del Trabajo.

2. Elegir al contador y revisor fiscal con voto de la mayoría de sus integrantes.
3. Tener una sede de fácil acceso y sin barreras arquitectónicas, que permita el ingreso de las personas en situación de discapacidad.
4. Garantizar la atención al usuario de lunes a sábado en horas hábiles y en el horario fijado por la junta, con consideraciones de servicio al cliente.
5. Asesorar al Ministerio del Trabajo en la actualización del manual único de calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional y la elaboración de formularios y formatos que deban ser diligenciados en el trámite de las calificaciones y dictámenes.
6. Capacitar y actualizar a sus integrantes principales únicamente en temas relacionados con las funciones propias de las juntas.
7. Emitir los dictámenes, previo estudio del expediente y valoración del paciente.
8. Citar a la persona objeto de dictamen para la valoración correspondiente.
9. Ordenar la práctica de exámenes y evaluaciones complementarias, diferentes a los acompañados en el expediente que considere indispensables para fundamentar su dictamen.
10. Si lo considera necesario y con el fin de proferir el dictamen, solicitar los antecedentes e informes adicionales a las entidades promotoras de salud, a las administradoras de riesgos laborales, a las administradoras del sistema general de pensiones, compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y demás compañías de seguros así como a los empleadores y a las instituciones prestadoras de servicios de salud que hayan atendido al afiliado, al pensionado o al beneficiario.
11. Tener un directorio de los profesionales o entidades inscritas como interconsultores, a quienes se les podrá solicitar exámenes complementarios o valoraciones especializadas.
12. Remitir los informes mensuales o trimestrales en las fechas establecidas y con la calidad requerida por el Ministerio del Trabajo la información que le sea solicitada y en medio que de igual forma se le requiera.
13. Asistir a los eventos de capacitación que convoque el Ministerio del Trabajo.
14. Cumplir con las responsabilidades del sistema obligatorio de garantía de calidad del sistema en riesgos laborales, así como el sistema obligatorio de garantía de calidad en salud.
15. Garantizar que la valoración del paciente por parte del médico ponente deberá realizarse individualmente o en forma conjunta con el terapeuta físico u ocupacional o el psicólogo, quienes harán la valoración del rol laboral, rol ocupacional y otras áreas ocupacionales. La valoración individual o la conjunta del paciente en todo caso se debe realizar el mismo día para el cual fue citado.
16. Implementar los mecanismos de control frente a que un mismo interesado no radique la misma solicitud en diferentes salas de la respectiva junta.
17. Implementar un sistema de información de conformidad con los parámetros del Ministerio del Trabajo.
18. Las demás que la ley, el presente capítulo o el Ministerio del Trabajo determinen.

(Decreto 1352 de 2013, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.5.1.7. Funciones de los integrantes de la junta de calificación de invalidez. Los integrantes de las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez, tendrán las siguientes funciones:

1. Estudiar los expedientes y documentos que el director administrativo y financiero de la junta le entregue para la sustentación de los dictámenes.
2. Realizar la valoración de la persona objeto del dictamen.
3. Los médicos deberán radicar los proyectos de ponencia y preparar los mismos en forma escrita, dentro de los términos fijados en el presente capítulo.
4. Los psicólogos y terapeutas físicos u ocupacionales deberán estudiar y preparar conceptos sobre discapacidad y minusvalía, previa valoración del paciente, todo ello dentro de los términos dispuestos en el presente capítulo para la radicación del proyecto.
5. El médico ponente deberá tener en cuenta la valoración del psicólogo o terapeuta físico u ocupacional.
6. Asistir a las reuniones de la junta.
7. Entregar los documentos de soporte del dictamen emitido que se encuentren en su custodia.
8. Firmar las actas y los dictámenes en que intervinieron, dichas actas y dictámenes deberán tener numeración consecutiva.
9. Cumplir con los términos de tiempo y procedimientos establecidos en el presente capítulo.
10. Participar en la elaboración de los informes mensuales o trimestrales que debe enviar la junta con destino al Ministerio del Trabajo.
11. Pronunciarse sobre impedimentos y recusaciones de sus integrantes.
12. Las demás que establezca el manual de procedimientos para el funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez expedido por el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 1352 de 2013, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.5.1.8. Funciones del director administrativo y financiero de la junta de calificación de invalidez. El director administrativo y financiero de cada una de las juntas tendrá las siguientes funciones:

1. Velar por la conservación, administración y custodia del archivo de la junta de calificación de invalidez.
2. Seleccionar y contratar a los trabajadores de la junta y adelantar los trámites administrativos para la celebración de los contratos de prestación de servicios requeridos; pagar los salarios, prestaciones sociales de los trabajadores y demás obligaciones laborales; y pagar, igualmente, los honorarios de los contratos de prestación de servicios.
3. Realizar el reparto de las solicitudes, recursos o apelaciones recibidas entre los médicos de la respectiva junta de calificación de invalidez.
4. Radicar los proyectos de la junta de calificación de invalidez preparados por el ponente.
5. Informar a la persona objeto de dictamen la fecha y la hora de su valoración.
6. Comunicar a todas las partes interesadas sobre la solicitud de pruebas que hayan sido requeridas por la junta.
7. Garantizar el correcto archivo de las actas y los dictámenes de la junta con su debida numeración cronológica.
8. Garantizar el correcto archivo y numeración cronológica de las actas relacionadas con los temas administrativos y financieros.
9. Notificar los dictámenes de la junta regional.
10. Coordinar y participar en la elaboración de los informes y gestionar su envío al Ministerio del Trabajo.
11. Coordinar y gestionar lo pertinente para el desarrollo de un programa de actualización jurídica y técnica de los integrantes de la junta de calificación de invalidez.

12. Informar el lugar de la sede y el horario de atención de la junta, así como las modificaciones a los mismos a la dirección de riesgos laborales y a la dirección territorial correspondiente del Ministerio del Trabajo, entidades de vigilancia y control, las entidades promotoras de salud, administradoras de riesgos laborales, administradoras del sistema general de pensiones, las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte.

13. Velar porque permanezca fijado en un lugar visible de la sede de la junta, información sobre horario de atención al público, trámites que se realizan ante la junta, derechos y deberes frente a las juntas y los procedimientos en caso de queja por insatisfacción en el servicio.

14. Responder por la administración y custodia de todos los bienes y recursos de la junta de calificación de invalidez.

15. Autorizar el pago de los honorarios de los integrantes de la junta que le correspondan previa verificación del número de dictámenes emitidos y notificados, así como revisado el pago de la seguridad social y luego de realizadas las deducciones correspondientes.

16. Constituir a su costo una póliza de cumplimiento y calidad del 25% y 20% respectivamente sobre el valor de los honorarios.

17. Firmar los estados financieros de la junta, junto con el contador y revisor fiscal.

18. Ejercer la representación legal de la junta de calificación de invalidez, representación que será indelegable.

19. Servir como ordenador del gasto de la junta.

20. Velar por que se realice la defensa judicial de la junta, para lo cual podrá contratar la asistencia jurídica, y representación judicial correspondiente, de conformidad a los precios del mercado en cada ciudad.

21. Elaborar y presentar a los integrantes principales el presupuesto anual y sus correspondientes informes de ejecución, teniendo en cuenta que los estados financieros de la junta, en ningún caso pueden arrojar pérdida.

22. Velar por la adecuada utilización de los recursos financieros que ingresan a la junta.

23. Velar por el adecuado funcionamiento y mantener actualizada la información en el sistema de información establecido por el Ministerio del Trabajo.

24. Implementar y utilizar el sistema de correspondencia de la junta y velar por su adecuado mantenimiento y actualización de la información.

25. Las demás que por razón de sus funciones le correspondan o le asignen el presente capítulo, el Ministerio del Trabajo y la respectiva junta en su reglamento interno.

(Decreto 1352 de 2013, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.5.1.9. Funciones exclusivas de la junta nacional de calificación de invalidez. Además de las comunes, son funciones exclusivas de la junta nacional de calificación de invalidez, las siguientes:

1. Decidir en segunda instancia los recursos de apelación interpuestos contra los dictámenes de las juntas regionales de calificación de invalidez, sobre el origen, estado de pérdida de la capacidad laboral, fecha de estructuración y revisión de la pérdida de capacidad laboral y estado de invalidez.

2. Los integrantes de cada una de las salas se reunirán en conjunto en una Sala Plena una vez al mes, donde cada uno de los ponentes hará un resumen de los criterios utilizados, de conformidad con la normatividad vigente para la definición de casos, en dicha reunión se unificarán criterios y se dejará en actas, cuyas copias se remitirán a las juntas regionales quienes las usarán como parámetros para sus decisiones. Antes del mes de marzo de cada año remitirán a la dirección de riesgos laborales un informe sobre las líneas de interpretación en la emisión de dictámenes, escogiendo los casos más relevantes teniendo en cuenta su impacto social y/o económico y/o jurídico.

3. Devolver a la junta regional respectiva, el expediente completo junto con el dictamen emitido, una vez esté en firme.

4. Implementar los mecanismos de control frente a que un mismo interesado no haya radicado la misma solicitud en diferentes juntas regionales de calificación de invalidez.

5. Las demás que por razón de sus funciones le correspondan o le asignen el presente capítulo, el Ministerio del Trabajo y la respectiva junta en su reglamento interno.

(Decreto 1352 de 2013, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.5.1.10. Funciones exclusivas de las juntas regionales de calificación de invalidez. Además de las comunes, son funciones de las juntas regionales de calificación de invalidez, las siguientes:

1. Decidir en primera instancia las controversias sobre las calificaciones en primera oportunidad de origen y la pérdida de la capacidad laboral u ocupacional y su fecha de estructuración, así como la revisión de la pérdida de capacidad laboral y estado de invalidez.

2. Actuar como peritos cuando le sea solicitado de conformidad con las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Civil, normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

3. Los integrantes de la junta o de cada una de las salas se reunirán en conjunto en una sala plena una vez al mes, donde analizarán las copias de las actas de la unificación de criterios de la junta nacional para usarlas como referencia o parámetros para sus decisiones.

(Decreto 1352 de 2013, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.5.1.11. Renuncias. En caso de renuncia de cualquiera de los integrantes, se procederá a su reemplazo durante el período de vigencia faltante, por el suplente si lo hubiere, o en ausencia de este por quien designe el Ministerio del Trabajo de conformidad con el presente capítulo y de acuerdo con la lista de elegibles y según las bases del concurso.

Las renuncias deberán ser presentadas ante el Ministro del Trabajo, con copia dirigida a la dirección de riesgos laborales y a la junta de calificación de invalidez.

La permanencia en el cargo del integrante que presente renuncia se extiende hasta la fecha en que el suplente designado por el Ministerio del Trabajo o el nuevo integrante designado, asuma sus funciones.

PARÁGRAFO. - En caso de renuncia de alguno de los integrantes principales de la junta de calificación de invalidez, por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, el Ministerio del Trabajo designará un integrante ad hoc hasta tanto se designe su reemplazo, por el período de vigencia faltante de la junta.

(Decreto 1352 de 2013, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.5.1.12. Actuación de suplentes. Las actuaciones de los integrantes suplentes serán requeridas en los siguientes casos:

1. Cuando la junta de calificación de invalidez se encuentre parcialmente integrada en la conformación de sus integrantes principales, por la falta de posesión de alguno de ellos, por renuncia o retiro por orden de autoridad competente, el director administrativo y financiero procederá a convocar una reunión a la que citará al integrante que el Ministerio del Trabajo haya designado como suplente para que inicie su actuación como integrante principal una vez posesionado ante el director territorial, y hasta que termine el período de vigencia de la junta, dejando constancia de la reunión en acta.

2. Cuando en ausencia temporal de alguno de los integrantes principales, el director administrativo y financiero de la junta de calificación de invalidez procederá a llamar al respectivo suplente, quien asumirá sus funciones de forma inmediata, de lo cual deberá dejar constancia en acta.

3. Cuando se haya declarado impedimento o haya sido recusado alguno de los integrantes principales, se seguirá lo establecido en el artículo de impedimentos y recusaciones del presente capítulo.

PARÁGRAFO 1. En los casos en los que actúe el integrante suplente, este tendrá derecho al pago de honorarios correspondientes a los dictámenes emitidos, según lo dispuesto en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 2. Siendo la función de las juntas de calificación de invalidez un servicio público, cuando el integrante principal se ausente sin justificación, por más de cinco (5) días consecutivos, el director administrativo y financiero de la junta de calificación de invalidez dejará constancia en acta e informará de tal situación a la Procuraduría General de la Nación y realizará las gestiones para su reemplazo temporal o definitivo de conformidad con los procedimientos establecidos en el presente capítulo.

(Decreto 1352 de 2013, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.5.1.13. Designaciones ad hoc. Cuando por cualquier razón no pueda actuar el integrante principal ni el suplente designado por el Ministerio del Trabajo y como consecuencia de ello no exista quórum decisorio para proferir el dictamen, el director administrativo y financiero de la junta de calificación de invalidez solicitará a la dirección de riesgos laborales del Ministerio del Trabajo la designación de un integrante ad hoc, quien actuará exclusivamente en el caso para el cual se solicita.

PARÁGRAFO 1. Los integrantes ad hoc se nombrarán de la lista de elegibles y de conformidad con las bases del concurso.

PARÁGRAFO 2. En todos los casos en los que actúe como ad hoc, este tendrá derecho al pago de honorarios correspondientes a los dictámenes emitidos y notificados, según lo dispuesto en el presente capítulo o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

(Decreto 1352 de 2013, art. 17)

ARTÍCULO 2.2.5.1.14. Equipo interconsultor externo de las juntas de calificación de invalidez. Todas las juntas deben llevar un directorio de profesionales o entidades interconsultores independientes de las instituciones de seguridad social relacionadas con el caso sobre el cual se va a emitir el dictamen, a quienes se les solicitará la práctica de exámenes complementarios o valoraciones especializadas, la confirmación de los resultados de aquellas pruebas practicadas en la primera oportunidad cuando no existe claridad sobre los mismos y otras pruebas que en concepto de la junta se requieran para emitir el dictamen.

La junta de calificación de invalidez inscribirá a sus interconsultores, velando porque haya profesionales idóneos de todas las áreas del conocimiento de la salud. Para tal efecto, se deberá aportar la correspondiente hoja de vida del profesional idóneo o si el interconsultor es una entidad, de sus profesionales idóneos. En todo caso, será el paciente el que escoja del directorio al interconsultor según la especialidad que se requiera, quedando evidencia escrita de su elección.

Las tarifas que se paguen a ras entidades o profesionales, registrados como interconsultores, serán las establecidas por la respectiva junta conforme a los precios del mercado en cada ciudad, las cuales serán publicadas en las instalaciones de las juntas y serán asumidas por la administradora de riesgos laborales, las administradoras del sistema general de pensiones o demás interesados cuando recurran por su cuenta ante las juntas de calificación de invalidez de conformidad con lo establecido en el presente capítulo.

Las juntas cuando soliciten valoraciones especializadas, exámenes médicos o pruebas complementarias deberán comunicarles a todos los interesados la realización de dichas pruebas para garantizar el debido proceso, frente a lo cual no procede recurso alguno.

Cuando para el estudio de un caso la junta de calificación de invalidez requiera de exámenes complementarios, lo hará saber a la entidad solicitante o interesado que haya radicado la solicitud ante la junta, quien deberá cancelarlos en el término de cinco (5) días hábiles de recibido el requerimiento ante la respectiva junta quien trasladará ese pago al equipo interconsultor correspondiente.

El término para allegar los resultados de exámenes complementarios será de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su solicitud. En caso que se requieran exámenes especializados en Colombia se señala un término no mayor de treinta (30) días y si se deben practicar en el exterior será hasta de sesenta (60) días.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de los dictámenes establecidos en el presente capítulo, los exámenes a llevarse a cabo en el exterior corresponderán a aquellos que por criterio de la junta sea indispensable su realización y que sea imposible realizarlos en Colombia. En estos casos no se requerirá que la entidad extranjera requiera estar registrados como interconsultores en la junta.

PARÁGRAFO 2. Si la solicitud de dictamen la realizó la entidad promotora de salud el pago del interconsultor le corresponderá a la administradora del fondo de pensiones o administradora de riesgos laborales según la calificación en primera oportunidad, cuyos valores podrán recobrase una vez el dictamen quede en firme.

(Decreto 1352 de 2013, art. 18)

ARTÍCULO 2.2.5.1.15. Presupuesto de la junta de calificación de invalidez. El director administrativo y financiero de la junta, presentará y aprobará el presupuesto anual, frente al cual podrá recibir sugerencias y aportes de los integrantes principales de la junta, así mismo presentará a dichos integrantes un informe trimestral de su ejecución y deberá contar con la revisión del respectivo revisor fiscal. Por ningún caso las juntas pueden cerrar un año con pérdida para lo cual se deben tomar las medidas financieras correspondientes.

En el presupuesto anual se deberán tener en cuenta las provisiones, tales como el no pago o pago parcial de honorarios, devoluciones de honorarios de conformidad con lo establecido en el presente capítulo, cambios de períodos de vigencia e integración de la junta, traslado de dictámenes a otras juntas conformadas, gastos que se originen en demandas ante la justicia ordinaria, entre otras.

(Decreto 1352 de 2013, art. 19)

ARTÍCULO 2.2.5.1.16. Honorarios. Las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez recibirán de manera anticipada por la solicitud de dictamen, sin importar el número de patologías que se presenten y deban ser evaluadas, el equivalente a un (1) salario mínimo mensual legal vigente de conformidad con el salario mínimo establecido para el año en que se radique la solicitud, el cual deberá ser cancelado por el solicitante.

El incumplimiento en el pago anticipado de honorarios a las juntas de calificación de invalidez por parte de las entidades administradoras de riesgos laborales y empleadores, será sancionado por las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo. El no pago por parte de las demás entidades será sancionado por la autoridad competente.

Cuando la junta regional de calificación de invalidez actúe como perito por solicitud de las entidades financieras, compañías de seguros, estas serán quienes deben asumir los honorarios de las juntas de calificación de invalidez.

En caso que la junta regional de calificación de invalidez actúe como perito, por solicitud de autoridad judicial, los honorarios deberán ser cancelados por quien decreta dicha autoridad. En el evento que el pago no se realice oportunamente, la junta regional de calificación de invalidez informará de tal hecho al juez quien procederá a requerir al responsable del pago, sin que sea posible suspender el trámite de dictamen.

En los casos en que la junta regional de calificación de invalidez actúe como perito en los términos previstos en el Código de Procedimiento Penal, su gestión no generará honorario alguno.

Cuando las juntas regionales de calificación de invalidez actúen como segunda instancia en los casos de los educadores y servidores públicos de Ecopetrol, serán el Fondo Nacional de Prestaciones del Magisterio o Empresa Colombiana de Petróleos, quienes asumirán los honorarios de las juntas de calificación de invalidez.

Si la junta regional de calificación de invalidez actúa como perito por solicitud del inspector de trabajo del Ministerio del Trabajo, los honorarios serán asumidos por parte del empleador.

Cuando el pago de los honorarios de las juntas regional y/o nacional de calificación de invalidez hubiere sido asumido por el interesado, tendrá derecho al respectivo reembolso por parte de la entidad que conforme al resultado del dictamen le corresponda asumir las prestaciones ya sea la administradora de riesgos laborales, o administradora del sistema general de pensiones, en caso que el resultado de la controversia radicada por dicha persona, sea a favor de lo que estaba solicitando, en caso contrario, no procede el respectivo reembolso.

El reembolso se realizará a la administradora de riesgos laborales, o la administradora del sistema general de pensiones, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar.

Las juntas de calificación de invalidez percibirán los recursos de manera anticipada, pero el pago de los honorarios a sus integrantes solo serán cancelados hasta que el respectivo dictamen haya sido emitido y notificado, recursos que deben ser diferenciados y plenamente identificables en la contabilidad, la cual estará certificada por el revisor fiscal de la respectiva junta.

A los integrantes de las juntas de calificación de invalidez les está prohibido exigir cualquier otro tipo de remuneración por los dictámenes proferidos, así como recibir directamente el pago de los honorarios, so pena de incurrir en sanciones conforme lo establece el código disciplinario único, contenido en la Ley 734 de 2002.

Los honorarios de las juntas corresponderán a un (1) salario mínimo mensual legal vigente por cada dictamen solicitado, sin importar el número de patologías que se presenten y deban ser evaluadas, del cual un porcentaje será para el pago de honorarios de los integrantes de las Juntas y otro porcentaje a la administración de la junta.

PARÁGRAFO. Tratándose de la Prestación Humanitaria Para Víctimas Del Conflicto Armado Interno prevista en el artículo 46 de la Ley 418 de

1997, las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez actuarán como peritos, el dictamen pericial se efectuará en el término de diez (10) días hábiles y frente a este solo procede el recurso de reposición.

Los honorarios para pagar a la Juntas por dicho peritazgo será de tres (03) días de Salado Mínimo Mensual Legal Vigente SMMLV- para el año en que se radique la solicitud, y estarán a cargo de la víctima del conflicto armado y/o demás interesados.

Para demostrar el interés jurídico los aspirantes deberán allegar a la Junta Regional de Calificación, el acto administrativo que demuestre la inclusión en el Registro Único de Víctimas -RUV- como víctima del conflicto armado.

Los dictámenes de pérdida de capacidad laboral que se expidan bajo los parámetros del presente parágrafo únicamente tendrán validez para efectos de los trámites de la Prestación Humanitaria para Víctimas del Conflicto Armado Interno de que trata el artículo 46 de la Ley 418 de 1997, y que reglamenta el Decreto 600 de 2017.

(Parágrafo ADICIONADO por el Art 1 del Decreto 1040 de 2022) (Decreto 1352 de 2013, art. 20)

ARTÍCULO 2.2.5.1.17. Distribución de honorarios a los integrantes y miembros de las juntas de calificación de invalidez. El director administrativo y financiero de la respectiva junta de calificación de invalidez, según sea el caso, distribuirá mensualmente los honorarios correspondientes a los dictámenes emitidos, de la siguiente forma:

1. La junta nacional y las juntas regionales tipo A, se distribuirá a cada uno de los integrantes por cada dictamen emitido y notificado el 15% del valor de honorario de la junta, proporción que de ahora en adelante se denominará porcentaje de honorarios de los integrantes de la junta.

2. Las juntas regionales tipo B, se distribuirá a cada uno de los integrantes por cada dictamen emitido y notificado el 20% del valor de honorario de la junta como porcentaje de honorarios de sus integrantes.

Las juntas tendrán un solo el director administrativo y financiero, sin importar el número de salas, cuyos honorarios serán definidos por el Ministerio del Trabajo teniendo en cuenta los ingresos de la junta a conformar y se darán a conocer en el proceso de selección.

La distribución de los honorarios de los integrantes de la junta será supervisada por el revisor fiscal quien deberá reportar de manera inmediata a las autoridades todas las anomalías detectadas.

(Decreto 1352 de 2013, art. 21)

ARTÍCULO 2.2.5.1.18. Gastos de administración de las juntas de calificación de invalidez. Los gastos de administración corresponden al porcentaje restante que queda luego de la proporción correspondiente a los honorarios de los integrantes y de ahora en adelante se denominará porcentaje de administración.

Son gastos administrativos de la junta, aquellos que se efectúan para su adecuado funcionamiento, tales como salarios y prestaciones, honorarios, aportes a la seguridad social y parafiscal de sus trabajadores, defensa judicial, arriendos, servicios públicos, aseo y cafetería, adecuación del archivo, libros, fotocopias y papelería, sistemas de información y correspondencia, cursos de capacitación, transporte y manutención para asistir a las capacitaciones, entre otros.

En ningún caso incluyen gastos personales de sus integrantes, tales como pago del sistema de seguridad social integral, retención en la fuente y demás deducciones, manutención y transporte personal, gastos de representación, gastos financieros, sistemas de comunicación, pregrados, diplomados, posgrados, maestrías, doctorados relacionados o no con el sistema de riesgos laborales, entre otros.

La utilización del porcentaje de administración será supervisada por el revisor fiscal quien deberá reportar de manera inmediata a las autoridades todas las anomalías detectadas.

PARÁGRAFO 1. Los cursos de capacitación, transporte y manutención son para los integrantes principales de las juntas de calificación de invalidez, previa aprobación de los cursos por la junta en pleno; los cuales son con cargo a los gastos de administración, y no podrán superar el monto de doce (12) salarios mínimos mensuales legales vigentes por cada integrante durante el año; los cursos de capacitación y evento no podrán superar tres (3) días hábiles a nivel nacional y cinco (5) días hábiles a nivel internacional. Los integrantes de las juntas de calificación de invalidez deben asistir a las

capacitaciones que convoque el Ministerio del Trabajo y en todo caso, en ningún momento la junta podrá suspender las actividades, ni aplazar valoraciones como tampoco detener la prestación del servicio, debiéndose llamar al suplente o recurrir a la designación de ad hoc.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo podrá fijar un límite a los gastos de administración de las juntas de calificación de invalidez.
(Decreto 1352 de 2013, art. 22)

ARTÍCULO 2.2.5.1.19. Remanentes juntas calificación de invalidez. Los remanentes de los gastos de administración a 30 de junio y a 31 de diciembre de cada año, una vez atendidos todos los gastos de operación y administración, se deberán invertir con criterios de seguridad, liquidez y rentabilidad en entidades financieras autorizadas por la Superintendencia Financiera de Colombia, que cuenten con calificación por una sociedad calificadora de riesgos autorizada en el país. En consideración a que los recursos que administra la junta de calificación de invalidez corresponden a un portafolio de carácter no especulativo, serán preferibles las inversiones en títulos emitidos o con respaldo del Gobierno Nacional.

La utilización de remanentes solo se realizará siempre y cuando se hayan garantizado los recursos necesarios para una adecuada prestación del servicio y el manejo administrativo de la junta y una vez vencidas las fechas mencionadas, de lo cual deberá reposar certificación con firmas del director administrativo y financiero y el revisor fiscal.

Las inversiones o adquisiciones de la junta de calificación de invalidez no son propiedad de sus integrantes y deben ser registradas en un inventario anual de la junta y entregadas al director administrativo y financiero para un nuevo período de vigencia.

PARÁGRAFO. La utilización de los remanentes serán supervisados por el revisor fiscal quien deberá reportar de manera inmediata a las autoridades todas las anomalías detectadas.

(Decreto 1352 de 2013, art. 23)

ARTÍCULO 2.2.5.1.20. Manejo de las cuentas bancarias. El monto de los honorarios que se deberán cancelar a las juntas de calificación de invalidez, se consignará así:

1. Cuenta bancaria para recaudar el pago de honorarios por dictámenes. La junta debe abrir una nueva cuenta bancaria a nombre de la respectiva junta, dicha cuenta será exclusivamente para los fines establecidos en el presente capítulo y los dineros que se encuentren en ella, serán manejados por el director administrativo y financiero.

2. Cuenta bancaria para recaudar y pagar honorarios a los equipos interdisciplinarios. La junta debe abrir una nueva cuenta bancaria a nombre de la respectiva junta, se recaudará exclusivamente los recursos para el pago de las evaluaciones, pruebas, exámenes y conceptos dados por los equipos interdisciplinarios que sean requeridos por la junta.

Los números de las cuentas bancarias, así como cualquier cambio de la misma, debe darse a conocer a las entidades de vigilancia y control, las entidades promotoras de salud, administradoras de riesgos laborales, administradoras del sistema general de pensiones, las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte y se publicará en lugar visible al público en las instalaciones de la junta.

Las juntas regionales y la nacional de calificación de invalidez deben llevar su propia contabilidad, con sus respectivos libros que reflejen la realidad financiera de la junta, de acuerdo con las normas contables vigentes. Su manejo está sometido a control de la Contraloría General de la República toda vez que manejan recursos públicos.

En el presupuesto anual se deberán tener en cuenta las provisiones, tales como el no pago o pago parcial de honorarios, devoluciones de honorarios de conformidad con lo establecido en el presente capítulo, cambios de períodos de vigencia e integración de la junta, traslado de dictámenes a otras juntas conformadas, gastos que se originen en demandas ante la justicia ordinaria, entre otras.

PARÁGRAFO. Las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez que al 26 de junio de 2013 tengan bienes, dineros, títulos valores o inversiones deberán constituirlos o colocarlos a nombre de la respectiva junta, por ser organismos del sistema de la seguridad social integral del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio del Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro de conformidad con el artículo 16 de la Ley 1562 de 2012.

(Decreto 1352 de 2013, art. 24)

ARTÍCULO 2.2.5.1.21. Funciones del revisor fiscal de las juntas de calificación de invalidez. Son funciones del revisor fiscal las establecidas en la ley y las definidas a continuación:

1. Cerciorarse que las operaciones contables que se realicen por cuenta de las juntas regionales o nacional de calificación de invalidez se ajustan a lo establecido en el presente capítulo y demás normatividad vigente.

2. Dar oportuna información, por escrito al Ministerio del Trabajo, la Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República y la junta, según los casos, de las irregularidades detectadas en el funcionamiento financiero y contable de la junta.

3. Colaborar con las entidades gubernamentales que ejerzan la inspección, vigilancia y control de las juntas y rendir los informes a que haya lugar o le sean solicitados.

4. Velar por que se lleve la contabilidad de la junta, las actas de las reuniones en las cuales se atiendan asuntos financieros, y la debida conservación de la información contable de la junta, impartiendo las instrucciones necesarias para tales fines.

5. Inspeccionar asiduamente los bienes de la junta y procurar que se tomen oportunamente las medidas de conservación o seguridad de los mismos y de los que ella tenga en custodia a cualquier otro título.

6. Impartir las instrucciones, practicar las inspecciones y solicitar los informes que sean necesarios para establecer un control permanente sobre los bienes, dineros, títulos valores y recursos de la junta.

7. Avalar con su firma los estados financieros de la junta y deberá emitir el correspondiente dictamen.

8. Convocar a los integrantes de la junta a reuniones extraordinarias cuando lo juzgue necesario.

9. Avalar con su firma los inventarios de la junta.

10. Realizar auditorías por lo menos una vez al mes.

11. Supervisar y ejercer el estricto control de la contabilidad y presupuesto de la junta.

12. Cumplir las demás atribuciones que le señalen la normatividad vigente.

(Decreto 1352 de 2013, art. 25)

ARTÍCULO 2.2.5.1.22. Archivo. Cada junta deberá mantener un archivo que contenga los expedientes con sus respectivos dictámenes, copia de las actas y demás documentos de acuerdo con las normas del Archivo General de la Nación, así como las relativas al archivo y custodia de las historias clínicas y las demás normas que se expidan sobre el particular.

La junta deberá mantener organizado un archivo, el cual estará a disposición de las autoridades de vigilancia correspondientes, y contendrá como mínimo, los siguientes documentos:

1. Histórico de resoluciones de designación de integrantes de la junta de calificación de invalidez, de las correspondientes actas de posesión, modificaciones en su integración, renunciaciones y traslados de jurisdicción.
2. Reglamento interno de acuerdo con los períodos de vigencia, modificaciones y sus respectivas aprobaciones.
3. Carpeta de presupuestos aprobados, con sus respectivos soportes y debidamente actualizada.
4. Actas de todas las reuniones, ordinarias y extraordinarias, realizadas por la junta de calificación de invalidez en cada periodo de vigencia.
5. Evidencia del envío de la información requerida por el Ministerio del Trabajo y copia de la misma.
6. Inventarios de muebles, equipos y elementos que la junta haya adquirido con recursos administrativos.
7. Pago de nómina, de prestaciones sociales, de seguridad social integral y demás parafiscales de los trabajadores de planta, con sus respectivos soportes, así como de los honorarios de contratos de prestación de servicios.
8. Soportes de pago de honorarios a los integrantes y miembros de la junta de calificación de invalidez.
9. Hojas de vida de los trabajadores, con los soportes de contratación y novedades de personal.
10. Registro de interconsultores y hojas de vida de sus profesionales idóneos.
11. Registro de impedimentos y recusaciones de integrantes de la junta.
12. Contratos de arrendamiento.
13. Libros de contabilidad.
14. Comprobantes de egreso y sus soportes.
15. Registro de las actuaciones de suplentes y ad hoc.
16. Demás asuntos que la junta considere necesarios según su reglamento interno y funciones.

(Decreto 1352 de 2013, art. 26)

ARTÍCULO 2.2.5.1.23. Inventarios y entrega de bienes, elementos y expedientes a cargo de las juntas de calificación de invalidez. Las juntas de calificación de invalidez deberán mantener actualizado el inventario de bienes y adquisiciones.

Cuando los bienes, elementos y expedientes deban ser entregados a nuevos integrantes de la junta de calificación de invalidez, a otra junta o al Ministerio del Trabajo, se deberá levantar el acta correspondiente. Para la entrega se seguirán los siguientes procedimientos:

1. Para efecto de la entrega por finalización de períodos de vigencia de los integrantes y miembros, el director administrativo y financiero saliente procederá a presentar un informe al entrante, dejando constancia de lo siguiente:

1.1 Relación de todos los expedientes que se encuentran en trámite indicando el estado de los mismos y aquellos que se encuentren pendientes de dictamen y demás archivos de la junta.

1.2. Inventario de todos y cada uno de los bienes y elementos de la junta, (muebles, equipos, libros, software, etc.)

1.3. Contratos de arrendamiento y de trabajo.

1.4. Entrega de los libros de contabilidad.

1.5. Estado de la correspondencia, de reparto, de audiencias, entre otros.

1.6. Conciliaciones de las cuentas bancarias, extractos y arqueo de la caja menor.

1.7. Relación de los honorarios pendientes por cancelar a los integrantes salientes al momento de la entrega de la junta, por encontrarse en curso la notificación del dictamen.

1.8. Relación de cuentas por cobrar y por pagar.

1.9. Relación de todos aquellos asuntos que se consideren necesarios para el trámite de entrega.

1.10. Reservas en dinero para el pago de acreencias laborales que se causen hasta la fecha de entrega de la respectiva junta.

2. Para efecto de entrega por cambio de algún integrante de la junta:

2.1. Cuando por cualquier razón deba reemplazarse alguno de los integrantes de la junta de calificación de invalidez, este deberá entregar al nuevo integrante designado o en su defecto al director administrativo y financiero de la junta, todas las solicitudes de dictámenes que se encontraban a su cargo, indicando detalladamente el estado en que se encuentran y las actuaciones pendientes de resolver.

2.2. Cuando es el director administrativo y financiero el que se reemplaza, deberá realizarse el procedimiento establecido en este artículo para entrega por la finalización de periodo de vigencia de la junta.

3. Para efecto de entrega por traslado de jurisdicción: Cuando deba ser trasladada la jurisdicción, la junta seguirá el procedimiento establecido en el presente artículo para la entrega por finalización de período de vigencia.

(Decreto 1352 de 2013, art. 27)

ARTÍCULO 2.2.5.1.24. Presentación de la solicitud. La solicitud ante la junta podrá ser presentada por:

1. Administradoras del sistema general de pensiones.
2. Compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte.
3. La administradora de riesgos laborales.
4. La entidad promotora de salud.
5. Las compañías de seguros en general.
6. El trabajador o su empleador.
7. El pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario o la persona que demuestre que aquel está imposibilitado, en las condiciones establecidas en el presente artículo.
8. Por intermedio de los inspectores de Trabajo del Ministerio del Trabajo, cuando se requiera un dictamen de las juntas sobre un trabajador no afiliado al sistema de seguridad social por su empleador.
9. Las autoridades judiciales o administrativas, cuando estas designen a las juntas regionales como peritos.

10. Las entidades o personas autorizadas por los fondos o empresas que asumían prestaciones sociales en regímenes anteriores a los establecidos en la Ley 100 de 1993, para los casos de revisión o sustitución pensional.

11. Las entidades o personas autorizadas por las secretarías de educación y las autorizadas por la Empresa Colombiana de Petróleos.

12. Por intermedio de las administradoras del Fondo de Solidaridad Pensional, las personas que requieran la pensión por invalidez como consecuencia de eventos terroristas.

PARÁGRAFO. La solicitud se deberá presentar a la junta regional de calificación de invalidez que le corresponda según su jurisdicción teniendo en cuenta la ciudad de residencia de la persona objeto de dictamen.

(Decreto 1352 de 2013, art. 28)

ARTÍCULO 2.2.5.1.25. Casos en los cuales se puede recurrir directamente ante las juntas regionales de calificación de invalidez. El trabajador o su empleador, el pensionado por invalidez o aspirante a beneficiario podrán presentar la solicitud de calificación o recurrir directamente a la junta de calificación de invalidez en los siguientes casos:

1. Si transcurridos treinta (30) días calendario después de terminado el proceso de rehabilitación integral aún no ha sido calificado en primera oportunidad, en todos los casos, la calificación no podría pasar de los quinientos cuarenta (540) días de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad, caso en el cual tendrá derecho a recurrir directamente a la junta.

Lo anterior sin perjuicio que dicho proceso de rehabilitación pueda continuar después de la calificación, bajo pertinencia y criterio médico dado por las instituciones de seguridad social.

2. Cuando dentro de los cinco (5) días siguientes a la manifestación de la inconformidad, conforme al artículo 142 del Decreto 19 de 2012, las entidades de seguridad social no remitan el caso ante la junta regional de calificación de invalidez.

La solicitud ante la junta en los casos de recurrirse directamente deberá estar acompañada de la copia de la consignación de los honorarios, carta u oficio dándole aviso a su entidad promotora de salud, administradora de riesgos laborales y entidad administradora del sistema general de pensión, y los documentos que estén en poder del solicitante de conformidad con el artículo 2.2.5.1.26. del presente Decreto, que debe contener la calificación en primera oportunidad, razón por la cual, solo en este caso, las juntas no exigirán el cumplimiento de todos los requisitos establecidos en dicho artículo, sino que pedirán a las entidades correspondientes los documentos faltantes.

PARÁGRAFO 1. Cuando el trabajador solicitante recurra directamente a la junta de calificación de invalidez conforme con lo establecido en el presente artículo, deberá manifestar por escrito la causal respectiva. En tal caso, el director administrativo de la junta de calificación de invalidez determinará la entidad de seguridad social a la cual le corresponde el pago de los honorarios y procederá a realizar el respectivo cobro a la administradora de riesgos laborales o entidad administradora del sistema general de pensiones según corresponda, a través de las acciones de cobro judicial ante los jueces laborales, en la que solicitará el pago de intereses y costas del proceso y deberá presentar la correspondiente queja ante las diferentes autoridades administrativas, sin que se suspenda el trámite ante la junta por la falta de pago de honorarios.

PARÁGRAFO 2. En estos casos el director administrativo y financiero dará aviso a la dirección territorial del Ministerio del Trabajo o autoridad correspondiente para que se inicie la investigación e imponga las sanciones correspondientes por incumplimiento de términos en la primera oportunidad.

(Decreto 1352 de 2013, art. 29)

ARTÍCULO 2.2.5.1.26. Condiciones que deben reunir las entidades que califican la pérdida de la capacidad laboral. Cada una de las entidades administradoras de riesgos laborales, de las Entidades Promotoras de Salud y de las Administradoras del Régimen Subsidiado, deberán disponer de un equipo interdisciplinario para realizar la calificación por pérdida de la capacidad laboral, el cual deberá contar con un médico con experiencia mínima específica en medicina laboral de un (1) año, un médico especialista en medicina física y rehabilitación con experiencia mínima específica de dos (2) años y un profesional diferente a las áreas de la medicina con formación en áreas afines a la seguridad y salud en el trabajo, con una experiencia relacionada de dos (2) años. Este equipo deberá efectuar el estudio y seguimiento de los afiliados y posibles beneficiarios, recopilar pruebas, valoraciones, emitir conceptos de rehabilitación en cada caso y definir el origen y grado de pérdida de la capacidad laboral. Así mismo, deberá diligenciar el formulario autorizado por el Ministerio del Trabajo para notificar el dictamen correspondiente, en el cual se deberá señalar al notificado la oportunidad de acudir ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, término para presentar la reclamación, e informar que es la entidad administradora la que asume el costo de dicho trámite.

El equipo interdisciplinario de las entidades administradoras de riesgos laborales deberá ser registrado en las Direcciones Territoriales de Trabajo del Ministerio del Trabajo, anexando las respectivas hojas de vida de sus integrantes e informando las modificaciones que sucedan al respecto.

(Decreto 2463 de 2001; artículo 5, incisos 1 y 2)

ARTÍCULO 2.2.5.1.27. Calificación del origen del accidente, la enfermedad o la muerte. Las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud y Entidades Promotoras de Salud, deberán conformar una dependencia técnica o grupo interdisciplinario que adelante el procedimiento de determinación del origen y registrarla ante las Secretarías de Salud. Las Administradoras de Riesgos Laborales adelantarán el procedimiento por intermedio del grupo interdisciplinario previsto en el artículo 2.2.5.1.26. del presente Decreto.

PARÁGRAFO 1. El costo de los honorarios que se debe sufragar a las Juntas de Calificación de Invalidez, será asumido por la última Entidad Administradora de Riesgos Laborales o Fondo de Pensiones al cual se encuentre o se encontraba afiliado el trabajador y podrá repetir el costo de los mismos contra la persona o entidad que resulte responsable del pago de la prestación correspondiente, de conformidad con el concepto emitido por las Juntas de Calificación de Invalidez.

PARÁGRAFO 2. Cuando se haya determinado en primera instancia el origen de una contingencia, el pago de la incapacidad temporal deberá ser asumido por la Entidad Promotora de Salud o Administradora de Riesgos Laborales respectiva, procediéndose a efectuar los reembolsos en la forma prevista por la normatividad vigente.

El incumplimiento de la obligación de que trata el presente artículo dará lugar a imposición de sanciones, de conformidad con lo previsto en el artículo 91 del Decreto-ley 1295 de 1994 o norma que los sustituya, modifique o adicione.

(Decreto 2463 de 2001, artículo 6, inciso 2 y parágrafos 2 y 4)

ARTÍCULO 2.2.5.1.28. Requisitos mínimos que debe contener el expediente para ser solicitado el dictamen ante la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez. Conforme a la reglamentación que se expida para el procedimiento y trámite que en primera oportunidad deben realizar las entidades de seguridad social, los expedientes o casos para ser tramitados en las Juntas de Calificación de Invalidez requieren unos requisitos mínimos, según se trate de accidente, enfermedad o muerte, los cuales independientemente de quién es el actor responsable de la información debe estar anexa en el expediente a radicar, así:

| | AT | | |
|---|----|----|----|
| Responsabilidad empleador | | | |
| Formato único de reporte de accidente de trabajo, Furat, o el que lo sustituya o adicione, debidamente diligenciado por la entidad o persona responsable, o en su defecto, el aviso dado por el representante del trabajador o por cualquiera de los interesados. | X | X | X |
| El informe del resultado de la investigación sobre el accidente realizado por el empleador conforme lo exija la legislación laboral y de seguridad social. | X | NA | X |
| Evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas o de egreso o retiro, Si el empleador no contó con alguna de ellas deberá reposar en el expediente certificado por escrito de la no existencia de la misma, caso en el cual la entidad de seguridad social debió informar esta anomalía a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la investigación y sanciones a que hubiere lugar. | NA | X | NA |
| Contratos de trabajo, si existen, durante el tiempo de exposición. | NA | X | NA |
| Información ocupacional con descripción de la exposición ocupacional que incluyera la información referente a la exposición a factores de riesgo con mínimo los siguientes datos: | NA | X | NA |
| 1. Definición de los factores de riesgo a los cuales se encontraba o encuentra expuesto el trabajador, conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. | NA | X | NA |
| 2. Tiempo de exposición al riesgo o peligro durante su jornada laboral y/o durante el periodo de trabajo, conforme al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. | NA | X | NA |
| 3. Tipo de labor u oficio desempeñados durante el tiempo de exposición, teniendo en cuenta el factor de riesgos que se está analizando como causal. | NA | X | NA |
| 4. Jornada laboral real del trabajador. | NA | X | NA |
| 5. Análisis de exposición al factor de riesgo al que se encuentra asociado la patología, lo cual podrá estar en el análisis o evaluación de puestos de trabajo relacionado con la enfermedad en estudio. | NA | X | NA |
| 6. Descripción del uso de determinadas herramientas, aparatos, equipos o elementos, si se requiere | NA | X | NA |
| Responsabilidad Entidades Primera Oportunidad | | | |
| Formulario de solicitud de dictamen diligenciado | X | X | X |
| Fotocopia simple del documento de identidad de la persona objeto de dictamen o en su defecto el número correspondiente. | X | X | NA |
| Calificación del origen y pérdida de la capacidad laboral junto con su fecha de estructuración si el porcentaje de este último es mayor a 0. | X | X | X |
| Certificación o constancia del estado de rehabilitación integral o de su culminación o la no procedencia de la misma antes de los quinientos cuarenta (540) días de presentado u ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad. | X | X | NA |
| Si el accidente fue grave o mortal, el concepto sobre la investigación por parte de la Administradora de Riesgos Laborales. | X | NA | X |
| Copia completa de la historia clínica de las diferentes instituciones prestadoras de servicios de salud, incluyendo la historia clínica ocupacional, entidades promotoras de salud, medicina prepagada o médicos generales o especialistas que lo hayan atendido, que incluya la información antes, durante y después del acto médico, parte de la información por ejemplo debe ser la versión de los hechos por parte del usuario al momento de recibir la atención derivada del evento. En caso de muerte la historia clínica o epicrisis de acuerdo con cada caso. Si las instituciones prestadoras de servicios de salud no hubiesen tenido la historia clínica, o la misma no esté completa, deberá reposar en el expediente certificado o constancia de este hecho, caso en el cual, la entidad de seguridad social debió informar esta anomalía a los entes territoriales de salud, para la investigación e imposición de sanciones a que hubiese lugar. | X | X | X |
| Conceptos o recomendaciones y/o restricciones ocupacionales si aplica. | X | X | NA |
| Registro civil de defunción, si procede | NA | NA | X |
| Acta de levantamiento del cadáver, si procede. | NA | NA | X |
| Protocolo de necropsia, si procede. | NA | NA | X |
| Otros documentos que soporten la relación de causalidad, si los hay | X | X | X |

AT: Accidente de trabajo.

Enfermedad laboral. NA: No aplica.

PARÁGRAFO 1. El empleador para dar cabal cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo, que son su responsabilidad, podrá anexar documentos, expedir certificación, realizar estudios o dar una constancia al respecto.

Si el empleador no certifica o allega algunos de los requisitos para el trámite que son su responsabilidad, de conformidad con la normativa vigente, la entidad de seguridad social debe dejar constancia escrita del incumplimiento de los requisitos, debiendo informar al respecto a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo para la investigación y sanciones en contra de la empresa o empleador; pero la falta de requisitos o documentos de responsabilidad de la empresa, no pueden afectar, ni tomarse en contra de los derechos, prestaciones y la calificación del origen, pérdida y fecha de estructuración.

PARÁGRAFO 2. Ante la falta de elementos descritos en el presente artículo que son responsabilidad del empleador, se aceptará la reconstrucción de la información realizada por la Administradora de Riesgos Laborales, cuyos costos de reconstrucción, en todo caso, serán recobrables al respectivo empleador o empleadores responsables.

Al encontrar la Junta de Calificación de Invalidez que la reconstrucción realizada dentro de la calificación en primera oportunidad, no se efectuó teniendo en cuenta el periodo de tiempo, modo y lugar de la exposición al factor de riesgo que se está analizando, solicitará su reconstrucción a través del equipo interconsultor respetando dichos criterios.

PARÁGRAFO 3. En caso de insistencia en la radicación del expediente sin la información completa de exposición ocupacional se recibirá advirtiendo que se podrá solicitar concepto de alguna de las entidades o profesionales del equipo interconsultor de las Juntas, con el fin de reconstruir la exposición ocupacional a criterio del médico valorador cuyos costos los asumirá la Administradora de Riesgos Laborales y los recobrará al respectivo empleador o empleadores responsables.

PARÁGRAFO 4. La calificación que llegue a las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez dada en primera oportunidad sobre el grado de pérdida de la capacidad laboral y su fecha de estructuración deberán estar soportadas en el manual único para la Calificación de Invalidez o manual vigente a la fecha de la calificación.

Los exámenes de laboratorio, diagnóstico y tratamiento prescritos como factores de calificación principales y moduladores serán parte de los requisitos obligatorios conforme lo requiera y exija el manual único para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional.

PARÁGRAFO 5. El expediente que se radique en la Junta de Calificación de Invalidez debe contener los datos actualizados para realizar la notificación de la persona objeto del dictamen, así como la copia de la consignación del pago de honorarios para la realización del dictamen en primera instancia.

PARÁGRAFO 6. En las calificaciones de primera oportunidad debe estar el nombre y la firma de las personas que conformaron el equipo interdisciplinario que emitió la calificación de conformidad con los artículos 2.2.5.1.26. y 2.2.5.1.27 del presente Decreto.

(Decreto 1352 de 2013, art. 30)

ARTÍCULO 2.2.5.1.29. Solicitudes incompletas ante las Juntas de Calificación de Invalidez. Cuando la solicitud no esté acompañada de los documentos señalados en el artículo 2.2.5.1.28 del presente Decreto, que son los requisitos mínimos que debe contener la calificación en primera oportunidad para solicitar el dictamen ante la Junta Regional y Nacional de Calificación de Invalidez, la correspondiente Junta, indicará al solicitante cuáles son los documentos faltantes a través de una lista de chequeo.

La lista de chequeo será firmada por el director administrativo y financiero de la Junta, debe contener el número de radicado y será devuelta al solicitante, en este caso el expediente no quedará en la Junta de Calificación de Invalidez sino seguirá en custodia del solicitante. Se otorgará un término de treinta (30) días calendario para que allegue el expediente completo, lapso durante el cual estará suspendido el término para decidir.

Se entenderá que el peticionario ha desistido de su solicitud ante la Junta cuando no allegue los requisitos faltantes, salvo que antes de vencer el plazo concedido radique solicitud de prórroga hasta por un término igual.

Vencidos los términos establecidos en el presente artículo, el director administrativo y financiero decretará el desistimiento y el archivo de la solicitud, sin perjuicio de que la misma pueda ser nuevamente presentada con el lleno de los requisitos incluyendo nuevo pago de los honorarios del correspondiente dictamen.

PARÁGRAFO 1. Si la entidad o institución de seguridad social no allega los documentos completos y se da la declaratoria de desistimiento, la Junta informará a la autoridad competente para que se surta la investigación y sanciones a que haya lugar, en el caso de las Administradoras de Riesgos Laborales se informará a la Dirección Territorial correspondiente.

PARÁGRAFO 2. Si el interesado insiste en que se radique la solicitud ante la Junta con documentación incompleta, antes de que se declare el desistimiento, se recibirá y advertirá por escrito de las consecuencias, dándole curso al procedimiento ante la respectiva Junta.

PARÁGRAFO 3. Cuando exista desistimiento de la solicitud de conformidad con el presente artículo, en las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y la Junta Nacional de Calificación de Invalidez se devolverá a los solicitantes el valor de los honorarios de los integrantes de la Junta, descontando el porcentaje de administración, de conformidad con lo establecido en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 4. Conforme al artículo 142 del Decreto Ley 19 de 2012 o la norma que lo sustituya, modifique o adicione, cuando las Entidades Promotoras de Salud califiquen origen común en primera oportunidad, y se presente controversias por parte del trabajador, la Empresa Promotora de Salud deberá solicitar a la Administradora del Fondo de Pensiones o Administradora del Régimen de Prima Media, según corresponda, que efectúe el pago anticipado, para que la Entidad Promotora de Salud pueda remitir expediente en el término de cinco (5) días ante la Junta de Calificación de Invalidez copia de la consignación.

En el caso que la Empresa Promotora de Salud remita el expediente y le falte la copia de la consignación de los honorarios a la Junta de Calificación de Invalidez, se procederá de conformidad con el presente artículo.

PARÁGRAFO 5. En el caso que por una misma calificación dada a una persona en primera oportunidad, sean radicadas controversias por diferentes solicitantes el valor de los honorarios de la Junta, será cancelado por estas de manera proporcional, correspondiéndole a la Junta realizar la devolución de los dineros a que haya lugar también de manera proporcional de acuerdo al número de solicitantes.

(Decreto 1352 de 2013, art. 31)

ARTÍCULO 2.2.5.1.30. Prohibición de realizar y allegar doble Calificación ante las Juntas de Calificación de Invalidez. Ningún expediente debe llegar con doble calificación a las Juntas de Calificación de Invalidez, en caso de encontrar dicha situación la JUNTA deberá informarlo a la autoridad competente para que se investigue a la entidad que realizó la segunda calificación y se impongan sanciones por esta anomalía. En el caso de las Administradoras de Riesgos Laborales se informará a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo correspondiente.

En el caso que la controversia se hubiera presentado por la primera calificación la Junta entrará a dar trámite a la solicitud de conformidad con lo establecido el presente capítulo. Si por el contrario la controversia se hubiera presentado por la segunda calificación la Junta no emitirá dictamen sino procederá a devolver el expediente de conformidad con lo establecido en el artículo denominado devolución de expedientes, correspondiente al 2.2.5.1.31 del presente Decreto.

(Decreto 1352 de 2013, art. 32)

ARTÍCULO 2.2.5.1.31. Devolución de expedientes. Una vez llevado a cabo el procedimiento establecido en el artículo denominado solicitudes incompletas, correspondiente al 2.2.5.1.29. del presente Decreto, ante las Juntas de Calificación de Invalidez y recibido el expediente, los integrantes de las Juntas de Calificación de Invalidez, con base en la revisión de los documentos allegados con la solicitud, devolverán el mismo sin dictamen si encuentra lo siguiente:

1. Cuando no obre en el expediente evidencia de que las partes interesadas fueron informadas, comunicadas o notificadas de la calificación en primera oportunidad, siendo reportada esta anomalía a las autoridades para la investigación y sanciones correspondientes.

2. Al encontrar que la calificación en primera oportunidad sobre el origen de la contingencia y pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez no cuenta con los nombres y firmas de las personas que conformaron el equipo interdisciplinario para emitirla, de conformidad con los artículos 2.2.5.1.26. y 2.2.5.1.27. del presente Decreto.

3. Cuando la calificación que se controvierte no contenga al mismo tiempo la definición del origen y la pérdida de capacidad laboral junto con su fecha de estructuración si el porcentaje de este último es mayor a cero por ciento de la pérdida de la capacidad laboral (0%).

4. Al encontrar la Junta que en la primera oportunidad las partes interesadas o el calificado, presentaron la o las inconformidades o controversias por fuera de los diez (10) días establecidos en el artículo 142 del Decreto Ley 19 de 2012 o la norma que lo sustituya, modifique o adicione, por cuanto dicha calificación ya se encuentra en firme y solo procederá la reclamación ante la justicia laboral ordinaria. Siendo no subsanable esta causal de devolución.

5. Cuando exista calificación conjunta, actas de compromiso o de acuerdo de calificación, dado por grupos interdisciplinarios integrado con representantes de las Entidades Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales, Administradoras del Sistema General de Pensiones y compañías de seguros que asumen el riesgo de invalidez, y en este caso la Junta informará a las autoridades correspondientes para la investigación y sanción del caso.

6. Cuando la controversia presentada ante la Junta recaiga respecto de un caso con una segunda calificación emitida en la primera oportunidad, sobre un mismo caso, patología, origen, se informará a las entidades competentes para la investigación y sanción correspondiente. Siendo no subsanable esta causal de devolución.

Para la devolución del expediente se procederá conforme el procedimiento establecido en el artículo solicitudes incompletas, correspondiente al 2.2.5.1.29. del presente Decreto, ante las Juntas de Calificación de Invalidez, solo que en lugar de lista de chequeo firmada, el director administrativo y financiero firmará una comunicación dando a conocer los argumentos de la devolución y no procederá recurso alguno sobre esta comunicación.

PARÁGRAFO 1. Cuando se devuelva un expediente, se devolverá al solicitante el porcentaje de honorarios de los integrantes de la Junta; el porcentaje de administración no se devolverá.

PARÁGRAFO 2. La comunicación de devolución deberá ser remitida con copia a todas las partes interesadas y no procede recurso alguno. (Decreto 1352 de 2013, art. 33)

ARTÍCULO 2.2.5.1.32. Pago de gastos de traslado, valoraciones por especialistas y exámenes complementarios. Todos los gastos que se requieran para el traslado de los integrantes de la Junta de conformidad con el presente capítulo, del afiliado, pensionado por invalidez o beneficiario objeto de dictamen, así como de su acompañante dentro o fuera de la ciudad de conformidad con el concepto médico, estarán a cargo de la entidad Administradora de Riesgos Laborales, Administradoras del Sistema General de Pensiones, el empleador correspondiente, de esta manera:

1. Por la Administradora de Riesgos Laborales, la Administradora del Sistema General de Pensiones, de acuerdo si la calificación en primera oportunidad fue de origen común o laboral;

2. Por el paciente, en el evento que solicite la revisión de la pensión de invalidez cuando esta haya sido suspendida según lo previsto en el artículo 44 de la Ley 100 de 1993 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan;

3. El empleador cuando llegue a las Juntas de Calificación de Invalidez a través del Inspector de Trabajo y Seguridad Social.

PARÁGRAFO 1. Los medios de transporte seleccionados para el traslado deberán ser los adecuados al estado de salud de la persona a calificar y no podrán afectar la dignidad humana.

PARÁGRAFO 2. Cuando la persona objeto de dictamen solicite la práctica de exámenes complementarios o valoraciones por especialistas no considerados técnicamente necesarios para el dictamen por los integrantes de las Juntas, el costo será asumido directamente por este solicitante. Estos gastos serán reembolsados por la entidad Administradora de Riesgos Laborales, entidad Administradora del Fondo de Pensiones, entidad Administradora de Régimen Prima Media según como corresponda, cuando el dictamen en firme sea a favor frente a lo que estaba solicitando la persona objeto del dictamen.

PARÁGRAFO 3. Las entidades de seguridad social anteriormente mencionadas realizarán los respectivos recobros una vez el dictamen quede en firme. (Decreto 1352 de 2013, art. 34)

ARTÍCULO 2.2.5.1.33. Recepción y radicación de solicitudes ante la Junta de Calificación de Invalidez. De todo documento que sea recibido por la Junta de Calificación de Invalidez deberá llevarse un registro.

La Junta de Calificación de Invalidez diseñará mecanismos para que el proceso de recepción de documentos sea ágil y permita diferenciar:

1. Correspondencia general;
2. Solicitudes de dictámenes;
3. Casos dictaminados anteriormente a la misma persona por el mismo o por diferente objeto;
4. Interposición de recursos;
5. Solicitudes de revisión de invalidez.

PARÁGRAFO 1. Las solicitudes de dictámenes que se presenten ante las Juntas deben formar un expediente con los documentos exigidos en el presente capítulo y estar debidamente foliados, todo documento que se origine en el proceso de dictamen se anexará a dicho expediente de tal manera que se garantice la conservación adecuada de los documentos.

Con fundamento en el derecho a la intimidad, la honra, el buen nombre y la confidencialidad de la historia clínica, solo podrá ser radicado en medio físico el expediente y no se podrá presentar o remitir dicha información por medios magnéticos o electrónicos.

PARÁGRAFO 2. El número de radicación que se asigna a cada solicitud debe ser consecutivo y corresponderá únicamente al orden cronológico de recepción.

(Decreto 1352 de 2013, art. 35)

ARTÍCULO 2.2.5.1.34. Reparto. Radicadas las solicitudes, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, el director administrativo y financiero procederá a efectuar el reparto entre los médicos integrantes de la correspondiente Junta de manera proporcional.

Cuando existan varias salas de decisión en una Junta de Calificación de Invalidez, el reparto lo hará el director administrativo y financiero en forma equitativa y para todas las salas existentes por igual número, cuando exista represamiento en una sala el reparto se distribuirá en las demás de manera equitativa.

En la finalización de períodos de las Juntas, por traslado de jurisdicción a otra Junta, o por instrucción de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo como plan de choque para la descongestión de solicitudes de dictámenes represados, el director administrativo y financiero distribuirá las solicitudes de manera equitativa y proporcional entre las salas de las Juntas.

(Decreto 1352 de 2013, art. 36)

ARTÍCULO 2.2.5.1.35. Reuniones de las Juntas de Calificación de Invalidez. Las Juntas de Calificación de Invalidez tendrán sus audiencias privadas de decisión en la sede de la Junta como mínimo tres (3) veces por semana, de conformidad con el número de solicitudes allegadas, de modo que se dé cumplimiento a los términos establecidos en el presente capítulo.

(Decreto 1352 de 2013, art. 37)

ARTÍCULO 2.2.5.1.36. Sustanciación y ponencia. Recibida la solicitud por el médico ponente se procederá de la siguiente manera:

1. El director administrativo y financiero de la Junta citará al paciente por cualquier medio idóneo dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de lo cual se dejará constancia en el expediente;

2. La valoración al paciente o persona objeto de dictamen deberá realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes;

3. En caso de no asistencia del paciente a la valoración, en el término anterior, al siguiente día el director administrativo y financiero de la Junta citará nuevamente por correo físico que evidencie el recibido de la citación para la valoración, esta última deberá realizarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes al envío de la comunicación;

4. En caso de no asistencia del paciente a la valoración, en el término anterior, al siguiente día luego del paso anterior, el director administrativo y financiero de la Junta dará aviso por escrito a la Administradora de Riesgos Laborales o Administradora del Sistema General de Pensiones de acuerdo a si la calificación en primera oportunidad fue de origen común o laboral, cuya constancia debe reposar en el expediente, indicándole la nueva fecha y hora en la que se debe presentar el paciente para que esta lo contacte y realice las gestiones para su asistencia. La valoración de la persona se deberá realizar dentro de los quince (15) días calendario siguientes al recibo de la comunicación escrita a las entidades anteriormente mencionadas;

5. Dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la valoración del paciente, el médico ponente estudiará las pruebas y documentos suministrados y radicará la ponencia;

6. Cuando el médico ponente solicite la práctica de pruebas o la realización de valoraciones por especialistas, este las registrará en la solicitud de práctica de pruebas que las ordena señalando el término para practicarlas de conformidad con el presente capítulo;

7. Recibidos los resultados de las pruebas o valoraciones solicitadas, el médico ponente radicará el proyecto de dictamen dentro de los dos (2) días hábiles a su recibo y se incluirá el caso en la siguiente reunión privada de la Junta;

8. Una vez radicada la ponencia el director administrativo y financiero procederá a agendar el caso en la siguiente audiencia privada de decisión, que en todo no caso no podrá ser superior a cinco (5) días hábiles.

PARÁGRAFO 1. De conformidad con el artículo 142 del Decreto 19 de 2012 o la norma que lo sustituya, modifique o adicione, la Junta Nacional deberá decidir la apelación que haya sido impuesta, en un término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la radicación de la ponencia.

PARÁGRAFO 2. De comprobarse la imposibilidad de asistir a la cita de la persona a valorar, el médico ponente se trasladará para su valoración salvo que se demuestre la imposibilidad de traslado por caso fortuito o fuerza mayor, evento en el cual, se podrá dictaminar de acuerdo a las pruebas allegadas a la Junta. En todo caso la suspensión del trámite de valoración no podrá ser superior a sesenta (60) días calendario.

PARÁGRAFO 3. Si la persona objeto de valoración no asiste a la cita fijada por el director administrativo y financiero de la Junta, una vez se surta el procedimiento descrito en los numerales 1), 3) y 4) del presente artículo, este dará aviso por escrito a las partes interesadas, cuya constancia debe reposar en el expediente y se procederá a emitir el dictamen con lo que repose en el expediente.

PARÁGRAFO 4. Para realizar las valoraciones de la persona objeto de dictamen está prohibido que se realice de manera simultánea para varios pacientes ya que esta debe ser de manera individual.

PARÁGRAFO 5. Los términos de tiempo establecidos en el presente artículo serán sucesivos entre un trámite y el que le sigue.

(Decreto 1352 de 2013, art. 38)

ARTÍCULO 2.2.5.1.37. Quórum y decisiones. Las Juntas de Calificación de Invalidez adoptarán sus decisiones en audiencia privada, donde asistirán de manera presencial todos los integrantes principales de la respectiva sala, sin participación de las partes interesadas, entidades de seguridad social o apoderados; la decisión se tomará con el voto favorable de la mayoría de ellos y votarán todos los integrantes de la Junta.

En caso de no existir quórum, el director administrativo y financiero de la Junta convocará la actuación del suplente y en su ausencia, solicitará a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, la designación de un integrante ad hoc, de conformidad con lo establecido en el presente capítulo.

Tanto el voto como la ponencia deberán surtir en forma escrita; de lo actuado en la audiencia privada se deberá elaborar acta y de todo lo anterior se dejará constancia en el expediente correspondiente.

(Decreto 1352 de 2013, art. 39)

ARTÍCULO 2.2.5.1.38. Dictamen. Es el documento que deberá contener siempre, y en un solo documento, la decisión de las Juntas Regionales en primera instancia o Nacional de Calificación de Invalidez en segunda instancia, sobre los siguientes aspectos:

1. Origen de la contingencia, y

2. Pérdida de capacidad laboral junto con su fecha de estructuración si el porcentaje de este último es mayor a cero por ciento de la pérdida de la capacidad laboral (0%).

Así como, los fundamentos de hecho y de derecho y la información general de la persona objeto del dictamen.

Lo anterior, debe estar previamente establecido en la calificación que se realiza en primera oportunidad y las Juntas Regionales y la Nacional en el dictamen resolverán únicamente los que hayan tenido controversia respecto del origen, la pérdida de la capacidad laboral, la fecha de estructuración y transcribir sin ningún tipo de pronunciamiento, ni cambio alguno, aquellos que no hayan tenido controversia.

La decisión del dictamen será tomada por la mayoría de los integrantes de la Junta de Calificación de Invalidez o sala según sea el caso y todos sus integrantes tienen la responsabilidad de expedirlo y firmarlo en el formulario establecido por el Ministerio del Trabajo. Cuando exista salvamento de voto, el integrante que lo presente deberá firmar el dictamen, dejando constancia en el acta sobre los motivos de inconformidad y su posición, sin que esa diferencia conceptual sea causal de impedimento alguno.

PARÁGRAFO. Los dictámenes emitidos por las Juntas de Calificación de Invalidez, no son actos administrativos.

(Decreto 1352 de 2013, art. 40)

ARTÍCULO 2.2.5.1.39. Notificación del dictamen. Dentro de los dos (2) días calendario siguientes a la fecha de celebración de la audiencia privada, la Junta Regional de Calificación de Invalidez citará a través de correo físico que deje constancia del recibido a todas las partes interesadas para que comparezcan dentro de los cinco (5) días hábiles al recibo de la misma para notificarlas personalmente.

Vencido el término anterior y si no es posible la notificación, se fijará en un lugar visible de la sede de la Junta durante diez (10) días hábiles, indicando la fecha de fijación y retiro del aviso.

De todo lo anterior, deberá reposar copia en el respectivo expediente, y en todo caso se deberán indicar los recursos a que tienen derecho las partes.

En los casos de apelación, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez dentro de los dos (2) días calendario siguientes a la fecha de celebración de la audiencia privada comunicará el dictamen por correo físico que deje constancia de su entrega a la persona objeto del dictamen y a las demás personas interesadas.

El director administrativo y financiero una vez tenga la constancia de entrega de la comunicación a todas las partes interesadas, por quedar ya el dictamen en firme, remitirá el expediente a la Junta Regional para su respectivo control y custodia.

PARÁGRAFO. En los casos en los que la solicitud de dictamen sea realizada a través de la Inspección de Trabajo del Ministerio del Trabajo, autoridades judiciales o administrativas, actuando como peritos las Juntas de Calificación de Invalidez, la notificación o comunicación según sea el caso se surtirá

en sus respectivos despachos. Para tal efecto, la Junta remitirá solamente el dictamen a dichas entidades, las cuales se encargarán de la notificación o comunicación según sea el caso, de conformidad con lo establecido en este artículo; posteriormente, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social deberá devolver debidamente notificado el dictamen.

(Decreto 1352 de 2013, art. 41)

ARTÍCULO 2.2.5.1.40. Aclaración y corrección de los dictámenes. Las Juntas de Calificación de Invalidez pueden corregir errores tipográficos, ortográficos o aritméticos que no modifiquen el fondo de la decisión, previa demostración de su fundamento, el cual quedará consignado en el acta y en el expediente correspondiente. La aclaración deberá ser comunicada a los interesados y no admite recursos.

Para lo anterior, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación del dictamen en el caso de la Junta Regional o recibida la comunicación en el caso de la Junta Nacional, se recibirán las solicitudes de aclaración o las mismas Juntas de oficio podrán realizarlo. En todo caso la Junta lo aclarará o corregirá con la firma de todos los integrantes que firmaron el dictamen y dentro de los dos (2) días hábiles siguientes lo comunicará a todas las partes interesadas, luego de dicho término queda debidamente ejecutoriado el dictamen.

En el caso de aclaración o corrección de la Junta Regional, no se excluye el derecho que tienen los interesados a presentar los recursos de reposición y/o apelación frente al dictamen, de conformidad con el artículo denominado recurso de reposición y apelación, correspondiente al artículo 2.2.5.1.41. del presente Decreto.

(Decreto 1352 de 2013, art. 42)

ARTÍCULO 2.2.5.1.41. Recurso de reposición y apelación. Contra el dictamen emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez proceden los recursos de reposición y/o apelación, presentados por cualquiera de los interesados ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez que lo proferió, directamente o por intermedio de sus apoderados, dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación, sin que requiera de formalidades especiales, exponiendo los motivos de inconformidad, acreditando las pruebas que se pretendan hacer valer y la respectiva consignación de los honorarios de la Junta Nacional si se presenta en subsidio el de apelación.

El recurso de reposición deberá ser resuelto por las Juntas Regionales dentro de los diez (10) días calendario siguientes a su recepción y no tendrá costo, en caso de que lleguen varios recursos sobre un mismo dictamen este término empezará a contarse desde la fecha en que haya llegado el último recurso dentro de los tiempos establecidos en el inciso anterior.

Cuando se trate de personas jurídicas, los recursos deben interponerse por el representante legal o su apoderado debidamente constituido.

La Junta Regional de Calificación de Invalidez no remitirá el expediente a la Junta Nacional si no se allega la consignación de los honorarios de esta última e informará dicha anomalía a las autoridades competentes para la respectiva investigación y sanciones a la entidad responsable del pago. De igual forma, informará a las partes interesadas la imposibilidad de envío a la Junta Nacional hasta que no sea presentada la consignación de dichos honorarios.

Presentado el recurso de apelación en tiempo, el director administrativo y financiero de la Junta Regional de Calificación de Invalidez remitirá todo el expediente con la documentación que sirvió de fundamento para el dictamen dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, salvo en el caso en que falte la consignación de los honorarios de la Junta Nacional.

Si el recurso de reposición y/o apelación no fue presentado en tiempo, el director administrativo y financiero así lo informará a la Junta de Calificación de Invalidez o sala de decisión respectiva en la sesión siguiente, quedando en firme el dictamen proferido, procediendo a su notificación conforme a lo establecido en el artículo de notificación del dictamen, correspondiente al artículo 2.2.5.1.39. del presente Decreto.

PARÁGRAFO 1. En el evento en que el recurrente sea el trabajador, no se allegará la consignación de honorarios, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.5.1.25. del presente Decreto.

PARÁGRAFO 2. Los interesados podrán interponer dentro del término fijado en el presente artículo, el recurso de reposición y en subsidio el de apelación, o interponer el de apelación a través de la Junta Regional de Calificación de Invalidez. Los dictámenes y decisiones que resuelven los recursos de las Juntas no constituyen actos administrativos.

PARÁGRAFO 3. Cuando la Junta Regional de Calificación resuelva el recurso de reposición a favor de la solicitud del recurrente, no procederá la remisión a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, pero si este no es favorable a la solicitud de alguno de los recurrentes se remitirá a la Junta Nacional si se interpuso de manera subsidiaria el recurso de apelación previa verificación de la consignación de honorarios. En todo caso no proceden ni existen los recursos de recursos.

PARÁGRAFO 4. Cuando el recurso de apelación se presente de manera extemporánea será rechazado y se devolverá el valor de los honorarios al recurrente, descontando el porcentaje administrativo de conformidad con lo establecido en el presente capítulo.

PARÁGRAFO 5. Para el caso de los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y los servidores públicos de la Empresa Colombiana de Petróleos (Ecopetrol), las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez actuarán como segunda y última instancia.

PARÁGRAFO 6. Cuando existan varios apelantes sobre un dictamen emitido por la Junta Regional, cada uno de ellos deberá consignar los honorarios correspondientes, pero la Junta Nacional devolverá proporcionalmente la diferencia resultante del valor del honorario y según el número de apelantes.

(Decreto 1352 de 2013, art. 43)

ARTÍCULO 2.2.5.1.42. Controversias sobre los dictámenes de las Juntas de Calificación de Invalidez. Las controversias que se susciten en relación con los dictámenes emitidos en firme por las Juntas de Calificación de Invalidez, serán dirimidas por la justicia laboral ordinaria de conformidad con lo previsto en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, mediante demanda promovida contra el dictamen de la Junta correspondiente. Para efectos del proceso judicial, el director administrativo y financiero representará a la Junta como entidad privada del Régimen de Seguridad Social Integral, con personería jurídica, y autonomía técnica y científica en los dictámenes.

PARÁGRAFO. Frente al dictamen proferido por las Junta Regional o Nacional solo será procedente acudir a la justicia ordinaria cuando el mismo se encuentre en firme.

(Decreto 1352 de 2013, art. 44)

ARTÍCULO 2.2.5.1.43. Firmeza de los dictámenes. Los dictámenes adquieren firmeza cuando:

1. Contra el dictamen no se haya interpuesto el recurso de reposición y/o apelación dentro del término de diez (10) días siguientes a su notificación;
2. Se hayan resuelto los recursos interpuestos y se hayan notificado o comunicado en los términos establecidos en el presente capítulo;
3. Una vez resuelta la solicitud de aclaración o complementación del dictamen proferido por la Junta Nacional y se haya comunicado a todos los interesados.

(Decreto 1352 de 2013, art. 45)

ARTÍCULO 2.2.5.1.44. Competencia del Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo realizará visitas de supervisión, inspección y control administrativo, operativo y de gestión financiera de las Juntas de Calificación de Invalidez, y verificará, entre otros aspectos, los tiempos de resolución de

casos, la notificación y participación de las partes involucradas en los procesos de calificación, violación de los términos de tiempo y procedimientos del presente capítulo y de la reglamentación del Sistema General de Riesgos Laborales.

Previa investigación y con el cumplimiento del debido proceso, el Director Territorial del Ministerio del Trabajo, podrá imponer multas en forma particular a cada integrante de las Juntas hasta por 2.631,30 UVT según la gravedad de la falta, las cuales serán a favor del Fondo de Riesgos Laborales.

La primera instancia de las sanciones e investigaciones administrativas corresponden al Director Territorial, y la segunda instancia será la Dirección de Riesgos Laborales.

(Artículo MODIFICADO por el Art. 28 del Decreto 2642 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.5.1.45. Aplicación del Código Disciplinario Único. Los integrantes de las Juntas de Calificación de Invalidez son particulares que ejercen funciones públicas, razón por la cual están sujetos al control disciplinario de Procuraduría General de la Nación y les será aplicable el Código Disciplinario Único, advertencia que se les hará en el momento de la posesión.

(Decreto 1352 de 2013, art. 47)

ARTÍCULO 2.2.5.1.46. Incompatibilidades e inhabilidades. Los integrantes principales de las Juntas de Calificación de Invalidez no podrán tener vinculación alguna, ni realizar actividades relacionadas con la calificación del origen, fecha de estructuración y grado de pérdida de la capacidad laboral o labores administrativas en las entidades Administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral, ni con sus entidades de dirección, vigilancia y control.

En el evento que el Ministerio del Trabajo conozca que alguno de los integrantes principales se encuentra en causal de incompatibilidad o inhabilidad informará esta situación a la Procuraduría General de la Nación remitiendo las evidencias que tenga al respecto.

PARÁGRAFO. Para los suplentes y ad hoc esta incompatibilidad procede solo en los casos que requieran tomar posesión para ser integrante principal. (Decreto 1352 de 2013, art. 48)

ARTÍCULO 2.2.5.1.47. Impedimentos y recusaciones. Los integrantes de las Juntas de Calificación de Invalidez estarán sujetos al régimen de impedimentos y recusaciones aplicable a los Jueces de la República, conforme con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Civil o en el Código General del Proceso, según aplique, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen.

El integrante, tan pronto como advierta la existencia de alguna causal de impedimento, dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento, lo manifestará con escrito motivado al director administrativo y financiero, quien convocará a los integrantes principales de la Junta o sala según sea el caso, para que resuelvan el impedimento o la recusación. La decisión deberá ser firmada por la mayoría de sus integrantes; en caso de que lo consideren infundado le devolverán el expediente al integrante que lo venía conociendo.

Aceptado el impedimento o recusación, el director administrativo y financiero, procederá a llamar al suplente o a solicitar a la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo un integrante ad hoc según sea el caso.

PARÁGRAFO 1. A los integrantes suplentes y los que sean designados ad hoc no se les aplicarán los impedimentos establecidos en el artículo 19 de la Ley 1562 del 2012, pero no podrán tener ninguna relación directa o indirecta con la entidad o institución que calificó en primera oportunidad o que presentó la inconformidad; si se presentara esta circunstancia, el director administrativo y financiero solicitará otro ad hoc.

PARÁGRAFO 2. Para el trámite del impedimento o recusación, se surtirán los procedimientos y términos establecidos en el Código de Procedimiento Civil o Código General del Proceso, según aplique, y el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO 3. Los integrantes principales de las Juntas de Calificación de Invalidez no podrán prestar a título personal o por interpuesta persona servicios de asistencia, representación o asesoría en asuntos relacionados con sus funciones, en ninguna entidad durante y hasta por el término de dos (2) años después de su retiro como integrante principal de la Junta de Calificación de Invalidez.

El integrante principal y suplente de la Junta de Calificación de Invalidez, no podrá de manera indefinida prestar a título personal o por interpuesta persona servicios de asistencia, representación o asesoría en los asuntos concretos que conoció en ejercicio de sus funciones.

(Decreto 1352 de 2013, art. 49)

ARTÍCULO 2.2.5.1.48. Demandas o denuncias contra las Juntas de Calificación de Invalidez y sus integrantes de período vigente o anteriores. El director administrativo y financiero contratará los servicios de defensa judicial y asumirá como parte de los gastos de administración, aquellos que se generen como consecuencia del proceso.

Cuando hay una condena en contra de la Junta de Calificación de Invalidez, esta repetirá contra el integrante o miembro de la misma el pago de honorarios del abogado, indemnizaciones y costas derivados del proceso judicial o administrativo, siempre que la condena se haya producido como consecuencia de la conducta dolosa o gravemente culposa de dicho miembro o integrante.

(Decreto 1352 de 2013, art. 50)

ARTÍCULO 2.2.5.1.49. Fundamentos tenidos en cuenta para la calificación. Toda calificación que llegue a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez dada por las Empresas Promotoras de Salud, las Administradoras de Riesgos Laborales, las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, las Administradoras del Sistema General de Pensiones, y en primera y segunda instancia las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez, sin perjuicio de los documentos y soportes de la calificación, deberán contener:

1. Los fundamentos de hecho que debe contener la calificación con el cual se declara el grado, el origen de pérdida de la capacidad laboral o de la invalidez y la fecha de estructuración, son todos aquellos que se relacionan con la ocurrencia de determinada contingencia y se encuentran relacionados en el presente capítulo en el artículo denominado requisitos mínimos que debe contener la calificación en primera oportunidad para ser solicitado el dictamen ante la Junta regional y nacional de Calificación de Invalidez.

2. Los fundamentos de derecho, son todas las normas que se aplican al caso concreto.

(Decreto 1352 de 2013, art. 51)

ARTÍCULO 2.2.5.1.50. Procedimiento aplicado para la calificación integral de la invalidez. Las solicitudes que lleguen a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez y la Nacional por parte de las Administradoras de Riesgos Laborales o las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Entidades Promotoras de Salud o las compañías de seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, las Administradoras del Sistema General de Pensiones, deben contener la calificación integral para la invalidez de conformidad la Sentencia C-425 de 2005 de la honorable Corte Constitucional y su precedente jurisprudencial, esto mismo aplicará para el correspondiente dictamen por parte de las Juntas de Calificación de Invalidez Regional o Nacional.

(Decreto 1352 de 2013, art. 52)

ARTÍCULO 2.2.5.1.51. Dictámenes sobre el origen y la pérdida de la capacidad laboral de educadores, de servidores públicos de Ecopetrol, Fuerzas Militares y Policía Nacional. Los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y los servidores públicos de la Empresa

Colombiana de Petróleos o pertenecientes a las Fuerzas Militares o de Policía Nacional serán calificados por los profesionales o entidades calificadoras de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional competentes, del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio o de Ecopetrol, según el caso.

El trámite ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez se surtirá, solo después de efectuarse la calificación correspondiente en su respectivo régimen.

La tabla de calificación que deberán utilizar Juntas regionales de Calificación de Invalidez, será la misma con la cual se calificó anteriormente al trabajador en cada uno de los regímenes de excepción.

El dictamen se realizará teniendo en cuenta la fecha de estructuración, y las normas especiales aplicables a los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio y a los servidores públicos de Ecopetrol, según el caso.

Para el caso de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, las Juntas actúan como peritos ante los Jueces Administrativos, y deben calificar con los manuales y tablas de dicho régimen especial.

(Decreto 1352 de 2013, art. 53)

ARTÍCULO 2.2.5.1.52. De la actuación como perito por parte de las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez. Las solicitudes de actuación como peritos de las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez se realizarán en los siguientes casos:

1. Cuando sea solicitado por una autoridad judicial;
2. A solicitud del Inspector de Trabajo del Ministerio del Trabajo, solo cuando se requiera un dictamen sobre un trabajador no afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral;
3. Por solicitud de entidades bancarias o compañías de seguros.

Cuando la Junta Regional de Calificación de Invalidez actúe en calidad de perito, en materia de términos atenderá lo que para cada caso en particular dispongan las autoridades correspondientes, sin embargo, si se requieren documentos, valoraciones o pruebas adicionales a las allegadas con el expediente, estos serán requeridos a quienes deban legalmente aportarlos, suspendiéndose los términos que la misma autoridad ha establecido, para lo cual deberá comunicarse a esta el procedimiento efectuado.

Todo dictamen pericial de las Juntas debe ser claro, preciso, exhaustivo y detallado; en él se explicarán los exámenes, métodos y los fundamentos técnicos y científicos de sus conclusiones.

PARÁGRAFO. Los dictámenes emitidos en las actuaciones como perito no tienen validez ante procesos diferentes para los que fue requerido y se debe dejar claramente en el dictamen el objeto para el cual fue solicitado.

(Decreto 1352 de 2013, art. 54)

ARTÍCULO 2.2.5.1.53. Revisión de la calificación de incapacidad permanente parcial o de la Calificación de Invalidez. La revisión de la calificación de incapacidad permanente parcial o de la invalidez requiere de la existencia de una calificación o dictamen previo que se encuentre en firme, copia del cual debe reposar en el expediente.

La Junta de Calificación de Invalidez, en el proceso de revisión de la calificación de la pérdida de capacidad laboral, solo puede evaluar el grado porcentual de pérdida de capacidad laboral sin que le sea posible pronunciarse sobre el origen o fecha de estructuración salvo las excepciones del presente artículo. Para tal efecto, se tendrá en cuenta el manual o la tabla de calificación vigente en el momento de la calificación o dictamen que le otorgó el derecho.

En el Sistema General de Riesgos Laborales la revisión de la pérdida de incapacidad permanente parcial por parte de las Juntas será procedente cuando el porcentaje sea inferior al 50% de pérdida de capacidad laboral a solicitud de la Administradora de Riesgos Laborales, los trabajadores o personas interesadas, mínimo al año siguiente de la calificación y siguiendo los procedimientos y términos de tiempo establecidos en el presente capítulo, la persona objeto de revisión o persona interesada podrá llegar directamente a la Junta solo si pasados 30 días hábiles de la solicitud de revisión de la calificación en primera oportunidad esta no ha sido emitida.

En los sistemas generales de riesgos laborales y de pensiones, la revisión pensional por parte de las Juntas será procedente a solicitud de la correspondiente Administradora de Riesgos Laborales o Administradora del Sistema General de Pensiones cada tres (3) años, aportando las pruebas que permitan demostrar cambios en el estado de salud y a solicitud del pensionado en cualquier tiempo. Copia de todo lo actuado deberá reposar en el expediente y se hará constar en la respectiva acta y en el nuevo dictamen.

PARÁGRAFO 1. En el Sistema General de Riesgos Laborales, si a un pensionado por invalidez se le revisa su grado de invalidez y obtiene un porcentaje inferior al 50%, generándole la pérdida de su derecho de pensión, se le reconocerá la indemnización correspondiente a la incapacidad permanente parcial conforme al artículo 7 de la Ley 776 de 2002 o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

En caso contrario, si a una persona a la que se le haya reconocido la indemnización por incapacidad permanente parcial, y se le revisa su grado de pérdida de capacidad laboral, cuyo resultado sea una calificación superior al 50%, se le deberá reconocer el derecho a pensión por invalidez, sin realizar descuento alguno.

PARÁGRAFO 2. En caso de detectarse en la revisión de una incapacidad permanente parcial que esta sube al porcentaje del 50% o más se deberá también modificar la fecha de estructuración, de igual forma se procederá cuando un estado de invalidez disminuya a 49% o menos.

(Decreto 1352 de 2013, art. 55)

ARTÍCULO 2.2.5.1.54. Cesación de la invalidez. Sin perjuicio de las sanciones legales correspondientes, en cualquier tiempo, cuando se pruebe ante la Junta de Calificación de Invalidez que ha cesado o no ha existido el estado de invalidez del afiliado, del pensionado por invalidez o del beneficiario, la Junta procederá a declarar la cesación o inexistencia del estado de invalidez, según el caso, indicando la fecha de cesación.

Cuando se detecte que no existió el estado de invalidez, la entidad responsable del pago de la pensión dará aviso a las autoridades correspondientes.

(Decreto 1352 de 2013, art. 56)

ARTÍCULO 2.2.5.1.55. Responsabilidades del Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo podrá unificar criterios en materia de calificación de origen, de pérdida de la capacidad laboral u ocupacional.

El Ministerio del Trabajo podrá actualizar cada tres (3) años y en cada período de vigencia de las Juntas de Calificación de Invalidez, un manual de procedimientos para su funcionamiento.

(Decreto 1352 de 2013, art. 57)

ARTÍCULO 2.2.5.1.56. Sanciones. Corresponde a las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, de conformidad con el artículo 91 del Decreto-Ley 1295 de 1994, y el artículo 20 de la Ley 1562 de 2012, o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan, imponer las sanciones por incumplimiento de lo dispuesto en este capítulo por parte de los empleadores y Administradoras de Riesgos Laborales.

(Decreto 1352 de 2013, art. 58)

ARTÍCULO 2.2.5.1.57. Transición. Los integrantes de las Juntas que son secretarios serán designados como directores administrativos y financieros hasta culminar el actual período, y en caso de existir más de una Sala, de manera conjunta ejercerán sus funciones. La representación legal, la ordenación del gasto, el manejo de los recursos de la cuenta bancaria y el reparto de solicitudes será de un solo secretario que será elegido por la mayoría de los integrantes de la Junta y los demás secretarios realizarán la defensa judicial y demás funciones administrativas.

En la Junta Nacional de Calificación de Invalidez a los médicos se les conservará su designación actual y los nuevos perfiles serán para el próximo concurso.

El Ministerio del Trabajo, realizará los ajustes, adecuaciones, redistribuciones de cargos y demás acciones para aplicar el presente capítulo, respetando el período de vigencia de la Junta y los porcentajes de honorarios de los actuales integrantes y miembros.

(Decreto 1352 de 2013, art. 59)

CAPÍTULO 2

JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE AVIADORES

ARTÍCULO 2.2.5.2.1. Campo de aplicación. El presente capítulo se aplica a los aviadores civiles que estén cobijados por el régimen de transición y las normas especiales previstas en el Decreto Ley 1282 de 1994.

(Decreto 1557 de 1995, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.5.2.2. Junta Especial de Calificación de Invalidez. La integración y el funcionamiento de la Junta Especial de Calificación de Invalidez de que trata este capítulo, se regirán por las disposiciones aquí contenidas.

(Decreto 1557 de 1995, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.5.2.3. Determinación de la invalidez. El estado de Invalidez será determinado, en única instancia, por la Junta Especial de Calificación de Invalidez, de conformidad con lo previsto en el Manual Único para la Calificación de la Invalidez.

(Decreto 1557 de 1995, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.5.2.4. Invalidez. Se considera inválido un aviador civil que por cualquier causa sin importar su origen, no provocada intencionalmente hubiese perdido su capacidad para volar, y por lo tanto se encuentre impedido para ejercer la actividad profesional de la aviación, a juicio de la Junta de que trata el presente capítulo.

(Decreto 1557 de 1995, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.5.2.5. Naturaleza de la Junta. De conformidad con el artículo 12. del Decreto Ley 1282 de 1994, la Junta Especial de Calificación de Invalidez es un organismo independiente y sin personería jurídica. Sus integrantes son designados por el Ministerio del Trabajo, y sus decisiones son de carácter obligatorio.

(Decreto 1557 de 1995, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.5.2.6. Secretario de la Junta especial de Calificación de Invalidez. La Junta Especial de Calificación de Invalidez, tendrá un (1) secretario, quien deberá ser abogado titulado, con seis (6) años de experiencia profesional. Será nombrado por el Ministro del Trabajo de ternas presentadas por la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC y la Asociación de Transportadores Aéreos Colombianos - ATAC -.

(Decreto 1557 de 1995, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.5.2.7. Participación de otras personas en las audiencias privadas de la Junta especial de Calificación de Invalidez. A las audiencias privadas podrán asistir, con derecho a voz pero sin voto, las siguientes personas:

El aviador civil activo o pensionado, sujeto de la evaluación; los peritos o expertos que la Junta determine, y, Un representante de ACDAC - CAXDAC de profesión médico.

(Decreto 1557 de 1995, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.5.2.8. Solicitud. Las solicitudes de calificación dirigidas a la Junta Especial de Calificación de Invalidez podrán ser presentadas por intermedio de la CAJA DE AUXILIOS Y PRESTACIONES ACDAC - CAXDAC, el aviador civil activo o pensionado por invalidez, o la persona que demuestre que aquel está imposibilitado, LA CAJA DE AUXILIOS Y PRESTACIONES ACDAC - CAXDAC-.

Dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, la Caja de Auxilios y Prestaciones ACDAC - CAXDAC deberá remitirla a la Junta Especial de Calificación de Invalidez.

(Decreto 1557 de 1995, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.5.2.9. Requisitos de la solicitud. La solicitud deberá ser presentada en los formatos distribuidos por la Caja de Auxilios y Prestaciones ACDAC - CAXDAC, y deberá estar acompañada de los siguientes documentos:

Historia clínica o epicrisis del aviador civil activo o del pensionado por invalidez, según sea el caso, donde consten los antecedentes y el diagnóstico.

Exámenes clínicos o para - clínicos, o evaluaciones técnicas que determinen el estado de salud del aviador civil activo o pensionado por invalidez.

(Decreto 1557 de 1995, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.5.2.10. Honorarios de los miembros de la Junta. Salvo lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley 100 de 1993, los honorarios de los miembros de la Junta Especial de Calificación de Invalidez y su Secretario, serán pagados por la Caja de Auxilios y Prestaciones ACDAC - CAXDAC.

El valor de los honorarios de la Junta de que trata este capítulo es de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada dictamen emitido en única instancia, que deberán ser cancelados al momento de la presentación de la solicitud.

(Decreto 1557 de 1995, art. 10)

NORMAS REFERENTES AL EMPLEO

CAPÍTULO 1

MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE SECCIÓN 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2.2.6.1.1.1. Objeto de reglamentación. El presente capítulo tiene como objeto la reglamentación del Mecanismo de Protección al Cesante creado por la Ley 1636 de 2013, específicamente en los componentes relacionados con el Servicio Público de Empleo, la capacitación para la inserción laboral y el reconocimiento de las prestaciones económicas de seguridad social.

(Decreto 2852 de 2013, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.1.1.2. Asignación de subsidios al desempleo. A partir del 27 de septiembre de 2013, las Cajas de Compensación Familiar no podrán asignar nuevos subsidios al desempleo ni microcréditos con cargo a los recursos señalados en el artículo 6o de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. Los beneficiarios del subsidio al desempleo que se encuentren activos al 27 de septiembre de 2013, seguirán recibiendo el subsidio en los términos y condiciones previstos en la Ley 789 de 2002, hasta la terminación o pérdida del beneficio.

(Decreto 2113 de 2013, art. 2)

SECCIÓN 2

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Modificado por el Art. 1 del Decreto 1823 de 2020

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.1. Objeto del Servicio Público de Empleo. De conformidad con el artículo 25 de la Ley 1636 de 2013, el Servicio Público de Empleo tiene por función esencial lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo, para lo cual ayudará a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a sus necesidades.

El servicio público de empleo podrá ser prestado por personas jurídicas de derecho público o privado, en condiciones de libre competencia y mediante el uso de mecanismos e instrumentos tecnológicos que permitan eficiencia, coordinación y transparencia.

Todas las personas jurídicas que deseen ejercer las actividades de gestión y colocación de empleo de que trata el artículo 29 de la Ley 1636 de 2013, deberán sujetarse a las reglas establecidas en el presente capítulo para su ejercicio.

(Decreto 2852 de 2013, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.2. Principios. El Servicio Público de Empleo se prestará con sujeción a los siguientes principios:

1. Eficiencia. Es la mejor utilización de los recursos disponibles en el Servicio Público de Empleo para la adecuada y oportuna prestación del servicio a trabajadores y empleadores;

2. Universalidad. Se garantiza a todas las personas la asequibilidad a los servicios y beneficios que ofrece el Servicio Público de Empleo, independiente de la situación ocupacional del oferente y/o de la condición del empleador;

3. Igualdad. El Servicio Público de Empleo se prestará en condiciones de igualdad, sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica;

4. Libre escogencia. Se permitirá a trabajadores y empleadores la libre selección de prestadores dentro del Servicio Público de Empleo, entre aquellos autorizados;

5. Integralidad. El Servicio Público de Empleo deberá comprender la atención de las diversas necesidades de los trabajadores, que le permitan superar los obstáculos que le impiden su inserción en el mercado de trabajo;

6. Confiabilidad. El servicio se prestará con plenas garantías a trabajadores y empleadores acerca de la oportunidad, pertinencia y calidad de los procesos que lo integran;

7. Enfoque diferencial. La generación de política y prestación del servicio público de empleo, atenderá las características particulares de

personas y grupos poblacionales en razón de su edad, género, orientación sexual, situación de discapacidad o vulnerabilidad;

8. Calidad. El Servicio Público de Empleo se prestará de manera oportuna, personalizada, humanizada, integral y continua, de acuerdo con los estándares de calidad que determine la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.3. Respeto a la intimidad y dignidad. El Servicio Público de Empleo se prestará con respeto a la dignidad de los usuarios y al derecho a la intimidad en el tratamiento de sus datos, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política y las leyes y decretos que la desarrollan.

(Decreto 2852 de 2013, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.4. Gratuidad. Las actividades básicas de gestión y colocación referidas en el artículo 2.2.6.1.2.17. del presente Decreto, serán prestadas siempre de forma gratuita para el trabajador.

(Decreto 2852 de 2013, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.5. De la Dirección y Regulación del Servicio Público de Empleo. El Ministerio del Trabajo en desarrollo de la función de dirección del Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad debe garantizar la integración, articulación, coordinación y focalización de las políticas activas y pasivas de empleo, vinculándolas a la prestación del Servicio Público de Empleo a nivel nacional, departamental y municipal.

En desarrollo de dicha función, el Ministerio del Trabajo orientará, regulará y supervisará la prestación del Servicio Público de Empleo que provean en cooperación los operadores públicos o privados de servicios de empleo, con el fin de armonizarlos y articularlos a las políticas, planes y programas de gestión, fomento y promoción del empleo, en atención a las prioridades que establezca en la materia el Gobierno Nacional.

Como coordinador del Sistema de Gestión de Empleo para la Productividad, el Ministerio del Trabajo coordinará las acciones que en materia de empleo deban ser tomadas en todos los sectores administrativos y liderará las instancias existentes y las que sean creadas para este fin.

(Decreto 2852 de 2013, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.6. Del Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo. En desarrollo de las funciones previstas en el artículo 22 de la Ley 1636 de 2013, el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo deberá garantizar la coordinación intersectorial de las políticas de empleo y realizar el seguimiento al debido funcionamiento del Servicio Público de Empleo, para lo cual podrá crear mesas sectoriales de seguimiento, evaluación y discusión.

Adicionalmente, el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo promoverá la creación o utilización de las instancias existentes en el orden territorial para la promoción de la política pública de empleo y de mitigación del desempleo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.7. De la administración del Servicio Público de Empleo. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo ejercerá la administración del Servicio Público de Empleo y de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la promoción de la prestación del servicio público de empleo, el diseño y operación del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, el desarrollo de instrumentos para la promoción de la gestión y colocación de empleo y la administración de los recursos públicos para la gestión y colocación de empleo, así como las demás funciones que se le asignen en la reglamentación correspondiente.

PARÁGRAFO. En el ejercicio de sus funciones como administradora del Servicio Público de Empleo, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo deberá atender las directrices, instrucciones y demás políticas administrativas generadas por el Ministerio del Trabajo en cumplimiento de sus funciones de dirección, coordinación y regulación del Servicio Público de Empleo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.8. Conectividad y reportes. Para garantizar el debido funcionamiento del Servicio Público de Empleo y, en particular, la debida ejecución de las funciones de dirección y coordinación del Servicio Público de Empleo, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo garantizará al Ministerio del Trabajo el acceso directo, ilimitado y continuo al Sistema de Información del Sistema Público de Empleo y presentará los informes periódicos que le sean requeridos.

PARÁGRAFO. Igualmente, las demás entidades públicas con información relevante del mercado de trabajo, deberán entregarla oportunamente al Ministerio del Trabajo o a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, cuando la misma sea requerida.

(Decreto 2852 de 2013, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.9. Del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo. El objetivo del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo es el de consolidar, estructurar y gestionar la información relativa al mercado de trabajo, que contribuya a una mayor transparencia y conocimiento de su funcionamiento.

La información de todas las vacantes registradas en el Servicio Público de Empleo se consolidará a través de la Bolsa Única de Empleo, componente integral del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, con el fin de permitir el acceso público y transparente de estas.

El sistema de información deberá permitir el diseño, implementación, control, monitoreo y evaluación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Para garantizar el adecuado funcionamiento del Servicio Público de Empleo, el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo de que trata el artículo 26 de la Ley 1636 de 2013, incorporará los registros de los diversos prestadores autorizados para la prestación de los servicios de gestión y colocación y demás actores. El Sistema deberá incluir información tanto de la oferta como de la demanda laboral.

Este Sistema es la fuente oficial de información en materia de intermediación laboral y gestión de empleo, en consecuencia, todos los integrantes de la Red de Prestadores están obligados a reportar la información requerida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en la estructura y con las características definidas por la Unidad

(Modificado por el Art. 2 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.10. Registro de oferentes. La persona natural que desee registrar su hoja de vida en el Servicio Público de Empleo, podrá hacerlo a través de cualquiera de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Con el registro en el respectivo prestador, la persona natural acepta la transmisión de los datos básicos de su hoja de vida al Sistema de información del Servicio Público de Empleo.

Las hojas de vida serán transmitidas al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo conforme las condiciones que defina la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo.

El Sistema de Información del Servicio Público de Empleo deberá enviar la hoja de vida actualizada del oferente al prestador que la solicite con la finalidad de efectuar las acciones de gestión y colocación sobre las vacantes que administre.

PARÁGRAFO 1. El oferente podrá elegir el prestador del Servicio Público de Empleo con el que desee realizar la actualización de su hoja de vida o la inclusión de nuevos registros.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo, con base en las recomendaciones que formule la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo, establecerá mediante resolución el contenido mínimo de la hoja de vida de los oferentes y los mecanismos de actualización que se apliquen.

PARÁGRAFO 3. Para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo, los prestadores del Servicio Público de Empleo deberán obtener el consentimiento, previo, expreso e informado del titular de los datos de conformidad con lo establecido en la Ley Estatutaria 1581 de 2012, el cual se efectuará en el acto de registro de la oferta o de las actualizaciones.

El prestador del Servicio Público de Empleo que efectúe el registro o la actualización de los datos de un oferente, podrá solicitar información adicional a la mínima requerida por el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, para efectos de mejorar la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

PARÁGRAFO 4. Los registros realizados con anterioridad a la expedición de la Ley 1636 de 2013, deberán ser transmitidos al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo cuando presenten cualquier tipo de actualización o a solicitud del interesado.

(Decreto 2852 de 2013, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.11. Registro Único de Empleadores. El Sistema de Información del Servicio Público de Empleo contará con un Registro Único de Empleadores. Los empleadores deberán realizar el respectivo registro ante cualquiera de los prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo. Adicionalmente, este Registro será alimentado con la información que semestralmente envíen las Cajas de Compensación Familiar a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en los formatos que esta determine para tal fin. Dicho registro solo podrá ser consultado por el Ministerio del Trabajo para efectos estadísticos y de generación de política y regulación y por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, como administradora del Servicio Público de Empleo.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo establecerá mediante resolución el contenido mínimo de la información que tendrá el Registro Único de Empleadores.

(Decreto 2852 de 2013, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.12. Del Registro de Vacantes. Para efectos del cumplimiento de la obligación establecida en el artículo 31 de la Ley 1636 de 2013, los empleadores particulares y los no sometidos al régimen del servicio civil, realizarán el registro de sus vacantes en el Servicio Público de Empleo a través de cualquier prestador autorizado, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la existencia de las mismas. La información correspondiente será transmitida por el prestador en el que se realizó el registro al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

El prestador que haya registrado la vacante, será el administrador de la misma y deberá realizar las acciones de gestión y colocación de empleo, debiendo consultar, entre las demás opciones que tenga disponibles, el registro de oferentes del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

La vacante tendrá un término de vigencia determinado por el empleador al momento de su registro. Una vez se agote dicho término, el empleador podrá optar por ampliar el mismo o registrar la vacante ante un prestador diferente al inicialmente elegido. Ninguna vacante podrá tenerse como activa por un término superior a seis (6) meses. En caso de vencimiento deberá realizarse un nuevo registro.

El Ministerio del Trabajo establecerá la información mínima de la vacante a ser reportada al prestador, atendiendo criterios de protección de los datos del empleador y de reserva de la información específica de la empresa o persona natural que corresponda.

PARÁGRAFO 1. La postulación para cubrir una vacante podrá realizarse directamente por el interesado o por un prestador del Servicio Público de Empleo. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo garantizará la posibilidad de postulación en línea directamente por el interesado.

PARÁGRAFO 2. A partir del primero (1) de julio del año 2014, todos los empleadores registrarán sus vacantes en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo. Dicho registro podrá efectuarse a través de cualquier prestador, público o privado, del Servicio Público de Empleo. El Ministerio del Trabajo establecerá los mecanismos para hacer seguimiento y promover el registro de vacantes de los empleadores.

PARÁGRAFO 3. Se exceptúan de la obligación de registro de vacantes, aquellas que tengan reserva o restricciones de orden legal o reglamentario. Adicionalmente, de conformidad con la solicitud expresa que haga el empleador, podrán exceptuarse de la publicación aquellas vacantes relacionadas con cargos estratégicos, proyectos especiales, posiciones directivas en mercados e industrias especializadas y las demás vacantes que por su naturaleza no deban ser públicas, de acuerdo con los lineamientos que sobre el particular emita el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 4. El Gobierno Nacional reglamentará el reporte de vacantes y su relación con el Servicio Público de Empleo para las entidades de la Administración Pública.

(Decreto 2852 de 2013, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.13. Disponibilidad de la información en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo. La información de la vacante contenida en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo sobre los requisitos de educación, experiencia, y salario, deberá estar disponible para quien desee consultarla en dicho Sistema y en el prestador autorizado en el que se haya realizado el correspondiente registro.

Los datos mínimos de la hoja de vida, de conformidad con la Ley Estatutaria 1266 de 2008, la Ley 1581 de 2012, deberán encontrarse disponibles para su consulta pública.

(Decreto 2852 de 2013, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.14. Objetivo de la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo. La Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo de que trata el artículo 25 de la Ley 1636 de 2013, tiene por objetivo integrar y conectar las acciones en materia de gestión y colocación de empleo que realicen las entidades públicas, privadas, y las alianzas público-privadas conforme a lo señalado en el artículo 30 de la Ley 1636 de 2013.

El Ministerio del Trabajo evaluará y fijará en forma periódica los lineamientos de suficiencia de la red de prestadores para garantizar la adecuada cobertura del Servicio, bajo criterios de eficiencia en su prestación, niveles de actividades, dinámicas del mercado de trabajo, zonas especiales, economía regional y los demás que se consideren necesarios a partir de las recomendaciones que formule la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo. La autorización de prestadores tomará en cuenta la evaluación y la fijación de los lineamientos en materia de suficiencia de la red.

(Decreto 2852 de 2013, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.15. De los Prestadores del Servicio Público de Empleo. Los prestadores del Servicio Público de Empleo son personas jurídicas de derecho público o privado, autorizados por la autoridad competente para prestar servicios de gestión y colocación de empleo de manera presencial, virtual o mixta.

Son prestadores del Servicio Público de Empleo la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), las Agencias Públicas y Privadas de Gestión y Colocación de Empleo, incluidas las constituidas por las Cajas de Compensación Familiar, y las Bolsas de Empleo.

(Modificado por el Art. 3 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.16. Del Registro de Prestadores del Servicio Público de Empleo. Entiéndase como el Registro de Prestadores del Servicio Público de Empleo, la anotación formal, histórica y consecutiva de los datos relacionados con los prestadores de servicios de gestión y colocación autorizados de que trata el artículo 32 de la Ley 1636 de 2013. Corresponde a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo llevar el Registro de Prestadores del Servicio Público de Empleo. El Ministerio del Trabajo determinará por resolución las condiciones básicas y el procedimiento de operación de dicho Registro.

(Decreto 2852 de 2013, art. 17)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.17. Servicios de gestión y colocación: Se entienden por servicios de gestión y colocación de empleo a cargo de los Prestadores autorizados del Servicio Público de Empleo, todas aquellas actividades que facilitan el encuentro entre oferta y demanda laboral, el mejoramiento de las condiciones de empleabilidad y la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal. Estos servicios podrán ser básicos y especializados.

Los servicios básicos son aquellos que garantizan las condiciones mínimas para el encuentro entre oferta y demanda laboral, y comprenden las siguientes actividades:

1. Registro de oferentes o buscadores, potenciales empleadores y vacantes.
2. Orientación ocupacional a oferentes o buscadores y potenciales empleadores.
3. Preselección.

Los servicios especializados son los dirigidos a mejorar las condiciones de empleabilidad, la mitigación de barreras para el acceso y permanencia a un empleo formal, o facilitar procesos de gestión del talento humano.

(Modificado por el Art. 4 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 18)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.18. De la autorización de los Prestadores de Servicios de Gestión y Colocación de empleo. De conformidad con lo estipulado en el artículo 33 de la Ley 1636 de 2013 y atendiendo al principio de eficiencia del Servicio Público de Empleo y a la suficiencia de la Red para su prestación, el Ministerio del Trabajo, previo cumplimiento de las disposiciones del presente capítulo, podrá otorgar autorización para la prestación del Servicio Público de Empleo a las personas jurídicas de derecho público o privado que la soliciten. Cuando los servicios de gestión y colocación de empleo sean prestados utilizando exclusivamente medios electrónicos, la autorización se entenderá otorgada para todo el territorio nacional.

Presentada la solicitud, la autoridad competente contará con veinte (20) días hábiles para pronunciarse sobre los documentos presentados y requerir las adiciones, complementaciones o aclaraciones que se consideren necesarias para otorgar la autorización correspondiente. El peticionario tendrá un (1) mes contado a partir de la fecha de la comunicación del requerimiento, para atender lo requerido. Transcurrido el término anterior, sin que se satisfaga el requerimiento, se entenderá desistida la solicitud y se ordenará el archivo mediante acto administrativo motivado. Una vez la autoridad competente recibe los documentos, contará con diez (10) días hábiles para conceder o no la autorización solicitada, mediante resolución motivada.

La autorización tendrá una vigencia de cuatro (4) años, contados a partir de la fecha en que quede en firme el acto administrativo que la concede.

Las personas jurídicas autorizadas que pretendan continuar prestando los servicios de gestión y colocación de empleo, deberán solicitar la nueva autorización con no menos de tres (3) meses de antelación a su vencimiento, acreditando el cumplimiento de las condiciones definidas por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo para el trámite de autorizaciones establecidas en el artículo 2.2.6.1.2.19 del presente Decreto.

Para efectos del presente trámite, o para la apertura de nuevos puntos de atención, el prestador no tendrá que aportar documentos que ya reposen en el expediente, salvo que requieran ser ajustados, actualizados o hayan sido modificados.

PARÁGRAFO 1. Solo las personas jurídicas autorizadas podrán prestar los servicios de gestión y colocación de que trata el artículo 29 de la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 2. Los términos antes establecidos se aplicarán para el trámite de modificación de autorización. (Modificado por el Art. 5 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 19)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.19. Requisitos para la obtención de la autorización. Las personas jurídicas interesadas en prestar servicios de gestión y colocación de empleo deberán acreditar ante el Ministerio del Trabajo, el cumplimiento de las condiciones jurídicas, operativas y técnicas para el ejercicio de estos, conforme las definiciones que adopte mediante resolución.

En la solicitud deberá indicarse el lugar o lugares en donde se prestarán los servicios y se acompañará, como mínimo, con los siguientes documentos:

1. Copia del acto de constitución o de los estatutos en donde conste como objeto de la persona jurídica la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo o de la disposición legal o reglamentaria por la cual se establece como función de la entidad la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo.

2. Certificado de existencia de representación legal o documento asimilable. Para las personas jurídicas que estén inscritas en cámara de comercio, no será necesaria la presentación de este documento, dado que el Ministerio o su delegado verificarán directamente la información en el Registro Único Empresarial y Social (RUES).

3. Reglamento de prestación de servicios.

4. Proyecto de Viabilidad.

PARÁGRAFO 1. La agencia que preste los servicios de gestión y colocación de empleo para reclutar o colocar oferentes de mano de obra en el extranjero, deberá contar con autorización especial otorgada por el Ministerio del Trabajo, previo el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

Los servicios de gestión y colocación de empleo que presten dichas agencias deberán estar enmarcados dentro de la protección y promoción de los derechos de los trabajadores migrantes.

PARÁGRAFO 2. Los prestadores o las personas jurídicas que hayan integrado la Red de Prestadores deberán adicionar en el proyecto de viabilidad un informe en el que se realice un balance de la gestión realizada por estos durante el periodo de autorización inmediatamente anterior. Dicho balance debe contener como mínimo un análisis de indicadores, servicios, y capacidad operativa. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo tendrá en cuenta dicho balance dentro del análisis que hará para otorgar o rechazar la nueva autorización a los prestadores o las personas jurídicas que hayan integrado de Red de Prestadores.

PARÁGRAFO 3. El Ministerio de Trabajo, en un plazo máximo de seis (6) meses contados a partir de la expedición del presente acto, definirá los parámetros que deberá tener el proyecto de viabilidad, el cual deberá presentarse al momento de efectuar los trámites de autorización, así como los parámetros del balance de la gestión de qué trata el parágrafo 2.

PARÁGRAFO 4. El prestador autorizado queda obligado a mantener las condiciones jurídicas, operativas y técnicas durante todo el tiempo de vigencia de la prestación del servicio. En caso de incumplimiento, el Ministerio del Trabajo podrá imponer las multas y sanciones desde 26,3d UVT hasta 33J.565 UVT, de conformidad con lo establecido en el artículo 38 y 39 de la Ley 1636 de 2013.

(Parágrafo MODIFICADO por el Art. 22 del Decreto 2642 de 2022)

(Decreto 2852 de 2013, art. 20)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.20. Obligaciones de los Prestadores del Servicio Público de Empleo. Los prestadores del Servicio Público de Empleo señalados en el artículo 2.2.6.1.2.15, están obligados a:

1. Observar y cumplir los principios del Servicio Público de Empleo en la prestación de los servicios de gestión y colocación a sus usuarios.
2. Mantener las condiciones jurídicas, operativas y técnicas definidas en el Reglamento para la prestación de servicios, proyecto de viabilidad y los requisitos establecidos en las diferentes disposiciones normativas que posibilitaron la obtención de la autorización.
3. Tener un Reglamento de Prestación de Servicios de conformidad con los principios del Servicio Público de Empleo y darlo a conocer a los usuarios.
4. Prestar todos los servicios básicos de gestión y colocación de forma gratuita a los oferentes o buscadores de empleo.
5. Prestar los servicios con respeto a la dignidad y el derecho a la intimidad de los oferentes o buscadores de empleo y potenciales empleadores.
6. El tratamiento de datos se realizará atendiendo lo dispuesto por la Ley Estatutaria 1581 de 2012 y demás disposiciones y jurisprudencia sobre la materia.
7. Verificar que los empleadores que se registran y publican vacantes en el Servicio Público de Empleo estén legalmente constituidos y que no ejerzan o realicen actividades que vayan en contra de la dignidad humana.
8. Velar por la correcta relación entre las características de la vacante respecto al perfil de los oferentes o buscadores remitidos.
9. Velar por el correcto diligenciamiento de la información contenida en la descripción de la vacante y en el perfil ocupacional de los buscadores, que incluya los conocimientos y competencias, tanto los requeridos por el potencial empleador como con los que cuenta el oferente o buscador, con el fin de mejorar el encuentro entre la oferta y demanda laboral.
10. En el desarrollo de sus actividades, en los medios de promoción y divulgación de éstas, hacer constar la condición en que actúa, mencionando el número del acto administrativo mediante el cual fue autorizado, la pertenencia a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y utilizar la imagen de identificación del Servicio Público de Empleo definida por el Ministerio del Trabajo.
11. Disponer de un sistema de información propio, para la prestación de los servicios de gestión y colocación, de acuerdo con las condiciones establecidas en el artículo 2.2.6.1.2.22 del presente Decreto o el que disponga la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
12. Presentar los informes estadísticos sobre la gestión y colocación de empleo realizada y desagregada poblacionalmente, en los formatos, términos, periodicidad y por los medios que establezca la Unidad Especial del Servicio Público de Empleo mediante resolución.
13. Entregar la información requerida por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, dentro de los términos, forma y condiciones que ésta determine.
14. Cuando haya una modificación en la representación legal del prestador autorizado para la gestión y colocación, se deberá remitir el certificado respectivo a la autoridad competente, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes al registro de la modificación.

15. Remitir a la autoridad competente las reformas estatutarias de las personas jurídicas autorizadas como prestadoras del servicio público de empleo, dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a su adopción.

16. Solicitar modificación de la autorización cuando se prevean cambios en las condiciones inicialmente autorizadas. Dicha modificación estará supeditada a la expedición del acto administrativo que la valide.

(Modificado por el Art. 7 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 21)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.21. Del Sistema de Información propio de los Prestadores del Servicio Público de Empleo. Para desarrollar los servicios de gestión y colocación de empleo, los Prestadores del Servicio Público de Empleo deberán disponer de un sistema de información especializado o podrán hacer uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

PARÁGRAFO. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, determinará las condiciones de entrega y uso del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo. (Modificado por el Art. 8 del Decreto 1823 de 2020) (Decreto 2852 de 2013, art. 22)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.22. De las funciones del Sistema de Información propio de los Prestadores del Servicio Público de Empleo. En caso de que la persona jurídica cuente con un sistema de información propio, éste deberá tener las características funcionales y técnicas, así como los mecanismos de interoperabilidad y compatibilidad con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, los cuales deberán ser definidos por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

(Modificado por el Art. 9 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 23)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.23. De la interoperabilidad y compatibilidad del Sistema de Información de los prestadores de servicios de gestión y colocación de empleo. Los prestadores del Servicio Público de Empleo deberán garantizar los niveles de interoperabilidad y compatibilidad de su sistema de información con el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo, en las condiciones que determine la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

(Modificado por el Art. 10 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 24)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.24. Del Reglamento de Prestación de Servicios de Gestión y Colocación de Empleo. Los prestadores del Servicio Público de Empleo deberán tener un reglamento que contenga las condiciones de prestación de los servicios y los derechos y deberes de los usuarios, el cual será público y deberá darse a conocer a quien lo requiera.

(Decreto 2852 de 2013, art. 25)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.25. Del contenido del Reglamento de Prestación de Servicios de Gestión y Colocación de Empleo. El Reglamento de Prestación de Servicios deberá tener el siguiente contenido mínimo:

1. Nombre y naturaleza de la persona que presta los servicios de gestión y colocación, el tipo de prestador y su domicilio;
2. Enunciación de los servicios que prestará con su descripción y procedimientos para su prestación;
3. Ubicación de las sedes y horario de atención al público, para servicios presenciales;
4. Condiciones del soporte técnico y horario de atención a los usuarios cuando los servicios se presten por medios electrónicos;
5. Derechos y obligaciones de los oferentes inscritos;
6. Derechos y obligaciones de los demandantes registrados;
7. Rango tarifario establecido para la prestación de servicios, cuando proceda, y
8. Procedimiento para presentación y atención de peticiones, quejas y reclamos.

PARÁGRAFO. Las tarifas establecidas para la prestación de los servicios, cuando las mismas puedan ser cobradas, serán establecidas por cada uno de los prestadores, atendiendo criterios de complejidad del servicio, ubicación geográfica, necesidades del mercado de empleo y, en general, las reglas que el Ministerio del Trabajo dicte en ejercicio de sus funciones de regulación del Servicio Público de Empleo.

Las tarifas para los servicios asociados, relacionados o complementarios se definirán por mutuo acuerdo entre los operadores y los beneficiarios de aquellos.

(Decreto 2852 de 2013, art. 26)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.26. Actos prohibidos en la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo. Queda prohibido a los prestadores del servicio público de empleo:

1. Efectuar la prestación de los servicios contraviniendo lo dispuesto en el presente Decreto o a lo establecido en el Reglamento de Prestación de Servicios y el Proyecto de Viabilidad.
2. Cobrar a los usuarios de servicios de empleo tarifas discriminatorias o sumas diferentes a las incorporadas en el Reglamento de Prestación de Servicios.
3. Cobrar por los servicios que deben prestar de forma gratuita.
4. Ejercer cualquiera de las acciones contempladas en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.
5. Ofrecer condiciones de empleo falsas o engañosas o que no cumplan los estándares jurídicos mínimos.
6. Prestar servicios de colocación para trabajos en el exterior sin contar con la autorización especial definida por el Ministerio de Trabajo.
7. Realizar cualquier acción que afecte el normal desarrollo de la actividad económica del empleador.
8. Recibir e implementar mecanismos, conocimientos, herramientas, acciones y servicios que promuevan la Inclusión Laboral definida en el presente decreto, sin previa autorización de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
9. Realizar prácticas discriminatorias o que promuevan la desigualdad en la gestión y colocación de empleo.
10. Prestar servicios básicos y especializados de gestión y colocación que no cuenten con la debida autorización. (Modificado por el Art. 11 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 1668 de 2016, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.27. Clases de agencias. Las agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo pueden ser:

1. Agencias privadas lucrativas de gestión y colocación de empleo: personas jurídicas que tienen entre sus objetivos la prestación de servicios de colocación percibiendo una utilidad.

2. Agencias privadas no lucrativas de gestión y colocación de empleo: Personas jurídicas que tienen entre sus objetivos la prestación de servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad.

3. Agencias públicas de gestión y colocación de empleo: entidades de derecho público que prestan servicios de colocación sin percibir utilidades por dicha actividad.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo regulará las condiciones de operación y demás especificaciones relacionadas con la articulación y desempeño de las agencias de gestión y colocación que enfoquen sus actividades en servicios especializados de gestión y colocación de empleo.

(Parágrafo 1, modificado por el Art. 12 del Decreto 1823 de 2020)

PARÁGRAFO 2. Las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo podrán contar con centros de empleo, entendidos como el espacio físico donde convergen el conjunto de recursos, insumos, procesos y procedimientos organizados y articulados con el objeto de prestar los servicios de gestión y colocación de empleo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 28)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.28. Cobro por servicios básicos. Las agencias privadas que realicen labores de gestión y colocación de empleo podrán cobrar al demandante de mano de obra una comisión por la prestación de los servicios básicos, cuando esta proceda, de conformidad con lo establecido en el reglamento de prestación de servicios.

(Decreto 2852 de 2013, art. 29)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.29. Cobro por Servicios Especializados. Las agencias podrán cobrar a demandantes y oferentes por los servicios especializados de gestión y colocación de recursos, referidos en el artículo 2.2.6.1.2.17. del presente Decreto. (Modificado por el Art. 13 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 30)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.30. De la Agencia Pública de Empleo del SENA y sus centros de atención. En desarrollo de su función de Agencia Pública de Empleo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) podrá celebrar convenios y alianzas con personas de derecho público y privado sin ánimo de lucro, con el propósito de extender los servicios de gestión y colocación de empleo a localidades y sectores que carezcan de los mismos.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA prestará los servicios de promoción y ejecución de la gestión y colocación pública de empleo, en todas las Direcciones Regionales de la entidad.

(Decreto 2852 de 2013, art. 31)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.31. De los servicios de la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Para el cumplimiento de la función de gestión y colocación de empleo, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), prestará los servicios de gestión y colocación de empleo y realizará las siguientes actividades complementarias:

1. Formación y capacitación para desempleados.

2. Certificación por competencias a los desempleados que lo requieran.

3. Formación y asesoría para oferentes y emprendedores, y

4. Todas aquellas que contribuyan a mejorar las condiciones de empleabilidad de los oferentes y que permitan su inserción en el mercado de trabajo.

PARÁGRAFO. Todos los oferentes inscritos en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo accederán en condiciones de igualdad a las actividades complementarias que desarrolle el Servicio Nacional de Aprendizaje, con cargo a sus recursos presupuestales. El Ministerio del Trabajo establecerá el trámite para el acceso a dichos servicios a través de los prestadores de la Red del Servicio Público de Empleo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 32)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.32. Del Sistema de Información Propio para la Prestación de los Servicios de Gestión y Colocación de Empleo en relación con la Agencia Pública de Empleo. Además de las funciones previstas en el artículo 2.2.6.1.2.22. del presente Decreto, el Sistema de Información propio de los prestadores autorizados para la Prestación de los Servicios de Gestión y Colocación deberá registrar las actividades complementarias y demás actuaciones de la Agencia Pública de Empleo a cargo del SENA

(Modificado por el Art. 14 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 33)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.33. Las Cajas de Compensación Familiar prestadoras de servicios de gestión y colocación de empleo. En desarrollo de lo dispuesto por el parágrafo del artículo 29 de la Ley 1636 de 2013, las Cajas de Compensación Familiar prestarán servicios de gestión y colocación de empleo, para lo cual deberán obtener autorización como agencia de colocación privada.

En concordancia con lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 16 de la Ley 789 de 2002, las Cajas podrán prestar los servicios de gestión y colocación de empleo, directamente o mediante alianzas estratégicas con otros operadores debidamente autorizados como agencias de gestión y colocación de empleo.

En el evento en que los servicios no sean prestados directamente por la correspondiente Caja, esta deberá informar a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, mediante el depósito del convenio de alianza o del contrato con el tercero en el Registro de Prestadores del Servicio Público.

(Decreto 2852 de 2013, art. 34)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.34. Territorialidad. Las Cajas de Compensación Familiar prestarán los servicios de gestión y colocación de que trata el parágrafo del artículo 29 de la Ley 1636 de 2013, a cualquier demandante u oferente de empleo que se lo solicite dentro del ámbito territorial de su competencia. Cuando los servicios de gestión y colocación de empleo sean prestados utilizando exclusivamente medios electrónicos, la autorización se entenderá otorgada para todo el territorio nacional.

(Decreto 2852 de 2013, art. 35)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.35. De las obligaciones de las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por las Cajas de Compensación Familiar. Además de las obligaciones establecidas en el artículo 2.2.6.1.2.20. presente Decreto., las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo constituidas por las Cajas de Compensación Familiar quedan obligadas a realizar las actividades básicas enunciadas en el artículo 2.2.6.1.2.17. en forma gratuita respecto de los oferentes y demandantes.

El cobro por servicios asociados y adicionales deberá estar registrado en el correspondiente reglamento y ser informado a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 36)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.36. Bolsas de Empleo. Se entiende por bolsa de empleo, la persona jurídica sin ánimo de lucro que presta servicios de gestión y colocación para un grupo específico de oferentes con los cuales tiene una relación particular, tales como: estudiantes, egresados, afiliados u otros de similar naturaleza. La prestación de los servicios básicos de gestión y colocación de empleo por las bolsas de empleo, será gratuita para oferentes y demandantes usuarios de los servicios.

PARÁGRAFO. Las bolsas de empleo podrán cobrar a los potenciales empleadores, por la prestación de servicios especializados de gestión y colocación previamente autorizados.

(Parágrafo, adicionado por el Art. 15 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 37)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.37. Bolsas de empleo de instituciones de educación superior. Las instituciones de educación superior que en desarrollo de lo dispuesto por el numeral 6 de las "condiciones de calidad de carácter institucional" del artículo 2 de la Ley 1188 de 2008 y de la obligación contenida en el numeral 6.5 del artículo 6 del Decreto número 1295 de 2010 o el que lo sustituya, modifique o adicione, organicen bolsas de empleo para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo para sus estudiantes y egresados, deberán obtener la autorización de que trata el artículo 2.2.6.1.2.18. del presente Decreto.

(Decreto 2852 de 2013, art. 38)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.38. Servicios prestados por las bolsas de empleo. Las bolsas de empleo deberán prestar como mínimo los servicios básicos de gestión y colocación de empleo de que trata el artículo 2.2.6.1.2.17.

(Modificado por el Art. 16 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 39)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.39. Del reglamento de prestación de servicios de las bolsas de empleo. En el reglamento de prestación de servicios de que trata el artículo 2.2.6.1.2.24. del presente Decreto, las bolsas de empleo deberán determinar la población específica de oferentes o demandantes a los que prestarán sus servicios.

(Decreto 2852 de 2013, art. 40)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.40. De las prohibiciones de las bolsas de empleo. Queda prohibido a las bolsas de empleo:

1. El cobro de suma alguna por cualquier concepto a los usuarios de los servicios de la bolsa de empleo.
2. Prestar servicios de gestión y colocación a oferentes que no pertenezcan a la población para la cual los fueron estos servicios.
3. Ejercer cualquiera de las acciones contempladas en el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo.
4. Ejercer las actividades de que trata el artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo. (Decreto 2852 de 2013, art. 41)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.41. Bolsas de empleo para proyectos especiales. Para la atención de requerimientos de mano de obra frente a la ejecución de un proyecto especial, una persona jurídica sin ánimo de lucro podrá prestar servicios de gestión y colocación para el grupo específico de empresas ejecutoras del proyecto, previa la autorización de que trata el artículo 2.2.6.1.2.18. del presente Decreto. La prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo por las bolsas de empleo, será gratuita para oferentes y demandantes usuarios de los servicios.

Para efectos de la actividad de remisión de los oferentes la bolsa deberá consultar el registro de oferentes del Sistema de Información del Servicio Público de Empleo y remitir los candidatos que corresponda a los requerimientos de los demandantes.

(Decreto 2852 de 2013, art. 42)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.42. De la inspección, vigilancia y control del Servicio Público de Empleo. La Dirección de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial y las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, en desarrollo de lo dispuesto por el numeral 14 del artículo 2 del Decreto 4108 de 2011 o el que lo sustituya, modifique o adicione, ejercerán la vigilancia y control de las personas jurídicas prestadoras del Servicio Público de Empleo de que trata este capítulo.

La Superintendencia del Subsido Familiar dentro de su competencia y en los términos de lo previsto por la Ley 1636 de 2013, ejercerá funciones de inspección, vigilancia y control respecto de las Cajas de Compensación Familiar en su papel como administradoras del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC.

PARÁGRAFO. El régimen sancionatorio establecido en los artículos 38 y 39 de la Ley 1636 de 2013 con la imposición de multas y sanciones desde 26,31 UVT hasta 131.565 UVT, se aplicará sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar, para lo cual el Ministerio del Trabajo o la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo remitirán, cuando proceda, copia del expediente a las autoridades competentes.

(Parágrafo MODIFICADO por el Art. 23 del Decreto 2642 de 2022)

(Decreto 2852 de 2013, art. 43)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.43. Competencia y procedimiento de Vigilancia y Control. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Ley 1636 de 2013, el Ministerio del Trabajo aplicará las sanciones de multa o suspensión o cancelación de la autorización, cuando se presente, por única vez o en forma reiterada, el ejercicio irregular de la gestión y colocación de empleo o la inobservancia de los principios o incumplimiento de las obligaciones en la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

Para la imposición de las sanciones de que trata la Ley 1636 de 2013, será competente el Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control en los términos de lo dispuesto en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 1610 de 2013 y se seguirá el procedimiento establecido en el Capítulo 11 del Título 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

PARÁGRAFO. El funcionario administrativo competente deberá incluir en el acto administrativo que imponga la sanción, los criterios aplicables al momento de graduar las multas de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011.

(Modificado por el Art. 18 del Decreto 1823 de 2020)

(Decreto 2852 de 2013, art. 44)

ARTÍCULO 2.2.6.1.2.44. Informe de incumplimiento. La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo remitirá al Ministerio del Trabajo, el informe de incumplimiento de las obligaciones o configuración de prohibiciones establecidas en el presente decreto, con el fin de que se adelante el procedimiento que corresponda por este hecho. El Ministerio del Trabajo establecerá el protocolo para definir los parámetros de este trámite.

PARÁGRAFO. El informe remitido por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo deberá estar acompañado de los soportes necesarios dentro del proceso de seguimiento y monitoreo realizado a los prestadores autorizados, los cuales tendrán validez dentro de la actuación administrativa a que haya lugar.

(Adicionado por el Art. 19 del Decreto 1823 de 2020)

SECCIÓN 3

PRESTACIONES ECONÓMICAS A LA POBLACIÓN CESANTE RECONOCIDAS POR EL FONDO DE SOLIDARIDAD DE FOMENTO AL EMPLEO Y PROTECCIÓN AL CESANTE (FOSFEC)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.1. Objeto de las Prestaciones Económicas. Las prestaciones económicas que serán reconocidas a la población cesante que cumpla con los requisitos dispuestos en las mismas, consistirán en el pago de la cotización a los Sistemas de Salud y Pensiones del Sistema General de Seguridad Social Integral y el reconocimiento de una transferencia económica en los términos de la presente sección. Lo anterior, con el objetivo de facilitar la reinserción de la población cesante en el mercado laboral, en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 1493 de 2022)

(Decreto 2852 de 2013, art. 45; modificado por el Decreto 582 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.2. Certificación sobre cesación laboral expedida por el empleador. En los términos de lo dispuesto por la Ley 1636 de 2013, todos los empleadores están en la obligación de expedir al término de la relación laboral, certificación escrita en la que conste dicha circunstancia, especificando fecha exacta de la terminación de la relación laboral, última remuneración del trabajador y causa de la terminación. Dicha certificación será entregada personalmente al trabajador al momento de la liquidación o remitida por correo certificado a la dirección registrada de este.

Si el empleador incumpliere con esta obligación, el cesante así lo manifestará ante la respectiva Caja de Compensación Familiar y se entenderá cumplido el requisito de que trata el artículo siguiente. En todo caso, la Caja administradora del FOSFEC recobrará al empleador omiso los valores correspondientes al reconocimiento de los pagos que por concepto de cotización a salud y pensiones y de cuota monetaria reconozca al cesante beneficiario de los mismos. Dichos recursos serán girados al FOSFEC.

PARÁGRAFO. En el caso de los trabajadores independientes contratistas, la certificación de cesación será equivalente a la constancia sobre terminación del contrato que emita el contratante o al acta de terminación del contrato, en los mismos términos y con las consecuencias previstas en el presente artículo.

Para los demás trabajadores independientes la certificación de cesación se entenderá como la manifestación que realicen bajo declaración juramentada al respecto en el Formulario Único de Postulación.

(Decreto 2852 de 2013, art. 46)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.3. Acreditación de requisitos de acceso al Mecanismo de Protección al Cesante. Para acceder a los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, el solicitante cesante deberá:

1. Aportar la certificación sobre la cesación laboral establecida por la Ley 1636 de 2013, en los términos del artículo anterior.
2. Obtener el certificado de inscripción en el Servicio Público de Empleo, para lo cual deberá diligenciar en línea o ante cualquiera de los prestadores autorizados, el formulario de hoja de vida del Sistema Público de Empleo. En caso de encontrarse inscrito, deberá realizar la actualización de la hoja de vida.
3. Con el fin de solicitar las prestaciones económicas y acreditar las condiciones de acceso de que trata este artículo, deberá diligenciar el Formulario Único de Postulación al Mecanismo de Protección al Cesante, el cual será establecido por el Ministerio del Trabajo.
4. Las Cajas de Compensación Familiar deberán realizar la verificación de los requisitos para ser beneficiario del Mecanismo de Protección al Cesante, de que tratan los artículos 10, 11, 13 y 14 de la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 1. Los beneficiarios del Subsidio al Desempleo de que trataba la Ley 789 de 2002 y sus normas reglamentarias, podrán solicitar los beneficios del Fosfec cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 2. Los trabajadores independientes que se afilien voluntariamente al Sistema de Subsidio Familiar, se entenderán afiliados automáticamente al Mecanismo de Protección al Cesante.

PARÁGRAFO 3. En ningún caso la mora en los aportes dará lugar al no pago de las prestaciones económicas a que tenga derecho el cesante.

(Decreto 2852 de 2013, art. 47)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.4. Aporte de trabajadores independientes a las Cajas de Compensación Familiar. En desarrollo de lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 9 de la Ley 1636 de 2013, los trabajadores independientes que accedan voluntariamente al Mecanismo de Protección al Cesante, deberán realizar aportes a las Cajas de Compensación Familiar de conformidad con lo establecido en el parágrafo 1 del artículo 19 de la Ley 789 de 2002, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), cancelando el 2% sobre el ingreso base de cotización al Sistema Integral de Seguridad Social.

PARÁGRAFO. Los cesantes acreditarán el requisito de afiliación previa al Sistema de Subsidio Familiar para acceder a las prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante en la calidad que les resulte favorable o mediante la sumatoria de los tiempos de cotización al Sistema de Subsidio Familiar en condición de dependiente y de independiente.

(Decreto 2852 de 2013, art. 48)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.5. Procedimiento transitorio para validación de requisitos. De conformidad con el parágrafo 3 del artículo 23 de la Ley 1636 de 2013, en tanto se constituye el Sistema de Información del FOSFEC y con el fin de validar los requisitos para acceder a las prestaciones económicas del Mecanismo, las Cajas de Compensación Familiar deberán aplicar el siguiente procedimiento:

1. Intercambio de información de las solicitudes que reciba contra la base de datos de sus afiliados, para determinar el tiempo de afiliación, el tipo de cotizante y el aporte realizado.
2. Verificación de bases de datos entre Cajas de Compensación Familiar, para constatar el tiempo de afiliación al Sistema de Cajas de Compensación Familiar de los solicitantes.
3. Verificación de afiliación vigente en calidad de cotizante con los Sistemas de Información de la Seguridad Social.
4. El Servicio Público de Empleo, a través de su sistema de información, certificará la inscripción del postulante al Servicio Público de Empleo.
5. Para la vigencia de las prestaciones reconocidas, se consultará al Sistema de Información del Servicio Público de Empleo la ruta de empleabilidad y las opciones de formación que deba ejecutar el postulado de acuerdo con su perfil laboral.

PARÁGRAFO. El cruce y consulta de información de las que trata el presente artículo, deberán hacerse antes del reconocimiento de las prestaciones propias del Mecanismo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 49)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.6. Decisión sobre reconocimiento de prestaciones económicas. Una vez radicado el Formulario Único de Postulación ante la última Caja de Compensación Familiar a la que estuvo afiliado el cesante, esta contará con el término improrrogable de quince (15) días hábiles para decidir sobre el reconocimiento.

La Superintendencia del Subsidio Familiar verificará el cumplimiento estricto del plazo establecido en el presente artículo y aplicará las sanciones de que trata la Ley 1636 de 2013 y las demás que sean de su competencia ante el incumplimiento de los mismos.

PARÁGRAFO 1. La radicación del Formulario Único de Postulación de que trata el presente artículo podrá realizarse en forma presencial o electrónica.

PARÁGRAFO 2. Si faltare algún documento o existiere inconsistencia en la información aportada en el Formulario Único de Postulación, la Caja de Compensación Familiar devolverá la solicitud e informará al interesado sobre la causa de la devolución, con el fin de que en el término de cinco (5) días se subsane o complete la información. Si en dicho término no hay respuesta del peticionario, se entenderá desistida la postulación.

El término para decidir de fondo sobre la postulación se contará a partir del momento en que quede subsanada la misma." (Modificado por el Art. 2 del Decreto 1493 de 2022)

(Decreto 2852 de 2013, art. 50)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.7. Recurso de reposición. En caso de negarse el acceso a los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante por no cumplir alguno de los requisitos, el cesante contará con diez (10) días hábiles para interponer recurso de reposición ante la respectiva Caja de Compensación Familiar, el cual deberá ser resuelto dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación del mismo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 51)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.8. Del Registro de Beneficiarios. El Registro de Beneficiarios es una base de datos contentiva de la información sobre los postulados al Mecanismo de Protección al Cesante que acrediten requisitos para el reconocimiento de las prestaciones, ordenada cronológicamente conforme la radicación de los formularios y que contendrá la información y especificaciones que señale el Ministerio del Trabajo.

Cuando se acrediten los requisitos, la Caja de Compensación Familiar deberá incluir al cesante en el Registro de Beneficiarios para el pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones y de la transferencia económica de conformidad con lo establecido en el artículo

11 de la Ley 1636 de 2013 modificado por el artículo 3 de la Ley 2225 de 2022." (Modificado por el Art. 3 del Decreto 1493 de 2022)

(Decreto 2852 de 2013, art. 52)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.9. Pago de los aportes de Seguridad Social en Salud y Pensiones. Una vez verificados los requisitos de que trata el artículo

13 de la Ley 1636 de 2013, deberán seguirse las siguientes reglas para el pago de los aportes de Seguridad Social en Salud y Pensiones

1. La Caja de Compensación Familiar reportará al día siguiente de la inscripción en el Registro de Beneficiarios la novedad de afiliación o reactivación del cesante a los sistemas de salud y pensiones, mediante el trámite ante las administradoras correspondientes. Para ello validará a qué administradoras se encuentra cotizando el beneficiario, tomando las medidas del caso para no incurrir en multifiliación.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el presente numeral, la Caja de Compensación Familiar, tendrá en cuenta la información disponible de las bases de datos del Registro Único de Afiliados (RUAF) y Base de Datos Única de Afiliados (BDUA) del Sistema General de Seguridad Social en Salud o la que haga sus veces, a las cuales, la Caja tendrá acceso en los términos del artículo 2.2.6.1.3.5 de la presente sección y demás normas aplicables.

2. El pago de las cotizaciones a los sistemas de pensiones y salud deberá realizarse por la Caja de Compensación Familiar a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, siguiendo las reglas que se aplican en el Sistema General de Seguridad Social para el pago de aportes en el caso de trabajadores dependientes.

3. Las Cajas de Compensación Familiar deberán verificar el cumplimiento de los requisitos de la ruta de empleabilidad, en relación con las obligaciones establecidas en el artículo 14 de la Ley 1636 de 2013, para lo cual, podrán requerir información del Servicio Público de Empleo y estructurar los convenios de seguimiento con la Red de Prestadores del Servicio de Capacitación para la Reinserción Laboral.

PARÁGRAFO 1. El pago de las prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante dependerá en todo caso de la disponibilidad de recursos del FOSFEC, atendiendo el principio de sostenibilidad establecido en el artículo 4 de la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 2. El Gobierno Nacional realizará los ajustes necesarios para que todas las afiliaciones, pagos y transacciones de la seguridad social relacionadas con el Mecanismo de Protección al Cesante, puedan realizarse a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA - Los pagos a salud y pensión de los beneficiarios del Mecanismo se deberán realizar a la última administradora a la cual haya estado afiliado el cesante.

PARÁGRAFO 3. Los cesantes disfrutarán de las prestaciones a las que se refiere el artículo 9 de la Ley 789 de 2002, dentro del periodo de protección y bajo las condiciones que establece el mismo.

PARÁGRAFO 4. Los cesantes disfrutarán del pago de los aportes de Seguridad Social en Salud y Pensiones a las que se refiere el presente artículo, por un periodo máximo de seis (6) meses conforme lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1636, modificado por el artículo 6 de la Ley 2225 de 2022." (Modificado por el Art. 4 del Decreto 1493 de 2022)

(Decreto 2852 de 2013, art. 53)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.10. Improcedencia de las prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante. No podrán acceder a las prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante quienes:

1. Ostenten la calidad de servidores públicos de elección popular.
2. Estuvieren devengando una pensión de jubilación por invalidez, vejez o sobrevivencia.
3. A pesar de haber terminado su relación laboral, de prestación de servicios u otra actividad económica como independientes, cuenten con una fuente directa adicional de ingresos.
4. Hayan recibido el pago de los beneficios contemplados en el artículo 12 de la Ley 1636 de 2013, modificado por el artículo 6 de la Ley 2225 de 2022 de forma continua o discontinua por seis (6) meses en un periodo de tres (3) años.
5. Hayan recibido el pago de los beneficios contemplados en los Decretos Legislativos 488 y 770 de 2020 de forma continua o discontinua por tres (3) meses en un periodo de tres (3) años.
6. Siendo cotizantes de categorías "a" y "b" del Sistema de Subsidio Familiar y habiendo quedado cesantes, hayan recibido la transferencia económica de que trata el artículo 3 de la Ley 1636 de 2013, modificado por el artículo 2 de la Ley 2225 de 2022, durante cuatro (4) meses de forma continua o discontinua durante el mismo periodo de tres (3) años.

PARÁGRAFO. En todo caso, los beneficios con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC -, serán incompatibles con toda actividad remunerada y con el pago de cualquier tipo de pensión."

(Modificado por el Art. 5 del Decreto 1493 de 2022)

(Decreto 2852 de 2013, art. 54)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.11. Pérdida de las prestaciones. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1636 de 2013, perderán las prestaciones quienes:

1. No acudan a los servicios de colocación ofrecidos por el Servicio Público de Empleo en las condiciones establecidas en el presente capítulo;
2. Incumplan, sin causa justificada, con los trámites exigidos por el Servicio Público de Empleo y con los requisitos para participar en el proceso de selección por parte de los empleadores a los que hayan sido remitidos por este;
3. Rechacen, sin causa justificada, la ocupación que le ofrezca el Servicio Público de Empleo, siempre y cuando ella le permita ganar una remuneración igual o superior al 80% de la última devengada y no se deterioren las condiciones del empleo anterior. Entiéndase por deterioro en las condiciones del empleo solamente las circunstancias de demérito en relación con el domicilio del trabajo y la relación de la nueva labor con el perfil ocupacional del postulante, lo cual debe ser justificado por este y validado por la Caja de Compensación Familiar.
4. Descarten o no culminen el proceso de formación para adecuar sus competencias básicas y laborales específicas, al cual se hayan inscrito conforme la ruta de empleabilidad, excepto en casos de fuerza mayor.
5. Asistan a menos del ochenta por ciento (80%) de las horas de capacitación definidas en la ruta de empleabilidad.
6. Perciban efectivamente una pensión de vejez, invalidez o sobrevivientes.
7. Obtengan una fuente directa de ingresos o realicen una actividad remunerada.
8. Renuncien voluntariamente a las prestaciones económicas.

PARÁGRAFO 1. Para efectos de lo dispuesto en el literal d) del artículo 14 de la Ley 1636 de 2013, se entenderá por fuerza mayor el imprevisto que no es posible de resistir, de conformidad con el artículo 64 del Código Civil; en todo caso esta circunstancia deberá ser declarada bajo juramento por el cesante. Serán aceptadas como fuerza mayor las incapacidades médicas expedidas por profesional médico de la Entidad

Promotora de Salud o entidad asimilable del Sistema de Seguridad Social en salud a la cual se encuentre afiliado el cesante.

Los oferentes de la capacitación deberán reportar al FOSFEC las novedades relacionadas con los casos de fuerza mayor que los cesantes informen.

PARÁGRAFO 2. El Servicio Público de Empleo, a través de su Sistema de Información, dará acceso a las Cajas administradoras del FOSFEC para consultar los cesantes que rechazaron una oferta sin causa justificada, con el respectivo salario ofertado.

PARÁGRAFO 3. Las Cajas de Compensación Familiar reportarán al Servicio Público de Empleo los beneficiarios de las prestaciones económicas pagadas con recursos del FOSFEC.

PARÁGRAFO 4. Los beneficios otorgados por el FOSFEC tendrán una vigencia de tres (3) años a partir de su asignación.

(Decreto 2852 de 2013, art.

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.12. Administración de los recursos. La administración de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante a Cargo de las Cajas de Compensación Familiar se regirá por las siguientes reglas:

1. Los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC, se destinarán y deberán ser contabilizados en una cuenta especial independiente y desagregada en seis (6) subcuentas:

1.1. De prestaciones económicas, correspondiente a: pago de aportes a salud y pensión, la transferencia económica y el incentivo económico por ahorro voluntario de cesantías;

1.2. Servicios de gestión y colocación para la inserción laboral;

1.3. Programas de capacitación para la reinserción laboral de trabajadores cesantes y fortalecimiento del recurso humano para la productividad dirigidos a los trabajadores activos y sus beneficiarios de las empresas y empleadores afiliados.

1.4. Servicios de fomento y desarrollo empresarial

1.5. Sistema de información; y,

1.6. Gastos de administración.

2. Los recursos del Fondo son inembargables, considerando su destinación específica para la cobertura de prestaciones de la protección social.

3. Será competencia de la Superintendencia del Subsido Familiar, la inspección, vigilancia y control del manejo de los recursos destinados a atender el pago de los beneficios del Mecanismo de Protección al Cesante, así como el debido cálculo de las comisiones, para lo cual las Cajas de Compensación Familiar deberán rendir un informe mensual detallado de la ejecución de tales recursos.

PARÁGRAFO 1. Las Cajas de Compensación Familiar que, bajo la potestad facultativa, decidan no aplicar en la vigencia la formación para el fortalecimiento del recurso humano para la productividad establecida en el numeral 1.3 y el numeral 1.4 del presente artículo deberán comunicarlo a la Superintendencia de Subsido Familiar.

PARÁGRAFO 2. Bajo la facultad otorgada al Gobierno Nacional a través del artículo 23 de la Ley 1636 de 2013, los porcentajes de apropiación de las subcuentas se realizarán una vez descontado lo correspondiente a los gastos de administración y de conformidad con la Resolución de Distribución de Recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC establecida en el numeral 3 del artículo 2.2.6.1.3.13 del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo número 1072 de 2015.

(Modificado por el Art. 6 del Decreto 1493 de 2022) (Modificado por el Art. 1 del Decreto 689 de 2021) (Decreto 454 de 2017, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.13. Apropiación y destinación por parte de las Cajas de Compensación Familiar de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante. Las Cajas de Compensación Familiar en su condición de administradoras del FOSFEC, tendrán a su cargo el pago y reconocimiento de las prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante contra los recursos de dicho Fondo.

En desarrollo de lo anterior, a partir del 1 de enero de 2015, los recursos del Fondo establecidos en el artículo 6 de la Ley 1636 de 2013, serán apropiados de la siguiente manera:

1. Con base en la declaración del cociente nacional y particular realizada por la Superintendencia del Subsido Familiar y teniendo en cuenta las obligaciones específicas para cada Caja, se realizará la apropiación mensual de los recursos.

2. Para atender las comisiones por la labor administrativa, las Cajas de Compensación Familiar destinarán los recursos de conformidad con la estructura de comisiones fijadas por el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo.

3. Una vez excluidas las sumas de que trata el numeral anterior, los recursos se distribuirán para atender las finalidades previstas en la Ley 1636 de 2013, de conformidad con la Resolución de Distribución de Recursos del Fosfec que dicte anualmente el Ministerio del Trabajo. Para la expedición de esta resolución, el Ministerio del Trabajo tendrá en cuenta los informes presentados por la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de

Empleo, la dinámica del mercado laboral, el funcionamiento de los diferentes componentes del Mecanismo de Protección al Cesante y el comportamiento de los recursos de cada subcuenta del Fosfec.

PARÁGRAFO. Las Cajas de Compensación Familiar deberán definir procedimientos y establecer mecanismos para atender y resolver las quejas y reclamos presentados por los cesantes en relación con el Mecanismo de Protección al Cesante, los cuales serán auditados por la Superintendencia de Subsidio Familiar.

(Decreto 2852 de 2013, art. 57)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.14. Comisión por labor administrativa y gastos operativos y de administración. La comisión por labor administrativa corresponde a la suma de recursos a la que tendrán derecho las Cajas de Compensación Familiar como retribución por sus servicios en el Mecanismo de Protección al Cesante. Las comisiones serán determinadas por el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo, el cual podrá definir la aplicación de una comisión básica y de comisiones adicionales o complementarias por cumplimiento de resultados o eficiencia.

Además de las comisiones, se reconocerán gastos de administración y operación a las Cajas de Compensación Familiar, los cuales serán definidos de forma anual por el Ministerio del Trabajo, teniendo en cuenta la evolución de las prestaciones a su cargo y las condiciones de operación.

PARÁGRAFO 1. Mientras se definen los gastos de administración y operación y las comisiones por administración de conformidad con lo dispuesto en el presente Capítulo, las Cajas de Compensación Familiar ejecutarán los recursos con base en las reglas vigentes definidas por el Consejo Nacional de Mitigación del Desempleo.

PARÁGRAFO 2. Con los gastos de administración y operación no podrán adquirirse bienes inmuebles de propiedad de las Cajas de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO 3. Son operativos todos aquellos gastos misionales relacionados directa y esencialmente con la prestación de servicios básicos del Mecanismo de Protección al Cesante.

Son de administración todos aquellos gastos relacionados directa y esencialmente con procesos de soporte, auditoría, planeación o coordinación para la prestación de los servicios relacionados con el Mecanismo de Protección al Cesante.

(Decreto 2852 de 2013, art. 58)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.15. Del proceso de compensación entre Cajas. El Ministerio del Trabajo, con base en los informes financieros generados por las Cajas de Compensación Familiar, definirá los criterios para efectuar el proceso de compensación entre Cajas y los giros a que haya lugar, de los recursos correspondientes al pago de salud y pensión, cuota monetaria por cesante e incentivo económico por ahorro voluntario de cesantías del Mecanismo de Protección al Cesante, servicios de gestión y colocación del empleo y a programas de capacitación que no se hubieren ejecutado por las Cajas de Compensación Familiar dentro del período anual.

(Decreto 2852 de 2013, art. 59)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.16. Compensación extraordinaria de recursos del FOSFEC. El Ministerio del Trabajo podrá definir los criterios y realizar procesos de compensación extraordinaria, en los términos previstos en el artículo 2.2.6.1.3.15. de este Decreto, cuando por circunstancias especiales los recursos que correspondan a una Caja de Compensación Familiar, sean insuficientes para atender la demanda de servicios, sin perjuicio de lo establecido por el literal c) del artículo 4 de la Ley 1636 de 2013.

(Decreto 1508 de 2014, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.17. Del Fondo para el Fomento del Empleo y Protección del Desempleo (FONEDE). En el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC se creará una cuenta especial para el pago de las sumas correspondientes al Subsidio al Desempleo y/o capacitación conforme a lo ordenado por la Ley 789 de 2002, que a la entrada en vigencia de la Ley 1636 de 2013 venían siendo cancelados y que no se hayan ejecutado en su totalidad.

Los recursos por subsidios de desempleo de que trata la Ley 789 de 2002, no reclamados o suspendidos se transferirán al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC.

Las listas de espera de los beneficiarios del Fondo para el Fomento del Empleo y Protección del Desempleo (FONEDE), expiraron el 6 de diciembre de 2013.

Los recursos de las Cajas de Compensación Familiar, que fueron invertidos en la ejecución de los programas de microcrédito, en el marco del FONEDE, y que aún no han sido incluidos en ninguno de los componentes del FOSFEC, se incorporarán como saldo inicial de la subcuenta de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial, conforme lo mencionado en el parágrafo 1 del artículo 10 de la Ley 1780 de 2016.

Los recursos que bajo la vigencia del parágrafo 20 del artículo 60 de la Ley 789 de 2002 dispuestos por las Cajas de Compensación Familiar que participan en entidades de crédito vigiladas por la Superintendencia Financiera en condición de accionistas, como capital de dichas instituciones para su operación, podrán seguir ejecutándose a través de estas para microcrédito, conforme con los lineamientos que defina el Ministerio del Trabajo para el componente de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial en ejercicio de sus competencias y en el marco legal mencionado.

(Decreto 454 de 2017, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.18. Transferencia económica. Para efectos de la presente Sección, entiéndase por transferencia económica aquella prestación monetaria destinada a cubrir los gastos o prioridades de consumo de cada cotizante de categorías "a" y "b" del Sistema de Subsidio Familiar durante un período de cesantía determinado.

Esta prestación será equivalente a uno punto cinco (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes - SMMLV - y se entregará hasta por cuatro (4) meses de forma continua o discontinua en un período de tres (3) años."

PARÁGRAFO. La Caja de Compensación Familiar, deberá realizar el pago de la transferencia económica en un plazo máximo de tres (3) días, contados a partir de la inclusión del cesante en el Registro de Beneficiarios.

(Subrogado por el Art. 7 del Decreto 1493 de 2022)

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.19. Financiación de la transferencia económica. La transferencia económica contenida en el literal "b" del artículo 2 de la Ley de la Ley 2225 de 2022, será financiada con cargo a los recursos de la Subcuenta de Prestaciones Económicas del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC, hasta donde permita la disponibilidad de recursos de dicha subcuenta.

PARÁGRAFO 1. La transferencia económica, no se constituirá como garante del mínimo vital y móvil del cesante, sino como una prestación en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante.

PARÁGRAFO 2. La nación no será garante del pago de la transferencia económica contenida en el literal "b" del artículo 3 de la Ley 1636 de 2013, adicionado por el artículo 2 de la Ley 2225 de 2022." (Subrogado por el Art. 7 del Decreto 1493 de 2022) (Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.20. Requisitos de acceso a los bonos de alimentación. Podrán acceder a los bonos de alimentación quienes cumplan los requisitos establecidos en los numerales 1, 2, 3 y 4 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

(Derogado por el Art. 9 del Decreto 1493 de 2022)

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.21. Esquema de operación y entrega del beneficio de bonos de alimentación. Las agencias de gestión y colocación de las cajas de compensación familiar, en la postulación para el beneficio, deberán entregar al postulante la información correspondiente a la prestación económica de bonos de alimentación. En esta misma etapa, el postulante deberá manifestar por escrito que, una vez termine su estado de cesante, informara esta novedad a la agencia de gestión y colocación respectiva y que destinara para alimentación el monto del beneficio del cual trata este artículo, de acuerdo con sus necesidades de consumo.

Las cajas de compensación familiar establecerán el esquema de operación para la entrega de los bonos y los mecanismos para que los recursos se destinen en alimentación.

Las agencias de gestión y colocación de las cajas de compensación familiar realizarán la entrega de la prestación económica correspondiente al bono de alimentación a los beneficiarios, previo cumplimiento de requisitos de acceso.

(Derogado por el Art. 9 del Decreto 1493 de 2022)

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.22. Seguimiento. Las agencias de gestión y colocación de las cajas de compensación familiar realizarán el seguimiento al esquema de operación y entrega del bono de alimentación y enviarán esta información al Ministerio del Trabajo a través de reportes periódicos de conformidad con las directrices impartidas por esta entidad para el efecto.

(Derogado por el Art. 9 del Decreto 1493 de 2022)

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.23. Pérdida del beneficio de bono de alimentación. El beneficiario perderá el bono de alimentación por la ocurrencia de alguna de las causales previstas en el artículo 14 de la Ley 1636 del 2013.

(Derogado por el Art. 9 del Decreto 1493 de 2022)

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.24. Cesación del beneficio de bono de alimentación. El beneficio de bono de alimentación cesará en caso de que se configure alguna de las causales previstas en los artículos 15 y 16 de la Ley 1636 de 2013.

(Derogado por el Art. 9 del Decreto 1493 de 2022)

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.25. Financiación de los bonos de alimentación. Las cajas de compensación familiar dispondrán de los recursos de la subcuenta de prestaciones económicas del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC para atender a la población beneficiaria del bono de alimentación en sus territorios, sin desatender las demás obligaciones con cargo de esta subcuenta. Para ello la Superintendencia de Subsidio Familiar deberá generar un rubro al interior de dicha subcuenta para registrar los recursos que se destinaron para el desembolso de los bonos de alimentación.

(Derogado por el Art. 9 del Decreto 1493 de 2022)

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.26. Esquema de transición de actuales beneficiarios de prestaciones económicas. Las personas que actualmente sean beneficiarias del componente de prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante, accederán a los bonos de alimentación en forma proporcional al término que falte para que cese la entrega de los beneficios a su favor.

(Derogado por el Art. 9 del Decreto 1493 de 2022)

(Artículo adicionado por el Decreto 582 de 2016, art. 3)

SECCIÓN 4

CAPACITACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL

ARTÍCULO 2.2.6.1.4.1. Objeto del Servicio de Capacitación. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 1636 de 2013, la capacitación para la inserción laboral es el proceso de aprendizaje dirigido a preparar, desarrollar y complementar las capacidades de las personas para el desempeño de funciones específicas.

La prestación de los programas de capacitación deberá sujetarse a los lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad establecidos por el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 61)

ARTÍCULO 2.2.6.1.4.2. Definiciones. Para efectos de la aplicación e interpretación de esta sección se utilizarán las siguientes definiciones:

1. Acciones de formación. Serán las orientadas a que los cesantes obtengan resultados de aprendizaje asociados con la reinserción laboral, a través de estrategias pedagógicas formativas presenciales y virtuales.

2. Capacitación para la inserción o reinserción laboral. Acciones de formación diseñadas para la población cesante, cuyo objetivo es reforzar sus cualificaciones u obtener nuevas, para lograr mayores posibilidades de encontrar empleo, otras formas de participar activamente en el mercado laboral y adquirir la cultura de formarse continuamente para disminuir el riesgo de permanecer cesante.

3. Certificación de Competencias a través de procesos de formación. Expedición de un certificado, diploma o título mediante el cual un organismo competente acredita formalmente que un conjunto de resultados de aprendizaje (conocimientos, destrezas/habilidades y competencias) adquiridos por una persona han sido evaluados y validados conforme a normas, estándares o convenciones predefinidas.

4. Certificación de Calidad. Es el acto mediante el cual un organismo de tercera parte, verifica y avala el cumplimiento de las normas técnicas de calidad de formación para el trabajo, por parte de los programas e instituciones.

5. Competencias. Facultad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal. Se clasifican en competencias básicas, transversales y laborales específicas.

6. Competencias laborales específicas. Son los conocimientos, destrezas y habilidades relacionados con una ocupación en particular o un grupo de ocupaciones.

7. Competencias Básicas. Capacidades que permiten a las personas desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida (personal, social y de trabajo). Las competencias básicas se pueden clasificar en dos subconjuntos: Competencias Clave y Competencias Transversales.

8. Competencias Clave. Capacidades indispensables para el aprendizaje y desarrollo personal y social a lo largo de la vida. Se relacionan con las matemáticas y con la lectura, escritura y la comunicación oral, tanto en la lengua materna como en una extranjera.

9. Competencias Transversales. Capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo.

10. Conocimientos. Son el resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto. Los conocimientos se describen como teóricos o fácticos.

11. Destrezas / habilidades. Capacidades para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas. Las destrezas se describen como cognitivas (fundadas en el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

12. Resultados de aprendizaje. Expresiones que una persona sabe, comprende y es capaz de realizar al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas / habilidades y competencias.

(Decreto 2852 de 2013, art. 62)

ARTÍCULO 2.2.6.1.4.3. Lineamientos sobre la Oferta. Los programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral obedecerán a los siguientes lineamientos:

1. Pertinencia. Compatibilidad de los resultados de la formación con las exigencias sociales, económicas, políticas y culturales en términos de desarrollo local, regional y nacional. Se establece a través de la gestión y análisis permanente en relación con el sector productivo.

2. Oportunidad. Posibilidades que tiene el cesante de ingresar a un programa de capacitación relacionado con sus requerimientos y potencialidades, con el fin de ingresar o reingresar al mercado laboral en condiciones de equidad e igualdad.

3. Calidad. Es el cumplimiento por parte de un programa o institución de formación para el trabajo de las Normas Técnicas de Calidad, conforme se definen en este capítulo y en los instructivos que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo. Permite constatar la correspondencia entre los procesos de orden técnico y pedagógico en los programas de capacitación y asegurar que los conocimientos, competencias y habilidades que se adquieren son los necesarios para ejercer una ocupación en el mercado laboral.

4. Cobertura. Capacidad para atender con servicios de capacitación de inserción y reinserción laboral, bajo principio de equidad, a la población cesante. La oferta de servicios de capacitación deberá propender por cerrar las brechas socioeconómicas de la población y las diferencias regionales. Para ello se podrán aplicar criterios de focalización y paquetes diferenciales de capacitación que contribuyan con este fin.

(Decreto 2852 de 2013, art. 63)

ARTÍCULO 2.2.6.1.4.4. Programas de capacitación para la inserción o reinserción laboral. La capacitación para la inserción o reinserción laboral se impartirá a través de módulos. La duración total de la capacitación dependerá de los perfiles ocupacionales y las condiciones particulares de empleabilidad de la población objeto de atención de los prestadores del Servicio Público de Empleo que trata este capítulo, mediante mecanismos flexibles, innovadores y adaptables conforme a la ruta de empleabilidad.

PARÁGRAFO 1. Con el propósito de construir un perfil individual para cada trabajador, los programas de capacitación para la inserción o reinserción laboral que se impartan en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante deberán reconocer las competencias adquiridas por módulos. Los módulos de los programas de capacitación deberán propender por reforzar u ofrecer competencias básicas, transversales o laborales específicas. El Ministerio del Trabajo publicará periódicamente estudios de ocupaciones y de competencias para el desempeño ocupacional, que podrán usarse como referencia.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo publicará información de referencia para la estructuración y diseño curricular de los programas de capacitación de inserción y reinserción laboral, de acuerdo con los lineamientos de política y los requerimientos ocupacionales en términos de cualificaciones y competencias.

(Decreto 2852 de 2013, art. 64)

ARTÍCULO 2.2.6.1.4.5. Oferentes de los programas. Los programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral serán impartidos por las Cajas de Compensación Familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) y las Instituciones de Formación para el Trabajo. Dichas instituciones deberán estar certificadas en calidad con la Norma Técnica Nacional definida por el Ministerio del Trabajo y el Icontec, o la norma internacional para educación no formal y/o formación para el trabajo.

Los instructores que impartan los programas de inserción y reinserción laboral además de tener experiencia y competencia en las áreas a capacitar, deberán estar certificados como formadores.

PARÁGRAFO 1. Las Cajas de Compensación Familiar y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) tendrán un máximo de dos (2) años para certificarse en calidad de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo implementará un banco de oferentes de programas de inserción y reinserción laboral.

(Decreto 2852 de 2013, art. 65)

ARTÍCULO 2.2.6.1.4.6. Organización de los servicios de capacitación e inserción y reinserción laboral. Las Cajas de Compensación Familiar que operen los beneficios del FOSFEC mediante las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, deberán constituir una red de entidades autorizadas y programas de capacitación para la inserción o reinserción laboral.

PARÁGRAFO 1. En el evento en que el cesante reingrese al mercado laboral antes de culminar el respectivo módulo del programa de inserción laboral, la Caja de Compensación Familiar y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), deben facilitar la continuidad del proceso de capacitación laboral hasta terminar el respectivo módulo en horarios flexibles o que se acondicionen a las nuevas necesidades del beneficiario.

PARÁGRAFO 2. Para el seguimiento de la operatividad del Mecanismo de Protección al Cesante, los oferentes del servicio de capacitación para la inserción o reinserción laboral, deberán certificar a las Cajas de Compensación Familiar que administran el FOSFEC la asistencia de los cesantes beneficiarios a los respectivos programas, con la periodicidad que el Ministerio del Trabajo defina.

PARÁGRAFO 3. Las Cajas de Compensación reportarán anualmente al Ministerio del Trabajo la oferta de programas de capacitación para la inserción o reinserción ofertados en cada una de las regionales y el listado de los beneficiarios incluidos y atendidos en el año inmediatamente anterior.

(Decreto 2852 de 2013, art. 66)

ARTÍCULO 2.2.6.1.4.7. Financiamiento de la capacitación para la inserción y reinserción laboral. Los programas de inserción y reinserción laboral serán financiados con los recursos del FOSFEC y del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que establece el presente capítulo.

El Ministerio del Trabajo coordinará con el Departamento para la Prosperidad Social y otras entidades públicas de los diferentes órdenes administrativos, la constitución de fondos para financiar el acceso a programas de inserción y reinserción laboral de la población pobre y vulnerable.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo determinará los toques máximos por cesante y niveles máximos de formación a los cuales un cesante podrá acceder a través de la capacitación para la inserción y reinserción laboral. Para este fin, dicha entidad tendrá en cuenta factores de la dinámica del mercado laboral a nivel regional.

(Decreto 2852 de 2013, art. 67)

ARTÍCULO 2.2.6.1.4.8. Exenciones. Los casos de fuerza mayor a que se refiere el parágrafo 1 del artículo 2.2.6.1.3.11. del presente Decreto, serán aceptados por las Cajas de Compensación Familiar como exención a la pérdida del beneficio de capacitación en los eventos de incumplimiento de los mínimos de asistencia requerida o de no culminación del respectivo módulo.

PARÁGRAFO. Los oferentes de la capacitación deberán reportar al FOSFEC, con la periodicidad que defina el Ministerio del Trabajo, las novedades relacionadas con los casos de fuerza mayor que los cesantes informen.

(Decreto 2852 de 2013, art. 68)

ARTÍCULO 2.2.6.1.4.9. Capacitación impartida por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con los recursos dispuestos en el artículo 40 de la Ley 1636 de 2013 y las partidas adicionales que defina su Consejo Directivo, dispondrá de recursos para programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral a su cargo. Anualmente el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) aprobará el monto de recursos destinados para financiar la capacitación para la inserción o reinserción laboral impartida por dicha entidad.

PARÁGRAFO. El SENA reportará anualmente al Ministerio del Trabajo la oferta de programas de capacitación para la inserción o reinserción ofertados en cada una de las regionales y el listado de los beneficiarios incluidos y atendidos en el año inmediatamente anterior.

(Decreto 2852 de 2013, art. 69)

ARTÍCULO 2.2.6.1.4.10. Reconocimientos de saberes previos de la población cesante. Con el objeto de facilitar la inserción y reinserción laboral de la población cesante inscrita en el Servicio Público de Empleo, el Ministerio del Trabajo diseñará un esquema operativo particular dentro del Esquema Nacional de Certificación de Competencias.

La financiación del servicio derivado del esquema que trata el presente artículo, se realizará con los recursos definidos en el artículo

2.2.6.1.3.13. de este Decreto y los recursos que el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) destine para este fin.

(Decreto 2852 de 2013, art. 70)

SECCIÓN 5

AHORRO VOLUNTARIO Y BENEFICIO MONETARIO

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.1. Objeto. La presente sección tiene por objeto desarrollar el esquema de ahorro voluntario de cesantías para trabajadores dependientes e independientes del sector privado y público, y establecer el beneficio monetario proporcional que recibirán los trabajadores que ahorren parte o la totalidad de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante.

(Decreto 135 de 2014, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.2. Campo de aplicación. Esta sección aplica a los empleadores, a los trabajadores dependientes e independientes, a las Cajas de Compensación Familiar como administradoras del FOSFEC, a las Administradoras de Fondos de Cesantías del sector público (Fondo Nacional del Ahorro) y privado.

(Decreto 135 de 2014, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.3. Destinación parcial o total de las cesantías con destino al Mecanismo de Protección al Cesante. Los trabajadores dependientes podrán destinar parcial o totalmente las cesantías causadas o por causarse, en forma libre y voluntaria, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante.

Los trabajadores independientes podrán en forma libre y voluntaria afiliarse a las Administradoras de Fondos de Cesantías y destinar parcial o totalmente los recursos ahorrados, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante. El mismo esquema se aplicará a los trabajadores remunerados bajo la modalidad de salario integral.

(Decreto 135 de 2014, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.4. Forma y modalidades de destinación. El titular de las cesantías que desee ahorrar para el mecanismo deberá expresar por escrito su voluntad de destinar parcial o totalmente las cesantías, causadas o por causarse, en cualquier momento durante la relación laboral o en el desarrollo de la actividad productiva.

PARÁGRAFO 1. La voluntad del trabajador se manifestará ante el empleador o ante la Caja de Compensación Familiar a la que esté afiliado o directamente ante la Administradora de Fondos de Cesantías correspondiente.

Los empleadores y las Cajas de Compensación Familiar reportarán dentro de los tres (3) días siguientes a la decisión del trabajador, a la Administradora de Fondos de Cesantías que corresponda, la determinación que este adoptó sobre el uso de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante.

La Administradora de Fondos de Cesantías informará al trabajador dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de aplicación, que el registro de la decisión de ahorro voluntario para el Mecanismo de Protección al Cesante se hizo efectivo.

PARÁGRAFO 2. La destinación parcial de las cesantías se expresará en porcentaje, pero en ningún caso el monto del ahorro voluntario podrá ser inferior al que resulte de aplicar los porcentajes determinados en el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

(Decreto 135 de 2014, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.5. Formato para manifestar la voluntad sobre ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante. El trabajador expresará su voluntad de destinar para ahorrarse en el Mecanismo de Protección al Cesante, parte o la totalidad de las cesantías causadas o por causar, a través de un formato físico o electrónico.

El formato deberá contener como mínimo información clara sobre identificación del trabajador, Administradora de Fondo de Cesantías a la que se encuentre afiliado, expresión de su libre determinación, porcentaje del ahorro, forma de pago de este y del beneficio monetario y disponibilidad para que la información expresada se use para los fines del Mecanismo de Protección al Cesante.

El monto de ahorro podrá ser modificado por el trabajador en cualquier momento mediante el diligenciamiento del formato físico o electrónico, sin que dicho monto pueda ser inferior a los porcentajes establecidos en el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo estandarizará el formato a través del cual el trabajador autoriza la destinación de cesantías para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante. Los empleadores, las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Fondos de Cesantías lo tendrán disponible para los trabajadores y, en todo caso, informarán sobre la manifestación que debe rendir el trabajador a este respecto.

PARÁGRAFO 2. Las Administradoras de Fondos de Cesantías adoptarán los mecanismos que correspondan a fin de que la decisión de los trabajadores sobre destinación de cesantías para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante pueda realizarse por medios electrónicos, con las debidas seguridades informáticas y de protección de datos.

(Decreto 135 de 2014, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.6. Promoción del ahorro para el Mecanismo de Protección al Cesante. Las Administradoras de Fondos de Cesantías divulgarán y promoverán en sus canales de servicio la destinación libre y voluntaria de parte o la totalidad de las cesantías para la financiación del Mecanismo de Protección al Cesante. Especialmente, durante el primer trimestre de cada anualidad, dispondrán campañas y acciones orientadas a explicar a sus afiliados la operación del Mecanismo de Protección al Cesante.

Las Cajas de Compensación Familiar realizarán en forma permanente campañas pedagógicas sobre la aplicación del Mecanismo de Protección al Cesante y promoverán entre sus trabajadores afiliados la destinación libre y voluntaria de las cesantías para este fin.

PARÁGRAFO 1. A la vinculación de todo trabajador que cause cesantías, el empleador le solicitará que manifieste su voluntad sobre la destinación de estas para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante.

PARÁGRAFO 2. Está prohibida cualquier forma de coacción que ejerzan los empleadores, las Cajas de Compensación Familiar o las Administradoras de Fondos de Cesantías en cuanto a la destinación de las cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante. Estas conductas serán sancionadas conforme el régimen legal y los procedimientos aplicables.

(Decreto 135 de 2014, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.7. Coexistencia de contratos laborales. Cuando el trabajador labore para varios empleadores tendrá derecho a destinar las cesantías, que correspondan a cada una de las relaciones laborales. En estos casos, se aplicarán las regulaciones de la presente sección con respecto a cada una de las relaciones.

(Decreto 135 de 2014, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.8. Revocatoria total de la destinación de cesantías para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante. En cualquier momento y en forma libre y voluntaria, el trabajador podrá revocar totalmente el monto de lo destinado para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante, por escrito y en los términos de lo señalado por los artículos 2.2.6.1.5.4. y 2.2.6.1.5.5 del presente Decreto.

Lo dispuesto en el presente artículo, aplicará igualmente para el caso en que el trabajador decida hacer uso del ahorro de cesantías, para los fines adicionales permitidos por la ley.

(Decreto 135 de 2014, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.9. No aplicación del ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante por pago anticipado. No procede la aplicación del ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, cuando conforme al régimen legal, corresponda el pago de cesantías al empleador por terminación de la relación laboral.

(Decreto 135 de 2014, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.10. Beneficio monetario proporcional por ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante. El beneficio monetario proporcional que recibirán los trabajadores que voluntariamente realicen el ahorro de las cesantías, estará sujeto al tiempo de ahorro, al ingreso del trabajador y al monto del ahorro realizado, tal como se dispone a continuación:

1. Si el trabajador ahorra entre uno (1) y dos (2) años, recibirá el beneficio de acuerdo con el promedio de los salarios reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, según lo establecido en el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 y tal como se dispone en la siguiente tabla:

| INGRESOS DEL TRABAJADOR (SMMLV) | BENEFICIO: Porcentaje sobre el ahorro |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1 y hasta 2 | 20% |
| Más de 2 y hasta 3 | 19% |
| Más de 3 y hasta 4 | 17% |
| Más de 4 y hasta 5 | 16% |
| Más de 5 y hasta 6 | 14% |
| Más de 6 y hasta 7 | 12% |
| Más de 7 | 10% |

2. Si el trabajador ha ahorrado entre dos (2) y tres (3) años, recibirá el beneficio de acuerdo con el promedio de los salarios reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, según lo establecido en el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 y tal como se dispone en la siguiente tabla:

| INGRESOS DEL TRABAJADOR (SMMLV) | BENEFICIO: Porcentaje sobre el ahorro |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1 y hasta 2 | 22% |
| Más de 2 y hasta 3 | 21% |
| Más de 3 y hasta 4 | 19% |
| Más de 4 y hasta 5 | 18% |
| Más de 5 y hasta 6 | 16% |
| Más de 6 y hasta 7 | 14% |
| Más de 7 | 12% |

3. Si el trabajador ha ahorrado durante un período superior a tres (3) años, recibirá el beneficio de acuerdo con el promedio de los salarios reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, según lo establecido en el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 y tal como se dispone en la siguiente tabla:

| INGRESOS DEL TRABAJADOR (SMMLV) | BENEFICIO: Porcentaje sobre el ahorro |
|---------------------------------|---------------------------------------|
| 1 y hasta 2 | 23.5% |
| Más de 2 y hasta 3 | 22.5% |
| Más de 3 y hasta 4 | 20.5% |
| Más de 4 y hasta 5 | 19.5% |
| Más de 5 y hasta 6 | 17.5% |
| Más de 6 y hasta 7 | 15.5% |
| Más de 7 | 13.5% |

PARÁGRAFO 1. La fecha de inicio para contabilizar el tiempo de ahorro de que trata el presente artículo, será la de radicación del formato de destinación voluntaria de cesantías ante la Administradora de Fondos de Cesantías.

PARÁGRAFO 2. La revocatoria de la destinación de recursos de ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, generará la pérdida del tiempo acumulado para los efectos del presente artículo.

(Decreto 135 de 2014, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.11. Afiliación para independientes y trabajadores con salario integral. Los trabajadores independientes y los trabajadores con salario integral que, conforme las normas legales vigentes, se afilien a las Administradoras de Fondos de Cesantías, podrán acceder al beneficio monetario por ahorro del Mecanismo de Protección al Cesante, siempre y cuando cumplan las condiciones establecidas en el presente capítulo.

(Decreto 135 de 2014, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.12. Beneficio monetario proporcional por ahorro de cesantías. El beneficio monetario proporcional por ahorro para los trabajadores independientes y los trabajadores con salario integral, se reconocerá teniendo en cuenta los criterios establecidos en el artículo

2.2.6.1.5.10 del presente Decreto.

Para efectos de determinar el ahorro mínimo que deben realizar los trabajadores independientes y los trabajadores con salario integral para tener derecho al beneficio, se tendrá en cuenta el promedio de los ingresos reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, de acuerdo con lo establecido en numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

(Decreto 135 de 2014, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.13. Responsabilidad y condiciones para el pago del ahorro de cesantías y del beneficio monetario por ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante. Las Cajas de Compensación Familiar como administradoras del FOSFEC, pagarán el ahorro de cesantías y el beneficio monetario que se cause por el Mecanismo de Protección al Cesante.

Una vez incorporado el cesante en el registro de beneficiarios por haber acreditado los requisitos de ley, la Caja de Compensación Familiar respectiva notificará por escrito, en nombre del trabajador y dentro de los tres (3) días siguientes, a la correspondiente Administradora de Fondo de Cesantías. Adicionalmente, solicitará a la Administradora de Fondo de Cesantías que le informe al trabajador cesante y a la Caja de Compensación Familiar el monto ahorrado voluntariamente en el Mecanismo de Protección al Cesante y el traslado de los recursos ahorrados, junto con sus rendimientos.

La Administradora de Fondos de Cesantías utilizará el mismo procedimiento que tenga definido para el pago de cesantías a los afiliados y propenderá porque los traslados sean efectuados en línea.

La Caja de Compensación Familiar procederá a liquidar el valor del beneficio monetario y junto con el ahorro y los rendimientos trasladados, los pagará al beneficiario conforme lo que haya indicado este en el formato de destinación de ahorro, en máximo seis (6) instalamentos.

El pago se realizará a través de los mecanismos que utilice para reconocer la transferencia económica o cualquier otro que garantice la mayor agilidad para el disfrute del cesante.

PARÁGRAFO. En caso de cese o pérdida de las prestaciones que se reconocen al cesante por las causales señaladas en la Ley 1636 de 2013, la Caja de Compensación Familiar devolverá a la Administradora de Fondos de Cesantías el saldo no pagado en un plazo no superior a diez (10) días; en este evento se suspenderá el pago del beneficio monetario."

(Modificado por el Art. 8 del Decreto 1493 de 2022)

(Decreto 135 de 2014, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.14. Consulta de información entre las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Fondos de Cesantías. Las Administradoras de Fondos de Cesantías y las Calas de Compensación Familiar desarrollarán herramientas de información y consulta sobre las condiciones de los beneficiarios del Mecanismo de Protección al Cesante, en particular sobre el registro de estos para el acceso a los beneficios consultando los criterios de seguridad y protección de datos que sean aplicables.

(Decreto 135 de 2014, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.15. Traslado de Administradora de Fondos de Cesantías. En caso de traslado de un trabajador de Administradora de Fondos de Cesantías, la nueva Administradora deberá conservar la destinación de ahorro decidida por aquel.

(Decreto 135 de 2014, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.16. Disposición del ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante cuando el trabajador no acredite requisitos para ser beneficiario. Cuando un trabajador esté en condición de cesante y haya dispuesto ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante pero no acredite la condición de beneficiario del mismo, podrá retirar los recursos ahorrados en forma voluntaria, directamente ante la Administradora de Fondos de Cesantías, presentando la certificación expedida por la Caja de Compensación Familiar administradora del FOSFEC ante la cual haya gestionado el beneficio, en la cual se acredite que no fue incorporado al registro de beneficiarios. También podrá mantener los recursos en su cuenta de cesantías para aplicarlos a los fines de ley.

(Decreto 135 de 2014, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.17. Disposición del saldo destinado para ahorro de cesantías al Mecanismo de Protección al Cesante por reconocimiento de pensión. Cuando la pensión sea reconocida por el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el titular deberá presentar ante la Administradora

de Fondo de Cesantías el acto administrativo a través del cual COLPENSIONES o la entidad correspondiente, le reconoció el derecho. La Administradora de Fondo de Cesantías procederá a pagarle dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud, el valor del saldo por ahorro para el Mecanismo de Protección al Cesante.

En el caso del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, el trabajador deberá manifestar ante la respectiva Administradora de Fondo de Pensiones, que va a disponer de la totalidad o de una parte del saldo de ahorro de cesantía para aumentar el capital para financiar su pensión. Esta solicitará a la Administradora de Fondo de Cesantías el traslado correspondiente, el que se hará efectivo dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación de la solicitud.

(Decreto 135 de 2014, art.

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.18. Obligaciones del empleador que incumpla la consignación de las cesantías. En caso que el empleador incumpla la consignación de las cesantías dentro del plazo de ley, la Caja de Compensación Familiar pagará el beneficio monetario que corresponda y recobrará el monto de este al empleador, con destino al FOSFEC.

La Administradora de Fondos de Cesantías iniciará las acciones de cobro que procedan en relación con las cesantías no consignadas, las cuales quedarán a disposición del trabajador, una vez recuperadas.

(Decreto 135 de 2014, art. 18)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.19. Reporte de información. Conforme las instrucciones del Ministerio del Trabajo y la operatividad del Sistema de Información del Mecanismo de Protección al Cesante, las Cajas de Compensación Familiar reportarán sobre el reconocimiento del beneficio monetario a que se refiere el presente capítulo.

(Decreto 135 de 2014, art. 19)

ARTÍCULO 2.2.6.1.5.20. Contabilización de los recursos de ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante. La Superintendencia Financiera de Colombia establecerá las instrucciones que se requieran para que las Administradoras de Fondos de Cesantías contabilicen en forma separada los recursos de ahorro voluntario destinados por los trabajadores de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante.

La Superintendencia del Subsidio Familiar instruirá a las Cajas de Compensación Familiar sobre la contabilización de los recursos que por ahorro de cesantías y rendimientos trasladen las Administradoras de Fondos de Cesantías, lo mismo que sobre la aplicación de los beneficios monetarios que se causen a los cesantes por este concepto.

(Decreto 135 de 2014, art. 20)

SECCIÓN 6

DISPOSICIONES VARIAS RELATIVAS A LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN AL CESANTE

ARTÍCULO 2.2.6.1.6.1. De la obligación de promoción y divulgación del Mecanismo de Protección al Cesante. El Ministerio del Trabajo, en cumplimiento de sus obligaciones como director y coordinador del Mecanismo de Protección al Cesante, determinará, mediante instructivos, la forma en que los diferentes participantes de los componentes del Mecanismo, colaborarán en la labor de promoción y divulgación del mismo.

(Decreto 2852 de 2013, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.6.1.6.2. Cobertura del Mecanismo de Protección al Cesante en eventos de suspensión involuntaria del contrato de trabajo. El Mecanismo de Protección al Cesante cubre en los mismos términos previstos por la Ley 1636 de 2013, a los trabajadores que se encuentren en suspensión temporal involuntaria del contrato de trabajo, por las causales de fuerza mayor o caso fortuito y por la suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, hasta por 120 días, previa autorización del Ministerio del Trabajo.

(Decreto 1508 de 2014, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.1.6.3. Reporte de la suspensión. El empleador que se encuentre en suspensión del contrato de trabajo por las causales señaladas en el artículo anterior, deberá remitir certificación a la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado por cada trabajador, en la cual informe la causal de suspensión y el período de la misma, para los fines previstos por los artículos 2.2.6.1.3.2. y 2.2.6.1.3.3 del presente Decreto.

(Decreto 1508 de 2014, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.1.6.4. Particularidades del régimen de prestaciones y beneficios. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social en Salud y Pensiones serán pagadas por el empleador en las condiciones establecidas por el Decreto número 806 de 1998 o el que lo sustituya, modifique o adicione, quien podrá recobrar al FOSFEC, a través de la Caja de Compensación Familiar que haya atendido al trabajador suspendido, las sumas que correspondan a las cotizaciones, sobre un (1) salario mínimo mensual legal vigente durante el período de protección que corresponda.

(Decreto 1508 de 2014, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.6.5. Servicios sociales de las Cajas de Compensación Familiar para trabajadores suspendidos. Las Cajas de Compensación Familiar establecerán programas para el reconocimiento de subsidio en especie y en servicios y para la atención de servicios sociales a los trabajadores a que se refiere el presente capítulo.

(Decreto 1508 de 2014, art. 4)

SECCIÓN 7

FINANCIACIÓN DE PRÁCTICA LABORAL, JUDICATURA Y RELACIÓN DOCENCIA DE SERVICIO EN EL ÁREA DE LA SALUD COMO MECANISMO PARA QUE LOS JÓVENES ADQUIERAN EXPERIENCIA LABORAL RELACIONADA CON SU CAMPO DE ESTUDIO.

Sección adicionada por el Decreto 1376 de 2016

ARTÍCULO 2.2.6.1.7.1. Objeto de la Sección. La presente Sección tiene por objeto establecer las reglas que deben seguirse para efectos de financiar prácticas laborales, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC, administrado por las Cajas de Compensación Familiar, en el marco de lo previsto en el parágrafo 3 del artículo 13 de la Ley 1780 de 2016.

ARTÍCULO 2.2.6.1.7.2. Prácticas laborales en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante. A través del Mecanismo de Protección al Cesante y con cargo al FOSFEC, podrán financiarse la práctica laboral, la judicatura y la relación docencia de servicio en el área de la salud, como herramientas para que los jóvenes adquieran experiencia laboral relacionada con su campo de estudio.

ARTÍCULO 2.2.6.1.7.3. Programas susceptibles de ser financiados con cargo al FOSFEC para promover escenarios de práctica laboral en entidades públicas. Con cargo al FOSFEC, se podrán financiar programas para promover escenarios de práctica laboral en entidades públicas, en particular los (sic) relacionadas con:

1. Pago de auxilios de prácticas laborales, entendidos como herramientas de apoyo para la adquisición de experiencia laboral relacionada con el campo de estudio, en el marco de las prácticas laborales, la judicatura y la relación docencia de servicio en el área de la salud.

2. Otros programas orientados a promover escenarios de práctica laboral en las entidades públicas.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo definirá mediante resolución debidamente motivada, los programas, las condiciones y los criterios de priorización y focalización de los mismos, para promover escenarios de práctica laboral en entidades públicas que se impulsarán con los recursos del FOSFEC, administrados por las Cajas de Compensación Familiar, en el marco del presente artículo, y en coordinación con las entidades competentes.

PARÁGRAFO 2. En los eventos y condiciones que determine el Ministerio del Trabajo, las Cajas de Compensación Familiar, como administradoras del FOSFEC, realizarán el pago de los aportes a los subsistemas de seguridad social de los practicantes, judicantes y estudiantes en relación docencia de servicio en el área de la salud, en el marco de lo dispuesto en el parágrafo 3 del artículo 13 de la Ley 1780 de 2016.

ARTÍCULO 2.2.6.1.7.4. Recursos destinados al desarrollo de programas para promover escenarios de práctica laboral en entidades públicas. Los programas a que se refiere el artículo 2.2.6.1.7.3. del presente Decreto, se financiarán con cargo a la subcuenta de servicios de gestión y colocación para la inserción laboral del FOSFEC de que trata el artículo 2.2.6.1.3.12. de este Decreto. Lo anterior, sin perjuicio de las otras destinaciones de los recursos que integran dicho Fondo, en los términos de la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 1. Al momento de definir los programas a que refiere el artículo 2.2.6.1.7.3. del presente Decreto, el Ministerio del Trabajo deberá especificar el monto de recursos destinados a financiarlos y ordenar su apropiación en la Subcuenta de servicios de gestión y colocación para la inserción laboral del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC.

PARÁGRAFO 2. Los recursos destinados a financiar los programas a que refiere el artículo 2.2.6.1.7.3. del presente Decreto, deberán tener un manejo contable separado del resto de los recursos de la subcuenta de servicios de gestión y colocación para la inserción laboral del FOSFEC. La Superintendencia de Subsidio Familiar deberá generar un rubro dentro de esta subcuenta con el fin de registrar los recursos que se destinarán para financiar los programas a que refiere esta Sección.

ARTÍCULO 2.2.6.1.7.5. Manejo de los recursos. Los recursos destinados a financiar los programas a que refiere el artículo 2.2.6.1.7.3 de este Decreto seguirán los mismos procesos relacionados con su disposición y administración que el resto de recursos de la subcuenta de servicios de gestión y colocación para la inserción laboral del FOSFEC en cuanto a su ejecución, manejo de saldos y los procesos de compensación entre Cajas de Compensación Familiar.

ARTÍCULO 2.2.6.1.7.6. Regulación aplicable a la judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud. Los programas a que refiere el artículo 2.2.6.1.7.3. del presente Decreto beneficiarán a los practicantes, judicantes y estudiantes en relación docencia de servicio en el área de la salud definidos en el parágrafo 3 del artículo 13 de la Ley 1780 de 2016, sin embargo la práctica de judicatura del programa de derecho y las prácticas de la relación docencia de servicio en el área de la salud continuarán rigiéndose en sus generalidades según lo establece la normatividad especial vigente

(Decreto 1376 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.1.7.7. Afiliación y cotización a los Subsistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales en las prácticas laborales y judicatura. De conformidad con lo previsto en el parágrafo 2 del artículo 2.2.6.1.7.3 del presente decreto, las Cajas de Compensación Familiar, en su condición de administradoras del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante "FOSFEC" y con cargo a estos recursos, realizarán la afiliación y cotización a los Subsistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales de los estudiantes que hagan parte de los programas de incentivo para las prácticas laborales y judicatura, en el sector público.

PARÁGRAFO 1. La afiliación al Subsistema General de Riesgos Laborales, se realizará mediante el diligenciamiento del "Formulario único de Afiliación, Retiro y Novedades de trabajadores y Contratistas" contenido en la Resolución 3796 de 2014 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, o la norma que la modifique o sustituya. Corresponderá a la Entidad pública en la que se adelante la práctica laboral o judicatura suministrar a las Cajas de Compensación Familiar la siguiente información:

1. Actividades que ejecutará el estudiante
2. Lugar en cual se desarrollarán sus actividades
3. Clase de riesgo que corresponde a las actividades realizadas
4. Horario en el cual deberán ejecutarse

(Decreto 1669 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.1.7.8. Inexistencia de relación laboral. En los términos establecidos por el inciso primero del artículo 15 la Ley 1780 de 2016, las afiliaciones y cotizaciones a los Subsistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales que realicen las Cajas de Compensación Familiar como administradoras del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante "FOSFEC", en el marco de la presente sección, no generan relación laboral con el estudiante.

(Decreto 1669 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.1.7.9. Pago y monto de la cotización a los Subsistemas de Seguridad Social. Las cotizaciones se realizarán sobre un Ingreso Base de Cotización correspondiente a un salario mínimo legal mensual vigente (1 SMLMV) y estarán en su totalidad a cargo del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante "FOSFEC"

El pago de los aportes a los Subsistemas se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación Aportes -PILA-, en las fechas establecidas para personas jurídicas, para lo cual el Ministerio de Salud y Protección Social expedirá el acto administrativo que contenga los ajustes a que haya lugar.

PARÁGRAFO 1. La tarifa a pagar por la cobertura en Subsistema General de Riesgos Laborales se determinará de acuerdo con la actividad económica principal o el centro de trabajo de la entidad pública donde se realice la práctica laboral o judicatura.

PARÁGRAFO 2. El pago de cotización se realizará mes anticipado para el subsistema de seguridad social en salud y vencido para los subsistemas generales de pensiones y riesgos laborales, tal como sucede con los trabajadores dependientes,

(Decreto 1669 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.1.7.10. Prevención en la entidad pública. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad pública donde se realice la práctica laboral o la judicatura, comprenderá a los estudiantes señalados en el artículo 2.2.6.1.7.7 del presente decreto; por lo tanto, el estudiante y la entidad pública se asimilan, a la condición de trabajador dependiente y empleador respectivamente, para la realización, con especial énfasis, en las actividades de prevención, promoción y seguridad y salud en el trabajo.

(Decreto 1669 de 2016, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.1.7.11. Prestaciones económicas y asistenciales. Los Subsistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, reconocerán las prestaciones económicas y asistenciales a que haya lugar, a los estudiantes de que trata la presente sección, en los términos de la normatividad vigente.

(Decreto 1669 de 2016, art. 1)

SECCIÓN 8
PROMOCIÓN DEL EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE
(Sección, Subgrado por el Art. 2 del Decreto 689 de 2021)

Sección Adicionada por el Decreto 454 de 2017, art. 3

ARTÍCULO 2.2.6.1.8.1. Objeto del componente de Promoción del Emprendimiento y Desarrollo Empresarial. De conformidad con el artículo 10 de la Ley 1780 de 2016, la promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial, como componente del Mecanismo de Protección al Cesante, es la herramienta para impulsar y financiar emprendimientos, iniciativas de autoempleo, innovación social para el emprendimiento a micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo.

A través del componente de Promoción del Emprendimiento y Desarrollo Empresarial se impulsarán iniciativas individuales o colectivas, buscando promover el enfoque de economía social y solidaria.

(Subgrado por el Art. 2 del Decreto 689 de 2021)

(Decreto 454 de 2017, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.8.2. Beneficiarios del componente de Promoción del emprendimiento y empresarial. Podrán ser beneficiarias de este componente todas las personas que deseen crear emprendimientos5 iniciativas de autoempleo, de innovación social para el emprendimiento o fortalecer micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo. Para acceder deberán inscribirse ante las Cajas de Compensación Familiar y manifestar su interés de realizar un emprendimiento, tener una iniciativa de autoempleo o de innovación social o para el fortalecimiento de una micro o pequeña empresa.

Para el otorgamiento de recursos destinados a financiar emprendimientos, iniciativas de autoempleo, iniciativas de innovación social o micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo, el Ministerio del Trabajo definirá las condiciones de amortización de los recursos en caso de crédito o microcrédito, así como las condiciones de acceso y exclusión a los programas y proyectos del componente de Promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial.

(Subgrado por el Art. 2 del Decreto 689 de 2021)

(Decreto 454 de 2017, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.8.3 Actividades de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial. Las Cajas de Compensación Familiar deberán realizar, en el marco del componente de emprendimiento y desarrollo empresarial, entre otras, las siguientes actividades.

1. Registro y seguimiento de beneficiarios y de los emprendimientos. Se realizará el registro de los beneficiarios de los servicios y programas a desarrollar, en el cual se incluirán los emprendimientos, iniciativas de autoempleo o innovación social para el emprendimiento y las micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo.

2. Sensibilización, valoración y orientación. Se realizarán ejercicios de sensibilización que permitan introducir y guiar a los beneficiarios en cuanto a la oportunidad de realizar un emprendimiento. De manera adicional, se realizarán valoraciones y diagnósticos del perfil de competencias empresariales y para el emprendimiento, y de la iniciativa emprendedora.

3. Capacitación. Se ofrecerá capacitación enfocada en fortalecer y fomentar las competencias empresariales y emprendedoras, así como las competencias técnicas para el desarrollo de la iniciativa emprendedora

4. Acompañamiento y asistencia técnica. Se realizará acompañamiento y asistencia técnica al emprendedor o empresario, con metodologías y herramientas pertinentes para la validación temprana de la idea de negocio y la factibilidad de los emprendimientos, tanto en la fase de diseño del modelo de negocio, como en las etapas posteriores de consolidación de la iniciativa emprendedora y para el desarrollo empresarial.

5. Financiación: Se implementarán líneas de financiación para brindar capital semilla, crédito o microcrédito para el apoyo al fortalecimiento de las iniciativas emprendedoras, el desarrollo empresarial y los emprendedores, entre otras, en las condiciones establecidas en la presente sección y en el marco de la Ley 1780 de 2016.

Las Cajas de Compensación Familiar podrán articularse y direccionar a los emprendedores a otras fuentes de financiación para los emprendimientos.

6. Puesta en marcha y fortalecimiento. Se realizará el acompañamiento del emprendimiento en todas las etapas asociadas con su implementación, puesta en marcha y consolidación, como actividades adicionales a las previstas en el numeral 4 de este artículo, a través de promoción en ferias o misiones comerciales, redes de negocios, ecosistemas empresariales y otras actividades que tengan relevancia para lograr la sostenibilidad de las iniciativas.

PARÁGRAFO 1. Las Cajas de Compensación Familiar podrán definir la metodología para el desarrollo de las actividades a las que refiere el presente artículo, atendiendo a los lineamientos generales y condiciones mínimas para la operación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Las Cajas de Compensación Familiar podrán ejecutar las actividades de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial directamente o mediante alianzas estratégicas con entidades especializadas públicas o privadas, del nivel internacional, nacional o regional conforme al numeral 10 del artículo 16 de la Ley 789 de 2002. En los casos que se realicen estas alianzas, se deberá establecer la forma, condiciones y garantías en la que los recursos retornarán al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - Fosfec.

(Subgrado por el Art. 2 del Decreto 689 de 2021)

(Decreto 454 de 2017, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.8.4. Financiación del componente. Los programas y proyectos enfocados a impulsar y financiar emprendimientos, iniciativas de autoempleo e innovación social para el emprendimiento o fortalecer micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo, serán financiados con cargo a la subcuenta de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial.

(Subgrado por el Art. 2 del Decreto 689 de 2021)

(Decreto 454 de 2017, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.8.5. Instrumentos de financiación para emprendimientos. Con cargo a la subcuenta de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC, las Cajas de Compensación Familiar pondrán a disposición los recursos que financiarán los emprendimientos, iniciativas de autoempleo, innovación social para el emprendimiento o micro y pequeñas empresas que requieran apoyo para su desarrollo, a través de los siguientes instrumentos:

1. Capital Semilla.

2. Crédito o microcrédito.

3. Otros instrumentos de financiación que para el efecto defina el Ministerio del Trabajo en coordinación con las Cajas de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO 1. Para la puesta en marcha de los instrumentos de financiación a que refiere este artículo, se podrán celebrar alianzas, asociaciones o

intervenciones que les permitan a las Cajas de Compensación Familiar desarrollar esta actividad, lo anterior considerando lo previsto en la Ley 920 de 2004 y en los numerales 1 y 4 del artículo 16 de la Ley 789 de 2002 y los lineamientos que para el efecto establezca el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. Los apoyos económicos no reembolsables entregados en el desarrollo del componente de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial del FOSFEC, se regirán por lo dispuesto por el artículo 16 de la Ley 1429 2010.

PARÁGRAFO 3. El Ministerio del Trabajo definirá las líneas de inversión sobre las cuales la población beneficiaria podrá utilizar los recursos para financiar emprendimientos e iniciativas de autoempleo e innovación social para el emprendimiento.

(Subgrado por el Art. 2 del Decreto 689 de 2021)

(Decreto 454 de 2017, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.1.8.6. Informes y reportes. Las Cajas de Compensación Familiar reportarán al Ministerio del Trabajo y a la Superintendencia de Subsidio Familiar la relación de información sobre los beneficiarios del componente de promoción del emprendimiento y desarrollo empresarial, atendiendo a los lineamientos de seguimiento y monitoreo que para el efecto expida el Ministerio de Trabajo.

(Subgrado por el Art. 2 del Decreto 689 de 2021)

(Decreto 454 de 2017, art. 3)

SECCIÓN 9

FINANCIACIÓN Y DESARROLLO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS CON CARGO AL FONDO DE SOLIDARIDAD DE FOMENTO AL EMPLEO Y PROTECCIÓN AL CESANTE - FOSFEC QUE PROMUEVAN EL EMPLEO Y EL EMPRENDIMIENTO EN ZONAS RURALES Y DE POSCONFLICTO (Sección, Derogada por el Art. 3 del Decreto 689 de 2021)

Sección Adicionada por el Decreto 454 de 2017, art. 4

ARTÍCULO 2.2.6.1.9.1. Objeto de la Sección. La presente sección tiene por objeto establecer las reglas que deben seguirse para efectos de financiar y desarrollar programas y proyectos que promuevan el empleo y el emprendimiento en zonas rurales y de posconflicto con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC, en el marco de lo previsto en el parágrafo 2 del artículo 9 de la Ley 1780 de 2016.

(Derogado por el Art. 3 del Decreto 689 de 2021)

(Decreto 454 de 2017, art.

ARTÍCULO 2.2.6.1.9.2. Programas y proyectos susceptibles de ser financiados y desarrollados con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC para impulsar el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto. Las Cajas de Compensación Familiar podrán financiar y desarrollar con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC programas y proyectos que promuevan el empleo y el emprendimiento en las zonas rurales y de posconflicto, para impulsar su desarrollo económico y social, en particular los relacionados con:

1. Programas intensivos en mano de obra.
2. Fondos de capital semilla, microcréditos y en general programas para promover el emprendimiento y la creación y consolidación de empresas.
3. Incentivos monetarios o en especie para promover y/o fortalecer actividades productivas en las zonas rurales y de posconflicto.
4. Esquemas de formación para el trabajo, con énfasis en economía social y solidaria, ajustados a las necesidades de capacitación de la población en zonas rurales y de posconflicto.
5. Programas que fomenten la asociatividad rural, la economía social y solidaria, el desarrollo de ideas de negocio y el cooperativismo como modelo de desarrollo en la ruralidad y en zonas de posconflicto.
6. Financiamiento de proyectos innovadores con potencial de generación de empleo, que impulsen soluciones alternativas de acceso a bienes y servicios en el campo.
7. Promoción, desde la generación de empleo y el emprendimiento, de la equidad de género.
8. Y en general, aquellos que promuevan la generación de empleo e ingresos en las zonas rurales y de posconflicto.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo definirá los programas y proyectos que podrán desarrollar las Cajas de Compensación Familiar en el marco del presente artículo y establecerá sus lineamientos y criterios de priorización y focalización. Para lo anterior, se tendrán en cuenta las recomendaciones del Consejo Interinstitucional del Posconflicto, en caso de ser emitidas, de acuerdo a sus funciones definidas por la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 2. Además de lo anterior, las Cajas de Compensación Familiar podrán diseñar y ejecutar programas y proyectos para el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto en el marco de lo previsto en el parágrafo 2 del artículo 9 de la Ley 1780 de 2016, previa aprobación por parte del Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Subsidio Familiar.

(Derogado por el Art. 3 del Decreto 689 de 2021)

(Decreto 454 de 2017, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.1.9.3. Recursos destinados al desarrollo de programas y proyectos en zonas rurales y de posconflicto. Los recursos destinados a financiar programas, y proyectos en zonas rurales y de posconflicto serán apropiados en cada una de las subcuentas del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante FOSFEC definidas en el artículo 2.2.6.1.3.12. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, según corresponda y de acuerdo al tipo de iniciativa a financiar.

Por la finalidad de la subcuenta de prestaciones económicas a que refiere el numeral 1.1. del artículo 2.2.6.1.3.12. del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, no se financiarán con cargo a ella programas y proyectos a que refiere la presente Sección.

PARÁGRAFO 1. Al momento de definir los programas y proyectos y sus lineamientos y criterios de priorización y focalización a que refiere el parágrafo 1 del artículo 2.2.6.1.9.2. del presente Decreto, el Ministerio del Trabajo deberá especificar el monto de recursos destinados a financiarlos y la subcuenta en la cual se deberán apropiar dichos recursos.

PARÁGRAFO 2. Los recursos destinados a financiar los programas y proyectos en zonas rurales y de posconflicto a que refiere esta sección, deberán tener un manejo contable separado del resto de los recursos incluidos en cada subcuenta. La Superintendencia de Subsidio Familiar deberá generar los ajustes contables necesarios para garantizar lo antes expuesto.

PARÁGRAFO 3. Los recursos destinados para el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto a que refiere esta sección, seguirán los mismos principios que el resto de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC en cuanto al manejo de saldos y los procesos de compensación entre las Cajas de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO 4. Para los efectos previstos en el parágrafo 2 del artículo 9 de la Ley 1780 de 2016, se usarán recursos correspondientes a los saldos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante - FOSFEC, en la proporción que determine el Ministerio del Trabajo,

(Derogado por el Art. 3 del Decreto 689 de 2021)

(Decreto 454 de 2017, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.1.9.4. Alianzas para impulsar el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto. En los términos del artículo 61 de la Ley 21 de 1982 y de los numerales 1 y 4 del artículo 16 de la Ley 789 de 2002, las Cajas de Compensación Familiar podrán ejecutar conjuntamente o a través de entidades especializadas públicas o privadas, conforme las disposiciones que regulen la materia, los programas y proyectos a que refiere esta sección.

(Derogado por el Art. 3 del Decreto 689 de 2021)

(Decreto 454 de 2017, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.1.9.5. Beneficiarios de los programas y proyectos para impulsar el desarrollo económico y social en zonas rurales y de posconflicto. En los términos definidos en el artículo 22 de la Ley 1780 de 2016, todas las personas que estén buscando trabajo o que deseen mejorar sus niveles de empleabilidad pueden ser beneficiarias de los programas y proyectos que se determinen en el marco de la presente sección. Lo anterior sin perjuicio de los requisitos particulares de focalización y priorización que se definan para cada programa en los términos del parágrafo 1 del artículo 2.2.6.1.9.2. del presente decreto.

(Derogado por el Art. 3 del Decreto 689 de 2021)

(Decreto 454 de 2017, art. 4)

"SECCIÓN 10

(Sección Subrogada por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021) (Sección, Adicionada por el Art. 1 del Decreto 688 de 2021) INCENTIVO A LA GENERACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.1. Objeto. La presente Sección, tiene por objeto, reglamentar el incentivo a la generación de nuevos empleos de que trata el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, y su aplicación a las cooperativas de trabajo asociado - CTA en los términos del artículo 25 de la misma Ley, el cual, permite financiar costos laborales, como los pagos de seguridad social y parafiscales, y está dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales y a las cooperativas de trabajo asociado, que vinculen nuevos trabajadores asociados adicionales.

Este incentivo se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo y estará supeditado a la disponibilidad con la que cuente el Gobierno Nacional en el Presupuesto General de la Nación. Para ello se podrá limitar el número de cotizantes a reconocer por empleador.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Para efectos de la postulación y giro de los aportes del apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete, del Decreto 688 de 2021, para los empleadores que hayan radicado postulaciones con fecha previa a la entrada en vigencia del presente Decreto que reglamenta el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 y subroga la Sección 10 del Capítulo 1 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, se dará el trámite correspondiente en los términos establecidos por el Decreto 688 de 2021. Las postulaciones posteriores a la entrada en vigencia del Decreto que reglamenta el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 y subroga la Sección, se harán de conformidad con los términos y condiciones señaladas en la presente Sección.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.2. Beneficiarios del incentivo a la generación de nuevos empleos. Serán beneficiarios del incentivo a la generación de nuevos empleos, las personas naturales, las personas jurídicas, los consorcios, las uniones temporales, los patrimonios autónomos y las cooperativas, que demuestren su calidad de empleador mediante la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA y las cooperativas de trabajo asociado que hayan cotizado, respecto de sus trabajadores asociados, el mes completo al Sistema de Seguridad Social Integral. Así mismo, para efectos del incentivo, las cooperativas de trabajo asociado deberán certificar el pago de las compensaciones ordinarias y extraordinarias mensuales de al menos un salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV.

PARÁGRAFO 1. Los empleadores y las cooperativas de trabajo asociado para postularse al reconocimiento del incentivo a la generación de nuevos empleos deberán contar con un producto de depósito en una entidad vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de la Economía Solidaria. Para efectos de esta sección, se entenderá por Entidad Financiera aquellas vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de la Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.

PARÁGRAFO 2. No podrán ser beneficiarios del incentivo a la generación de nuevos empleos las entidades cuya participación de la Nación y/o sus entidades descentralizadas sea mayor al cincuenta por ciento (50%) de su capital.

PARÁGRAFO 3. No podrán ser beneficiarios del incentivo a la generación de nuevos empleos las personas naturales que tengan la condición de Personas Expuestas Políticamente -PEP. Esta condición, será verificada y validada por las entidades financieras y las cooperativas de ahorro y crédito, al momento de la postulación o en todo caso previo al giro efectivo de recursos.

PARÁGRAFO 4. Para efectos de la verificación de la identidad y calidad de quienes suscriban los documentos, las Cámaras de Comercio deberán permitir a las entidades financieras y a las cooperativas de ahorro y crédito, la interoperabilidad, la remisión de la información y el acceso a los sistemas de información que contienen estos datos.

PARÁGRAFO 5. Las cooperativas beneficiarias del incentivo a la generación de nuevos empleos serán aquellas que se encuentren debidamente registradas ante la Cámara de Comercio de su domicilio principal.

PARÁGRAFO 6. Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo y solo para los trabajadores que se vinculen durante el mes del apoyo, se tendrán en cuenta los trabajadores sobre los cuales se haya cotizado al menos quince (15) días del mes y permanezcan vinculados hasta el final del mes de ingreso. Así mismo, el Ingreso Base de Cotización - IBC, deberá cumplir en proporción por lo menos a ese tiempo de cotización. La Unidad Administrativa de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, realizará las validaciones correspondientes sobre la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA para verificar esta condición.

PARÁGRAFO 7. Se considerarán como empleados o asociados en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, solamente las personas que en las planillas de PILA tipo: E Empleador, A Empleados Adicionales, X Empresas en Liquidación o Reorganización y S trabajador doméstico, tengan los siguientes tipos de cotizante: 1. Dependiente 2. Trabajador doméstico 22. Profesor de establecimiento particular y 31. Cooperados o pre-cooperativas de trabajo asociado.

PARÁGRAFO 8. Los patrimonios autónomos deberán aportar su Número Único de Identificación Tributaria -NIT y ser declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.3. Cuantía del incentivo a la generación de nuevos empleos. La cuantía que recibirán los beneficiarios del incentivo a la generación de nuevos empleos será definida atendiendo a los siguientes criterios:

Tratándose de trabajadores adicionales que correspondan a jóvenes entre 18 y 28 años de edad, el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV por cada uno de estos trabajadores adicionales, dentro de la temporalidad establecida en el artículo 2.2.6.1.10.7 de la presente Sección.

Tratándose de trabajadores adicionales que no correspondan a los jóvenes a que hace referencia el numeral anterior, que devenguen y por tanto coticen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes - SMLMV, el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al diez (10%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV por cada uno de estos trabajadores, dentro de la temporalidad establecida en el artículo 2.2.6.1.10.7 de la presente Sección.

Tratándose de trabajadoras adicionales mujeres mayores de 28 años de edad, que devenguen y por tanto, coticen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes - SMLMV, el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al quince (15%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV por cada una de estas trabajadoras adicionales, dentro de la temporalidad establecida en el artículo 2.2.6.1.10.7 de la presente Sección.

PARÁGRAFO 1. Los incentivos de que tratan los numerales dos (2) y tres (3) no serán acumulables entre sí.

PARÁGRAFO 2. El incentivo a la generación de nuevos empleos no podrá otorgarse de manera simultánea con otros aportes o subsidios de nivel nacional no tributarios, que se hubiesen creado con el objeto de incentivar la contratación formal de la población a la que hace referencia la presente sección.

PARÁGRAFO 3. Los recursos que sean entregados a los beneficiarios, como parte del incentivo a la generación de nuevos empleos de que trata la presente Sección, deberán ser reconocidos como ingresos gravables por el beneficiario de los mismos para efectos del impuesto sobre la renta y complementarios, sobre los cuales se deberá aplicar la retención en la fuente al momento del pago o abono en cuenta.

PARÁGRAFO 4. Estarán exentos del gravamen a los movimientos financieros los traslados de los dineros que se realicen en el marco del incentivo a que hace referencia la presente sección, en especial, los traslados de recursos entre cuentas del Tesoro Nacional - Ministerio del Trabajo y las entidades financieras y las cooperativas de ahorro y crédito, y entre estas y los beneficiarios, según corresponda.

PARÁGRAFO 5. En el evento en que el cálculo del incentivo al que hace referencia este artículo arroje como resultado números no enteros, estos se aproximarán a la unidad monetaria inferior (pesos colombianos) más cercana.

PARÁGRAFO 6. Para el caso del numeral 1 del presente artículo, se podrá obtener el incentivo a la generación de nuevos empleos, por cada joven que hasta el último mes tenga cumplidos veintiocho (28) años de edad, es decir, antes que cumplan los veintinueve (29) años de edad, sin que exceda la temporalidad establecida en el artículo 2.2.6.1.10.7 de la presente Sección.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.4. Reglas para los beneficiarios del incentivo a la generación de nuevos empleos. Los beneficiarios del incentivo a la generación de nuevos empleos se sujetarán a las siguientes reglas:

Para efectos de contabilizar los trabajadores adicionales, se tomará como referencia el número de empleados o trabajadores asociados por el que cada empleador o cooperativa de trabajo asociado, según el caso, hubiera cotizado para el mes de marzo de 2021, por los cuales, se debe haber pagado antes de la fecha máxima de cada postulación, y se considerará el número de trabajadores adicionales, sobre el total de los reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA.

Se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el empleador haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV, y que estén afiliados como empleados del postulante en el Registro Único de Afiliación RUAF y realicen aportes en todos los subsistemas que le correspondan.

Aunado a lo anterior, se considerarán como empleados o asociados en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, solamente las personas que se encuentren en las planillas de PILA tipo: E Empleador, A Empleados Adicionales, X Empresas en Liquidación o Reorganización y S trabajador doméstico, tengan los siguientes tipos de cotizante: 1. Dependiente 2. Trabajador doméstico 22. Profesor de establecimiento particular y 31. Cooperados o pre-cooperativas de trabajo asociado. Se incluirán únicamente, los trabajadores asociados, por los que se haya cotizado con un Ingreso Base de Cotización - IBC de al menos, un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente - SMLMV.

Para los trabajadores del mes de marzo de 2021 se verificará que, si se le aplicó la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada - SLN, ésta haya sido por un término menor o igual a quince (15) días.

El empleador no recibirá el incentivo a que hace referencia la presente Sección por aquellos trabajadores a los que se les haya aplicado la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada - SLN para el mes por el que está recibiendo el incentivo.

En ningún caso quien figure como aportante podrá ser además contabilizado como empleado para efectos del presente incentivo. Para el cálculo del aporte de que trata la presente Sección, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez.

En los casos en que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.

Los empleados que hayan sido sujetos de una sustitución patronal o de empleador posterior a marzo 2021, en los términos de los artículos 67 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo, no podrán ser considerados para el cálculo del incentivo, toda vez, que no se está generando un nuevo empleo.

Para el caso de nuevas empresas o nuevas cooperativas y con el fin de contabilizar los trabajadores objeto del incentivo a la generación de nuevos empleos, se tendrán en cuenta los empleados dependientes y en el caso de las cooperativas de trabajo asociado, los trabajadores dependientes y asociados de que trata la presente sección, por los cuales, el beneficiario haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un (1) salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV, y que estén afiliados en todos los subsistemas que le correspondan. Estas condiciones, aplican en igual medida, tanto para los trabajadores dependientes, como para los trabajadores asociados.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.5. Envío de información necesaria para la validación de requisitos de acceso al incentivo a la generación de nuevos empleos. Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al incentivo a la generación de nuevos empleos, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP:

El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, la base de datos del Registro Único de Afiliados - RUAUF, y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo.

La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.

La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.

4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.

PARÁGRAFO. En todos los casos, el envío de la información deberá realizarse por la entidad que sea requerida por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP para el efecto en cada uno de los ciclos del incentivo a la generación de nuevos empleos, con los cortes y en las fechas definidas en el marco de la regulación del incentivo y conforme con el procedimiento establecido por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.6. Procedimiento de postulación para la obtención del incentivo a la generación de nuevos empleos. Los empleadores y cooperativas de trabajo asociado que cumplan con los requisitos de la presente Sección deberán presentar, ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

Solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora, en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del incentivo a la generación de nuevos empleos. En el caso de que el empleador sea un patrimonio autónomo, la solicitud deberá estar firmada por el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo.

Certificación firmada por (i) el representante legal, la persona natural empleadora o el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo y (ii) el revisor fiscal o contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal, en la que se certifique:

Que los empleados sobre los cuales se otorgue el incentivo efectivamente recibieron el salario correspondiente al mes inmediatamente anterior. En el caso de trabajadores asociados, las cooperativas deberán certificar el pago de las compensaciones ordinarias y extraordinarias mensuales de al menos un salario mínimo legal mensual vigente, correspondientes al mes inmediatamente anterior.

En los casos a que haya lugar, certificar que se han adelantado procesos de sustitución patronal o de empleador en los términos de los artículos 67 y 68 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando dicha sustitución haya ocurrido después del mes de marzo de 2021.

Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social para el mes de marzo de 2021 se encuentran al día, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha.

Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación.

El cumplimiento del procedimiento descrito en el presente artículo permitirá al beneficiario, la obtención de un incentivo mensual por cada trabajador adicional dentro de la temporalidad establecida en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021. Este incentivo podrá recibirse hasta por doce (12) veces, de ser así, el beneficiario deberá cumplir, en cada caso, con el procedimiento descrito en el presente artículo en cada uno de los meses en el cual se postula.

Las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito, deberán recibir los documentos de que trata este artículo y adelantarán de manera exclusiva, el proceso de verificación sobre los mismos, validando que estos, se encuentran completos y comprobando la identidad y calidad de quien realiza la postulación para ser beneficiario del incentivo a la generación de nuevos empleos.

Al momento de la postulación, la entidad financiera y cooperativas de ahorro y crédito, deberán verificar que el producto de depósito en efecto pertenece al postulante, que se encuentra activo y sin ninguna restricción para recibir los recursos cuando a ello hubiere lugar, para que el beneficiario pueda disponer de ellos.

En el evento que durante el proceso de envío de la postulación y el pago del apoyo se presente algún tipo de afectación en la cuenta o producto de depósito que le impida hacer el giro al beneficiario de los recursos, la entidad financiera deberá ofrecer un mecanismo alternativo de giro o entrega de los recursos, sin que ello implique algún costo para el beneficiario.

Las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito, que reciban los documentos de postulación al incentivo a la generación de nuevos empleos deberán informar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP de la recepción de los mismos.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, deberá llevar un registro consolidado de los beneficiarios, los trabajadores respectivos y el número de empleos que se generan a través del presente incentivo a la generación de nuevos empleos, verificará que el postulante sea beneficiario por una sola postulación en cada mes ante otras entidades financieras o cooperativas de ahorro y crédito. Así mismo, será la responsable de verificar que los empleadores y cooperativas de trabajo asociado no sean beneficiarios de otros aportes o subsidios de nivel nacional no tributarios que tengan un objetivo similar al incentivo reglamentado a través de la presente sección, en los cuales, la UGPP esté facultada para su verificación y control, adicionalmente, verificará el cambio de la condición de los trabajadores jóvenes que excedan los 28 años en los términos del parágrafo 5 del artículo 2.2.6.1.10.3. de la presente sección.

PARÁGRAFO 1. El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el incentivo de que trata esta Sección. La postulación no implica el derecho a recibir el incentivo a la generación de nuevos empleos.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del incentivo y, en general, todos los actores que participen del mismo; esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y pago de aportes, así como el detalle operativo del mecanismo y demás aspectos necesarios para su implementación. Así mismo, la Superintendencia Financiera de Colombia y la Superintendencia de Economía Solidaria supervisarán que las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito, cumplan con lo establecido en la presente Sección y los actos administrativos que lo desarrollen. Para el efecto, podrán utilizar las facultades previstas en el marco legal correspondiente.

PARÁGRAFO 3. Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales de los que trata la presente Sección, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma "fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los

documentos presentados para la postulación al incentivo a la generación de nuevos empleos, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual, se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

PARÁGRAFO 4. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP podrá determinar la información a solicitar a los potenciales beneficiarios a través de un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual, deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación. Dicho formulario será puesto a disposición de los potenciales beneficiarios a través de las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito.

Las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito, deberán conservar y custodiar la información por un término de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de la finalización del programa, para efectos de las labores de fiscalización que adelanten las entidades competentes.

PARÁGRAFO 5. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito, sin que sea necesario la recepción de los formularios físicos o digitales.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.7. Temporalidad del incentivo a la generación de nuevos empleos. El incentivo a la generación de nuevos empleos entrará a regir desde la promulgación de la Ley 2155 de 2021 y hasta agosto de 2023. El empleador sólo podrá recibir dentro de la vigencia de este incentivo, un máximo de doce pagos. En todo caso, solo se reconocerá un pago mensual. Para presentarse a las postulaciones posteriores a septiembre de 2022, el empleador deberá haberse presentado y recibido como mínimo un aporte antes de septiembre de 2022.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.8. Pago mensual del incentivo a la generación de nuevos empleos. El incentivo a la generación de nuevos empleos será reconocido dentro de la temporalidad del apoyo y de manera mensual a aquellos beneficiarios que cumplan con los requisitos y procedimientos de la presente Sección.

PARÁGRAFO. La dispersión de los recursos del incentivo a la generación de nuevos empleos se realizará a través de las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.9. Desistimiento, restitución, devolución y compensación del incentivo a la generación de nuevos empleos. En la operación del incentivo a la generación de nuevos empleos podrán aplicarse los siguientes procedimientos, con el fin de facilitar el reintegro de recursos por parte de los actores involucrados en el flujo de estos, la compensación de recursos producto de errores de tipo operativo o facilitar el desistimiento de los postulantes al incentivo:

Desistimiento. El cual, consistirá en la manifestación que realiza el postulante al incentivo a la generación de nuevos empleos, ante la entidad financiera, para el retiro de su solicitud como potencial beneficiario.

Restitución. Que corresponde al reintegro, total o parcial, que realiza el beneficiario del incentivo a la generación de nuevos empleos, como consecuencia de los siguientes hechos:

Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación en cada uno de los ciclos, no cumplía con los requisitos establecidos en la presente Sección.

Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, no se cumplieron las reglas establecidas en la presente Sección.

Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos establecidos en la presente Sección para la asignación del aporte estatal del incentivo a la generación de nuevos empleos. Para estos efectos, bastará comunicación de la entidad que expide dichos documentos contradiciendo el contenido de los mismos. Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del incentivo.

Devolución. La cual, consiste en el reintegro que realiza la entidad financiera al Ministerio del Trabajo de los recursos no desembolsados al beneficiario final.

4. Compensación. Que corresponde al ajuste de los valores que fueron certificados en exceso o en su defecto en los meses anteriores. Dicho procedimiento será efectuado por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP como parte de la emisión de conceptos de conformidad o no conformidad de cada ciclo.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo, establecerá a través de resolución, el proceso de desistimiento, restitución, devolución y compensación del aporte estatal del incentivo a la generación de nuevos empleos.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.10. Fiscalización del incentivo a la generación de nuevos empleos. La fiscalización del programa de "apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete", así como, del "incentivo a la generación de nuevos empleos" se adelantará de la siguiente forma:

Para el caso de los empleadores distintos de las cooperativas de trabajo asociado, una vez finalizado el programa, y dentro de los cuatro años (4) siguientes, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, podrá iniciar el proceso de fiscalización de los programas de apoyo para la generación de empleo para jóvenes dentro de la Estrategia Sacúdete y del incentivo a la generación de nuevos empleos. Esta fiscalización en todo caso será independiente de la fiscalización ordinaria a cargo de la mencionada entidad relacionada con el pago de los aportes a seguridad social y contribuciones parafiscales.

Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos, las entidades requeridas por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, deberán remitir la información necesaria para adelantar las validaciones en cualquier etapa del proceso, sin que se requiera la suscripción de convenios o acuerdos entre las entidades y de conformidad con el procedimiento establecido por la UGPP para el efecto.

Para el caso de las cooperativas de trabajo asociado, el control, la inspección, la vigilancia y la fiscalización le corresponderán a la Superintendencia de la Economía Solidaria. Para el efecto, la UGPP remitirá a la Superintendencia de la Economía Solidaria, los resultados de las postulaciones que las cooperativas de trabajo asociado hayan realizado, tanto en el marco del apoyo al empleo joven a través de la estrategia sacúdete, como en lo correspondiente al incentivo a la generación de nuevos empleos.

PARÁGRAFO. En cualquier tiempo antes del inicio del proceso de fiscalización la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP podrá iniciar acciones persuasivas, para lograr la restitución voluntaria de los

recursos. La no atención del requerimiento persuasivo dará lugar a la suspensión del giro del incentivo en los siguientes ciclos de postulación. En aquellos eventos en los que, los obligados a restituir aportes de ciclos anteriores no los restituyan, la UGPP podrá suspender la validación de requisitos de acceso al programa y no emitir concepto de conformidad, hasta la fecha en que se restituyan los recursos. En todo caso, se emitirá concepto de no conformidad, si a la finalización del programa no se ha logrado dicha restitución.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.11. Virtualidad y medios electrónicos. Las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y en general todos los actores que participen en el incentivo a la generación de nuevos empleos, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de qué trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.12. Manual Operativo del incentivo a la generación de nuevos empleos. El Ministerio del Trabajo a través de un Manual Operativo con carácter vinculante, establecerá el calendario y el detalle operativo del mecanismo de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello.

PARÁGRAFO. El Manual Operativo contemplará además, el procedimiento que se deberá adelantar para atender ajustes relacionados con posibles fallas en la operatividad de los mecanismos de captura e intercambio de información y conformación de bases de datos para la verificación de las condiciones de los potenciales beneficiarios, así como, los casos excepcionales y extraordinarios que impidan el desembolso efectivo de los recursos a los beneficiarios del incentivo a la generación de nuevos empleos, para todos los meses de operación.

Para tal efecto, se deberán allegar las justificaciones correspondientes que den lugar a los ajustes en el cronograma de pagos del aporte estatal del incentivo a la generación de nuevos empleos.

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.1.10.13. Tratamiento de información. Durante el tiempo de aplicación del incentivo a la generación de nuevos empleos, las entidades públicas y privadas están autorizadas a recibir y suministrar los datos personales en los términos previstos en la Ley 1581 de 2012 y la información financiera que sea necesaria para el cumplimiento de los fines establecidos en la presente Sección.

Las entidades receptoras de esta información deberán utilizar los datos e información solo para los "fines aquí establecidos y estarán obligadas a adoptar las medidas necesarias para garantizar su seguridad, circulación restringida, confidencialidad y la protección del habeas data."

(Subrogado por el Art. 1 del Decreto 1399 de 2021) (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 688 de 2021)

CAPÍTULO 2

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO SECCIÓN 1

SISTEMA DE CALIDAD DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO - SCAFT

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.1. Definiciones. Para efectos de la aplicación e interpretación de la presente sección se utilizarán las siguientes definiciones:

1. Formación para el trabajo. Es el proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.

2. Organismo de tercera parte. Es una organización pública o privada que no es oferente de servicios de formación para el trabajo, especializada y reconocida dentro del marco del Decreto 2269 de 1993, o el que lo sustituya, modifique o adicione, conforme a criterios técnicos previamente establecidos por la Comisión de la Calidad de la Formación para el Trabajo (CCAFT) y con sujeción a las disposiciones de este capítulo.

3. Acreditación de organismos de tercera parte. Es el proceso mediante el cual un organismo de tercer aparte especializado en procesos de evaluación y certificación de la calidad dentro del marco del Decreto 2269 de 1993 o el que lo sustituya, modifique o adicione, para llevar a cabo la certificación de calidad de los programas e instituciones oferentes de formación para el trabajo.

4. Certificación de calidad de la formación para el trabajo. Es el acto mediante el cual un organismo de tercera parte, conforme se define en este capítulo, verifica y avala el cumplimiento de las normas técnicas de calidad de formación para el trabajo por parte de los programas e instituciones.

5. Calidad. Es el cumplimiento por parte de un programa o institución de formación para el trabajo de las normas técnicas de calidad, conforme se definen en este capítulo, para satisfacer las necesidades de los beneficiarios.

6. Pertinencia. Es el resultado del análisis permanente y en conjunto con el sector productivo de información sobre la situación y tendencia de oferta y demanda laboral y las perspectivas de desarrollo económico del país, para determinar líneas y políticas en materia de oferta de formación para el trabajo.

7. Norma técnica de calidad de formación para el trabajo. Es un documento establecido por consenso y aprobado por un organismo reconocido, que suministra, para uso común y repetido, reglas, directrices y características para las actividades o sus resultados, encaminados al logro del grado óptimo de orden en un contexto dado. Las normas técnicas se deben basar en los resultados consolidados de la ciencia, la tecnología y la experiencia y sus objetivos deben ser los beneficios óptimos para la comunidad, conforme lo define el Decreto 2269 de 1993, y las normas que lo adicione, modifiquen o sustituyan, en el contexto de la formación para el trabajo.

8. Unidad sectorial de normalización de formación para el trabajo. Con respecto a la formación para el trabajo, es aquella autorizada por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo de conformidad con el Decreto-Ley 210 de 2003 y las normas que lo adicione, modifiquen o sustituyan, y tiene como función la preparación de normas propias de un sector, dentro de los lineamientos internacionales establecidos para esta actividad, con la posibilidad de ser sometidas ante el organismo nacional de normalización al proceso de adopción y publicación de normas técnicas colombianas.

9. Normalización. Es la actividad que establece, en relación con problemas actuales o potenciales, soluciones para aplicaciones repetitivas y comunes, con el objeto de lograr un grado óptimo de orden en un contexto dado. En particular consiste en la elaboración, la adopción y la publicación de las normas técnicas, de conformidad con el Decreto 2269 de 1993, y las normas que lo adicione, modifiquen o sustituyan, en el contexto de la formación para el trabajo.

(Decreto 2020 de 2006, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.2. Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo - SCAFT. Es el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones necesarias para producir buenos resultados. Está conformado por las siguientes instancias:

1. La Comisión de Calidad de la Formación para el Trabajo (CCAFT).
2. Los comités sectoriales.

3 Los organismos de tercera parte.

4. Los programas e instituciones oferentes de formación para el trabajo, tanto públicas como privadas.

El Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo será reconocido como unidad sectorial de normalización de la formación para el trabajo, en el marco del sistema de Normalización, Certificación y Metrología, por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, de acuerdo con el artículo 28 del Decreto-Ley 210 de 2003.

PARÁGRAFO 1: El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, a través de su Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, pondrá al servicio del Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo sus buenas prácticas, estándares e instrumentos para el mejoramiento de la calidad de los programas y la gestión institucional.

PARÁGRAFO 2: El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, mantendrá actualizado un sistema de información con las innovaciones, que en materia de aprendizaje y formación profesional para el trabajo se generen a nivel internacional, y lo pondrá al servicio del Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo.

(Decreto 2020 de 2006, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.3. Características de la certificación de calidad de la formación para el trabajo. La certificación a que se refiere la presente sección está dirigida a los programas y las instituciones oferentes de formación para el trabajo, con el objeto de obtener un reconocimiento público de su calidad. Es de carácter voluntario y está a cargo de organismos de tercera parte, especializados y reconocidos públicamente que actúan de acuerdo con criterios estándares, procesos e instrumentos establecidos específicamente por la CCAFT y las disposiciones de este capítulo. Es de carácter temporal y debe ser renovada periódicamente, conforme con los reglamentos que expida este organismo, sin perjuicio de las autorizaciones y certificaciones requeridos por las disposiciones vigentes.

(Decreto 2020 de 2006, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.4. Programas e instituciones objeto de certificación. Serán objeto de certificación de calidad de la formación para el trabajo:

1. Los programas de formación laboral
2. Los programas de educación media técnica que sean de formación para el trabajo
3. Los programas técnicos profesionales y tecnológicos de educación superior que cuenten con registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional y que sean de formación para el trabajo.
4. Los programas desarrollados por las empresas para efectos del reconocimiento del contrato de aprendizaje.
5. Las instituciones reconocidas como establecimientos educativos de educación para el trabajo y el desarrollo humano, de educación media técnica, las cajas de compensación familiar o las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano que estas crean para prestar servicios de formación para el trabajo, las empresas que desarrollen procesos de formación organizados y sistemáticos para sus trabajadores actuales o potenciales, que ofrecen programas de formación para el trabajo y que por lo menos un programa haya obtenido la certificación de calidad en el marco del Sistema de Calidad de Formación para el trabajo.

(Decreto 2020 de 2006, art. 4, modificado por el artículo 1 del Decreto 3756 de 2009)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.5. Condiciones para la certificación de calidad. Para acceder a la certificación de calidad, los programas e instituciones de formación para el trabajo, diferentes al SENA, deberán someterse a un proceso de evaluación en el cual un organismo de tercera parte verifica y certifica el cumplimiento de las normas técnicas de calidad, ya sea de programas o de instituciones según el caso, sin perjuicio de las autorizaciones y certificaciones requeridas por las disposiciones vigentes. Los programas técnicos profesionales y tecnológicos de educación superior que sean de formación para el trabajo se entienden certificados una vez cuenten con el registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional.

(Decreto 2020 de 2006, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.6. De los organismos de tercera parte. Son exclusivamente los organismos acreditados responsables de la certificación de calidad, tanto de los programas como de las instituciones de formación para el trabajo.

(Decreto 2020 de 2006, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.7. Funciones de los organismos de tercera parte. Los Organismos de Tercera Parte tendrán las siguientes funciones:

1. Asignar auditores idóneos según corresponda para llevar a cabo la certificación de calidad de la formación para el trabajo.
2. Verificar presencialmente el cumplimiento de los estándares, criterios e indicadores de calidad contemplados en las Normas Técnicas de Calidad de Formación para el Trabajo.
3. Expedir la certificación de calidad de la formación para el trabajo.
4. Informar a la CCAFT las certificaciones de calidad otorgadas tanto a programas como a instituciones de formación para el trabajo. (Decreto 2020 de 2006, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.8. Certificación de calidad de formación para el trabajo. Las instituciones objeto de certificación de calidad de la formación para el trabajo que al 30 de septiembre de 2009 cuenten con la certificación de calidad bajo la norma "Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos". ISO 9001:2000 otorgado por un organismo de tercera parte acreditado por una entidad acreditadora reconocida por el Gobierno Nacional, no requerirán certificar a la institución en la norma NTC 5555 "Sistema de Gestión de Calidad para Instituciones de Formación para el Trabajo. Requisitos".

(Decreto 3 756 de 2009, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.9. Equivalencia de certificación para obtener los beneficios del contrato de aprendizaje. La certificación de calidad de la formación para el trabajo otorgada por un organismo de tercera parte acreditado por una entidad acreditadora reconocida por el Gobierno Nacional, a los programas de que trata el artículo 2.2.6.2.1.4. del presente Decreto, será equivalente al reconocimiento o autorización de que trata el artículo 2.2.6.3.16., para obtener los beneficios del contrato de aprendizaje de que trata la Ley 789 de 2002.

Para la obtención del beneficio la institución debe encontrarse a paz y salvo por todo concepto con el Sistema General de Seguridad Social y aportes parafiscales al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 3756 de 2009, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.10. Equivalencias de los modelos de gestión de Calidad. Los modelos de reconocimiento de gestión de calidad "European Foundation for Quality Management (EFQM) y los esquemas de acreditación de tipo de la "Comisión on International and TransRegional Accreditation" (CITA) y asociaciones afiliadas o de la "New England Association of Schools and Colleges" (NEASC), entre otros, serán equivalentes a la certificación de calidad de la formación para el trabajo establecida en este capítulo.

Para que el modelo de reconocimiento de gestión de calidad sea reconocido como requisito suficiente para la certificación de calidad de la formación para el trabajo, debe contar con la validación por parte del Ministerio de Educación Nacional previo el cumplimiento de lo establecido en el artículo 6 del Decreto 529 de 2006 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

(Decreto 3756 de 2009, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.11. De la contratación del SENA. La contratación que realice el SENA con programas e instituciones externas para capacitación de formación para el trabajo deberá realizarse con las instituciones y programas certificados en el marco del SCAFT.

(Decreto 2020 de 2006, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.12. De la contratación con el Estado. Las entidades estatales en procesos de contratación de servicios de formación y capacitación podrán otorgar un puntaje adicional a las instituciones de formación para el trabajo certificadas en el marco del SCAFT o podrán utilizarlo como criterio de desempate, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 80 de 1993, la norma que lo modifique, adicione o sustituya, y sus decretos reglamentarios.

(Decreto 2020 de 2006, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.13. Del uso de la certificación de calidad de la formación para el trabajo. Los programas e instituciones de formación para el trabajo, certificados en el marco del SCAFT podrán utilizar esta certificación con fines publicitarios, indicando con claridad el alcance y vigencia de la misma.

(Decreto 2020 de 2006, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.6.2.1.14. De la participación en programas de promoción y aseguramiento. Los programas e instituciones de formación para el trabajo certificados en el marco del SCAFT podrán participar de forma preferente en programas de fortalecimiento, promoción y aseguramiento de la calidad que el Estado promueva o desarrolle en alianza con actores públicos, privados o de cooperación internacional.

(Decreto 2020 de 2006, art. 17)

SECCIÓN 2

NORMAS SOBRE SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL QUE IMPARTE EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA

ARTÍCULO 2.2.6.2.2.1. Autonomía de la Educación no formal. Los niveles de formación, titulación, acreditación, homologación, validación, certificación y reconocimiento del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, dentro de los campos de la Formación Profesional Integral, que se enmarcan en la educación no formal, serán autónomos, sin sujeción a registros o convalidaciones de otras autoridades o instituciones educativas y sólo requieren para su expedición y validez, que estén incluidos en el estatuto de la Formación Profesional Integral que adopte el Consejo Directivo Nacional del Organismo.

(Decreto 359 de 2000, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.2.2.2. Ingreso a la Educación Superior. Los egresados del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en los campos a que se refiere el artículo 2.2.6.2.2.1. del presente Decreto podrán ingresar a los programas de la educación superior, directamente, acorde con la autonomía de las instituciones de educación superior o a través de acuerdos o alianzas suscritos con el SENA, sin perjuicio de las disposiciones de la Ley 30 de 1992 y demás normas legales aplicables, que consagren requisitos mínimos de ingreso a la educación superior.

(Decreto 359 de 2000, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.2.2.3. Creación de programas para el ingreso a la Educación Superior. Para el ofrecimiento y desarrollo de programas de educación superior en los campos que expresamente autoriza la Ley 119 de 1994, se requiere la creación del correspondiente programa por parte del Consejo Directivo Nacional del SENA y su registro en el código de información que la entidad le asigna a cada programa, el cual se asimila al registro del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior.

En todo caso para efectos de las funciones de inspección, control y vigilancia de los programas de educación superior a que se refiere el presente artículo y de la función informativa que le compete desarrollar al Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Icfes, el SENA remitirá por escrito y en medio magnético a este instituto, la información sobre los programas creados y registrados en sus códigos internos, con el fin de incorporarlos en el Sistema Nacional de Información. Por tal razón las dos instituciones establecerán el formato necesario.

PARÁGRAFO. Los programas que al 6 de marzo de 2000 hubiesen sido notificados al Icfes sin que todavía se encuentren registrados, se sujetarán para su ofrecimiento y desarrollo a lo dispuesto en este capítulo. Los programas que se notificaron y fueron objeto de observación o negación de registro debidamente comunicado al SENA, deberán ajustarse y continuar su trámite con sujeción a las disposiciones legales aplicables antes del 6 de marzo de 2000.

(Decreto 359 de 2000, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.2.2.4. Centros de Formación Profesional. Los Centros de Formación Profesional con sus zonas de influencia, se asimilan a las seccionales definidas en la Ley 30 de 1992, siempre y cuando estos centros cuenten con la infraestructura educativa adecuada, recursos técnicos y personal suficiente para el cabal desarrollo de las actividades académicas. En el caso de programas que no se puedan adelantar en los Centros de Formación Profesional Integral, el SENA deberá suscribir con antelación al inicio del correspondiente programa, los acuerdos o alianzas con las entidades territoriales y si fuere necesario con las demás personas interesadas en apoyar el desarrollo del programa, debidamente comprobada su idoneidad.

Los acuerdos o alianzas que se suscriban, en ningún caso pueden incluir estipulaciones que conlleven el traspaso de la responsabilidad del SENA por el adecuado desarrollo de sus programas en cabeza de las instituciones colaboradoras.

(Decreto 359 de 2000, art. 4)

SECCIÓN 3

REENTRENAMIENTO LABORAL Y LA FORMACIÓN A LO LARGO DE LA VIDA

ARTÍCULO 2.2.6.2.3.1. Objeto. La presente sección tiene por objeto la creación del Programa de Reentrenamiento Laboral y Formación a lo largo de la Vida de los trabajadores y demás personal de la cadena productiva, a cargo del SENA y fijar las condiciones generales para su ejecución y funcionamiento.

(Decreto 681 de 2014, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.2.3.2. Programa de Formación a lo largo de la Vida. Créase como parte de la formación del SENA, el Programa de Reentrenamiento Laboral y Formación a lo largo de la Vida, para el reentrenamiento laboral de los trabajadores y demás personal de la cadena productiva, cuyo objeto será ejecutar inversión social a través de proyectos de formación que provengan y sean desarrollados por entidades sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo y el SENA reglamentarán, de acuerdo con sus competencias, lo correspondiente a la ejecución del programa. (Decreto 681 de 2014, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.2.3.3. Ejecución. El Ministerio del Trabajo, cuando lo considere necesario, autorizará al SENA para la celebración de Convenios de Asociación con entidades sin ánimo de lucro y de reconocida idoneidad para ejecutar el Programa de Reentrenamiento Laboral y Formación a lo largo de la Vida, relacionado con el objeto de la presente sección.

PARÁGRAFO. En los convenios de asociación a los que se refiere el presente artículo, se determinará con precisión su objeto, término de duración, obligaciones de las partes, aportes, coordinación y todos aquellos aspectos que se consideren pertinentes.

(Decreto 681 de 2014, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.2.3.4. Fuente de financiación. El SENA destinará hasta el uno punto nueve por ciento (1.9%) de los ingresos correspondientes al Impuesto sobre la Renta para la Equidad (CREE), para el desarrollo del Programa de Reentrenamiento Laboral y Formación a lo largo de la Vida.

PARÁGRAFO. Las Entidades sin ánimo de lucro participantes en estos convenios, deberán destinar para el mismo efecto, valores adicionales como contrapartida a los aportados por el SENA. En todo caso, el aporte en dinero deberá ser equivalente por lo menos al cincuenta por ciento (50%) del valor de su contrapartida. La suscripción de estos convenios requerirá la autorización previa del Consejo Directivo Nacional del SENA.

Las entidades a las que hace referencia el presente párrafo, no podrán participar simultáneamente en los convenios que tengan origen en los recursos a los que se aplican, por cumplimiento de lo establecido en el artículo 16 de la Ley 344 de 1996, modificado por el artículo 32 de la Ley 1607 de 2012.

(Decreto 681 de 2014, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.2.3.5. Sistemas de administración. Para el desarrollo y ejecución del Programa previsto en el artículo 2.2.6.2.3.1. de este Decreto, el SENA podrá celebrar contratos de encargo fiduciario o cualquier otro sistema de administración con personas públicas o privadas.

(Decreto 681 de 2014, art. 5)

“SECCIÓN 4

Sección, adicionada por el Art. 1 del Decreto 154 de 2021

UNIDADES VOCACIONALES DE APRENDIZAJE EN EMPRESA - UVAE

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.1. Objeto. La presente sección tiene por objeto reglamentar la capacitación para la inserción o reinserción laboral de que tratan los artículos 41 y 42 de la Ley 1636 de 2013, que podrá ser impartida por el empleador a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE, de manera gratuita, a sus trabajadores, sus aprendices con contrato de aprendizaje y sus practicantes, en las actividades que desarrollan dentro de la empresa, mejorando las competencias de las personas y la productividad laboral.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.2. Ámbito de aplicación. La presente sección aplica a las empresas que impartan capacitación laboral para la inserción, reinserción o mejoramiento de productividad a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE, a sus trabajadores, sus aprendices con contrato de aprendizaje y sus practicantes, beneficiarios de aquella y a las personas y entidades que participan en los procesos de capacitación laboral.

PARÁGRAFO. Las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE podrán crearse por grupos de empresas que, mediante acuerdos de cooperación y apoyo, realicen formación del talento humano del sector económico al cual pertenecen. Estas UVAE estarán sujetas a las condiciones establecidas en la presente sección, especialmente a las contempladas en los artículos 2.2.6.2.4.14. a 2.2.6.2.4.18. del presente decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.3. Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE. La Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE, es un mecanismo de capacitación, comprendido por espacios, bienes y servicios implementados en una empresa que permiten el desarrollo y fortalecimiento de capacidades para el desempeño laboral, mediante procesos internos de formación.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.4. Definiciones. Para efectos de la aplicación e interpretación de la presente sección se utilizarán las siguientes definiciones:

1. Ambiente de aprendizaje: Conjunto de instalaciones, estructuras, mecanismos, herramientas, equipos y material a través del cual se desarrolla o facilita el proceso de aprendizaje laboral.

2. Capacitación laboral: Proceso por medio del cual se adquieren conocimientos, destrezas o habilidades y actitudes para el desempeño en una determinada actividad empresarial. Comprende el conjunto de actividades funcionales e integrales cuyo propósito es satisfacer adecuada y oportunamente las necesidades específicas de desarrollo, complementación y perfeccionamiento de las competencias laborales que requieren los trabajadores.

3. Competencia: Capacidad demostrada para poner en acción conocimientos, habilidades o destrezas y actitudes que hacen posible su desempeño en diversos contextos sociales. Se evidencia a través del logro de los Resultados de Aprendizaje.

4. Conocimientos: Resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionadas con un campo de trabajo o estudio concreto. Los conocimientos se describen como teóricos o prácticos.

5. Cualificación: Reconocimiento formal que otorga una institución autorizada después de un proceso de evaluación a una persona que ha demostrado las competencias expresadas en términos de Resultados de Aprendizaje definidos y vinculados a un nivel de cualificación.

6. Estructura de contenidos: Criterios, planes, metodologías, procesos y recursos humanos, técnicos y físicos que contribuyen a la capacitación integral y permiten el desarrollo de capacidades para el desempeño laboral.

7. Equipo de entrenamiento: Instrumentos, dispositivos, herramientas y elementos utilizados por un trabajador durante la etapa de entrenamiento, en un ambiente de capacitación con riesgos controlados.

8. Estructura para entrenamiento: Conjunto de partes que permiten simular la actividad productiva, sus esfuerzos y condiciones, diseñada y avalada por un profesional idóneo, con el fin de aprender determinada actividad productiva.

9. Entrenador: Persona encargada de conducir, facilitar, orientar, supervisar y evaluar la asimilación de los conocimientos y habilidades de las personas en proceso de capacitación.

10. Habilidades: Capacidades o aptitudes para aplicar conocimientos y utilizar técnicas con el fin de completar tareas y resolver problemas. Las habilidades se describen como cognitivas, fundamentadas en el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo y prácticas, fundamentadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos.

11. Personal idóneo: Persona capacitada para desempeñarse en la actividad que va a formar y que además cuenta con la experiencia laboral específica en ese campo.

12. Plan de capacitación: Entendido como la estructura del programa de capacitación, que debe incluir las metas, los recursos involucrados, los métodos pedagógicos y las herramientas de evaluación.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.5. Capacitación impartida por las empresas mediante las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE: La capacitación impartida en la Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE se denominará capacitación laboral. La oferta de capacitación que se ofrezca en las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE debe orientarse bajo los siguientes principios:

1. Calidad del aprendizaje: Correspondencia entre los procesos de orden técnico y pedagógico, utilizados en los procesos, para adquirir conocimientos, habilidades o destrezas y actitudes, que permitan el mejor desempeño laboral.

2. Gratuidad de la capacitación: Los procesos de capacitación para la inserción laboral impartidos mediante Unidad Vocacional de Aprendizaje en

Empresa - UVAE en ningún caso generarán costos a los beneficiarios de la capacitación laboral. Los costos serán asumidos por el empleador.

3. Pertinencia de la capacitación: Compatibilidad entre los planes de capacitación ofertados con las exigencias requeridas para el mejor desempeño laboral en las funciones desarrolladas por los beneficiarios de la capacitación laboral, en el marco del objeto social de la empresa o actividad económica.

4. Oportunidad: La capacitación ofrecida a través de la Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE deberá atender oportunamente una necesidad concreta del ciclo productivo, destinado a mejorar los procesos y procedimientos de la empresa, para generar mayor productividad laboral.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.6. Beneficiarios de la capacitación laboral. Podrán recibir capacitación a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE los trabajadores que presten sus servicios a la empresa responsable de la respectiva Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE, en especial aquellos en proceso de inducción; así mismo, podrán ser beneficiarios los aprendices con contrato de aprendizaje o practicantes, en desarrollo de su función productiva.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.7. Procesos de capacitación laboral. Los procesos de capacitación laboral que impartan las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE serán teóricos y prácticos; deberán integrar en su estructura las competencias para las diferentes funciones a cargo de los trabajadores, o personal externo beneficiario y se diseñarán a partir de los perfiles ocupacionales que se requieran.

Las empresas registradas para impartir formación mediante las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE podrán ofrecer procesos de capacitación laboral en desarrollo de las políticas de responsabilidad social empresarial y desarrollo de proveedores.

PARÁGRAFO 1. Las empresas que requieran para el cumplimiento de sus obligaciones contratar personal residente en el lugar de las obras, podrán capacitarlo utilizando el mecanismo Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE.

PARÁGRAFO 2. Los procesos de capacitación laboral obedecerán a lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo, a más tardar el 1 de julio de 2021.

PARÁGRAFO 3. Los procesos de capacitación laboral impartidos por las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE desarrollarán y certificarán competencias que hacen parte de una cualificación en el Subsistema de Formación para el Trabajo en el Marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.8. Duración máxima de la capacitación laboral. Los procesos de capacitación impartidos por las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE no podrán superar las ciento cincuenta y nueve (159) horas, en el marco de la formación complementaria. La duración total de la capacitación dependerá de los perfiles ocupacionales y las condiciones particulares de cada empresa o actividad económica, de tal forma que permita contar con mecanismos flexibles, innovadores y adaptables.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.9. Diseño de los procesos de capacitación laboral. Los procesos de capacitación que impartan las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE, se desarrollarán a través de módulos teóricos y prácticos. El diseño de los procesos de capacitación deberá señalar como mínimo:

1. Objetivo por alcanzar
2. Tiempo de duración
5. Resultados de aprendizaje esperados
6. Criterios de evaluación
7. Plan de seguimiento.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.10. Finalidad de los procesos de capacitación laboral. Además de lo dispuesto en el artículo 2.2.6.2.4.7. del presente Decreto, los procesos de capacitación impartidos por las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE deben:

1. Orientar el desarrollo de competencias en las personas de manera adecuada y oportuna, para mejorar o complementar sus capacidades y desempeño en el campo laboral.

2. Satisfacer las necesidades de las empresas y del sector productivo teniendo en cuenta los perfiles ocupacionales definidos por las empresas.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.11. Evaluación de la capacitación laboral. Las empresas que cuentan con Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE deberán diseñar e implementar instrumentos que permitan medir el grado en que las personas en capacitación logran alcanzar los resultados previstos. De la evaluación mantendrán evidencia documental física o digital, disponible para la expedición de copias y para el requerimiento de las autoridades administrativas.

PARÁGRAFO. Las empresas que cuentan con Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE planificarán los procesos de capacitación que impartan, de modo que logren asegurar la transferencia del conocimiento mediante la adopción de mecanismos de seguimiento y evaluaciones permanentes debidamente documentadas. Así mismo verificarán los resultados de aprendizaje y su aplicación específica en la actividad económica.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.12. Perfil de los entrenadores. Para impartir los procesos de capacitación laboral, las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE deberán contar con personal idóneo de acuerdo con la actividad económica que desarrolla la empresa, para tal efecto deberán acreditar título o certificación del entrenador en el tema respectivo.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.13. Alianzas. La capacitación impartida a través de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE podrá realizarse en alianza con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA; las Cajas de Compensación Familiar, gremios empresariales legalmente constituidos del sector económico al que pertenezca la UVAE; Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - IETDH, o con las Instituciones de Capacitación y Formación Internacional, con acreditación de acuerdo con el tema o sector económico a que se dirige la capacitación en los respectivos países de origen. El convenio o el acuerdo a través el cual se establece la respectiva alianza deberá registrarse en el aplicativo virtual dispuesto por el Ministerio del Trabajo para tal fin.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 048 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.14. Registro de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE. Todas las empresas que implementen el mecanismo de capacitación de Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE, deberán registrarla en el aplicativo virtual dispuesto para tal fin por el Ministerio del Trabajo.

Para el registro de la Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE, la empresa deberá adjuntar los siguientes documentos:

1. Solicitud suscrita por el representante legal.
2. Copia del certificado de existencia y representación expedido por la Cámara de Comercio respectiva, con vigencia máxima de tres (3) meses.
3. Documento que describa el ambiente de aprendizaje (incluyendo estructura física especial, si se requiere).
4. Documento con el diseño de los procesos, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 2.2.6.2.4.7., 2.2.6.2.4.9. y 2.2.6.2.4.10. del presente Decreto.

5. Para cada entrenador, deberá aportarse el título o certificación emitida por el SENA, la Institución de Educación Superior o la Institución de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, según corresponda, que lo certifique en el tema respectivo.

6. Convenio o acuerdo, en el caso que la capacitación laboral sea impartida a través de alianzas.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4. 15. Verificación documental. La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, dentro de los quince (15) días hábiles posteriores a la recepción de la solicitud de registro de la Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE, verificará el cumplimiento o no de las condiciones establecidas en la presente sección para la inscripción en el registro, con base en los documentos cargados en el aplicativo virtual referido en el artículo 2.2.6.2.4.14. del presente Decreto. Si es del caso, esta dependencia solicitará las adiciones o aclaraciones que considere necesarias para que proceda dicha inscripción.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.16. Inscripción en el registro. Verificado el cumplimiento de las condiciones exigidas, la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, procederá a la inscripción de la Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE en el registro virtual de que trata el artículo 2.2.6.2.4.14. del presente Decreto y comunicará lo pertinente al representante legal de la empresa.

PARÁGRAFO. La Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE podrá capacitar a sus trabajadores, sus aprendices con contrato de aprendizaje y sus practicantes y expedir las certificaciones correspondientes, únicamente a partir de la fecha en que el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo o quien haga sus veces, la inscriba en el registro virtual.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.17. Permanencia en el registro. Para permanecer en el registro, las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE deberán mantener las condiciones jurídicas, operativas y técnicas señaladas en la presente sección y en las normas que las complementen, modifiquen o sustituyan.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.18. Seguimiento y evaluación. El Ministerio del Trabajo realizará revisiones a la información cargada al aplicativo y visitas técnicas de verificación a las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE para establecer el cumplimiento de las condiciones establecidas en la presente sección, de las cuales se generarán las observaciones respectivas. En caso de requerirse, el Ministerio solicitará un plan de mejoramiento que garantice el cumplimiento de dichas condiciones, el cual deberá presentarse dentro de los quince (15) días calendario siguientes a la terminación de la visita técnica e implementarse dentro del término máximo de un (1) mes, contado a partir de la aprobación del plan de mejoramiento por parte de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo, o quien haga sus veces.

Transcurrido cualquiera de los términos anteriores sin que la empresa presente o implemente el plan de mejoramiento, según corresponda, su registro será suspendido en el aplicativo.

Cuando la empresa certifique el cumplimiento de las condiciones consignadas en el plan de mejoramiento se habilitará nuevamente su registro.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.19. Certificación de los procesos de capacitación laboral. Las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE registradas ante el Ministerio del Trabajo certificarán las competencias adquirida únicamente por sus trabajadores, sus aprendices con contrato de aprendizaje y sus practicantes que cursaron y aprobaron el respectivo proceso. La certificación de capacitación laboral contendrá como mínimo la siguiente información:

1. Nombre o razón social de la empresa que registró la Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE.
2. Número de registro de la Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE, asignado por el Ministerio del Trabajo.
3. Nombre y número de registro del programa de capacitación; este último asignado por el Ministerio del Trabajo.
4. Competencia adquirida.
5. Nombres y apellidos del trabajador, aprendiz con contrato de aprendizaje o practicante.
6. Número de identificación del trabajador, aprendiz con contrato de aprendizaje o practicante.
7. Intensidad horaria del programa de capacitación desarrollado.
8. Fechas entre las cuales se realizó la capacitación.
9. Fecha de expedición de la certificación.
10. Nombre, apellidos y firma del entrenador.
11. Nombre, apellidos y firma del representante legal de la empresa o su delegado.
12. Opcionalmente también podrá tener firma del responsable de la Unidad Vocacional de Aprendizaje en Empresa - UVAE.

PARÁGRAFO. Las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE deberán cargar en el aplicativo virtual señalado en el artículo

2.2.6.2.4.14. de este Decreto, los listados de sus trabajadores, sus aprendices con contrato de aprendizaje y sus practicantes que cursaron y aprobaron el proceso de capacitación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la terminación del curso, para que estos certificados puedan ser consultados a través del mencionado aplicativo virtual.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.20. Divulgación. El Ministerio del Trabajo publicará periódicamente en su página web las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa - UVAE, procesos y personas certificadas que se encuentren registradas en el aplicativo.

ARTÍCULO 2.2.6.2.4.21. Inspección, vigilancia y control. El Ministerio del Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control frente al cumplimiento de las disposiciones referidas en la presente sección, de conformidad con las normas que rigen la materia.

“SECCIÓN 5

Sección, Adicionada por el Art. 1 del Decreto 616 de 2021 EQUIVALENCIA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL PREVIA

ARTÍCULO 2.2.6.2.5.1. Objeto. La presente sección tiene por objeto reglamentar la equivalencia de experiencia profesional previa de estudiantes a la que se refiere el artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, para que sea acreditable y válida en sus procesos de inserción laboral en el sector privado.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 616 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.5.2. Ámbito de aplicación. La presente sección regula la equivalencia de experiencia profesional previa en el sector privado, obtenida en la realización de prácticas laborales, contratos de aprendizaje, judicaturas, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios o grupos de investigación, sobre temas relacionados directamente con el programa académico o formativo cursado.

PARÁGRAFO 1. Las actividades formativas de práctica laboral en la relación docencia servicio en el área de la salud, el contrato de aprendizaje establecido en la Ley 789 de 2002 y la judicatura, continuarán siendo reguladas por las disposiciones vigentes sobre las respectivas materias.

PARÁGRAFO 2. En interpretación sistemática del artículo 229 del Decreto Ley 019 de 2012, en las profesiones relacionadas con el sistema de seguridad social en salud, la experiencia profesional se computará a partir de la inscripción o registro profesional.

PARÁGRAFO 3. Para efectos de la presente sección y de conformidad con lo contemplado por el inciso cuarto del artículo 194 de la Ley 1955 de 2019 y el artículo 15 de la Ley 1780 de 2016, entiéndase como práctica laboral todas aquellas actividades formativas desarrolladas por un estudiantes de educación superior de pregrado y posgrado, en sus niveles técnico profesional, tecnológico y universitario; estudiantes de educación para el trabajo y desarrollo humano; estudiantes de formación profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA; estudiantes de escuelas normales superiores; o estudiantes de la oferta de formación por competencias, en el cual aplica y desarrolla actitudes, habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en el entorno laboral sobre los asuntos relacionados con el programa académico o plan de estudios que cursa y que sirve como opción para culminar el proceso educativo y obtener un título que lo acreditará para el desempeño laboral. De esta manera, en el concepto de práctica laboral se encuentran incluidas las pasantías y las demás alternativas de etapa productiva de la formación profesional integral del SENA y la educación para el trabajo y desarrollo humano, siempre y cuando se trate de temas relacionados directamente con el programa formativo cursado.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 616 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.5.3. Requisitos para la equivalencia de experiencia profesional previa. Para solicitar la equivalencia de experiencia profesional previa, se debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Las actividades sobre las cuales se pretenda solicitar equivalencia de experiencia profesional previa, debieron ser realizadas por estudiantes de educación superior de pregrado y posgrado, en sus niveles técnico profesional, tecnológico y universitario; estudiantes de educación para el trabajo y desarrollo humano; estudiantes de formación profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA; estudiantes de escuelas normales superiores; o estudiantes de la oferta de formación por competencias a la que se refiere el cuarto inciso del artículo 194 de la Ley 1955 de 2019.

2. Las actividades cuya equivalencia de experiencia profesional previa sea solicitada, debieron realizarse mediante prácticas laborales, judicaturas, monitorias, contratos laborales, contratos de prestación de servicios o grupos de investigación sobre temas relacionados directamente con el programa formativo cursado como opción para adquirir el correspondiente título.

3. Este tipo de experiencia profesional previa solo será válida una vez se haya culminado el programa académico, aunque no se haya obtenido el respectivo título, siempre y cuando no se trate de aquellos casos establecidos en el artículo 128 de la Ley Estatutaria 270 de 1996.

PARÁGRAFO. El ejercicio de las profesiones seguirá siendo regido por las disposiciones vigentes sobre la materia y la equivalencia de experiencia profesional previa no habilitará al titular de esta para ejercer la profesión respectiva.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 616 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.5.4. Procedimiento de equivalencia de experiencia profesional previa en prácticas laborales, contrato de aprendizaje, judicatura, contrato laboral o contrato de prestación de servicios. Para acreditar la equivalencia de experiencia profesional previa adquirida mediante prácticas laborales, contrato de aprendizaje, judicatura, contrato laboral o contrato de prestación de servicios, se deberá adelantar el siguiente procedimiento:

1. El escenario de práctica en la práctica laboral o judicatura, empresa patrocinadora en el contrato de aprendizaje, el empleador en el contrato laboral y contratante en el contrato de prestación de servicios, según corresponda, deberá emitir una certificación sobre la actividad adelantada por el estudiante, la cual como mínimo deberá contemplar: nombre e identificación de las partes, fecha de inicio, fecha de terminación, actividades adelantadas, horario en el que realizó dichas actividades, modalidad de vinculación o contratación realizada.

2. La institución educativa a la que se encuentre adscrito el estudiante, deberá realizar una verificación de la certificación a la que se refiere el literal anterior, a efectos de establecer: (i) si la persona que solicita el certificado de equivalencia de experiencia profesional previa era estudiante para la fecha de realización de la actividad objeto de la validación, (ii) si las actividades contenidas en la certificación corresponden a temas relacionados directamente con el programa académico cursado y (iii) si el estudiante terminó académicamente o es graduado.

Si la Institución Educativa encuentra acreditados todos los requisitos señalados en este artículo, deberá emitir una Certificación de equivalencia de experiencia profesional previa en la cual deberá señalar: nombre e identificación de las partes, fecha de inicio, fecha de terminación, actividades adelantadas, horario en el que realizó dichas actividades, modalidad de vinculación o contratación realizada. La solicitud a la que se refiere el presente literal deberá ser resuelta dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su recepción.

PARÁGRAFO 1. Si el estudiante realizó monitorias, la institución educativa emitirá la Certificación de equivalencia de experiencia profesional previa, en tanto dicha monitoria haya sido realizada sobre temas relacionados directamente con el programa académico cursado.

PARÁGRAFO 2. No se requiere agotar el procedimiento señalado en el literal "a" del presente artículo, si el estudiante realizó actividades alternativas de etapa productiva de la formación profesional integral del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA y la educación para el trabajo y desarrollo humano, siempre y cuando se trate de temas relacionados directamente con el programa formativo cursado, y en ese caso la certificación de equivalencia de experiencia profesional previa deberá ser emitida por la institución educativa en la que realizó sus estudios.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 616 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.5.5. Procedimiento de equivalencia de experiencia profesional previa en grupos de investigación. En el caso de los grupos de investigación, la autoridad competente para expedir la respectiva certificación será el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación al igual que las entidades públicas y privadas parte del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, SNETel. En el caso de la investigación aplicada de la formación profesional integral del SENA, la certificación será emitida por esta institución.

PARÁGRAFO 1. Para emitir dicha certificación, se deberá verificar que la investigación desarrollada por el estudiante trate sobre temas relacionados directamente con el programa académico cursado.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 616 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.5.6. Porcentaje de equivalencia de experiencia profesional previa. De conformidad con el inciso tercero del artículo 2 de la Ley 2039 de 2020, el valor asignado a la experiencia previa será menor a aquella experiencia posterior a la obtención del respectivo título. Por lo tanto, los reconocidos de equivalencia de experiencia profesional previa reconocerán el ochenta por ciento (80%) de la intensidad horaria dedicada a la actividad reconocida como experiencia profesional válida.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 616 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.5.7. Obligación de reconocimiento de la equivalencia de experiencia profesional previa. Para los procesos de postulación y selección de vacantes, es obligación de los empleadores del sector privado reconocer plena validez a la experiencia profesional previa contemplada en la Certificación de equivalencia de experiencia profesional previa."

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 616 de 2021)

“SECCIÓN 6

Sección, Adicionada por el Art. 1 del Decreto 654 de 2021

CLASIFICACIÓN ÚNICA DE OCUPACIONES PARA COLOMBIA - CUOC

ARTÍCULO 2.2.6.2.6.1. Objeto. Adáptese la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC, como referente para la identificación y uso de ocupaciones del mercado laboral colombiano, a partir de la adaptación realizada por el DANE de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO de la OIT vigente.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 654 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.6.2. Definiciones. Para la aplicación de la presente Sección se tendrán en cuenta como definiciones las siguientes:

1. Ocupación. Conjunto de cargos, empleos u oficios que incluyen categorías homogéneas de funciones, independientemente del lugar o tiempo donde se desarrollen.

2. Denominación Ocupacional. Nombres de cargos, empleos u oficios que son utilizados en el mundo del trabajo y que están asociados a una ocupación.

3. Conocimiento. Asimilación de información por medio del aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto.

4. Destreza. Habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar funciones y resolver problemas.

5. Función. Conjunto de tareas agrupadas en una expresión en la cual se describe qué se hace y su propósito.

6. Perfil Ocupacional. Conjunto de características y atributos que se necesitan para el desempeño de una ocupación.

7. Descripción de la Ocupación. Presenta las generalidades de las funciones de la ocupación. Puede incluir los sectores económicos, el lugar de trabajo u otras características propias de la ocupación.

8. Ocupaciones Afines. Son ocupaciones que presentan relación o similitud de funciones o competencias con la ocupación descrita.

9. Equivalencias. Presenta la correlación de la ocupación descrita con otras clasificaciones nacionales e internacionales. Esta relación permite mostrar la correspondencia que existe entre una y otra clasificación a nivel de sus categorías, de tal forma que su estructura y contenido sean equiparables.

10. Nivel de Competencia. Es la relación entre la complejidad y la diversidad de las funciones, donde la primera prevalece sobre la segunda. Se mide operacionalmente considerando uno o más de los siguientes criterios:

10.1. La naturaleza de la labor realizada en una ocupación, en relación con sus funciones.

10.2. El nivel de educación definido en términos de la Clasificación Internacional Normalizada de la educación (CINE) adaptada para Colombia y de la formación requerida para desempeñar competentemente las funciones correspondientes.

10.3. La educación informal, la formación en el empleo y/o la experiencia previa en una ocupación relacionada que se requiere para desempeñar competentemente funciones respectivas.

10.4. El nivel de autonomía y responsabilidad para el desempeño de las funciones. El concepto de nivel de competencia se aplica desde el nivel superior de la clasificación (grandes grupos).

11. Área de Cualificación. Es un agrupamiento de ocupaciones con afinidad en las competencias para cumplir el propósito y objetivos de producción de bienes y servicios en actividades económicas relacionadas entre sí.

12. Clasificación de ocupaciones. Conjunto de categorías jerárquicas, discretas, exhaustivas y mutuamente excluyentes que permiten organizar todas las ocupaciones de un mercado de trabajo.

13. Anexo técnico de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC. Documento que contiene la estructura y notas explicativas de la CIUO vigente adaptada para Colombia, hasta el cuarto dígito y las ocupaciones, quinto dígito, con sus perfiles ocupacionales y documento con el índice de denominaciones.

14. Adopción de una clasificación. Proceso en el cual se acoge una clasificación internacional de referencia sin ningún tipo de adecuación al contexto de aplicación particular.

15. Adaptación de una clasificación. Proceso que consiste en crear clasificaciones derivadas. Las adaptaciones siguen los mismos criterios del referente internacional en cuanto a sus objetivos y principios básicos, así como en sus relaciones con otras nomenclaturas o clasificaciones referentes a otras variables.

16. Mantenimiento de una clasificación de ocupaciones. Hace referencia al proceso mediante el cual se realizan ajustes a versiones ya adaptadas de la clasificación, que no provienen de referentes internacionales, sino de la operatividad propia de la clasificación. Estos ajustes se realizan principalmente en las notas explicativas, a través de la inclusión, exclusión o reclasificación de temas específicos, en el índice de denominaciones y los perfiles ocupacionales. En el mantenimiento de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) no se afecta la estructura de la clasificación hasta el cuarto dígito.

17. Revisión de una clasificación de ocupaciones. Clasificación que reemplaza la clasificación vigente. Una clasificación revisada por lo general representa un cambio en los conceptos fundamentales que dan estructura a la clasificación y por lo tanto debería distinguirse de un proceso de actualización y mantenimiento. Este es un proceso que es responsabilidad exclusivamente del custodio internacional.

18. Regulador. Es la entidad encargada de coordinar y articular los esfuerzos entre el custodio nacional, los proveedores de información y los usuarios, con el fin de garantizar una adecuada gobernanza de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC y recolectar sugerencias que se tengan sobre la clasificación de ocupaciones para mantener la concordancia con las dinámicas del mercado laboral colombiano.

19. Custodio de una clasificación de ocupaciones. Es una institución que tiene la responsabilidad de adoptar, adaptar, mantener, oficializar y promover la clasificación de ocupaciones. La Organización Internacional del Trabajo - OIT es el custodio internacional de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones - CIUO y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, es el custodio nacional de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.

20. Proveedor de información. Es la entidad u organismo que, según su proceso misional, recopila y/o tiene acceso a información del mercado laboral, que servirá como insumo para los procesos de mantenimiento o actualización de la clasificación de ocupaciones.

21. Información ocupacional. Se refiere a la información contenida en cada uno de los perfiles ocupacionales de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC con respecto a su código, nombre, descripción, denominaciones ocupacionales, funciones, conocimientos, destrezas, área de cualificación, nivel de competencia, equivalencias y ocupaciones afines.

22. Usuarios. Son aquellas entidades u organismos del sector privado y del sector público que usan la clasificación de ocupaciones para generar estadísticas, diseñar políticas públicas, realizar procesos de contratación, identificar cargos o empleos, diseñar manuales de funciones, estandarizar funciones laborales, diseñar programas de formación y educación, realizar análisis e investigaciones, prestar servicios de gestión y colocación de empleo, realizar intermediación laboral y tomar decisiones relacionadas con el mercado de trabajo, entre otros.

Los usuarios podrán dar sugerencias que tengan sobre la clasificación de ocupaciones al Regulador y al Custodio de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC, con el fin de mantener su concordancia con las dinámicas del mercado laboral colombiano. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 654 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.6.3. Funciones del Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo tendrá las siguientes funciones:

- 1) Definir los lineamientos de política para el uso y aplicación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC, en coordinación con las entidades competentes.
- 2) Verificar que la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC responda y se ajuste a las necesidades del mercado laboral.
- 3) Suministrar al custodio nacional las bases de datos, de su competencia, necesarias para el mantenimiento de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.
- 4) Promover el uso y aplicación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.
- 5) Hacer seguimiento al uso e implementación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 654 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.6.4. Funciones del DANE. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE tendrá las siguientes funciones:

- 1) Ser custodio nacional de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.
- 2) Oficializar, adoptar, adaptar y mantener la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC, de acuerdo con los estándares nacionales e internacionales.
- 3) Establecer para todos los fines estadísticos la utilización, difusión y mantenimiento de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.
- 4) Expedir las normas técnicas relativas al diseño, producción, procesamiento, análisis, uso y divulgación de la información estadística estratégica.
- 5) Garantizar que en su calidad de custodio nacional de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC esté disponible la información de manera eficaz y confiable para los usuarios.
- 6) Promover el uso y aplicación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.
- 7) Definir los criterios y procedimientos para la entrega de información necesaria por parte de los proveedores para el mantenimiento de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE a través de Resolución expedirá el Anexo técnico de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 654 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.6.5. Funciones del SENA. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA tendrá las siguientes funciones:

- 1) Asesorar técnicamente al Ministerio del Trabajo y al Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE en la identificación y análisis de las necesidades relacionadas con el mantenimiento de las ocupaciones.
- 2) Suministrar al custodio nacional la información requerida y necesaria para el mantenimiento de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia en los formatos y metodologías definidas.
- 3) Implementar la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC en sus procesos misionales en el marco de sus competencias.
- 4) Promover el uso y aplicación de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 654 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.6.6. Proveedores de información. Son proveedores de información para el mantenimiento de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC: el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, y demás entidades públicas y privadas que reglamenten ocupaciones, generen o tengan acceso a información ocupacional.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 654 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.6.7. Usos de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC. La Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC debe ser utilizada para los siguientes fines:

- 1) Producción y difusión de estadísticas oficiales.
- 2) Normalización de competencias laborales.
- 3) Como herramienta para la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo, la intermediación laboral, la gestión del talento humano; y, la orientación vocacional y ocupacional.
- 4) Presentación de resultados de estudios de análisis ocupacionales del mercado laboral.
- 5) Referente para la definición de las ocupaciones y oficios motivo del contrato de aprendizaje.
- 6) Insumo único de ocupaciones para:
 - 6.1. Estructuración, construcción y actualización de mapas ocupacionales del sector productivo colombiano.
 - 6.2. Planificación de la educación y la formación para el trabajo.
 - 6.3. Diseño curricular de los programas de educación y formación para el trabajo.
 - 6.4. Diseño de catálogos de cualificaciones referenciados en el Marco Nacional de Cualificaciones.
 - 6.5. Planeación y gestión de los procesos de evaluación y certificación de competencias laborales.
 - 6.6. Comparabilidad internacional y migración laboral regulada.
 - 6.7. Elaboración de los manuales de funciones del empleo público y privado.

PARÁGRAFO. En todo caso, la CUOC podrá ser utilizada para otros fines que respondan a las necesidades de los usuarios en materia ocupacional. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 654 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.6.8. Mantenimiento. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, realizará el mantenimiento periódico anual de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC, el índice de ocupaciones y los perfiles ocupacionales de acuerdo con la metodología que él mismo establezca y deberá socializarlo mediante acto administrativo a los usuarios. Los usuarios deberán emplear la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC en la versión que se encuentre vigente y según el mantenimiento que se realice.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 654 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.2.6.9. Período de implementación. Los usuarios que en sus procesos, metodologías, productos y sistemas de información utilicen clasificaciones ocupacionales, deberán implementar la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC en un periodo no mayor a dos (2) años luego de la entrada en vigencia del presente Decreto.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 654 de 2021)

CAPÍTULO 3 CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 2.2.6.3.1. Características del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial de vinculación dentro del Derecho Laboral, sin subordinación y por un plazo no mayor a dos (2) años en la que una persona natural recibe formación teórica en una entidad de formación autorizada con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que adquiera formación

profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades del patrocinador con exclusividad en las actividades propias del aprendizaje y el reconocimiento de un apoyo de sostenimiento que garantice el proceso de aprendizaje y el cual, en ningún caso, constituye salario.

(Decreto 933 de 2003, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.3.2. Formalidades del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje deberá constar por escrito y contener como mínimo la siguiente información:

1. Razón social de la empresa patrocinadora, número de identificación tributaria (NIT), nombre de su representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

2. Razón social o nombre de la entidad de formación que atenderá la fase lectiva del aprendiz con el número de identificación tributaria (NIT), nombre del representante legal y el número de su cédula de ciudadanía.

3. Nombre, apellido, fecha de nacimiento, tipo y número del documento de identidad del aprendiz.

4. Estudios o clase de capacitación académica que recibe o recibirá el aprendiz.

5. Oficio, actividad u ocupación objeto de la relación de aprendizaje, programa y duración del contrato.

6. Duración prevista de la relación de aprendizaje, especificando las fases lectiva y práctica.

7. Fecha prevista para la iniciación y terminación de cada fase.

8. Monto del apoyo de sostenimiento mensual en moneda colombiana.

9. La obligación de afiliación a los sistemas de riesgos laborales en la fase práctica y en salud en la fase lectiva y práctica.

10. Derechos y obligaciones del patrocinador y el aprendiz.

11. Causales de terminación de la relación de aprendizaje.

12. Fecha de suscripción del contrato.

13. Firmas de las partes.

(Decreto 933 de 2003, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.3.3. Edad mínima para el contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje podrá ser celebrado por personas que hayan cumplido la edad establecida por la normatividad vigente, que hayan completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, es decir saber leer y escribir.

(Decreto 933 de 2003, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.3.4. Apoyo de sostenimiento mensual en la relación de aprendizaje. Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea durante el proceso de formación, el reconocimiento de apoyo de sostenimiento mensual se hará en forma proporcional al tiempo de dedicación a cada una de ellas.

(Decreto 933 de 2003, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.3.5. Afiliación al sistema de seguridad social integral. La afiliación de los aprendices alumnos y el pago de aportes se cumplirán plenamente por parte del patrocinador así:

1. Durante las fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente;

2. Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Laborales por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL, que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.

Cuando las fases lectiva y práctica se realicen en forma simultánea, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos laborales.

(Decreto 933 de 2003, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.6.3.6. Modalidades del contrato de aprendizaje. Para el cumplimiento y vinculación de los aprendices, la empresa patrocinadora, atendiendo las características de mano de obra que necesite, podrá optar por las siguientes modalidades:

1. La formación teórica y práctica de aprendices en oficios semicalificados en los que predominen procedimientos claramente definidos a partir de instrucciones específicas cuando las exigencias de educación formal y experiencia sean mínimas y se orienten a los jóvenes de los estratos más pobres de la población que carecen o tienen bajos niveles de educación formal y experiencia;

2. La formación que verse sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena;

3. La formación del aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, de acuerdo con el artículo 50. del Decreto 2838 de 1960;

4. La formación en instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado y frente a las cuales tienen prelación los alumnos matriculados en los cursos dictados por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. La formación directa del aprendiz por la empresa autorizada por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. La formación en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;

5. Las prácticas de estudiantes universitarios que cumplan con actividades de 24 horas semanales en la empresa y, al mismo tiempo, estén cumpliendo con el desarrollo del pènsun de su carrera profesional o que cursen el semestre de práctica, siempre que la actividad del aprendiz guarde relación con su formación académica;

6. Las prácticas con estudiantes universitarios que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás disposiciones que las adicionen, modifiquen o sustituyan que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos sin que, en estos casos, haya lugar a formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial, siempre que se trate de personas adicionales respecto del número de trabajadores registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación Familiar;

7. Las demás que hayan sido o sean objeto de reglamentación por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, de acuerdo con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994.

(Decreto 933 de 2003, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.6.3.7. Prácticas y/o programas que no constituyen contratos de aprendizaje. No constituyen contratos de aprendizaje las siguientes prácticas educativas o de programas sociales o comunitarios:

1. Las actividades desarrolladas por los estudiantes universitarios a través de convenios suscritos con las instituciones de educación superior en calidad de pasantías que sean prerrequisito para la obtención del título correspondiente.

2. Las prácticas asistenciales y de servicio social obligatorio de las áreas de la salud y aquellas otras que determine el Ministerio del Trabajo.

3. Las prácticas que sean parte del servicio social obligatorio, realizadas por los jóvenes que se encuentran cursando los dos (2) últimos grados de educación lectiva secundaria, en instituciones aprobadas por el Estado.

4. Las prácticas que se realicen en el marco de Programas o Proyectos de protección social adelantados por el Estado o por el sector privado, de conformidad con los criterios que establezca el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 933 de 2003, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.6.3.8. Terminación del contrato de aprendizaje. Terminada la relación de aprendizaje por cualquier causa, la empresa patrocinadora deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporcionalidad e informar de inmediato a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, o a la dependencia que haga sus veces, donde funcione el domicilio principal de aquella, pudiendo este verificarla en cualquier momento.

(Decreto 933 de 2003, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.6.3.9. Incumplimiento de la relación de aprendizaje por parte del aprendiz. El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, la institución de formación debidamente reconocida por el Estado y la empresa patrocinadora no gestionarán una nueva relación de aprendizaje para el aprendiz que incumpla injustificadamente con la relación de aprendizaje.

(Decreto 933 de 2003, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.6.3.10. Otras entidades públicas obligadas a la vinculación de aprendices. En las regiones a las que hace referencia el parágrafo del artículo 30 de la Ley 789 de 2002, las entidades públicas de cualquier orden, los establecimientos públicos de cualquier orden o las Empresas Sociales del Estado, cumplirán con la cuota de aprendices, siempre y cuando cuenten con la disponibilidad presupuestal para tal efecto.

Las entidades públicas de cualquier orden diferentes de las empresas industriales y comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta podrán vincular voluntariamente aprendices en el marco de lo dispuesto por la Ley 789 de 2002.

(Decreto 933 de 2003, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.6.3.11. Regulación de la cuota de aprendices. La cuota mínima de aprendices en los términos de la Ley será determinada por la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa. Lo anterior se efectuará sin perjuicio de la obligación que les asiste a los empleadores de vincularlos o realizar la monetización, debiendo informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa, dentro del mes siguiente a la contratación o monetización de la cuota mínima obligatoria.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, se efectuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes al recibo de la información del empleador, verificará y determinará, según el caso, la cuota correspondiente, siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 33 de la Ley 789 de 2002.

Cuando se presente variación en el número de empleados que incida en la cuota mínima de aprendices, la empresa patrocinadora deberá informar por escrito tal circunstancia a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, donde funcione el domicilio principal de la empresa.

El empleador podrá presentar la información en la variación del número de empleados en los siguientes periodos: julio y enero o marzo y septiembre, así:

1. El empleador que remita la información en los meses de julio y enero, deberá hacerlo adjuntando el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:

1.1. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de julio, reportará la planta de trabajadores de enero a junio del año en curso.

1.2. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de enero reportará la planta de trabajadores de julio a diciembre del año inmediatamente anterior.

2. El empleador que remita la información en los meses de marzo y septiembre, deberá hacerlo adjuntado el reporte de la planta de trabajadores de la siguiente manera:

2.1. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de marzo reportará la planta de trabajadores de septiembre a diciembre del año inmediatamente anterior y de enero a febrero del año en curso.

2.2. Dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de septiembre reportará la planta de trabajadores de marzo a agosto del mismo año.

PARÁGRAFO 1. El empleador, a través del representante legal o su apoderado, remitirá la información únicamente en las oportunidades señaladas en los numerales 1. o 2. del presente artículo, para lo cual deberá informar por escrito al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA donde funcione el domicilio principal de la empresa.

En caso de que el empleador se encuentre en situación de insolvencia a que alude la Ley 1116 de 2006, podrá reportar la información en cualquier mes.

PARÁGRAFO 2. Los empleadores no exceptuados de contratar aprendices conforme al artículo 32 de la Ley 789 de 2002, podrán aumentar voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, siempre y cuando no se haya reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en que se solicite al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje, en caso que lo haga, dará por terminado los contratos de aprendizaje voluntarios en la siguiente proporción:

Empresas entre 15 y 50 empleados, hasta el 40% del número total de empleados de la respectiva empresa. Empresas entre 51 y 200 empleados, hasta el 30% del número total de empleados de la respectiva empresa. Empresas con más de 200 empleados, hasta el 20% del número total de empleados de la respectiva empresa.

La empresa que decida incrementar el número de aprendices debe informarlo a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA donde funcione su domicilio principal, precisando el número de aprendices que requiere y su especialidad.

Las condiciones del contrato de aprendizaje, las obligaciones de la empresa y las obligaciones y derechos de los aprendices a que se refiere este artículo, son las mismas de los aprendices contratados en cumplimiento de la cuota de aprendizaje.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA hará el seguimiento al cumplimiento de lo establecido en este capítulo utilizando la información registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, PILA, y en las bases de datos o fuentes de información que posea o implemente la entidad para tal efecto; la verificación del incumplimiento de una de las obligaciones señaladas en este capítulo por parte de la empresa, relacionadas con la planta de empleados o los contratos de aprendizaje, dará lugar a la culminación del beneficio por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, sin perjuicio del cumplimiento de la cuota de aprendices a la que esté obligada la empresa. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, determinará la viabilidad de reanudar posteriormente el beneficio.

PARÁGRAFO 3. Cuando el patrocinador tenga cobertura en dos o más ciudades o departamentos, la cuota de aprendices deberá ser distribuida, a criterio de aquel, según sus necesidades y haciendo énfasis en los fines sociales que encierra la Ley 789 de 2002. Esta distribución también deberá ser informada en las condiciones y plazos previstos en los incisos cuarto y quinto del presente artículo.

PARÁGRAFO 4. Los Hogares Infantiles creados como personas jurídicas sin ánimo de lucro que conformen el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, cuya personería jurídica esté reconocida por el I.C.B.F. y que presten el servicio público de Bienestar Familiar mediante la celebración de contratos de aporte, no serán objeto de regulación de la cuota de aprendices.

(Decreto 933 de 2003, art. 11; modificado por los Decretos 4642 de 2005 y 1779 de 2009; Modificado por el Decreto 1334 de 2018, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.3.12. Cuota de aprendices en empresas de servicios temporales. Para efecto de la determinación de la cuota de aprendices de que trata el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, en las empresas de servicios temporales solo se tendrá en cuenta el número de trabajadores de planta, esto es, aquellos que se dedican al suministro temporal de personal.

Los trabajadores en misión, por no desarrollar la actividad económica propia de la empresa de servicios temporales, no se tienen en cuenta para determinar la cuota de aprendices,

(Decreto 933 de 2003, art. 11-1; adicionado por el Decreto 3769 de 2004, art 1)

ARTÍCULO 2.2.6.3.13. Monetización de la cuota de aprendizaje. Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, esta podrá optar por la monetización total o parcial, para lo cual deberá informar su decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del término de ejecutoria del acto administrativo respectivo: de lo contrario, deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista para el efecto.

En los eventos en que el empleador determine la cuota mínima de aprendizaje y opte por monetizarla total o parcialmente, deberá informar tal decisión a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal donde funcione la empresa, dentro del mes siguiente a la monetización de la cuota.

Si con posterioridad a la monetización total o parcial de la cuota el patrocinador se encuentra interesado en contratar aprendices, ya sea total o parcialmente conforme a la regulación de la cuota, estará obligado a informar por escrito a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal de la empresa, con un (1) mes de antelación a la contratación de los mismos.

Si al vencimiento del término del contrato de aprendizaje, el patrocinador decide monetizar la cuota mínima determinada, deberá informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, con un (1) mes de antelación a la terminación de la relación de aprendizaje.

En el evento de que el patrocinador opte por la monetización parcial, deberá proceder en forma inmediata a la contratación de la cuota de aprendizaje que no es objeto de monetización.

PARÁGRAFO. En ningún caso el cambio de decisión por parte del patrocinador conllevará el no pago de la cuota de monetización o interrupción en la contratación de aprendices frente al cumplimiento de las obligaciones.

(Decreto 933 de 2003, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.6.3.14. Pago de la monetización de la cuota de aprendizaje. La cancelación del valor mensual por concepto de monetización de la cuota de aprendizaje deberá realizarse dentro de los primeros cinco (5) días de cada mes a través de los mecanismos de recaudo establecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

De los recursos recaudados por concepto de la monetización de la cuota de aprendizaje, el ochenta por ciento (80%) deberá ser consignado en la cuenta especial del Fondo Emprender FE y el veinte por ciento (20%) en la cuenta de Apoyos de Sostenimiento del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Los intereses moratorias y las multas impuestas por el incumplimiento de la cuota de aprendizaje deberán girarse en la misma proporción a las cuentas mencionadas.

(Decreto 933 de 2003, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.6.3.15. Incumplimiento de la cuota de aprendizaje o monetización. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA impondrá sanciones, conforme lo establece el numeral 16 del artículo 4 del Decreto 249 de 2004, o la norma que lo modifique o sustituya, cuando el empleador incumpla con la vinculación o monetización de la cuota mínima de aprendices, de conformidad con lo previsto en el presente capítulo.

El incumplimiento en el pago de la cuota mensual dentro del término señalado en el artículo 2.2.6.3.14 del presente Decreto, cuando el patrocinador haya optado por la monetización total o parcial de la cuota de aprendices, dará lugar al pago de intereses moratorias diarios, conforme la tasa máxima prevista por la Superintendencia Financiera, los cuales deberán liquidarse hasta la fecha en que se realice el pago correspondiente.

PARÁGRAFO. La cancelación de la multa por incumplimiento de la obligación de contratar aprendices no exime al patrocinador del cumplimiento de la obligación principal incumplida o el pago de la monetización de la cuota de aprendizaje según corresponda, de conformidad con las siguientes opciones:

1. Cuando se ha decidido contratar aprendices:

1.1. El pago, por cada contrato de aprendizaje incumplido, 19,73 UVT al momento del incumplimiento, liquidados mensualmente o por fracción de mes. Cuando de acuerdo con la normatividad vigente haya lugar a aumentar al 100% de un (1) smmlv el valor del apoyo de sostenimiento de los aprendices en etapa práctica, el porcentaje indicado en este numeral será igual a 26,31 UVT.

(Numeral MODIFICADO por el Art. 29 del Decreto 2642 de 2022)

1.2. La contratación de los aprendices dejados de contratar por el tiempo del incumplimiento, adicionales a los de la cuota ordinaria obligatoria, siempre y cuando el periodo de incumplimiento sea mínimo de seis (6) meses. Los aprendices objeto de dicha compensación deberán ser patrocinados en la fase lectiva y práctica, si a ello hubiera lugar, de acuerdo con la Ley 789 de 2002.

Las condiciones para optar por la compensación establecida en el inciso anterior, serán reguladas por el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA.

2. Cuando se ha decidido monetizar:

2.1. Si el obligado al cumplimiento de la cuota optó por la monetización y se presenta incumplimiento en su pago, la obligación principal corresponde al valor dejado de pagar por ese concepto.

(Decreto 933 de 2003, art. 14, modificado por el Decreto 2978 de 2013, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.3.16. Reconocimiento o autorización. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA reconocerá los cursos y programas de formación y capacitación de los establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidas por el Estado y autorizará a las empresas que impartan directamente los cursos o programas de formación y capacitación, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 3 y 4 del artículo

37, el artículo 38 de la Ley 789 de 2002 y cumplan con los parámetros establecidos por el Ministerio del Trabajo.

PARÁGRAFO. Las empresas patrocinadoras y las entidades de formación que soliciten la autorización o el reconocimiento de sus programas de formación y capacitación deberán encontrarse a paz y salvo por todo concepto con el Sistema General de Seguridad Social y aportes parafiscales al ICBF, SENA y Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 933 de 2003, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.6.3.17. Programas de capacitación para inserción laboral. El Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, diseñarán y ejecutarán directamente o a través de terceros la formación y capacitación de población desempleada, grupos vulnerables o poblaciones especiales, conforme a las políticas del Ministerio del Trabajo.

(Decreto 933 de 2003, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.6.3.18. Financiación. Los programas de formación y capacitación para inserción laboral serán financiados con el 25% de los recursos que recibe el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, conforme al numeral 2 del artículo 11 y al numeral 2 del artículo 12 de la Ley 21 de 1982, en los términos del artículo 12 de la Ley 789 de 2002.

También podrán ser financiados con los recursos obtenidos a través de convenios de cooperación nacional e internacional de organismos de naturaleza pública o privada, orientados específicamente a estos programas; los que destinen la Nación, los departamentos o los municipios, para estos programas y los recursos provenientes del Fondo de Protección Social creado en el artículo 10. de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 933 de 2003, art. 17)

ARTÍCULO 2.2.6.3.19. Regulación. El Ministerio del Trabajo establecerá las políticas y directrices de los programas de formación y capacitación para la inserción laboral descritos en el artículo 12 de la Ley 789 de 2002, así como para el acceso y priorización a los mismos de la población desempleada.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, regulará las condiciones, criterios y requisitos para el diseño y formulación de los programas de formación y capacitación para la inserción laboral, así como para el acceso y priorización de la población desempleada a los mismos, conforme a las políticas del Ministerio del Trabajo.

(Decreto 933 de 2003, art. 18)

ARTÍCULO 2.2.6.3.20. (Derogado por el Art. 2 del Decreto 945 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.6.3.21. Registro. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, estará obligado a mantener actualizado el registro de aprendices, de las empresas patrocinadoras obligadas a establecer la relación de aprendizaje y el control al cumplimiento de la cuota de aprendizaje determinada a las mismas, en cualquiera de sus modalidades.

(Decreto 933 de 2003, art. 20)

ARTÍCULO 2.2.6.3.22. Procedimiento. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, determinará los procedimientos y diseñará la metodología e instrumentos para la operativización de lo dispuesto en el presente capítulo.

(Decreto 933 de 2003, art. 21)

ARTÍCULO 2.2.6.3.23. Vigilancia y control. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, realizará la vigilancia y el control del cumplimiento de la cuota de aprendices que a cada patrocinador le corresponda; en consecuencia, las empresas patrocinadoras estarán obligadas a informar a la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, el número de aprendices que les corresponde, la suscripción de los contratos o la monetización parcial o total de la cuota en los términos indicados en este capítulo

PARÁGRAFO. La información del patrocinador será reportada en los formatos que para tal efecto establezca el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA

(Decreto 933 de 2003, art. 22)

ARTÍCULO 2.2.6.3.24. Empleadores obligados a vincular aprendices. Se encuentran obligados a vincular aprendices todos los empleadores de carácter privado que desarrollen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción y que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15).

Las Empresas Industriales y Comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de la Ley 789 de 2002. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO. Las empresas que se encuentren en proceso concordatario o se hayan acogido a la Ley 550 de 1999 y mientras subsista esta situación, continúan exentas de contratar aprendices.

(Decreto 2585 de 2003, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.3.25. Duración del contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje tendrá una duración máxima de dos (2) años y deberá comprender tanto la etapa lectiva o académica como la práctica o productiva, salvo los siguientes casos, en los cuales se circunscribirá al otorgamiento de formación práctica empresarial:

1. Práctica de estudiantes universitarios: En este caso la duración máxima de la relación de aprendizaje será del mismo tiempo que señale el respectivo programa curricular para las prácticas, sin que la duración llegue a superar el término máximo de dos (2) años.

2. Prácticas de estudiantes técnicos y tecnólogos: La duración máxima de la relación de aprendizaje será de un (1) año, siempre y cuando las prácticas estén contempladas en el pênsum académico debidamente aprobado por la autoridad competente.

PARÁGRAFO 1. Los alumnos de educación secundaria podrán ser sujetos del contrato de aprendizaje, siempre y cuando el pensum académico contemple la formación profesional integral metódica y completa en oficios u ocupaciones que requieran certificación ocupacional o actitud profesional. En la etapa práctica la dedicación del aprendiz debe guardar relación con la formación académica.

(Decreto 2585 de 2003, art. 2)

PARÁGRAFO 2. Los contratos de aprendizaje celebrados en el marco de programas educativos o formativos que se desarrollen en modalidad de alternancia dual podrán suscribirse por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, distribuidos como mínimo con cincuenta por ciento (50%) del tiempo en etapa lectiva y cincuenta por ciento (50%) del tiempo en etapa práctica."

(Parágrafo 2, adicionado por el Art. 2 del Decreto 616 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.3.26. Cuota de aprendices. Para efectos de la determinación de la cuota de aprendices, entiéndase por trabajador toda persona natural que presta un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo continuada dependencia o subordinación y mediante remuneración, independientemente de la modalidad o clase de contrato de trabajo, de su duración, jornada laboral o forma de pago del salario.

La determinación de la cuota de aprendices se efectuará con base en el número de trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones que de acuerdo con el listado que publica el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, requieran de capacitación.

Los trabajadores que desempeñen oficios u ocupaciones, que no estén contemplados en el listado que publica el SENA, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994, no serán tenidos en cuenta para determinar la cuota de aprendices del respectivo empleador.

El número de trabajadores y la relación de oficios u ocupaciones que desempeñan, deberán ser presentados por el empleador en el momento de establecer el número mínimo obligatorio de aprendices, ante la Regional del Sena del domicilio principal del empleador.

PARÁGRAFO. Cuando la variación en el número de trabajadores de un empleador llegare a incidir en la determinación de la cuota mínima obligatoria de aprendices, esta será fijada con base en el promedio de trabajadores del semestre anterior al de a fecha de asignación de la cuota de aprendices por parte del SENA, en los términos previstos en el artículo 2.2.6.3.11. del presente Decreto.

(Decreto 2585 de 2003, art.

ARTÍCULO 2.2.6.3.27. Empleadores dedicados a la actividad económica de la construcción. Entiéndase por empleadores dedicados a la actividad de la construcción, quienes ocasional o permanentemente, por su cuenta o la de un tercero erigen o levantan estructuras inmuebles tales como: casas o edificios, vías de comunicación, oleoductos, gasoductos, canalización, alcantarillado, acueducto, pavimentos, obras de desecación, riego y embalses, instalaciones eléctricas y mecánicas y demás construcciones civiles.

(Decreto 2585 de 2003, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.3.28. Listado de oficios y ocupaciones. El SENA publicará el listado de oficios y ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje. Este listado será actualizado por lo menos una vez al año.

(Decreto 2585 de 2003, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.6.3.29. Capacitación impartida por el empleador. Cuando la formación de uno o varios aprendices comprendidos dentro de la cuota obligatoria sea impartida por el empleador directamente o a través de un tercero diferente al SENA, el empleador podrá solicitar el reembolso económico del costo de la formación en proporción de los aprendices capacitados de esta manera, cuyo monto será definido por el SENA tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el SENA en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al SENA de la respectiva empresa.

(Decreto 2585 de 2003, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.6.3.30. Criterios para el listado de oficios y ocupaciones. El listado de oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje, será elaborado por el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1. Ocupaciones u oficios relacionados directamente con la actividad productiva de la empresa y que correspondan al manejo administrativo, operativo, comercial o financiero del giro ordinario de sus actividades;

2. Ocupaciones u oficios calificados o semicalificados cuyo desempeño requiera formación metódica y completa;

3. Ocupaciones u oficios que para su desempeño requieran el desarrollo de competencias mediante estrategias teórico-prácticas de formación;

4. Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño, dominios conceptuales de naturaleza técnica o tecnológica.

5. Ocupaciones u oficios que exijan para su desempeño idóneo y productivo, el cumplimiento de estándares o competencias normalizadas y requeridas por el medio laboral regional, nacional o internacional;

6. Ocupaciones u oficios cuyo desempeño requiera de fundamentación, comprensión, desarrollo y gestión de procesos, procedimientos o tareas complejas para su realización con idoneidad, calidad, seguridad y competitividad;

7. Ocupaciones u oficios que correspondan a la estructura de la empresa, para las cuales exista oferta educativa de formación y/o capacitación directa o relacionada, ofrecida por entidades de capacitación superior, formal y no formal y cuyos programas permitan cualificar o calificar el talento humano requerido para su desempeño.

(Decreto 620 de 2005, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.3.31. Base para determinar cuota de aprendices. La cuota de aprendices de que trata el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, se determinará con base en el listado elaborado por el Servicio de Aprendizaje, SENA, el cual será aprobado por el Consejo Directivo Nacional de dicho Organismo.

(Decreto 620 de 2005, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.3.32. Empresas donde se labora menos de la jornada ordinaria. Para determinar la cuota de aprendices en empresas en las que sus trabajadores laboren menos de la jornada ordinaria de trabajo, se deberá sumar las horas laboradas por los trabajadores con dicha jornada y dividirías por el número de horas correspondientes a la jornada máxima legal diaria.

El resultado de dicha operación corresponderá al número de trabajadores sobre el cual se determinará la cuota mínima de aprendices.

(Decreto 620 de 2005, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.3.33. Tasa de desempleo de referencia. Para determinar la tasa de desempleo nacional en cumplimiento del inciso quinto del artículo 30 de la Ley 789 de 2002, se tomará la tasa nacional promedio del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, certificada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, a más tardar en la segunda quincena del mes de enero de cada año.

(Decreto 451 de 2008, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.3.34. Apoyo de sostenimiento. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, otorgará apoyo de sostenimiento a sus alumnos pertenecientes a los estratos 1 y 2, durante las fases lectiva y práctica, siempre y cuando no hayan suscrito contrato de aprendizaje y formulen su plan de negocios, el cual debe ser coherente con su programa de estudios.

(Decreto 4690 de 2005, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.3.35. Seguros. Los alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, beneficiarios del apoyo de sostenimiento previsto en el artículo 41 de la Ley 789 de 2002, deberán estar amparados mediante un seguro con cobertura nacional, durante las fases lectiva y/o práctica o productiva del programa de formación, de acuerdo con el calendario académico de la entidad, que incluya:

1. Muerte accidental incluyendo homicidio.
2. Incapacidad total y permanente.
3. Beneficios por desmembración.
4. Gastos médicos, quirúrgicos, hospitalarios y de atención ambulatoria por cualquier causa accidental, incluyendo medicamentos, asistencia farmacéutica, material de osteosíntesis, prótesis, órtesis y demás elementos necesarios para la fisioterapia y rehabilitación integral del paciente.
5. Gastos de traslado.
6. Gastos funerarios.

El monto del seguro al igual que su distribución, serán definidos por el Consejo Directivo Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena. PARÁGRAFO. Las actividades de prevención y promoción se efectuarán conforme a la normatividad establecida por el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, en el área de salud para el bienestar de los alumnos.

(Decreto 4690 de 2005, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.3.36. Elementos de seguridad industrial y vestuario. Los elementos de seguridad industrial y vestuario tienen como finalidad brindar protección a los alumnos del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, contra los riesgos en la fuente, en el medio y en la persona.

Los elementos de protección personal y vestuario que se suministren a los alumnos deben cumplir con los requisitos exigidos en la normatividad vigente, tales como:

1. Ofrecer adecuada protección contra el riesgo particular para el cual fue diseñado.
2. Ser adecuadamente confortable cuando lo usa el trabajador.
3. Adaptarse cómodamente sin interferir en los movimientos naturales del usuario.
4. Ofrecer garantía de durabilidad.
5. Poderse desinfectar y limpiar fácilmente.

PARÁGRAFO. Los elementos de seguridad industrial y vestuario se determinarán de acuerdo con el programa de formación que el alumno o alumna esté cursando, los cuales se encuentran definidos en la Norma de Competencia Laboral y especificados en la planeación metodológica del módulo de formación, en el diseño curricular de los programas o en las listas que para el efecto adopte la entidad. La cantidad y el periodo de entrega se determinarán con base en la duración del programa de formación.

(Decreto 4690 de 2005, art. 3)

CAPITULO 4

ARTÍCULO 2.2.6.4.1. Definición de Aprendices. Para efectos del presente capítulo, entiéndase por aprendices, los alumnos de los programas de formación tituladas y los alumnos de los programas "Jóvenes Rurales" y "Jóvenes en Acción" cuya formación imparta directamente el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.

También se consideran aprendices los estudiantes universitarios que contemplen práctica empresarial en el desarrollo del pensum de su carrera profesional.

(Decreto 934 de 2003, art. 3, modificado por el art. 1 del decreto 3930 de 2006)

ARTÍCULO 2.2.6.4.2. Criterios para la financiación de proyectos o iniciativas empresariales. En la definición de los criterios de priorización de los proyectos o iniciativas empresariales, el Consejo de Administración del Fondo deberá tener en cuenta como mínimo los siguientes criterios:

1. Número de empleos directos o indirectos generados con la iniciativa empresarial.
2. Estudio de mercado.
3. Sostenibilidad del proyecto.
4. Iniciativas empresariales que generen desarrollo en los departamentos y regiones con menor grado de crecimiento empresarial e industrial.
5. Los demás criterios de elegibilidad determinados por el Consejo de Administración.

PARÁGRAFO. El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, deberá elaborar el Manual Metodológico para el diseño, formulación, evaluación, seguimiento y control de los proyectos empresariales de que trata el presente capítulo.

(Decreto 934 de 2003, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.6.4.3. Órgano de decisión de financiación. La decisión de financiación de los proyectos o iniciativas empresariales será adoptada por el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, en su calidad de Consejo de Administración del Fondo.

(Decreto 934 de 2003, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.6.4.4. Recursos del Fondo Emprender - FE. Los recursos del Fondo Emprender - FE estarán constituidos por:

1. El ochenta por ciento (80%) de la monetización total o parcial de la cuota de aprendizaje, establecida en el artículo 34 de la Ley 789 de 2002.
2. Los aportes del Presupuesto Nacional.
3. Los recursos financieros obtenidos de organismos de cooperación nacional e internacional para tal fin.
4. Los recursos financieros que se obtengan de la banca multilateral.
5. Los recursos financieros de organismos internacionales que se obtengan con destino al Fondo.
6. Los recursos financieros de los fondos de pensiones y cesantías.
7. Los recursos de fondos de inversión públicos y privados que se obtengan para el Fondo.
8. Las donaciones que reciba.
9. Los rendimientos financieros generados por los recursos del Fondo.

(Decreto 934 de 2003, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.6.4.5. Giro de los recursos provenientes de la Cuota de Monetización. El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, definirá los mecanismos de recaudo de la cuota de monetización y establecerá el giro directo del ochenta por ciento (80%) de la respectiva cuota, a la cuenta especial del Fondo Emprender - FE.

PARÁGRAFO. Hasta tanto el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, establezca los mecanismos de recaudo, deberá girar el ochenta por ciento (80%) de la cuota respectiva a la cuenta especial del Fondo Emprender - FE, a más tardar, dentro de los dos (2) días siguientes a la cancelación del valor mensual de la cuota de monetización por parte de los empleadores.

(Decreto 934 de 2003, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.6.4.6. Sistema de manejo de los recursos. De acuerdo con lo dispuesto en la ley y las directrices que imparta el Consejo de Administración del Fondo, el Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, podrá contratar total o parcialmente el manejo de los recursos del Fondo, mediante encargo fiduciario, fondos fiduciarios, contratos de fiducia, contratos de administración de recursos y de proyectos, de mandato y los demás negocios jurídicos que sean necesarios, para la correcta administración de los recursos del Fondo.

(Decreto 934 de 2003, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.6.4.7. Destinación de los recursos. De conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 40 de la Ley 789 de 2002, los recursos del Fondo Emprender - FE se dedicarán exclusivamente a financiar las iniciativas o proyectos empresariales presentados y desarrollados por los beneficiarios del mismo, de conformidad con la política del Ministerio del Trabajo en materia de empleo, prevención, mitigación y superación de los riesgos socioeconómicos.

(Decreto 934 de 2003, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.6.4.8. Régimen jurídico de los actos y contratos del Fondo Emprender - FE. De conformidad con lo previsto en el inciso segundo del artículo 40 de la Ley 789 de 2002, los contratos que celebren para el funcionamiento y cumplimiento del objeto del Fondo Emprender se registrarán por las reglas del derecho privado, sin perjuicio del deber de selección objetiva de los contratistas y del ejercicio del control por parte de las autoridades competentes y organismos de control.

Los recursos del Fondo Emprender - FE no estarán sujetos a inversiones forzosas. Su portafolio será manejado atendiendo exclusivamente criterios de rentabilidad y seguridad de los recursos.

(Decreto 934 de 2003, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.6.4.9. Recurso humano. El Fondo Emprender - FE contará con el personal requerido de la planta de personal del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.

(Decreto 934 de 2003, art. 14)

CAPÍTULO 5 SERVICIO TEMPORAL

ARTÍCULO 2.2.6.5.1. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en el presente capítulo se aplicarán en el territorio nacional, a todas las personas naturales o jurídicas involucradas en la actividad de servicio temporal.

(Decreto 4369 de 2006, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.5.2. Definición de Empresa de Servicios Temporales. Empresa de Servicios Temporales "EST" es aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la Empresa de Servicios Temporales, la cual tiene con respecto de estas el carácter de empleador.

(Decreto 4369 de 2006, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.5.3. Razón social. Ninguna Empresa de Servicios Temporales puede usar una razón social que induzca a error o confusión con otra ya existente; cuando ello ocurra, el funcionario competente del Ministerio del Trabajo procederá de oficio o a petición de parte, a ordenar la modificación del nombre mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación.

La Empresa de Servicios Temporales dispone de dos (2) meses contados a partir de la ejecutoria de la resolución para cambiar el nombre, so pena de que se le niegue la autorización de funcionamiento o se le suspenda, cuando esta ya hubiera sido otorgada.

(Decreto 4369 de 2006, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.5.4. Trabajadores de planta y en misión. Los trabajadores vinculados a las Empresas de Servicios Temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales.

Trabajadores en misión son aquellos que la Empresa de Servicios Temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. Se entiende por dependencias propias, aquellas en las cuales se ejerce la actividad económica por parte de la Empresa de Servicios Temporales.

(Decreto 4369 de 2006, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.5.5. Derechos de los trabajadores en misión. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

Se entiende por lugar de trabajo, el sitio donde el trabajador en misión desarrolla sus labores, junto con trabajadores propios de la empresa usuaria.

(Decreto 4369 de 2006, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.6.5.6. Casos en los cuales las empresas usuarias pueden contratar servicios con las Empresas de Servicios Temporales. Los usuarios de las Empresas de Servicios Temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más.

PARÁGRAFO. Si cumplido el plazo de seis (6) meses más la prórroga a que se refiere el presente artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar un nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, para la prestación de dicho servicio.

(Decreto 4369 de 2006, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.6.5.7. Trámite de autorización. La solicitud de autorización de funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser presentada por su representante legal, ante el funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio principal, acompañada de los siguientes documentos:

1. Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio, en los que conste que su único objeto social, es contratar la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de las actividades de la empresa usuaria.

2. Balances suscritos por el Contador Público y/o el Revisor Fiscal, según sea el caso, y copia de los extractos bancarios correspondientes, a través de los cuales se acredite el capital social pagado, que debe ser igual o superior a trescientas veces el salario mínimo legal mensual vigente al momento de la constitución.

3. El reglamento de trabajo de que trata el artículo 85 de la Ley 50 de 1990.

4. Formatos de los contratos de trabajo que celebrarán con los trabajadores en misión y de los contratos que se suscribirán con los usuarios del servicio.

5. Póliza de garantía, conforme se establece en el artículo 2.2.6.5.17. del presente Decreto.

El Ministerio del Trabajo a través de la Dirección Territorial Respectiva, dispone de treinta (30) días calendario contados a partir del recibo de la solicitud, para expedir el acto administrativo mediante el cual autoriza o no su funcionamiento, decisión contra la que proceden los recursos de reposición y apelación.

El acto administrativo mediante el cual se autoriza el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales deberá ser motivado y en él se indicará el cumplimiento de los requisitos y condiciones establecidos en la ley y en el presente capítulo

En firme el acto administrativo, se procederá a informar de la novedad a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y a la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, en los formatos establecidos para el efecto.

El Ministerio del Trabajo se abstendrá de autorizar el funcionamiento de la Empresa de Servicios Temporales, cuando no se cumpla con alguno de los requisitos señalados en el presente artículo; cuando alguno(s) de los socios, el representante legal o el administrador, haya pertenecido, en cualquiera de estas calidades a Empresas de Servicios Temporales sancionadas con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, en los últimos cinco (5) años.

Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo mantendrán actualizada la información para consulta pública, acerca de las Empresas de Servicios Temporales autorizadas, sancionadas, canceladas, así como los nombres de sus socios, representantes legales y administradores.

(Decreto 4369 de 2006, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.6.5.8. Contratos entre la Empresa de Servicios Temporales y la empresa usuaria. Los contratos que celebren la Empresa de Servicios Temporales y la usuaria deben suscribirse siempre por escrito y en ellos se hará constar que la Empresa de Servicios Temporales se sujetará a lo establecido en el Código Sustantivo de Trabajo para efecto del pago de salarios, prestaciones sociales y demás derechos de los trabajadores. Igualmente, deberá indicar el nombre de la compañía aseguradora, número de la póliza, vigencia y monto de la misma, con la cual se garantizan las obligaciones laborales de los trabajadores en misión.

La relación entre la empresa usuaria y la Empresa de Servicios Temporales puede ser regulada por uno o varios contratos, de acuerdo con el servicio específico a contratar.

Cuando se celebre un solo contrato, este regulará el marco de la relación, la cual se desarrollará a través de las órdenes correspondientes a cada servicio específico.

(Decreto 4369 de 2006, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.6.5.9. Sucursales. El funcionamiento de las sucursales de las Empresas de Servicios Temporales no requerirá autorización por parte del Ministerio del Trabajo. Para efectos de ejercer las acciones de inspección, vigilancia y control respecto de dichas sucursales, la Empresa de Servicios Temporales, dentro del mes siguiente a la inscripción de la sucursal en el registro mercantil, informará de este hecho a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo que le otorgó autorización de funcionamiento, la que, a su vez, informará de este hecho a la Dirección Territorial del domicilio de la respectiva sucursal.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 2280 de 2019)

ARTÍCULO 2.2.6.5.10. Prohibiciones. No podrán ejercer la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, aquellas que tengan objeto social diverso al previsto en el artículo 71 de la Ley 50 de 1990; las que no estén debidamente autorizadas por el Ministerio del Trabajo para el desempeño de esa labor, tales como las dedicadas al suministro de alimentación, realización de labores de aseo, servicio de vigilancia y mantenimiento; tampoco la podrán realizar las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, las Empresas Asociativas de Trabajo y los Fondos Mutuales o similares.

(Decreto 4369 de 2006, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.6.5.11. Constitución de póliza de garantía. Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a constituir una póliza de garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, la cual deberá depositarse en el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 4369 de 2006, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.6.5.12. Afiliación de trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral. Las Empresas de Servicios Temporales están obligadas a afiliar y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia.

(Decreto 4369 de 2006, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.6.5.13. Información sobre afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de trabajadores en misión. Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, las Empresas de Servicios Temporales deberán informar a la correspondiente usuaria del servicio, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral, del personal en misión que le ha prestado sus servicios durante el mes inmediatamente anterior.

En el evento que la Empresa de Servicios Temporales no entregue la información o ésta presente inconsistencias, la usuaria del servicio deberá informar de tal hecho al Ministerio del Trabajo y/o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, dentro de los cinco (5) días siguientes al vencimiento del plazo estipulado en el inciso anterior.

La omisión de este deber hará solidariamente responsable a la usuaria en el pago de los correspondientes aportes, así como en las consecuencias económicas y jurídicas que se deriven de la omisión, evasión o elusión,

(Decreto 4369 de 2006, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.6.5.14. Seguridad y Salud en el Trabajo. La Empresa de Servicios Temporales es responsable de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores de planta y en misión, en los términos previstos en el Libro 2, Título 4, del presente Decreto.

(Decreto 4369 de 2006, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.6.5.15. Informes estadísticos. Los informes estadísticos a que se refiere el artículo 88 de la Ley 50 de 1990, deberán presentarse durante los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año, ante la Dirección Territorial del domicilio principal de la Empresa de Servicios Temporales, en los formatos elaborados para el efecto por el Ministerio del Trabajo y deberán contener la información correspondiente a vacantes, colocados y trabajadores en misión, tanto del domicilio principal como de las sucursales. Copia de dicho informe deberá ser remitido a las Direcciones Territoriales en las que funcionen sus sucursales.

(Decreto 4369 de 2006, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.6.5.16. Informe de reformas estatutarias. Las Empresas de Servicios Temporales deberán comunicar las reformas estatutarias a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio principal, dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización, anexando el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

(Decreto 4369 de 2006, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.6.5.17. Póliza de garantía. La póliza de garantía deberá constituirse en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo legal mensual vigente, para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.

Dicha póliza deberá actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal mensual vigente.

El funcionario competente de la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, ordenará a la Empresa de Servicios Temporales, mediante acto administrativo debidamente motivado, reajustar el valor de la póliza de garantía, aplicando la tabla de valores que elabora el Ministerio del Trabajo, a través del Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección, con base en los siguientes parámetros:

Hasta 150 trabajadores 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

| | |
|-----------------------------|--|
| Hasta 150 trabajadores | 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes. |
| De 151 a 200 trabajadores | 600 salarios mínimos mensuales legales vigentes |
| De 201 a 250 trabajadores | 700 salarios mínimos mensuales legales vigentes |
| De 251 a 500 trabajadores | 1.100 salarios mínimos mensuales legales vigentes |
| De 501 a 750 trabajadores | 1.600 salarios mínimos mensuales legales vigentes |
| De 751 a 1.000 trabajadores | 2.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes. |

PARÁGRAFO 1. Para efecto de determinar el número de trabajadores en misión, se contabilizarán tanto los del domicilio principal de la Empresa de Servicios Temporales como los de sus sucursales.

PARÁGRAFO 2. La póliza de garantía deberá constituirse por un año. Se entiende por anualidad, el lapso comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. En consecuencia, la primera póliza de garantía debe actualizarse durante el mes de enero del año inmediatamente siguiente a la fecha de la resolución que autoriza su funcionamiento.

(Decreto 4369 de 2006, art. 17)

ARTÍCULO 2.2.6.5.18. Efectividad de la póliza de garantía. La póliza de garantía se hará efectiva a solicitud de los trabajadores en misión, cuando la Empresa de Servicios Temporales se encuentre en iliquidez la cual se presumirá, sin necesidad de estudios económicos, cuando ocurra uno o más de los siguientes eventos:

1. Que el funcionario competente del Ministerio del Trabajo compruebe que por razones de iliquidez, la Empresa ha incumplido en el pago de dos o más periodos consecutivos de salario, de acuerdo con lo establecido en el contrato de trabajo.

2. Que exista mora en el pago de los aportes a la seguridad social por más de cuarenta y cinco (45) días, sin perjuicio de la cancelación de la autorización de funcionamiento de que trata el artículo 3 de la Ley 828 del 2003.

3. Que durante más de tres (3) ocasiones en una anualidad, exista mora en el pago de aportes a la seguridad social.

4. Que la Empresa de Servicios Temporales entre en el proceso de acuerdo de reestructuración de obligaciones.

5. Que la Empresa de Servicios Temporales se declare en estado de iliquidez.

Cuando un grupo de trabajadores presente queja formal por presunta iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales, el funcionario competente solicitará al Ministerio del Trabajo que realice el correspondiente estudio económico y determine dentro de los treinta (30) días siguientes, si se encuentra o no en estado de iliquidez.

Determinado el estado de iliquidez, sea por la ocurrencia de uno de los hechos descritos en el presente artículo o a través del estudio económico, el funcionario competente procederá por solicitud de los trabajadores en misión, a hacer efectiva la póliza de garantía, mediante acto administrativo que declara el siniestro y ordenará directamente a la compañía de seguros realizar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, con base en las liquidaciones que para el efecto elabore el Inspector de Trabajo del lugar donde se prestó el servicio.

(Decreto 4369 de 2006, art. 18)

ARTÍCULO 2.2.6.5.19. Funciones. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo tendrán las siguientes funciones, en relación con las Empresas de Servicios Temporales:

1. Otorgar, suspender o cancelar las autorizaciones de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales.

2. Llevar el registro de las Empresas de Servicios Temporales, principales y sucursales autorizadas o que operen en su jurisdicción.

3. Exigir y mantener en depósito la póliza de garantía y hacerla efectiva en caso de iliquidez de la Empresa de Servicios Temporales.
4. Ordenar el reajuste de las pólizas de garantía de conformidad con lo previsto en el artículo 2.2.6.5.17. del presente Decreto, teniendo en cuenta el movimiento de trabajadores en misión en el año inmediatamente anterior, según conste en los informes estadísticos.
5. Llevar el registro de los socios, representantes legales o administradores, que hayan pertenecido a Empresas de Servicios Temporales sancionadas con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.
6. Llevar el registro de las Empresas de Servicios Temporales que han sido autorizadas, sancionadas con suspensión y/o cancelación de la autorización de funcionamiento en su jurisdicción.
7. Registrar y consolidar la información estadística suministrada por las Empresas de Servicios Temporales de los movimientos de mano de obra tanto de las principales como de las sucursales, de manera que cumplan con los fines estadísticos para los cuales se solicita.
8. Ejercer inspección, vigilancia y control sobre las Empresas de Servicios Temporales y sobre las usuarias, a efecto de garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, el presente capítulo y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.
9. Sancionar a las personas o entidades que realizan la actividad propia de las Empresas de Servicios Temporales, sin la debida autorización legal.
10. Verificar el cumplimiento de las Empresas de Servicios Temporales en el pago de aportes parafiscales y al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con lo previsto en el artículo 3 de la Ley 828 de 2003.
11. Mantener informadas permanentemente, a la Dirección de Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar y a la Dirección de Inspección, Vigilancia y Control y Gestión Territorial del Ministerio del Trabajo, sobre su gestión, incluida la relativa a la imposición de sanciones.

(Decreto 4369 de 2006, art. 19)

ARTÍCULO 2.2.6.5.20. Multas. El Ministerio del Trabajo impondrá mediante acto administrativo contra el cual proceden los recursos de reposición y apelación, multas diarias sucesivas hasta de 2.631,30 UVT, por cada infracción mientras esta subsista, en los siguientes casos:

Quando cualquier persona natural o jurídica realice actividades propias de las Empresas de Servicios Temporales, sin la correspondiente autorización de funcionamiento.

Quando se contraten servicios para el suministro de trabajadores en misión con Empresas no autorizadas para desarrollar esta actividad, caso en el cual. la multa se impondrá por cada uno de los contratos suscritos irregularmente.

3. Cuando la empresa usuaria contrate Servicios Temporales, contraviniendo lo establecido en los artículos 77 de la Ley 50 de 1990 y 2.2.6.5. 7. del presente Decreto.

Quando la Empresa de Servicios Temporales preste sus servicios con violación a las normas que regulan la actividad, siempre y cuando no originen una sanción superior, como la suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento.

(Artículo MODIFICADO por el Art. 30 del Decreto 2642 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.6.5.21. Suspensión de la autorización de funcionamiento. La Dirección Territorial competente del Ministerio del Trabajo sancionará con suspensión de la autorización de funcionamiento, a las Empresas de Servicios Temporales y sus sucursales, en los siguientes casos:

1. Cuando no actualice y envíe la póliza de garantía, dentro del mes siguiente a la fijación del salario mínimo mensual legal vigente o a la ejecutoria de la resolución que ordene su ajuste.

2. Cuando no envíen los informes estadísticos en la forma y términos establecidos en la ley y en el presente capítulo.

3. Cuando la Empresa de Servicios Temporales haya sido sancionada con multa y la infracción persista.

4. Cuando habiendo reformado sus estatutos, no lo informe al Ministerio del Trabajo, dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización.

5. Cuando no informe sobre la constitución de sucursales, dentro del mes siguiente a la inscripción en la respectiva Cámara de Comercio.

6. Cuando se presten servicios diferentes a los establecidos en su objeto social.

7. Cuando el funcionario competente del Ministerio del Trabajo, compruebe la reiterada elusión o evasión en el pago de los aportes a la seguridad social, sin perjuicio de las demás sanciones previstas en la ley.

8. Cuando venza el plazo establecido en el artículo 2.2.6.5.3. del presente Decreto para que la Empresa de Servicios Temporales cambie el nombre, sin que este se haya producido.

(Decreto 4369 de 2006, art. 21)

ARTÍCULO 2.2.6.5.22. Cancelación de la autorización de funcionamiento. La Dirección Territorial Competente del Ministerio del Trabajo cancelará la autorización de funcionamiento de las Empresas de Servicios Temporales, en los siguientes casos:

1. Cuando haya reincidencia en los eventos de suspensión establecidos en el artículo anterior.

2. Por disolución y liquidación de la sociedad, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

3. Por cambio de objeto social, de acuerdo con el certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.

4. Cuando incurra en mora superior a cuarenta y cinco (45) días, en el pago de las obligaciones con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, las cajas de compensación familiar o los Sistemas de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, de conformidad con lo previsto en el artículo 3 de la Ley 828 de 2003 o las normas que lo modifiquen o sustituyan.

Lo anterior, sin perjuicio del levantamiento de la sanción, en el evento de que la Empresa de Servicios Temporales cancele la obligación junto con sus intereses, dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación del acto administrativo que ordena la cancelación de la autorización de funcionamiento.

5. Cuando estando suspendida la autorización de funcionamiento por más de seis (6) meses consecutivos, el representante legal o quien haga sus veces, no demuestre interés jurídico en reactivar la prestación del servicio.

6. Cuando se cumpla(n) alguna(s) de las hipótesis previstas en el artículo 2.2.6.5.18. del presente Decreto, o el estudio económico realizado por el Ministerio del Trabajo arroje como resultado la liquidez de la Empresa de Servicios Temporales, sin perjuicio de la efectividad de la póliza de garantía a favor de los trabajadores en misión.

7. Cuando se compruebe que la Empresa de Servicios Temporales ha contratado con empresas usuarias, con las que tenga vinculación económica de acuerdo con lo establecido en el artículo 80 de la Ley 50 de 1990.

8. Cuando celebre contratos de prestación de servicios con usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga, salvo que se contrate para aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector de Trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 449 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 64 de la Ley 50 de 1990.

9. Cuando se demuestre ante el Ministerio del Trabajo que algunos de los socios, el representante legal, o el administrador han pertenecido, en cualquiera de estas calidades, a una Empresa de Servicios Temporales sancionada con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, dentro de los últimos cinco (5) años.

(Decreto 4369 de 2006, art. 22)

ARTÍCULO 2.2.6.5.23. Informe sobre evasión y elusión. Toda persona o autoridad que tenga conocimiento sobre conductas de evasión o elusión en el pago de aportes parafiscales o al Sistema de Seguridad Social Integral en las Empresas de Servicios Temporales, deberá informarlo de manera inmediata al Ministerio del Trabajo o a la Superintendencia Nacional de Salud, según sea el caso, conforme lo dispone el artículo 5 de la Ley 828 de 2003.

(Decreto 4369 de 2006, art. 23)

CAPÍTULO 6

EXCLUSIÓN DE APORTES AL RÉGIMEN DEL SUBSIDIO FAMILIAR, SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA, E INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR, ICBF

ARTÍCULO 2.2.6.6.1. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto establecer el procedimiento de acreditación de las características o condiciones para la exclusión del pago de los correspondientes aportes al Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, por parte de los empleadores, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 2286 de 2003, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.6.2. Acreditación de condiciones de los trabajadores adicionales. Los empleadores que vinculen trabajadores adicionales a los que tenían en promedio en el año 2002, deberán solicitarles a éstos que acrediten las características o condiciones según sea el caso, de acuerdo con lo establecido en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 del artículo 13 de la Ley 789 de 2002, así:

1. Certificación expedida por el respectivo establecimiento de reclusión en la que conste que la persona se encuentra privada de la libertad o la fecha en la cual la haya recobrado.

2. Dictamen de pérdida de capacidad laboral expedida por la Administradora de Riesgos Laborales, ARL; la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez o la entidad que con anterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993, hubiere expedido la certificación en donde se acredite la disminución de la capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%).

3. Certificación expedida por el Ministerio del Interior que acredite la condición de ser reinsertado de grupos al margen de la ley.

4. Documento de identidad para acreditar su edad.

5. La condición de jefes cabeza de hogar desempleados, se acreditará conforme a lo establecido en el parágrafo 5o del artículo 13 de la Ley 789 de 2002. Para tal efecto, se deberá diligenciar el formulario que establezca el Gobierno Nacional, el cual deberá ser suministrado por las Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 2286 de 2003, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.6.3. Acreditación de condiciones de las empresas beneficiarias. Los empleadores que pretendan beneficiarse de la exclusión del pago de aportes, deberán presentar ante la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentran afiliados, los siguientes documentos:

1. Certificación presentada por el trabajador en donde se acredite de acuerdo con lo previsto en el artículo anterior, las características o condiciones señaladas en el artículo 13 de la Ley 789 de 2002.

2. Certificado de paz y salvo en donde conste que no tiene deudas pendientes frente a períodos anteriores por concepto de aportes parafiscales a pensiones, salud, riesgos laborales, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje y Cajas de Compensación Familiar.

3. Diligenciar el formulario de registro de que trata el artículo 2.2.6.6.5. del presente Decreto.

4. Acreditar el cumplimiento de lo establecido en el literal a) del parágrafo 1o del artículo 13 de la Ley 789 de 2002, durante la ejecución de los contratos respectivos.

PARÁGRAFO 1. Los aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF; Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, y Cajas de Compensación Familiar, de que trata el numeral 2 de este artículo, serán verificados directamente por la Caja de Compensación Familiar correspondiente, sin que el empleador deba acreditar ante la misma el certificado de paz y salvo respectivo.

PARÁGRAFO 2. Cuando el pago de los aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, y al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, no se realice a través de la Caja de Compensación Familiar, corresponde a dichas entidades certificar el cumplimiento de las condiciones que dan lugar a la exclusión del pago de aportes.

(Decreto 2286 de 2003, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.6.4. Aplicación del beneficio de exclusión de aportes. El beneficio de la exclusión de aportes se aplicará siempre y cuando la tasa de desempleo en la región en la que funcione la Caja de Compensación Familiar supere el doce por ciento (12%), de acuerdo con el parágrafo 4o del artículo 13 de la Ley 789 de 2002.

Para tal efecto, la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada la empresa, deberá solicitar la certificación expedida por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, en la que conste la tasa de desempleo de la región donde funcione la respectiva Caja de Compensación Familiar.

(Decreto 2286 de 2003, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.6.5. Registro y procedimiento para la exclusión en el pago de aportes. Los empleadores que pretendan beneficiarse de la exclusión en el pago de los aportes, deberán diligenciar el formulario de registro que para tal fin suministre la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliada en el momento de vincular trabajadores adicionales y que contendrá la siguiente información:

1. Número de trabajadores contratados directamente en promedio durante el año 2002, más los contratados indirectamente o en misión, a través de empresas temporales, cooperativas, de vigilancia o similares que correspondan al mismo año.

2. Valor equivalente a la nómina de los trabajadores descritos en el numeral 1 del presente artículo.

3. Relación de trabajadores adicionales vinculados y valor del salario devengado por cada uno de ellos.

4. Valor equivalente a la nómina que incluya los trabajadores adicionales.

5. Valor de los aportes parafiscales mensuales de la empresa y

6. Valor de los aportes parafiscales excluidos.

Este formulario deberá ser presentado por el empleador ante la Caja de Compensación Familiar respectiva. en el momento de efectuar los pagos por concepto de aportes al Régimen de Subsídios Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, adjuntando los documentos que acrediten los requisitos o condiciones para beneficiarse de la exclusión.

PARÁGRAFO 1. La Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliado el empleador, revisará la documentación allegada y verificará que corresponda a la exigida en el presente artículo, con el propósito de determinar la procedencia de la exoneración de aportes. Dicha determinación, deberá ser comunicada por la Caja de Compensación Familiar respectiva, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de recepción de la totalidad de la documentación señalada en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2. En todo caso, con respecto al contenido del numeral 1 del presente artículo, las empresas intermediarias señaladas en el párrafo 6o del artículo 13 de la Ley 789 de 2002, reportarán a las Cajas de Compensación Familiar el número de trabajadores que tenían en misión para cada empleador en el año 2002.

(Decreto 2286 de 2003, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.6.6.6. Efectos del beneficio de la exclusión del pago de aportes. Los trabajadores adicionales por los cuales se aplica el beneficio de exclusión del pago de aportes de que trata el presente capítulo, gozarán de las mismas prestaciones sociales o beneficios que otorga la Caja de Compensación Familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, a los demás trabajadores.

(Decreto 2286 de 2003, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.6.6.7. Verificación de las condiciones y requisitos para la exclusión del pago aportes. Corresponde a las Cajas de Compensación Familiar, mientras dure la exclusión del pago de los aportes, verificar mensualmente el cumplimiento por parte de los empleadores, de las condiciones y requisitos que para tal efecto señala el presente capítulo.

(Decreto 2286 de 2003, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.6.6.8. Supervisión y control. Sin perjuicio de lo previsto en las disposiciones legales relativas a las autoridades de vigilancia y control, el Ministerio del Trabajo podrá ejercer supervisión sobre el cumplimiento de lo dispuesto en el presente capítulo.

(Decreto 2286 de 2003, art. 8)

SECCIÓN 1

Sección, Adicionada por el Art. 2 del Decreto 1346 de 2020

INCENTIVO PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO - NO APORTE A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

ARTÍCULO 2.2.6.6.1.1. Objeto. La presente Sección tiene por objeto establecer los parámetros que permitan hacer efectiva la aplicación de la exoneración a los empleadores de no realizar el pago de aportes a las Cajas de Compensación Familiar, de que trata el artículo 16 de la Ley

1979 de 2019, por el nuevo personal que al inicio del contrato de trabajo tenga entre 18 y 40 años y ostenten la calidad de Veteranos de la

Fuerza Pública conforme al artículo 2 literal a) de la Ley 1979 de 2019, durante los dos (2) primeros años de vinculación. (Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1346 de 2020)

ARTÍCULO 2.2.6.6.1.2. Ámbito de Aplicación. La exoneración de que trata el artículo 16 de la Ley 1979 de 2019, aplica a empleadores que vinculen nuevo personal a su empresa que al inicio del contrato de trabajo tengan entre 18 y 40 años de edad y ostenten la calidad de Veteranos de la Fuerza Pública conforme al artículo 2 literal a) de la Ley 1979 de 2019, entendiéndose que desde el tercer (3) año, pagarán la totalidad del aporte parafiscal con destino a las Cajas de Compensación Familiar.

Los empleadores estarán exentos de realizar aportes a las Cajas de Compensación Familiar por nuevos trabajadores durante los dos (2) primeros años de vinculación, siempre que cumplan las condiciones previstas en el inciso anterior.

PARÁGRAFO. Los trabajadores afiliados mediante este mecanismo gozarán de los servicios sociales referentes a recreación, turismo social y capacitación organizados por parte de las Cajas de Compensación Familiar durante los tres (3) primeros años de vinculación. A partir del cuarto (4) año gozarán de la plenitud de los servicios, programas y subsidios del Sistema de Subsidio Familiar conforme a las normas vigentes. (Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1346 de 2020)

ARTÍCULO 2.2.6.6.1.3. Requisitos para acceder al beneficio. El empleador que vincule nuevo personal que al momento de iniciar el contrato de trabajo tenga entre 18 y 40 años de edad y ostenten la calidad de Veteranos de la Fuerza Pública conforme al artículo 2 literal a) de la Ley 1979 de 2019, podrá hacer efectiva la exoneración del pago de aportes a Cajas de Compensación Familiar por estos nuevos trabajadores dependientes, durante los dos (2) primeros años de vinculación, de que trata el artículo 16 de la Ley 1979 de 2019, siempre que cumpla con los siguiente requisitos:

1. Incrementar el número de trabajadores con relación a los que tenía con corte al 31 de diciembre del año anterior, como mínimo en la cantidad requerida para dar cumplimiento a lo señalado en el numeral 2 de este artículo.

2. Incrementar el valor de la nómina con relación al que tenía con corte al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. El valor de la nómina deberá aumentarse en cuantía superior al incremento del Índice de Precios al Consumidor del año anterior certificado por el Departamento Nacional de Estadística - DANE.

3. Al momento de realizar la afiliación de los nuevos trabajadores dependientes por los cuales hará efectiva la exoneración, el empleador deberá manifestar que cumple con los requisitos de los numerales 1 y 2 del presente artículo, presentando la información contenida en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) del mes de diciembre del año inmediatamente anterior y la del mes en que se quiera hacer la nueva vinculación o el que haga sus veces. Dicha manifestación se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento, de conformidad con el artículo 10 del Decreto 2150 de 1995, modificado por el artículo 7 del Decreto 019 de 2012.

4. Presentar la certificación de acreditación como Veterano de la Fuerza Pública conforme a la Ley 1979 de 2019.

Para los efectos previstos en el numeral anterior, las Cajas de Compensación Familiar adecuarán los formularios de afiliación y sus sistemas de información y el Sistema de Afiliación Transicional (SAT) con el fin de registrar y dejar constancia de la manifestación del cumplimiento de las condiciones para la exoneración que haga el empleador junto con los anexos que sustentan tal manifestación.

PARÁGRAFO. Las Cajas de Compensación Familiar deberán informar a los empleadores afiliados sobre la existencia del beneficio y la forma de acceder al mismo al momento de efectuar los trámites de afiliación de nuevos trabajadores que tengan entre 18 y 40 años de edad y que ostenten la calidad de Veteranos de la Fuerza Pública conforme al artículo 2 literal a) de la Ley 1979 de 2019.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1346 de 2020)

ARTÍCULO 2.2.6.6.1.4. Financiación de los beneficios del Sistema de Subsidio Familiar otorgados al Veterano trabajador dependiente por el cual el empleador no hace su aporte. Las Cajas de Compensación Familiar financiarán los beneficios de recreación, turismo social y capacitación con cargo

a los recursos destinados a cada una de las cuentas de los programas o subsidios definidos por las correspondientes normas vigentes del Sistema de Subsidio Familiar. Los beneficiarios accederán a los servicios prestados por las Cajas de Compensación Familiar de acuerdo con la tarifa establecida según su categoría de afiliación.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1346 de 2020)

ARTÍCULO 2.2.6.6.1.5. Adecuación de los Formularios y Sistemas de Información. El Ministerio de Salud y Protección Social, a través de los operadores de información de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), debe efectuar las adecuaciones a que haya lugar.

La Superintendencia de Subsidio Familiar realizará las modificaciones necesarias en los sistemas de información, así como la adaptación de los controles, medidas internas y operativas que sean necesarias para lograr la aplicación efectiva del artículo 16 de la Ley 1979 de 2019.

PARÁGRAFO 1. Las medidas previstas en este artículo deberán adoptarse en un término no superior a seis (6) meses a partir de la expedición del presente Decreto.

PARÁGRAFO 2. El presente beneficio entrará en operación una vez se adecúe la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) (Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1346 de 2020)

ARTÍCULO 2.2.6.6.1.6. Pérdida de los beneficios. Quienes suministren información falsa con el propósito de obtener la exoneración prevista en el artículo 16 de la Ley 1979 de 2019, una vez sea probada dicha situación por parte de la Unidad Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), perderán de manera inmediata el beneficio y deberán pagar el valor de las exenciones a las que hayan accedido con los respectivos intereses moratorios, sin perjuicio de las acciones penales a que haya lugar.

La restitución del valor de las exenciones a las que accedió el empleador sin tener el derecho, serán pagadas por éste con los intereses a que haya lugar, en un término no superior a cuarenta y cinco días (45) a la respectiva Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). Vencido el término señalado sin que se haya realizado el pago, se podrán iniciar las acciones administrativas y judiciales que considere la Caja de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo, en ejercicio de sus funciones de Inspección, Vigilancia y Control, podrá adelantar investigaciones administrativas sobre el cumplimiento de las empresas con la afiliación y el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con el artículo 198 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas que lo modifiquen y el numeral 12 del artículo 30 del Decreto 4108 de 2011.

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1346 de 2020)

ARTÍCULO 2.2.6.6.1.7. Exclusión de la aplicación de los beneficios. No podrán acceder a los beneficios de que trata el artículo 16 de la Ley 1979 de 2019, las personas naturales o jurídicas que creen nuevos empleos en las siguientes condiciones:

1. Aquéllas que con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 1979 de 2019, cancelen su matrícula mercantil y soliciten una nueva matrícula para justificar la creación de nuevos empleos; en las cuales, el objeto social, la nómina, el o los establecimientos de comercio, el domicilio, los intangibles o los activos que conformen su unidad de explotación económica, sean los mismos de la empresa disuelta, liquidada, escindida o inactiva.

2. Aquéllas que se hayan acogido a los beneficios previstos en el artículo 16 de la Ley 1979 de 2019 y adquieran la calidad de inactivas.

3. Las personas jurídicas creadas como consecuencia de la fusión, adquisición, alianza y/o escisión de una o más personas jurídicas existentes.

4. Cuando la vinculación de las personas de que trata el artículo 2 literal a) de la Ley 1979 de 2019, sea para reemplazar personal contratado con anterioridad,

(Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1346 de 2020)

ARTÍCULO 2.2.6.6.1.8. Vigilancia y control a la elusión y evasión. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones

Parafiscales de la Protección Social (UGPP), en observancia de sus funciones, velará por el cumplimiento de lo previsto en esta sección. (Adicionado por el Art. 2 del Decreto 1346 de 2020)

CAPITULO 7 EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

ARTÍCULO 2.2.6.7.1. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

(Decreto 4463 de 2011, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.7.2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones del presente capítulo se aplican a todos empleadores y/o contratantes del sector público o privado, a las Administradoras de Riesgos Laborales y a la totalidad de las trabajadoras sin distinción de la forma de vinculación laboral y/o forma de trabajo.

(Decreto 4463 de 2011, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.7.3. Acciones. Las acciones para dar cumplimiento al objeto del presente capítulo son:

1. Diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres. El Ministerio del Trabajo diseñará el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, que tendrá los siguientes objetivos:

1.1. Difundir y sensibilizar a empleadores, trabajadores, personal de las áreas del talento humano de las entidades públicas y empresas del sector privado del nivel nacional y territorial en el conocimiento de las leyes, los convenios, tratados, acuerdos, normas y estándares nacionales e internacionales que protegen a la mujer en materia laboral;

1.2. Divulgar el beneficio de la deducción de un 200% del impuesto sobre la renta establecida en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008 a los empleadores que ocupen trabajadoras víctimas de la violencia acreditadas de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la misma ley;

1.3. Adoptar medidas para que los empleadores beneficiados de la medida prevista en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, garanticen la confidencialidad de la identidad de las mujeres víctimas de violencia vinculadas a sus empresas;

1.4. Adoptar directrices dirigidas a los empleadores que quieran ser beneficiarios de la deducción prevista en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, con el fin de evitar defraudaciones, impedir la revictimización (sic) de las mujeres y la utilización de la problemática de violencia y discriminación en su contra;

1.5. Formar y capacitar a empleadores, personal de las áreas de Talento Humano, sindicatos, gremios y trabajadores, así como a funcionarios del Ministerio del Trabajo a nivel nacional y territorial para que el enfoque diferencial y de género, sea incluido en las políticas empresariales, el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres y el desarrollo de la responsabilidad social empresarial;

1.6. Desarrollar ejes de investigación que incluyan diagnóstico, líneas de base e indicadores que permitan visibilizar la situación de violencia y discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en Colombia, con el apoyo técnico del Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer;

1.7. Publicar en la página WEB del Ministerio del Trabajo los informes semestrales de seguimiento al Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres, generados por la Dirección General de Protección Laboral o quien haga sus veces;

1.8. Establecer lineamientos de sensibilización y pedagogía con perspectiva de enfoque diferencial y de género sobre la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo;

1.9. Incluir el tema de las condiciones laborales específicas de la mujer en las Agendas de los Comités Paritarios de Salud ocupacional;

1.10. Dar a conocer los beneficios que traen a las empresas, el cumplimiento de la normatividad existente de protección a las mujeres en materia laboral;

1.11. Adoptar una estrategia para vigilar y controlar que las políticas laborales de empleadores de las empresas del sector público y privado garanticen la igualdad salarial entre mujeres y hombres de conformidad con el principio de salario igual por igual trabajo en el desempeño de empleo, labor o cargo con funciones similares. La estrategia deberá incluir mecanismos de sanción para los casos en que sea desconocida la igualdad salarial entre mujeres y hombres;

1.12. Incluir dentro de la categoría de riesgo profesional el daño generado por hechos de acoso sexual y otras formas de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral;

1.13. Establecer un sistema de información confidencial para recopilar las quejas de acoso sexual contra las mujeres en el ámbito laboral y de otras formas de violencia en su contra. Esta información deberá ser suministrada por las Administradoras de Riesgos Laborales-ARL- con base en el procedimiento que estas establezcan para el trámite de este tipo de quejas en los términos del numeral 2 del parágrafo del artículo 12 de la Ley 1257 de 2008;

1.14. Utilizar el sistema que trata el numeral anterior para la definición e implementación de políticas laborales para prevenir y erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer trabajadora;

1.15. Asesorar a las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL- en el diseño de un protocolo de recepción de quejas de acoso sexual y otras formas de violencia contra la mujer en el ámbito laboral que incluya la asesoría jurídica, psicológica, la estimación del daño y el procedimiento para la remisión tanto a las Inspecciones del Trabajo como a la Fiscalía General de la Nación, anexando los soportes pertinentes que puedan ser considerados como acervo probatorio. El Ministerio del Trabajo velará por la implementación y cumplimiento de lo establecido en dicho protocolo;

1.16. Trazar e implementar una política nacional con el objeto de incentivar a los empleadores de las entidades públicas y empresas privadas para la contratación de mujeres en cargos de dirección y coordinación;

1.17. Garantizar la participación de las mujeres trabajadoras, empleadoras y de gobierno, en al menos un 30% de la conformación de los espacios tripartitos de deliberación y concertación de las políticas laborales;

1.18. Determinar las fases para la puesta en marcha y seguimiento de cada una de las actividades del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

PARÁGRAFO. La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer como dependencia del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, o la dependencia que haga sus veces, asistirá al Ministerio del Trabajo en el diseño del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

2. Sensibilización y Capacitación. Los programas, procesos, proyectos, actividades, acciones de sensibilización, formación, capacitación, fortalecimiento de los diferentes actores, acorde con el objeto de este capítulo se desarrollarán en coordinación y de manera articulada entre el Ministerio del Trabajo, el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, y otras entidades con competencias que cuenten con la infraestructura y el desarrollo pedagógico requeridos para tal fin.

La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer apoyará los procesos de sensibilización y capacitación de acuerdo con sus competencias.

3. Implementación del Sello de Compromiso Social con las Mujeres. El Ministerio del Trabajo diseñará y pondrá en marcha un Sello de Compromiso Social con la Mujer, con el fin de promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres e implementará mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y a la equidad de género.

Este Sello de reconocimiento o exaltación, dará al empleador reputación administrativa, con incidencia en aspectos comerciales que le significará ventajas competitivas en los mercados nacionales e internacionales por buenas prácticas laborales.

4. Cultura de Igualdad de Condiciones. El Ministerio del Trabajo adelantará a través de las Direcciones Territoriales y en coordinación con las Gobernaciones y Alcaldías, acciones tendientes a crear una cultura de igualdad en las condiciones de trabajo, de vinculación y de remuneración salarial, con enfoque diferencial y de género para la mujer.

5. Seguimiento a Indicadores. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Observatorio de Asuntos de Género de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, el Departamento Nacional de Planeación -DNP- y otras entidades o fuentes de información que tengan que ver con el tema, harán seguimiento a indicadores pertinentes en materia laboral, trabajarán en el desarrollo de investigaciones y estudios sobre las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en país.

6. Participación Tripartita. El Ministerio del Trabajo promoverá la participación y representación de las trabajadoras en los espacios de diálogo social que existan o se creen, de forma tripartita (Empleadores, Trabajadores y Gobierno) en la búsqueda de condiciones de trabajo dignas para la mujer, en el marco de lo contemplado en la Ley 278 de 1996.

7. Acceso a Programas Específicos de Formación. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en el marco de sus competencias, promoverá y facilitará el acceso con enfoque diferencial y de género para las mujeres, a programas de formación específicamente dirigidos a ellas, para desarrollar o mejorar sus capacidades.

8. Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL- a sus empresas afiliadas. Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables, se llevarán a cabo acciones de asesoría a sus empresas afiliadas, para el desarrollo de medidas preventivas de la violencia contra la mujer en el ámbito laboral.

9. Coordinación interinstitucional. El Ministerio del Trabajo en desarrollo de las competencias atribuidas por la Ley 1257 de 2008, deberá adelantar acciones de coordinación con las entidades o instancias que tengan competencias complementarias con el propósito de garantizar la prestación integral de los servicios para la efectiva protección de los derechos de las mujeres.

(Decreto 4463 de 2011, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.7.4. Inspección, Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias, generará acciones de inspección, vigilancia y control en cuanto a la vulneración de los derechos laborales de las trabajadoras.

(Decreto 4463 de 2011, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.7.5. Seguimiento. El Comité de Seguimiento y Cumplimiento creado en la Ley 1257 de 2008, también hará seguimiento y monitoreo al cumplimiento de lo previsto en este capítulo, así como, a la formulación, definición, acompañamiento y evaluación del Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres.

(Decreto 4463 de 2011, art. 5)

CAPÍTULO 8

MIGRACIÓN LABORAL SECCIÓN 1

AFILIACIÓN DE COLOMBIANOS EN EL EXTERIOR

ARTÍCULO 2.2.6.8.1.1. Afiliación al Sistema de Subsidio Familiar. Los colombianos residentes en el exterior podrán vincularse en calidad de afiliados facultativos al Sistema de Subsidio Familiar, e incluir a su grupo familiar domiciliado en Colombia, conforme las reglas de dicho Sistema.

(Decreto 682 de 2014, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.6.8.1.2. Condiciones de la afiliación al Sistema de Subsidio Familiar de los colombianos residentes en el exterior. La afiliación se hará por conducto de la Caja de Compensación Familiar que seleccione el colombiano residente en el exterior y que opere en el lugar de domicilio de su familia en Colombia.

El ingreso base de cotización del aporte será la suma que en moneda legal nacional declare el colombiano residente en el exterior, sin que la misma pueda ser inferior a dos (2) salarios mínimos legales mensuales. El aporte será del dos por ciento (2%) sobre el ingreso base de cotización declarado.

(Decreto 682 de 2014, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.6.8.1.3. Prestaciones reconocidas por el Sistema de Subsidio Familiar. La afiliación del colombiano residente en el exterior generará al afiliado y a los miembros de su grupo familiar en Colombia, el derecho a la totalidad de prestaciones y servicios sociales de que gozan los afiliados obligatorios al Sistema de Subsidio Familiar, excepto el reconocimiento de cuota monetaria de subsidio familiar y las prestaciones del Mecanismo de Protección al Cesante.

PARÁGRAFO. Los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar adoptarán las medidas que correspondan, para asegurar que los servicios ofrecidos por aquellas sean prestados a las familias vinculadas por los colombianos residentes en el exterior.

(Decreto 682 de 2014, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.6.8.1.4. Mecanismo para el pago de aportes por los colombianos residentes en el exterior. El pago de aportes por parte de los colombianos residentes en el exterior, se hará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), conforme los parámetros adoptados por el Ministerio de Salud y Protección Social.

PARÁGRAFO. Las Administradoras de Pensiones de ambos regímenes y las Cajas de Compensación Familiar reportarán semestralmente al Ministerio del Trabajo el informe de afiliados a que se refiere esta sección, de acuerdo con las instrucciones que aquel imparta.

(Decreto 682 de 2014, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.6.8.1.5. Programas especiales para los afiliados. Las Cajas de Compensación Familiar promoverán la ejecución de programas y servicios sociales para las familias de los colombianos residentes en el exterior.

COLPENSIONES adoptará las medidas que estime pertinentes para extender la cobertura en beneficios económicos periódicos (BEP) a los miembros de los grupos familiares de colombianos residentes en el exterior, con el ahorro proveniente de estos.

(Decreto 682 de 2014, Art. 7)

ARTÍCULO 2.2.6.8.1.6. Promoción de la afiliación. Las administradoras de pensiones de ambos regímenes y las Cajas de Compensación Familiar, promoverán la vinculación de los colombianos residentes en el exterior y sus familias en Colombia y realizarán la divulgación, capacitación y el acompañamiento que fuere necesario para tal fin.

El Ministerio del Trabajo, mediante sus canales de orientación al público y a través de los medios que considere convenientes, dispondrá los mecanismos para estimular la vinculación a la protección social de la población a que se refiere la presente sección. Así mismo, podrá impartir las instrucciones y celebrar los convenios pertinentes para extender a dicha población servicios adicionales, especialmente en materia de ahorro, crédito y formación.

(Decreto 682 de 2014, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.6.8.1.7. Programas especiales de acogida. Las Cajas de Compensación Familiar diseñarán y ejecutarán servicios de acogida en Colombia, para afiliados residentes en el exterior que decidan regresar al país, entre los cuales figurarán programas de reinserción laboral y capacitación, los que ejecutará en coordinación con la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.

(Decreto 682 de 2014, Art. 9)

SECCIÓN 2

INSTRUMENTO ANDINO DE MIGRACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 2.2.6.8.2.1. Objeto. El objeto de la presente sección es adoptar la Guía para la implementación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina - CAN - "Instrumento Andino de Migración Laboral", contenida en el Anexo que forma parte integral del presente Decreto.

(Decreto 46 de 2013, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.6.8.2.2. Acciones del Ministerio del Trabajo. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relacionado con la expedición de la documentación que califique la condición de Trabajador Migrante Andino, la supervisión de la situación laboral de los Trabajadores Migrantes Andinos, sus condiciones de trabajo y el cabal cumplimiento de las normas laborales.

(Decreto 46 de 2013, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.6.8.2.3. Guía para la implementación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina - "Instrumento Andino de Migración Laboral"

1. Objetivo
2. Fundamento legal
3. Ámbito de aplicación
4. Trabajadores migrantes andinos beneficiarios

- 4.1. Trabajador con desplazamiento individual
- 4.2. Trabajador de empresa
- 4.3. Trabajador de temporada
- 4.4. Trabajador fronterizo
5. Visado, control y permanencia del trabajador migrante andino
6. Ingreso, registro y permanencia del trabajador migrante andino
7. Datos y registros del trabajador migrante andino
8. Requisitos para la acreditación del trabajador migrante andino

1. Objetivo. Establecer una herramienta normativa concertada de carácter interinstitucional, que permita determinar un procedimiento estandarizado por el cual, el Estado colombiano, a través del Ministerio del Trabajo, da aplicación a lo dispuesto en la Decisión 545 de la CAN - "Instrumento Andino de Migración Laboral".

2. Fundamento legal. Decisión 545 de la Comunidad Andina "Instrumento Andino de migración Laboral", Decreto 4000 de 2004, Decreto 4248 de 2004, Decreto 2622 de 2009, Decreto-ley 4108 de 2011 y la Resolución 4700 de 2009, expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

3. Ámbito de aplicación. La Guía se aplicará en el territorio colombiano por el Ministerio del Trabajo, a trabajadores migrantes de la Subregión Andina con fines laborales, bajo relación de dependencia, de conformidad con lo establecido en la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN). Quedan excluidos de la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN), los empleos en la administración pública y en aquellas actividades contrarias a la moral, a la preservación del orden público, a la vida y a la salud de las personas y a los intereses esenciales de la seguridad nacional.

4. Trabajadores migrantes andinos - beneficiarios. Para los fines de esta Guía, se establece la siguiente clasificación de los Trabajadores Migrantes Andinos:

4.1. Trabajador con desplazamiento individual. Se considera trabajador con desplazamiento individual, aquella persona nacional de un País Miembro que migra a otro País Miembro con fines laborales, por haber suscrito un contrato de trabajo bajo relación de dependencia, o tener o responder a una oferta de empleo desde el país de inmigración, bajo relación de dependencia.

4.2. Trabajador de empresa. Se considera trabajador de empresa al nacional andino que se traslada a otro País Miembro distinto al país de su domicilio habitual, por un período superior a ciento ochenta (180) días y por disposición de la empresa para la cual labora bajo relación de dependencia, sea que la misma ya esté instalada en el otro país, tenga en curso legal un proyecto para establecerse o realice un proyecto especial allí.

4.3. Trabajador de temporada. Se considera trabajador de temporada al nacional andino que se traslada a otro País Miembro para ejecutar labores cíclicas o estacionales, tales como:

4.3.1. Labores de carácter agrario, entre otras, las tareas de siembra, plantación, cultivo y cosecha de productos agrícolas;

4.3.2. Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad pecuaria;

4.3.3. Tareas relacionadas con los procesos temporales propios de la actividad forestal; y

4.3.4. Otras actividades reguladas por el Régimen de Trabajadores Agrarios, Pecuarios y Forestales, cuya explotación sea de carácter cíclico o estacional.

El ingreso de trabajadores de temporada a Colombia requerirá la existencia de un contrato que ampare a uno o varios trabajadores y determine con precisión la labor y el tiempo en que la misma se desarrollará.

En la contratación de trabajadores de temporada, se garantizará a los mismos la provisión de alojamiento adecuado, así como el pago de los gastos de traslado por parte del empleador.

Se garantizará a los trabajadores de temporada la protección y facilidades que requieran para sus actividades laborales y, en especial, la libre movilidad para la entrada y salida a la iniciación y a la terminación de las labores que se van a desarrollar.

4.4. Trabajador fronterizo. Se considera trabajador fronterizo al nacional andino que, manteniendo su domicilio habitual en un País Miembro, se traslada continuamente al ámbito fronterizo laboral de otro País Miembro para cumplir su actividad laboral.

5. Visado, control y permanencia del trabajador migrante andino autoridades. Los trámites administrativos de aplicación de la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN), se realizarán con base en las disposiciones migratorias vigentes en Colombia, así:

5.1. Al Ministerio de Relaciones Exteriores, le compete a través de la Dirección de Asuntos Migratorios, Consulares y Servicio al Ciudadano y de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de la República, otorgar, negar o cancelar visas, de acuerdo con lo dispuesto en los Decretos 4000 de 2004, 3355 de 2009 y 2622 del 2009 y la Resolución 4700 de 2009.

5.2. A la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, le corresponde ejercer las funciones de autoridad de vigilancia y control migratorio y de extranjería del Estado colombiano, así como llevar el registro de identificación de extranjeros y efectuar en el territorio nacional la verificación migratoria de los mismos.

5.3. El Ministerio del Trabajo expedirá la documentación que acredite la condición de trabajador migrante andino y demás funciones de conformidad con lo establecido en la Decisión 545 de la Comunidad Andina (CAN) y el Decreto-ley 4108 de 2011.

6. Ingreso, registro y permanencia del trabajador migrante andino.

6.1. Al ingresar el ciudadano andino al territorio colombiano, deberá realizar los siguientes pasos:

6.1.1. Registro de entrada ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, la cual autoriza su ingreso al país en los aeropuertos, puertos terrestres, marítimos y fluviales.

6.1.2. Los ciudadanos nacionales de los países miembros de la Comunidad Andina que manifiesten ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, su intención de acreditarse como Trabajador Migrante Andino, deberán presentar el contrato de trabajo firmado o la carta de intención de la empresa que pretenda contratar sus servicios e iniciar los trámites del visado correspondiente ante el Ministerio de Relaciones Exteriores, cuando sea necesario.

Los Trabajadores Migrantes Andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares, dentro del ámbito fronterizo laboral, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un período hasta de noventa (90) días, prorrogables por un período igual y por una sola vez en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral en el país de inmigración, que además autorizará las prórrogas para la permanencia.

Los Trabajadores Migrantes Andinos podrán realizar trabajos temporales de carácter agrícola, ganadero o similares en cualquier zona o región de un País Miembro, sin necesidad de obtener la visa correspondiente por un periodo de hasta noventa (90) días, prorrogable por un periodo igual en un año calendario, para lo cual requerirán el registro en la Oficina de Migración Laboral del país de inmigración y la concesión de la prórroga para la permanencia.

6.1.3. Una vez tenga el visado o el comprobante de registro ante la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, según el caso, el interesado deberá dirigirse al Ministerio del Trabajo para obtener el certificado que lo acredite como Trabajador Migrante Andino.

6.2. La legislación nacional, las decisiones comunitarias andinas y los convenios internacionales ratificados por Colombia, establecen que el Trabajador Migrante Andino tiene derecho a laborar en condiciones que respeten su dignidad, salud, seguridad y bienestar personal y familiar y a gozar como mínimo, de los siguientes derechos y garantías, de conformidad con lo establecido en la Decisión Andina 545:

6.2.1. Ingreso y permanencia en el territorio colombiano.

6.2.2. Expedición y suministro de la documentación e información necesaria para el reconocimiento de su condición de Trabajador Migrante Andino.

6.2.3. No discriminación, reconociendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades a todos los Trabajadores Migrantes Andinos en el espacio comunitario.

En ningún caso se les someterá a discriminación por razones de nacionalidad, raza, sexo, credo, condición social u orientación sexual.

6.2.4. Sindicalización y asociación colectiva.

6.2.5. Protección de su familia y dependientes, siendo ellos, el cónyuge o la persona que mantenga una relación que, de conformidad con el derecho aplicable en cada país de inmigración, produzca efectos equivalentes a los del matrimonio, de los hijos menores de edad no emancipados y de los mayores solteros en condición de discapacidad y de sus ascendientes.

6.2.6. Libre movilidad del trabajador migrante y su familia.

6.2.7. Realización de transferencias de fondos y de sumas para cubrir obligaciones fiscales y órdenes judiciales o de cualquier índole, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 de la Decisión Andina 545.

6.2.8. Acceso a instancias administrativas y judiciales.

6.2.9. Disfrute de las prestaciones sociales previstas en el derecho comunitario y la legislación nacional.

6.2.10. En ningún caso la situación migratoria de un nacional andino ni la posible repatriación del mismo menoscabará sus derechos laborales frente a su empleador. Estos derechos serán los determinados en la legislación nacional del país de inmigración, según lo establecido en el artículo 15 de la Decisión Andina 545.

6.2.11. Cambio de la condición migratoria en el país cuando tenga o responda a una oferta laboral.

6.2.12. Derecho a una remuneración conforme a los principios generales y normatividad laboral nacional vigente.

6.2.13. Seguridad Social y Salud en el Trabajo, conforme a lo regulado por la normativa comunitaria y la legislación nacional vigente.

Los Países Miembros extremarán las medidas pertinentes para que sus trabajadores que emigren al territorio de otro País Miembro, se hallen en posesión de los documentos de viaje reconocidos en la Comunidad Andina.

7. Datos y registros del trabajador migrante andino.

Para efectos del registro y control de las autoridades nacionales, el Trabajador Migrante Andino deberá diligenciar un formulario diseñado para tal fin, el cual estará disponible para el uso de políticas públicas, migratorias y laborales.

El formulario de inscripción del Trabajador Migrante Andino deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

7.1. Identificación del trabajador. (Nombre, sexo, edad, documento de identificación).

7.2. Nacionalidad del trabajador.

7.3. Clasificación del Trabajador Migrante, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 4 del presente artículo.

7.4. Remuneración y prestaciones sociales.

7.5. Actividad o puesto de trabajo a desempeñar.

7.6. Jornada laboral.

7.7. Beneficios adicionales que las leyes laborales de Colombia otorguen a sus nacionales.

7.8. Duración del contrato de trabajo.

7.9. Actividad económica desarrollada por el empleador.

7.10 Copia del contrato, oferta o carta de intención de quien pretenda contratar sus servicios.

7.11. Firma del trabajador.

7.12. Firma del empleador.

8. Requisitos para la acreditación del trabajador migrante andino. El Trabajador Migrante Andino, para la acreditación en cualquiera de sus categorías, deberá presentar los siguientes documentos:

8.1. Formulario de registro debidamente diligenciado.

8.2. Documento de Identificación.

8.3. Contrato de trabajo firmado o Carta de Intención del empleador que lo pretende vincular.

8.4. Registro de Ingreso ante la Unidad Administrativa Migración Colombia.

8.5. La Visa cuando sea necesaria.

(Decreto 46 de 2013, Anexo)

SECCIÓN 3

Sección Adicionada por el Art. 1 del Decreto 117 de 2020

PERMISO ESPECIAL DE PERMANENCIA PARA EL FOMENTO DE LA FORMALIZACIÓN (PEPFF)

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.1. Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF). Créase el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) como un mecanismo excepcional y transitorio dirigido a facilitar la regularidad migratoria de los nacionales venezolanos en territorio colombiano, mediante el acceso, de manera alternativa según corresponda en cada caso, a contratos laborales o a contratos de prestación de servicios.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.2. Condiciones. Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) se otorgará únicamente a los nacionales venezolanos en condición migratoria irregular que cumplan con las siguientes condiciones:

1. Ser ciudadano venezolano.
2. Ser mayor de edad conforme al ordenamiento jurídico colombiano.
3. Presentar la cédula de identidad venezolana y/o el pasaporte de la República Bolivariana de Venezuela aun cuando éstos se encuentren vencidos, de conformidad con los parámetros de la Resolución 872 de 2019 expedida por el Ministerio de Relaciones Exteriores o la norma que la modifique o sustituya.
4. No tener antecedentes judiciales en Colombia o en el exterior.
5. No ser sujeto de una medida administrativa de expulsión o deportación vigente.
6. Ser titular según corresponda en cada caso, de:
 - 6.1. Una oferta de contratación laboral en el territorio nacional, por parte de un empleador, o
 - 6.2. Una oferta de contratación de prestación de servicios en el territorio nacional, por parte de un contratante.

En cualquier caso, la oferta deberá presentarse mediante formulario web contenido en el aplicativo del que trata el artículo 2.2.6.8.3.3. del presente Decreto.

PARÁGRAFO. Las condiciones establecidas en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 serán verificadas por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. La información a la que se refiere el numeral 6 será validada por el Ministerio del Trabajo por medio de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo o quien haga sus veces.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.3. Presentación de la solicitud. Para solicitar la expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), se deberá acreditar el cumplimiento de los requisitos dispuestos en el artículo 2.2.6.8.3.4. del presente Decreto, por medio del aplicativo dispuesto para tal fin por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.4. Requisitos de la solicitud. El empleador o contratante, según corresponda en cada caso, deberá presentar por medio del aplicativo dispuesto para tal fin por la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, los siguientes documentos e información:

1. Según corresponda en cada caso, oferta de:
 - 1.1. Contratación laboral, o
 - 1.2. Contratación de prestación de servicios
2. Copia simple de la cédula de identidad venezolana o pasaporte del ciudadano venezolano.
3. Si el empleador o contratante es persona natural, deberá presentar copia del Registro Único Tributario vigente.
4. Si el empleador o contratante es persona jurídica, el Ministerio del Trabajo deberá verificar la existencia o representación legal del mismo por medio de una consulta al Registro Único Empresarial y Social - RUES. En caso de no estar obligado a estar inscrito en este sistema, el empleador o contratante, deberá aportar el documento respectivo que dé cuenta de su existencia y representación.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.5. Validación por parte del Ministerio del Trabajo. La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, revisará la información presentada en la solicitud respecto a los numerales 1, 3 y 4 del artículo 2.2.6.8.3.4. del presente Decreto, mediante el aplicativo previsto para tal fin.

Si se acredita que la solicitud cumple con los numerales señalados en el inciso anterior:

1. El Ministerio del Trabajo dará su aprobación y mediante el aplicativo establecido para el efecto, informará de ello tanto al empleador o contratante, según corresponda en cada caso, como al ciudadano venezolano que vaya a ocupar la vacante.

2. En la información que el Ministerio del Trabajo suministre al ciudadano venezolano, indicará que debe acudir al Centro Facilitador de Servicios Migratorios de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia para continuar el trámite.

A través del aplicativo, la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia verificará la aprobación que haga el Ministerio de Trabajo, que servirá como soporte previo para la expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).

Si el empleador o contratante, según corresponda en cada caso, no cumple con las condiciones y requisitos señalados en el presente artículo, el Ministerio del Trabajo rechazará la solicitud e informará al solicitante dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a la radicación de la solicitud, mediante el aplicativo dispuesto para tal fin. Contra dicha decisión no procede recurso alguno.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.6. Validación por parte de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia. El ciudadano venezolano que pretenda ocupar la oferta sobre la cual el Ministerio del Trabajo haya dado su aprobación, ya sea de contratación laboral o de prestación de servicios, según corresponda en cada caso, de acuerdo con lo establecido en la presente sección, debe presentarse personalmente ante uno de los Centros Facilitadores de Servicios Migratorios de cualquiera de las regionales de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

Dicha entidad verificará si el ciudadano venezolano cumple con las condiciones señaladas en el párrafo del artículo 2.2.6.8.3.2. del presente Decreto. Si cumple, podrá expedir el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF). Si no cumple con las condiciones establecidas informará el rechazo de la solicitud y frente a dicha decisión no procederá recurso.

PARÁGRAFO 1. El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) no reemplaza el pasaporte y no será válido como documento de viaje para salir y entrar al país.

PARÁGRAFO 2. El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), dada su naturaleza jurídica, está dirigido a regularizar a los ciudadanos nacionales venezolanos temporalmente que se encuentren en el territorio nacional sin la intención de establecerse, y que obtengan una oferta de término fijo o determinado, ya sea de contratación laboral o de prestación de servicios, según corresponda en

cada caso, razón por la cual no equivale a una Visa, no presupone domicilio, ni tiene efectos en el cómputo de tiempo para la Visa de Residencia tipo "R", de conformidad con la normatividad vigente.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.7. Expedición. El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) será expedido por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, en atención a la existencia de una oferta en Colombia, según corresponda en cada caso, de:

1. Contratación laboral previamente validada dentro del ámbito de su competencia por el Ministerio del Trabajo, o
2. Contratación de prestación de servicios, previamente validada dentro del ámbito de su competencia por el Ministerio del Trabajo.

Es competencia discrecional del Gobierno, fundado en el principio de soberanía del Estado, autorizar el ingreso, permanencia y salida de extranjeros del territorio nacional, por lo tanto, el cumplimiento de los requisitos no garantiza la expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) y en todo caso, su otorgamiento será potestativo de la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.8. Vigencia del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF). El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) se otorgará al ciudadano venezolano, a solicitud del empleador o contratante, por el mismo periodo de duración del respectivo contrato ofertado, ya sea laboral o de prestación de servicios, según corresponda en cada caso; periodo que debe constar en el formulario web sobre la oferta de contratación; dicho permiso en ningún caso podrá tener una duración inferior a (2) meses ni superior a dos (2) años, siendo posible renovarlo hasta por un plazo máximo acumulado de cuatro (4) años continuos o discontinuos, dando plena aplicación a lo dispuesto en el artículo 2.2.6.8.3.3. del presente Decreto.

PARÁGRAFO 1. El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) perderá vigencia de manera automática si transcurridos treinta (30) días calendario a partir de la expedición del permiso por la autoridad migratoria, ésta no evidencia el respectivo registro en el Sistema de Información para el Reporte de Extranjeros - SIRE y/o si el Ministerio del Trabajo no evidencia la vinculación del ciudadano venezolano al Sistema General de Seguridad Social, así como su registro en el Registro Único de Trabajadores Extranjeros en Colombia - RUTEC, en los términos establecidos en el artículo 2.2.6.8.3.7. del presente Decreto.

PARÁGRAFO 2. Si superado el término de vigencia del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), el ciudadano venezolano continúa en el país sin haber regularizado su situación migratoria, incurrirá en permanencia irregular y será objeto del proceso administrativo correspondiente.

PARÁGRAFO 3. En atención al carácter limitado del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), este no será procedente para los contratos laborales a término indefinido. Tampoco procederá para los contratos de prestación de servicios de duración indeterminada.

PARÁGRAFO 4. En caso de verificarse sustitución patronal en los contratos laborales, se deberá presentar, dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la sustitución, solicitud para la expedición de un nuevo Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) con el lleno de los requisitos previstos en la presente sección.

En caso de presentarse cesión por parte del contratante en los contratos de prestación de servicios, también se deberá presentar, dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la cesión, solicitud para la expedición de un nuevo Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) con el lleno de los requisitos previstos en la presente sección.

En los dos casos señalados en el presente párrafo, el permiso que estuviere vigente se mantendrá en vigor hasta la expedición de uno nuevo, si la solicitud fue presentada dentro de los términos establecidos en este párrafo. Por el contrario, si la solicitud del nuevo permiso es presentada de manera extemporánea o si se niega por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, el permiso anterior perderá vigencia de forma automática.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.9. Actividades autorizadas. El titular del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), quedará autorizado para ejercer únicamente la actividad u oficio establecido en el formulario web sobre la oferta de contratación, presentado por el empleador o contratante, según corresponda en cada caso. Cualquier infracción a esta disposición causará la terminación automática e inmediata del permiso.

PARÁGRAFO 1. En caso de presentarse cambio de actividad, oficio o modalidad contractual ante el mismo empleador o contratante, según corresponda en cada caso, se deberá presentar dentro del plazo máximo de cinco (5) días hábiles siguientes a la novedad, solicitud para la expedición de un nuevo Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) con el lleno de los requisitos previstos en la presente sección. El anterior permiso no perderá su vigencia hasta que se expida el nuevo, si la solicitud fue presentada en tiempo.

Si la solicitud del nuevo permiso es presentada de manera extemporánea o si se niega por la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, el permiso anterior perderá vigencia.

PARÁGRAFO 2. La expedición del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) se hará sin perjuicio del cumplimiento de las normas establecidas para el ejercicio de profesiones reguladas en el país y la normatividad establecida en normas las laborales o las civiles y comerciales, según la modalidad contractual de que se trate.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.10. Reporte en los sistemas de información para extranjeros. Los contratantes o empleadores que contraten o vinculen, según corresponda en cada caso, a un titular de un Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF), deben hacer el registro de los ciudadanos venezolanos ante la autoridad migratoria ingresando la información por medio de las plataformas que la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y el Ministerio del Trabajo dispongan para el efecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo

2.2.1.11.5. 1. del Decreto 1067 de 2015, la Resolución 1238 de 2018 de dicha Unidad Administrativa, la Resolución 4386 de 2018 del mencionado Ministerio y demás normas que las modifiquen, adicionen o sustituyan.

PARÁGRAFO. Los contratantes y empleadores, según corresponda en cada caso, deberán informar al Ministerio del Trabajo y a la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia, por medio de las plataformas que la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia y el Ministerio del Trabajo dispongan para el efecto, la terminación del contrato y cualquier otra modificación que afecte la información reportada en los mencionados sistemas, lo anterior dentro de los quince (15) días calendario posteriores a la ocurrencia de la novedad.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.11. Uso del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF). El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) servirá como identificación de los nacionales venezolanos en el territorio nacional, durante el término en que se encuentre vigente.

PARÁGRAFO 1. La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia dispondrá de un aplicativo web que permita verificar la vigencia del permiso y obtener la respectiva certificación.

PARÁGRAFO 2. El Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) no genera facultades para realizar trámites registrales de las personas.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.12. Cancelación. Además de la cancelación automática prevista en el párrafo 1 del artículo 2.2.6.8.3.8. del presente Decreto, la autoridad migratoria podrá cancelar el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) por solicitud de parte, solicitud de autoridad competente o de oficio, cuando se presente uno o varios de los siguientes eventos, o previa información suministrada por parte del Ministerio del Trabajo si a ello hubiere lugar:

1. Uso del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) para ejercer actividad u ocupación distinta para el cual fue otorgado.
2. Infracción a la legislación migratoria, laboral o civil y comercial aplicable conforme al tipo de contratación respectivo.
3. Verificaciones posteriores al registro inicial, que den cuenta de infracciones al ordenamiento jurídico colombiano.
4. Por terminación del contrato laboral del ciudadano venezolano. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo 1 del presente artículo.
5. Por terminación del contrato de prestación de servicios.

6. Si al verificar en los diferentes sistemas de información disponibles, no se evidencia la continuidad de la relación contractual o el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social.

7. Cuando obtenga visado expedido por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

8. Cuando se considere inconveniente la presencia del extranjero en el territorio nacional.

9. Cuando exista sentencia condenatoria en firme en contra del titular del permiso, por la comisión de un delito.

PARÁGRAFO 1. En caso de terminación del contrato laboral sin justa causa por parte del empleador, el permiso mantendrá su vigencia inicial. En todo caso, deberá tramitarse un nuevo permiso si el trabajador recibe otra oferta laboral o de contrato de prestación de servicios, según corresponda en cada caso.

PARÁGRAFO 2. El ciudadano venezolano que sea titular de un Permiso Especial de Permanencia (PEP) o de una Visa en territorio colombiano no podrá solicitar el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) del que trata la presente sección.

PARÁGRAFO 3. La Unidad Administrativa Especial Migración Colombia dispone de quince (15) días hábiles para reportar al Ministerio del Trabajo la cancelación del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).

PARÁGRAFO 4. La cancelación del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) se realizará sin perjuicio de las actuaciones administrativas sancionatorias en materia migratoria o judiciales a que haya lugar.

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.13. Instructivo. La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo elaborará un instructivo en el que se especificará la forma en que se desarrollará el trámite de solicitud del Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF).

ARTÍCULO 2.2.6.8.3.14. Inspección, vigilancia y control. El Ministerio del Trabajo realizará, en el marco de su capacidad institucional, presupuestal y sus competencias, la inspección, vigilancia y control necesarios, para el cumplimiento de lo establecido en la presente sección, y de las normas establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones sociales respecto de los empleadores, contratantes y trabajadores a quienes aplica la misma, según corresponda en cada caso, en los términos señalados en los artículos 485 y 486 del mencionado Código y las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.7

CAPITULO 9

(Capítulo, Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

EL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO - SFT Y SU ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD - ACFT

SECCIÓN 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2.2.6.9.1.1. Objeto. Adoptar y reglamentar el Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT y su Aseguramiento de Calidad - ACFT en Colombia; para implementar con oportunidad, calidad y pertinencia, sus programas de formación para el trabajo. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.1.2. Definiciones. Para efectos de la aplicación e interpretación del presente capítulo se utilizarán las siguientes definiciones:

Actitud. Es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC y se enfoca en la autonomía, responsabilidad y la disposición que tienen las personas para actuar y pensar en diferentes contextos.

Aprendizajes previos. Son aquellos obtenidos por las personas a lo largo de la vida, independientemente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos. Incluye los aprendizajes empíricos y autónomos adquiridos en el lugar de trabajo, en la comunidad y como parte del vivir diario. Es un aprendizaje no necesariamente institucionalizado.

Certificado. Documento formal que una institución autorizada otorga a una persona natural, al finalizar un programa de formación o un proceso de evaluación y certificación de competencias y en el cual se evidencia que posee las competencias o la cualificación para su desempeño en el ámbito laboral o de estudio.

Competencia. Capacidad demostrada para poner en acción conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que hacen posible su desempeño en diversos contextos sociales. Se evidencia a través del logro de los Resultados de Aprendizaje.

Componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC. Son componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC, el Marco Nacional de Cualificaciones - MNC, los subsistemas de aseguramiento de la calidad de la educación y la formación, de normalización de competencias y evaluación y certificación de competencias, el esquema de movilidad educativa y formativa, así como la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC.

Conocimiento. Es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones - IVINC, y se refiere al resultado de la asimilación de información por medio del aprendizaje, acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto.

Cualificación. Reconocimiento formal que otorga una institución autorizada después de un proceso de evaluación a una persona que ha demostrado las competencias expresadas en términos de resultados de aprendizaje definidos y vinculados a un nivel de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC. Las cualificaciones se reconocen mediante los títulos o certificados que se obtienen a través de las diferentes vías de cualificación.

Destreza. Es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC, relacionado con la capacidad de una persona para aplicar conocimientos y utilizar técnicas, con el fin de realizar tareas y resolver problemas en un campo de trabajo o estudio. Las destrezas pueden ser capacidades cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (destreza manual y uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

Denominaciones de los niveles de la oferta de la Formación para el Trabajo - SFT. Nombres que se le asignan a los diferentes niveles de la oferta del Subsistema de Formación para el Trabajo según el nivel de la cualificación al que corresponden en el Marco Nacional de Cualificaciones - MNC.

Descriptor de nivel. Delimita de manera genérica los resultados de aprendizaje de cada uno de los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC, expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, aplicables en contextos de trabajo, estudio o en ambos. Son de carácter orientativo y se constituyen en un referente para organizar las cualificaciones en cada nivel.

Evaluar por evidencias. Proceso mediante el cual un evaluador recolecta y valora evidencias de conocimientos, destrezas y actitudes para determinar que una persona posee o no, las competencias o cualificaciones esperadas para el desempeño laboral en un contexto determinado.

Formación combinada. Procesos de aprendizaje, teórico-prácticos, que se realizan alternadamente entre la empresa y el aula formativa, con proporcionalidad consensuada de tiempo y de actividades, en ambientes reales o simulados mediante la formación dual, las prácticas laborales, el componente práctico del contrato de aprendizaje y las pasantías, de acuerdo con la normatividad vigente.

Marco Nacional de Cualificaciones. Es un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y se define como el instrumento que permite estructurar y clasificar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, aplicables en contextos de estudio, trabajo o en ambos, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación. El Marco Nacional de Cualificaciones de Colombia por sus características es inclusivo, no abarcativo y flexible.

Nivel de Cualificación. Establece el grado de complejidad, amplitud y profundidad de los Resultados de Aprendizaje, ordenados secuencialmente en términos de conocimientos, destrezas y actitudes para clasificar las cualificaciones en el Marco Nacional de Cualificaciones - MNC.

Ocupación. Conjunto de cargos, empleos u oficios que incluyen categorías homogéneas de funciones, independientemente del lugar o tiempo donde se desarrollen.

Pertinencia. Es la correspondencia y articulación de la educación y la formación con las expectativas y necesidades del sector productivo, laboral, el desarrollo económico y social.

Programa de formación para el trabajo. Proceso formativo teórico práctico, organizado y estructurado, mediante el cual las instituciones oferentes dan respuesta a los requerimientos del sector productivo y social, donde las personas se cualifican para su desempeño competente en funciones productivas, como emprendedor o empleado. Integra y moviliza los conocimientos, destrezas y actitudes correspondientes con los perfiles de competencias establecidos en los catálogos de cualificaciones; e identifica, genera y promueve valores para la convivencia social y la realización humana.

Resultados de Aprendizaje. Es el actuar de una persona como expresión de lo que sabe, comprende, hace y demuestra después de un proceso de aprendizaje. Estos deberán ser coherentes con las necesidades sociales, laborales, productivas y con las dinámicas propias de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida.

Trayectorias de Cualificación. Rutas que tiene una persona para facilitar la movilidad en el sistema educativo, formativo y laboral.

Vías de Cualificación. Son las diferentes maneras u opciones mediante las cuales las personas adquieren y desarrollan resultados de aprendizaje, y los aplican en los contextos social, educativo formativo, laboral y productivo. Las vías son la educativa, la del Subsistema de Formación para el Trabajo y la del reconocimiento de aprendizajes previos.

Vía de Cualificación Educativa. Es la vía por la cual se alcanzan y reconocen los Resultados de Aprendizaje que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de la educación formal o en la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, diseñado teniendo como referente los catálogos sectoriales de cualificaciones y conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)

Vía de Cualificación de la Formación para el Trabajo - SFT. Es la vía por la cual se alcanzan y reconocen los Resultados de Aprendizaje que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de formación para el trabajo diseñados, teniendo como referente los catálogos sectoriales de cualificaciones, siguiendo los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Vía de Cualificación del Reconocimiento de Aprendizajes Previos. Es la vía de cualificación por la cual se reconocen aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona, independiente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos, el reconocimiento se otorgará mediante procesos de evaluación y certificación de competencias u otros mecanismos, tomando como referente los resultados de aprendizaje del Sistema Nacional de Cualificaciones. El Gobierno Nacional reglamentará esta vía de cualificación a través del Ministerio del Trabajo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

SECCIÓN 2

DISPOSICIONES DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO COMO UNA VÍA DE CUALIFICACIÓN Y SU ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD SFT - ACFT

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.1. Ámbito de aplicación. Las normas de la presente sección desarrollan los aspectos relacionados con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad, tienen cobertura nacional y aplican a las Instituciones oferentes y a sus programas de formación para el trabajo; a los que aprenden; a los que forman; y, a los que gestionan los programas.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.2. Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. Conjunto de normas, políticas, instituciones, actores, procesos, instrumentos y acciones para cualificar a las personas con pertinencia, calidad y oportunidad, mediante programas de Formación para el Trabajo diseñados teniendo como referente los catálogos sectoriales de cualificaciones, siguiendo los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC, y conforme con los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.3. Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo - ACFT. Conjunto de políticas, normas, condiciones y mecanismos destinados: (i) al logro y la promoción de la excelencia en los resultados de los programas de la formación para el trabajo y su impacto social en las personas certificadas, (ii) el reconocimiento en el mercado laboral de los certificados del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, (iii) la mejora continua en la gestión, implementación e impacto de los resultados de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.4. Objetivos del Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la calidad. El Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad de la Formación para el Trabajo tendrá como objetivos los siguientes:

1. Formar con oportunidad, calidad y pertinencia, a las personas para su inserción o reinserción laboral y a los trabajadores para progresar en su trayectoria laboral y calidad de vida.
2. Responder con oportunidad, calidad y pertinencia, a la demanda de cualificaciones en el mercado laboral, e incidir positivamente en la productividad, la competitividad y el desarrollo humano del país.
3. Fomentar el emprendimiento.
4. Promover la formación a lo largo de la vida.
5. Promover la articulación entre las diferentes vías de cualificación. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.5. Articulación del Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad con el Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC. El Subsistema de Formación para el Trabajo y su Subsistema de la Calidad de la Formación para el Trabajo hacen parte del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC, y deben crear condiciones y mecanismos para articularse con los componentes del SNC, y las otras vías de cualificación.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.6. Articulación del Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad con el Marco Nacional de Cualificaciones - MNC. Los catálogos de cualificaciones aprobados por la institucionalidad del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC son el soporte para el diseño de los programas de la oferta del Subsistema de Formación para el Trabajo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.7. Niveles de la oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. La oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT estará en correspondencia con las cualificaciones diseñadas de los niveles 1 al 7 del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC. Las cualificaciones de los niveles 1, 2, 3 y 4 corresponden a los niveles iniciales y las de los 5, 6 y 7 a los niveles avanzados.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.8. Denominaciones. Las denominaciones de los niveles de la oferta del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT son: Nivel 1, Certificado de habilitación laboral.

Nivel 2, Certificado de Ayudante. Nivel 3, Técnico Básico.

Nivel 4, Técnico Intermedio. Nivel 5, Técnico Avanzado. Nivel 6, Técnico Especialista. Nivel 7, Técnico Experto.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.9. Requisitos de ingreso a los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo -SFT. Para ingresar a un programa del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT en cualquiera de sus niveles, el aspirante deberá cumplir con los requisitos legales y los de la institución donde quiere matricularse de acuerdo con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 1. Para ingresar a los niveles 1 y 2, de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT se requiere acreditar la terminación de la educación básica primaria.

PARÁGRAFO 2. Para ingresar al nivel 3 de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT se requiere acreditar la terminación de la básica secundaria obligatoria.

PARÁGRAFO 3. Para ingresar al nivel 4 de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT se requiere acreditar la terminación de la básica secundaria obligatoria y para obtener el certificado del nivel 4 del que trata el artículo 2.2.6.9.2.12 se deberá acreditar título de bachiller.

PARÁGRAFO 4. Para ingresar al nivel 5 de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT se requiere el título de bachiller.

PARÁGRAFO 5. Para ingresar a los niveles 6, y 7 de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, se requiere el título de bachiller y presentar la certificación de la cualificación del nivel inmediatamente anterior o su respectiva equivalencia.

PARÁGRAFO 6. Para ingresar a los programas del nivel 7, de la oferta del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, el aspirante deberá demostrar experiencia práctica de al menos dos (2) años en un sector relacionado con el programa al que aspira ingresar. También deberá presentar, sustentar y aprobar, en el marco de su formación, un proyecto de investigación aplicada como solución a un problema identificado en una empresa de un sector productivo afín a la cualificación en la que aspira a certificarse.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.10. Modalidades de la oferta de los programas de formación del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. La oferta de los programas de formación del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, puede ser presencial, a distancia, virtual, en alternancia, combinada y otros desarrollos que integren las anteriores modalidades, cumpliendo con criterios de calidad de la modalidad seleccionada, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto se expida.

PARÁGRAFO. La modalidad de formación combinada no es una opción, sino un referente obligatorio en el desarrollo de los programas de formación para el trabajo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.11. Cualificaciones reconocidas mediante certificados en el Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. Las cualificaciones alcanzadas por las personas luego de haber cursado un programa de formación del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, y haber superado la respectiva prueba de evaluación; serán reconocidas mediante certificados de los que trata el artículo 2.2.6.9.2.12, mencionando la denominación de la respectiva cualificación y el nivel del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC al que corresponde dicha cualificación.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.2.12. Certificados del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. Las instituciones oferentes de programas de la Formación para el Trabajo - SFT, debidamente autorizadas, expedirán certificados de la formación para el trabajo en: Nivel 1, "Habilitación laboral en..."; Nivel 2, "Ayudante en...";

Nivel 3, "Técnico básico en..."; Nivel 4, "Técnico intermedio en..."; Nivel 5, "Técnico Avanzado en..."; Nivel 6, "Técnico especialista en..."; Nivel 7, "Técnico Experto en...".

PARÁGRAFO. El certificado del Técnico Experto, nivel 7, será otorgado a quienes demuestren una cualificación técnica para producir y transformar conocimiento y solucionar problemas del nivel estratégico en las organizaciones empresariales. El Técnico Experto simplifica procesos productivos, dinamiza la productividad, genera competitividad y coordina actividades interdisciplinarias en un campo especializado. Gestiona, organiza y ejecuta recursos. Emprende proyectos productivos innovadores mientras se sirve de la investigación aplicada para hacerlos posibles y sostenibles. Soporta, fundamenta y proyecta decisiones, con altos estándares de calidad, para apoyar los niveles decisorios de la alta dirección de la organización productiva.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

SECCIÓN 3

NORMAS ESPECÍFICAS DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.1. Fines de la oferta y los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. La Formación para el Trabajo responde a los siguientes fines específicos:

1. Aprender a Aprender: Se orienta hacia el desarrollo de la autoformación, la originalidad, la creatividad, la capacidad crítica, el aprendizaje colaborativo y a procesos de formación permanente.

2. Aprender a Hacer: Se involucra ciencia, tecnología y técnica en función de un adecuado desempeño en el mundo de la producción de bienes y prestación de servicios.

3. Aprender a Ser: Se orienta al actuar de las personas, al desarrollo de actitudes acordes con la dignidad y proyección solidaria hacia los demás y hacia el mundo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.2. Principios del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. El Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT debe orientarse bajo los siguientes principios:

1. Articulación: El Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT integra los diferentes tipos de instituciones que ofertan sus programas, y se articula con los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC, bajo los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones.

2. Formación a lo largo de la vida: Las personas aprenden a través de toda su vida, acumulando experiencia, saberes y conocimientos. La Formación para el Trabajo les reconoce esos aprendizajes formales e informales para su inserción o reinserción laboral y promueve el aprendizaje autónomo y el regreso de todos al sistema educativo y formativo, tantas veces como se requiera.

3. Flexibilidad: Disposición y capacidad para adaptar la oferta a las necesidades y características cambiantes del contexto social y productivo.

4. Inclusión: Facilita a las personas el acceso a los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, independientemente de su nivel socioeconómico, condición, procedencia y género; así mismo, promueve la cobertura regional para propiciar la permanencia de los egresados del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT en las regiones, con el fin de acentuar la modernización empresarial y la competitividad regional.

5. Integralidad: La Formación para el trabajo forma a las personas en conocimientos, destrezas y actitudes, de acuerdo con la matriz de descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones. Se concibe como un equilibrio entre procesos innovadores y sus diferentes niveles, desarrollo social; comprende el obrar tecnológico en armonía con el entendimiento de la realidad social y económica, política, cultural, artística y ambiental.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.3. Oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo -SFT. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, las Instituciones de Educación Superior - IES y las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano IETDH, podrán ofertar los programas de formación para el trabajo, del nivel 1 al nivel 7, del Marco Nacional de Cualificaciones, en la medida en que las cualificaciones sean aprobadas por el Comité Ejecutivo del Marco Nacional de Cualificaciones y cumplan con las disposiciones del presente decreto.

PARÁGRAFO 1. Cuando las Instituciones de Educación Superior - IES, Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - IETDH y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, oferten programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, simultáneamente con sus programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano y de Formación Profesional Integral, éstos últimos se seguirán rigiendo por la normatividad vigente de acuerdo con su naturaleza jurídica.

PARÁGRAFO 2. Los certificados emitidos por las Instituciones de Educación Superior - IES, Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - IETDH y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA en sus programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y de Formación Profesional Integral, respectivamente, podrán ser reconocidos en la vía del Subsistema de la Formación para el Trabajo a las personas interesadas en continuar sus procesos de formación, a partir de los procedimientos que se establezcan en la vía del Reconocimiento de Aprendizajes Previos - RAP y en articulación con el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa.

PARÁGRAFO 3. Las competencias certificadas por los entes públicos y privados debidamente autorizados para certificar competencias laborales podrán ser reconocidas en la vía del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT a las personas interesadas en continuar sus procesos de formación bajo las condiciones establecidas en el presente Capítulo y conforme con los procedimientos que se establezcan en la vía del Reconocimiento de Aprendizajes Previos - RAP y en articulación con el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa.

PARÁGRAFO 4. Las instituciones oferentes de programas de Formación para el Trabajo, en asocio con Empresas legalmente constituidas, podrán adelantar programas de formación para el trabajo que, con el cumplimiento de las disposiciones contempladas en el presente capítulo, estén destinados a formar a los trabajadores que se requieran para probar nuevos modelos de negocio con requisitos regulatorios reducidos en espacios seguros para la experimentación de innovaciones y tecnologías en ambientes reales, conforme a los parámetros de desarrollo y administración dispuestos caso a caso por las autoridades reguladoras respectivas.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.4. Investigación e innovación en el Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. Las instituciones oferentes de programas de Formación para el Trabajo podrán desarrollar procesos de investigación aplicada, en el marco de los objetivos del Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad. Estos procesos se adelantarán de conformidad con los lineamientos del

Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.5. Fomento al crecimiento y desarrollo de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. Corresponde al Ministerio del Trabajo en desarrollo de sus políticas de empleo, fomentar en el país, el crecimiento y desarrollo de los programas de formación del Subsistema de Formación para el Trabajo como una vía de cualificación.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.6. Fomento al emprendimiento. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con otras entidades competentes y las Instituciones oferentes de programas de formación para el trabajo, fomentarán el emprendimiento formal entre los beneficiarios del Subsistema de Formación para el Trabajo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.7. Rectoría del Subsistema de Formación para el Trabajo: El Ministerio del Trabajo es el órgano rector del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.8. Comité Consultivo del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. Se crea el comité consultivo sobre la organización y prestación del servicio del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, como la instancia encargada de asesorar el diseño de las políticas públicas y los lineamientos para la estructuración y operación del Subsistema de Formación para el Trabajo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.9. Integración: El Comité Consultivo del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT estará integrado por:

1. El Viceministro de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo o su delegado
2. El Viceministro de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional o su delegado
3. El Viceministro de Desarrollo Empresarial, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo o su delegado.
4. El Director General del SENA o su delegado.
5. El Director del Servicio Público de Empleo, SPE, o su delegado.
6. El Director del Departamento Administrativo de la Función pública - DAFP, o su delegado.
7. El Consejero Presidencial para la Transformación Digital y Gestión y Cumplimiento de la Presidencia de la República o su delegado.

8. Un representante del sector productivo.
9. Un representante de las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, IETDH, que oferten programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, o su delegado.
10. Un representante de las Instituciones de Educación Superior - IES, que oferten programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, o su delegado.
11. Un representante de los trabajadores elegido por las centrales obreras, o su delegado.

PARÁGRAFO 1. Los integrantes del Comité Consultivo del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT tendrán voz y voto.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo reglamentará mediante acto administrativo la elección de los integrantes del Comité Consultivo en particular los numerales 9, 10 y 11 del presente artículo.

PARÁGRAFO 3. El Comité Consultivo del Subsistema de Formación para el Trabajo, podrá invitar, por solicitud de alguno de sus integrantes, cuando se requiera, a otros representantes del sector público o privado para aportar en temas relacionados con el diseño de las políticas públicas y los lineamientos para la estructuración, operación y mantenimiento del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.10. Funciones del Comité Consultivo del Subsistema de Formación para el Trabajo. El Comité Consultivo de Formación para el Trabajo tendrá las siguientes funciones:

1. Asesorar al Ministerio del Trabajo para adoptar o modificar normas del Subsistema de formación para el Trabajo.
2. Propender por el cumplimiento de los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones y articularse con sus componentes, en particular con el Marco Nacional de Cualificaciones.
3. Proponer las disposiciones reglamentarias que se desprendan de los temas abarcados por su función.

PARÁGRAFO. El Comité Consultivo del Subsistema de Formación para el Trabajo adoptará su propio reglamento para su funcionamiento.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.11. Secretaría técnica. La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, ejercerá la secretaría técnica del Comité Consultivo sobre el Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.3.12. Funciones de la secretaría técnica del Comité consultivo del Subsistema de formación para el trabajo. La secretaría técnica del Comité Consultivo tendrá las siguientes funciones:

1. Preparar el orden del día de las reuniones del Comité y convocarlas.
2. Levantar las actas de las reuniones del Comité.
3. Mantener informados con datos y análisis actualizados, a los miembros del Comité Consultivo, sobre el desarrollo del Subsistema de Formación para el Trabajo y sus programas en el país.
4. Presentar informes al Comité consultivo sobre el cumplimiento del SFT, de los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones y los del Marco Nacional de Cualificaciones aplicables al Subsistema de Formación para el Trabajo.
5. Proponer y sustentar la adopción o modificación de normas del Subsistema de formación para el trabajo que se someterán a consulta ante los miembros del Comité Consultivo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

SECCIÓN 4

NORMAS ESPECÍFICAS DEL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO - ACFT

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.1. Principios del Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo - ACFT: El Subsistema de la Formación para el Trabajo - SFT tendrá como principios de Aseguramiento de la Calidad los siguientes:

1. Articulación y coherencia: El Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo - ACFT armonizará su funcionamiento para el cumplimiento de los objetivos planteados.
2. Efectividad y eficiencia: El Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo - ACFT realizará un uso adecuado de sus insumos y recursos para la garantía y promoción de la calidad en los programas de Formación para el Trabajo para alcanzar los resultados que se propone.
3. Flexibilidad: El Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo - ACFT responderá a las necesidades del Subsistema de Formación para el Trabajo, para permitir la transformación gradual del contexto en que se opera, y el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones, SNC.
4. Inclusión: El Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo - ACFT establecerá los mecanismos necesarios para el reconocimiento de la pluralidad de los oferentes. Propenderá por una oferta de calidad para las necesidades formativas que tenga en cuenta la diversidad de la población colombiana.
5. Transparencia: El Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo - ACFT hará explícita su organización, operación interna y los resultados, de tal manera que permita su entendimiento, conocimiento y confianza entre los actores del Sistema Nacional de Cualificaciones y la sociedad en general.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.2. Condiciones para ofertar programas de formación del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT: El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano - IETDH, y las Instituciones de Educación Superior - IES, para ofertar programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, deben estar habilitadas según su propia naturaleza jurídica y tramitar su inscripción y la de la (s) sede(s) que ofertarán los programas, ante la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.3. Referentes obligatorios de los programas de formación del Subsistema de Formación para el Trabajo. Son referentes o reglas de obligatorio cumplimiento para la habilitación, diseño e implementación de los programas de la Formación para el Trabajo - SFT; así mismo, son pilares entre los indicadores de su aseguramiento de la calidad los siguientes:

1. Cumplir con los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC y del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC.
2. Ceñirse, según el nivel y programa, a la respectiva cualificación y a su estructura fundamentada en el Subsistema de Normalización de Competencias, y contenida en un catálogo sectorial de cualificaciones, debidamente aprobados por la institucionalidad del Marco Nacional de Cualificaciones.

3. Implementar los programas con formación combinada y con resultados de aprendizaje en la institución y en el ámbito laboral.

4. En las pruebas de evaluación de aprendizajes, levantar evidencias en contexto real o simulado, sobre los resultados de aprendizaje alcanzados por las personas formadas.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.4. Componentes del Aseguramiento de Calidad de la Formación para el Trabajo. El Aseguramiento de Calidad de la Formación para el Trabajo - ACFT se organiza en un modelo que integra indicadores de cuatro componentes así: de insumo, de proceso, de resultado y de impacto.

PARÁGRAFO 1. Hacen parte del componente de insumo la habilitación de las instituciones y la habilitación de programas de formación para el trabajo, según lo dispuesto en el presente decreto.

PARÁGRAFO 2. Hacen parte del componente de proceso del aseguramiento de calidad, las acciones propias de las instituciones oferentes de los programas de formación para el trabajo para el mejoramiento continuo de la institución y la formación.

PARÁGRAFO 3. Hacen parte del componente de resultado del aseguramiento de la calidad, la evaluación de los resultados de aprendizaje y la certificación de calidad mediante el cálculo del índice sintético de calidad, de acuerdo con lo establecido en el presente decreto.

PARÁGRAFO 4. Hacen parte del componente de impacto del aseguramiento de la calidad, los indicadores de vinculación laboral de los egresados o su continuidad en procesos de educación o formación.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.5 Habilitación de las instituciones oferentes de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo -SFT. Para ofertar e implementar programas de la formación para el trabajo, las Instituciones oferentes deben contar con la habilitación institucional de su propia naturaleza jurídica.

PARÁGRAFO. Las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, IETDH, que aspiran a ofertar programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, deben contar con la norma técnica de Calidad (NTC 5555) sobre el Sistema de Gestión de la Calidad para Instituciones de formación para el Trabajo, o las consideradas por el Comité Consultivo del Aseguramiento de la Calidad.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.6. Condiciones habilitantes para ofertar programas del Subsistema de la Formación para el Trabajo - SFT son:

1. Denominación del programa, de acuerdo con lo definido en la cualificación, según el respectivo catálogo de cualificaciones y nivel en el Marco Nacional de Cualificaciones -MNC.

2. Resultados de aprendizaje y la cualificación que los soporta con los cuales se diseña el programa de formación; debidamente aprobados y vigentes, según el Marco Nacional de Cualificaciones - MNC.

3. Planeación de la etapa lectiva y la práctica para el desarrollo de los resultados de aprendizaje y las competencias que los soportan de acuerdo con lo previsto en la respectiva cualificación.

4. Mediación pedagógica y didáctica para el alcance de los resultados de aprendizaje, en coherencia con la naturaleza de los programas de formación para el trabajo, el nivel de cualificación y la modalidad.

5. Evaluación de aprendizajes, estrategias e instrumentos para evaluar, en escenarios reales y simulados, con base en evidencias, según los criterios establecidos en la cualificación, que permitan el alcance de los resultados de aprendizaje esperados.

6. Relacionamiento con el sector productivo mediante protocolos de aprendizaje para implementar los resultados de aprendizaje previstos en la etapa práctica, con los soportes necesarios requeridos para el desarrollo de la formación práctica. Duración del programa de formación en consideración con la amplitud, profundidad y complejidad de la cualificación para alcanzar los resultados de aprendizaje previstos.

7. Modalidad presencial, a distancia, virtual, en alternancia, combinada y los otros desarrollos que integren las anteriores modalidades, para implementarla en relación con la accesibilidad, conectividad, contenidos y mediaciones.

8. Ambientes de aprendizajes reales o simulados de acuerdo con el alcance de los resultados de aprendizaje de la cualificación.

9. Recursos físicos y financieros para la ejecución de los programas de formación de acuerdo con lo especificado en la cualificación que desarrolla el programa y con garantía de sostenibilidad de las cohortes que se prevé ofertar

10. El estatuto de los aprendices, estudiantes o participantes, o denominación que defina cada institución, que garantice sus derechos y deberes durante el proceso de acceso, formación y culminación.

11. Estatuto de formadores, o denominación definida en cada institución, que garantice para el programa las competencias y experiencia en el sector productivo relacionadas con el catálogo de cualificaciones para implementar los diferentes programas

12. Actividades de registro y control para la planeación, diseño, ejecución, evaluación y seguimiento de los programas de la formación para el trabajo.

13. Vinculación efectiva de los actores de la formación para el trabajo en los Programas de bienestar institucionalmente definidos, en virtud de su naturaleza jurídica.

14. Mecanismos de autoevaluación y autorregulación en la gestión e implementación de los programas para el mejoramiento continuo de los resultados de aprendizaje.

15. Investigación aplicada e innovación: acciones de investigación aplicada para soluciones innovadoras a problemas identificados en el sector productivo que coadyuven a la obtención de los resultados de aprendizaje en los niveles avanzados de la cualificación.

16. Acciones en los programas para fomentar el emprendimiento. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.7 Condiciones habilitantes para ofertar programas del Subsistema de la Formación para el Trabajo - SFT en los niveles 5, 6 y 7.

Para ofertar programas del Subsistema de la Formación para el Trabajo - SFT, en los niveles 5, 6 y 7, las Instituciones oferentes, además de las condiciones señaladas en el artículo 2.2.6.9.4.6 del presente decreto, deberán cumplir con los siguientes requisitos adicionales

1. Haber adelantado programas los últimos tres (3) años en los sectores productivos relacionados con la cualificación a ofertar.

2. Contar con formadores, o denominación definida en cada institución, debidamente titulados o certificados en el nivel o su equivalencia, en el que van a formar y con experiencia de al menos tres años en el sector productivo relacionado con la respectiva cualificación.

3. Acreditar el desarrollo de prácticas o pasantías de sus estudiantes o aprendices en el sector productivo en los últimos tres (3) años.

PARÁGRAFO. Para ofertar programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, en el nivel 7, las Instituciones oferentes deberán contar con la infraestructura e instrumentos que garanticen la investigación aplicada y con grupos de investigación debidamente reconocidos ante Ministerio de Ciencias, Tecnología e Innovación.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.8. Procedimiento para la habilitación de la oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo. El proceso de habilitación de la oferta de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, conforme lo establecen los artículos 2.2.6.9.4.6. y 2.2.6.9.4.7 del presente Decreto tendrán tres etapas: a) radicación de la documentación que evidencie las condiciones habilitantes definidas en el presente decreto ante el Ministerio del Trabajo, en la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo; b) verificación de acuerdo con los procedimientos establecidos y, c) autorización para la oferta del programa mediante el acto administrativo que corresponda.

PARÁGRAFO. El trámite para habilitar la oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo se determinará a través de acto administrativo proferido por el Ministerio del Trabajo.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.9. Certificación de calidad de los programas de formación del Subsistema de la Formación para el Trabajo -SFT. La certificación de calidad de los programas de formación del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT se entiende como el resultado de un proceso de verificación para determinar un Índice Sintético de Calidad a partir de indicadores que dan cuenta de los resultados de aprendizaje a través del programa y del impacto de sus certificados en el mercado laboral.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.10. Indicadores de calidad de los programas de formación del Subsistema de la Formación para el Trabajo: Los indicadores para reconocer la calidad de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT abordarán los componentes de la calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo que son de insumo, proceso, resultado e impacto.

1. Uso de los resultados de aprendizaje de una cualificación aprobada por la institucionalidad del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC
2. Número de matriculados en el programa contrastado con el número de personas que alcanzan los resultados de aprendizaje y su respectiva certificación.
3. Tasas de inserción o reinserción laboral de las personas certificadas en los programas de formación del Subsistema para la Formación del Trabajo - SFT.
4. Número de personas de poblaciones y grupos vulnerables certificadas.
5. Numero de formadores con capacitación pedagógico para la formación para el trabajo

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.11 Índice Sintético de la Calidad de los Programas de Formación del Subsistema de Formación para el Trabajo: Es el valor numérico que se asignará a un programa o grupo de programas de Formación del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, en una escala numérica predeterminada donde uno de los extremos, el mayor, es la nota máxima de calidad. Ese valor se obtiene al procesar los valores individuales y pesos de cada uno de los indicadores que lo conforman.

PARÁGRAFO 1. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional reglamentarán los indicadores y el índice sintético que evalúan la calidad de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional podrán ampliar o modificar los indicadores de calidad y el índice sintético a los que se refiere en el 2.2.6.9.4.10 y 2.2.6.9.4.11 cuando así se requiera.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.12. Procedimiento de la certificación de calidad de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo. El procedimiento para la certificación de calidad de los programas incluye las siguientes etapas: a) registro por parte de las instituciones oferentes de la información relacionada con los indicadores de calidad de cada programa y cohorte en los sistemas y con los procedimientos que serán reglamentados; b) procesamiento de los indicadores y cálculo del índice sintético de calidad; c) publicación del resultado del índice sintético de la calidad de los programas del Subsistema la Formación para el Trabajo - SFT.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.13. Institucionalidad del Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo. Los ministros de Trabajo y Educación Nacional son la cabeza del Aseguramiento de la Calidad del Subsistema la Formación para el Trabajo - SFT y adoptarán las decisiones por consenso de acuerdo con los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.14. Integración del Comité Consultivo de la calidad de la formación para el trabajo: El Comité Consultivo del Aseguramiento de Calidad del Subsistema la Formación para el Trabajo - ACFT, como instancia encargada de asesorar el diseño de las políticas públicas y los lineamientos para la estructuración y operación del Aseguramiento de la Calidad del SFT, estará integrado por:

1. Un director delegado por el Ministerio del Trabajo.
2. Un director delegado por el Ministerio de Educación Nacional
3. Un director delegado por el Director General del SENA
4. Un director delegado del Departamento Nacional de Planeación DNP
5. Un director delegado del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.
6. Un representante del sector productivo.
7. Un representante de los oferentes privados del Subsistema de Formación para el Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Los integrantes del Comité Consultivo del Aseguramiento de la Calidad de la ACFT tendrán voz y voto.

PARÁGRAFO 2 Los Ministerios del Trabajo y Educación Nacional reglamentarán la elección de los integrantes del Comité consultivo, cuando haya lugar.

PARÁGRAFO 3. Los integrantes del Comité Consultivo del Aseguramiento de la Calidad de la Formación para el Trabajo - ACFT, podrán invitar, cuando se requiera, a otros representantes del sector público o privado, para aportar en temas relacionados con el diseño de las políticas públicas y los lineamientos para la estructuración, operación y mantenimiento del Aseguramiento de la Calidad de la formación para el trabajo - ACFT.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4. 15. Funciones del Comité Consultivo del Aseguramiento de la Calidad de la Formación para el Trabajo: El Comité Consultivo tendrá las siguientes funciones:

1. Asesorar al Ministerio del Trabajo y al Ministerio de Educación Nacional para adoptar o modificar normas, lineamientos y prácticas del Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT.

2. Propender por el cumplimiento del Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, de los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC y las reglas del Marco Nacional de Cualificaciones - MNC.

3. Proponer disposiciones reglamentarias que se desprendan de los temas abarcados por su función.

4. Adicionar o modificar las funciones de la secretaría técnica establecidas en el artículo 2.2.6.9. 4.17

PARÁGRAFO. El Comité Consultivo del Aseguramiento de la Calidad de la formación para el trabajo adoptará su propio reglamento para su funcionamiento.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.16. Secretaría Técnica del Comité Consultivo del Aseguramiento de la Calidad de la Formación para el Trabajo. La secretaría técnica, por su alcance y funciones, será colegiada entre las Direcciones de Movilidad y Formación para el Trabajo y Dirección Generación y Protección del Empleo y Subsidio Familiar del Ministerio del Trabajo; y las Direcciones de Fomento a la Educación Superior y de Calidad de la Educación Superior, del Ministerio de Educación Nacional.

PARÁGRAFO 1. La coordinación de la Secretaría Técnica del Comité Consultivo del Aseguramiento de la Calidad de la Formación para el Trabajo se ejercerá alternadamente, por periodos de un año, entre las 4 direcciones que lo integran.

PARÁGRAFO 2. Los Ministerios del Trabajo y Educación Nacional garantizarán el funcionamiento del Comité y los medios técnicos requeridos. (Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.17. Funciones de la Secretaría Técnica. La Secretaría Técnica tendrá las siguientes funciones:

1. Preparar el orden del día de las reuniones del Comité y convocarlas.

2. Levantar y hacer aprobar las actas de las reuniones del Comité, debidamente firmadas por los participantes.

3. Mantener informados con datos relevantes y análisis actualizados, a los miembros del Comité consultivo, sobre la implementación del Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, sus indicadores de avance y resultados en el país.

4. Proponer, sustentar y preparar los actos administrativos para la adopción y modificación de las normas y lineamientos del Aseguramiento de la Calidad del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.18. Operación del Aseguramiento de la Calidad de la oferta de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT. El Ministerio del Trabajo tendrá a su cargo la operación del Aseguramiento de la Calidad de los programas de la Formación para el Trabajo - SFT, a través de la Plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones u otro medio, temporal o definitivo, que se disponga.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.19. Costos. Las instituciones privadas oferentes de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT deberán presentar una propuesta de precios de matrícula durante el primer año de la oferta del programa, acompañada de estudio de costos, proyección financiera y presupuesto que demuestren su sostenibilidad para un período no inferior a tres años; estas condiciones serán renovadas periódica de mente cada tres años.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.6.9.4.20. Inspección, Vigilancia y Control. Se delega transitoriamente, en los gobernadores y alcaldes de las entidades territoriales certificadas en educación, el ejercicio a través de las Secretarías de Educación de la función de inspección, vigilancia y control del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, conforme con lo previsto en la delegación efectuada en el presente decreto o la norma que lo reemplace o sustituya, hasta tanto se reglamenta el modelo de Inspección y vigilancia del Subsistema de Formación para el Trabajo.

El desarrollo de la inspección, vigilancia y control, comprende el seguimiento, evaluación, verificación del cumplimiento de las condiciones de calidad de los, programas ya habilitados en el Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT y la posterior solicitud de acciones correctivas a los oferentes.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional definirán el procedimiento, etapas e instrumentos para la adecuada realización del proceso de Inspección, vigilancia y control por parte de las entidades territoriales, sobre la oferta de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT, los cuales regirán hasta tanto se reglamenta el modelo de Inspección y vigilancia del SFT.

(Adicionado por el Art. 1 del Decreto 1650 de 2021)

"CAPITULO 10

(Capítulo adicionado por el Decreto 945 de 2022)

EL SUBSISTEMA DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

SECCIÓN 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2.2.6.10.1.1. Objeto. Adoptar y reglamentar la estructura, gobernanza y operación del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) en el territorio nacional, como uno de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.10.1.2. Ámbito de aplicación. El Subsistema de Normalización de Competencias, tiene cobertura nacional y aplica a las diferentes áreas objeto de Normalización y a las Unidades de Normalización de Competencias reconocidas por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.10.1.3. Definiciones. Para efectos de la aplicación e interpretación del presente Capítulo se adoptan las siguientes definiciones: Actores. Entidades, organismos o personas del sector público y privado que intervienen en el proceso de normalización de competencias.

Aseguramiento de calidad de la Norma de Competencia. Revisión del proceso de normalización por parte de la Unidad de Normalización, con el objetivo de verificar que las Normas de Competencia y los procesos que la generan cumplan con los criterios establecidos de calidad y usabilidad definidos por el Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), en el contexto del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC). Es una estructura jerárquica piramidal de cinco niveles que permite la clasificación de todo el universo de las ocupaciones. Permite la producción de estadísticas detalladas, resumidas y comparables a nivel internacional.

La CUOC cuenta con un índice de denominaciones ocupacionales y proporciona una lista que vincula los nombres de empleos u oficios utilizados en el mercado laboral, y una descripción correspondiente con una definición que resume las principales funciones y deberes desempeñados en las ocupaciones.

Adicionalmente, por ocupación se presentan los perfiles ocupacionales que consolidan las descripciones, funciones, denominaciones, destrezas, conocimientos, nivel de competencia y área de cualificación requerida para el desarrollo de una ocupación y proporciona una lista de categorías ocupacionales u ocupaciones afines relacionadas con la ocupación principal, bien sea porque comparten o tienen funciones similares o relacionadas.

Competencia. Capacidad demostrada por una persona para poner en acción conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que hacen posible su desempeño en diversos contextos sociales. Se evidencia a través del logro de los Resultados de Aprendizaje.

Norma de Competencia. Es un documento reconocido a nivel nacional que describe el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona aplica en el desempeño de una ocupación.

Normalización de Competencias También denominada estandarización, es el proceso para elaborar, aplicar y actualizar las normas de competencia de acuerdo con criterios de calidad establecidos y con los lineamientos del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), en armonía con las necesidades del sector productivo y del mercado laboral.

Ocupación. Conjunto de cargos, empleos u oficios que incluyen categorías homogéneas de funciones, independientemente del lugar o tiempo donde se desarrollen.

Proyecto de Normalización de Competencias. Propuesta documentada presentada por la Unidad de Normalización de Competencias a la Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias SsNC, con el fin de viabilizar la elaboración de normas de competencia basadas en la necesidad, oportunidad y pertinencia requeridas por el sector productivo y acorde con el mercado laboral.

Ruta de Normalización. Es la descripción secuencial y ordenada de los pasos que se deben seguir para elaborar Normas de Competencia teniendo en cuenta los lineamientos y requerimientos del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC, del sector productivo y del mercado laboral.

Unidad de Normalización de Competencias. Organismo funcional de carácter técnico legalmente reconocido por el Ministerio del Trabajo para la elaboración de Normas de Competencia que cumplan con los lineamientos del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

Servicio de Normalización: Es el servicio que ofrecen las Unidades de Normalización de Competencias para la elaboración de Normas de Competencia de acuerdo con los requerimientos del Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC, del sector productivo y del mercado laboral.

Vigencia de la Norma de Competencia. Período de tiempo durante el cual el contenido de la Norma de Competencia es aplicable para los usos establecidos y permite verificar su cumplimiento en el desempeño de las personas. La vigencia se inicia con la publicación de la norma y termina cuando esta se modifique o derogue.

Usabilidad. Se refiere a la consistencia tanto metodológica como técnica de la norma de competencia y debe servir para los propósitos, necesidades y requerimientos del Sistema Nacional de Cualificaciones, del sector productivo y a otros usuarios.

Usuarios de la norma de competencia. Son las entidades u organismos del sector público o privado y los Componentes del Sistema Nacional de cualificaciones - SNC que usan la Norma de Competencia para diseñar programas en las vías de cualificación de formación para el Trabajo y educación, y demás usos relacionados con el contexto productivo y el mercado laboral.

ARTÍCULO 2.2.6.10.1.4. Finalidad del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC). Proveer las Normas de Competencia al Sistema

Nacional de Cualificaciones que sirvan como insumo o referente para el diseño de cualificaciones, así como para otros usuarios a través de la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones.

SECCIÓN 2

DISPOSICIONES DEL SUBSISTEMA DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS (SsNC)

ARTÍCULO 2.2.6.10.2.1. Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC). Conjunto de normas, políticas, actores, procedimientos, gobernanza e institucionalidad encargado de la elaboración de las normas de competencia a través de las unidades de Normalización de Competencias, y que garanticen que estas cumplan con los establecidos en el presente Decreto, según los requerimientos para el diseño de cualificaciones y de los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones y la articulación entre sus componentes.

Artículo 2.2.6.10.2.2. Objetivos del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC). El Subsistema de Normalización de Competencias tendrá como objetivos los siguientes:

Ejecutar políticas públicas orientadas a la elaboración de las normas de competencia según los requerimientos y lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). Mantener la articulación de las Normas de Competencia con el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) para que respondan a las necesidades de las diferentes vías de cualificación, del sistema productivo y del mercado laboral. Promover la usabilidad de las Normas de Competencia. Definir e implementar estrategias que promuevan el uso de las Normas de Competencia.

ARTÍCULO 2.2.6.10.2.3. Articulación del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), con el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). El Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), se articula con el Sistema Nacional de Cualificaciones como uno de los insumos para el diseño de las cualificaciones utilizadas en las diferentes vías de cualificación.

ARTÍCULO 2.2.6.10.2.4. Ruta de Normalización de Competencias. Comprende el paso a paso que la Unidad de Normalización de Competencias debe seguir para la elaboración de Normas de Competencia que incluye un proyecto de normalización aprobado por la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) sobre un área de normalización en particular y las especificaciones metodológicas de elaboración de la misma hasta su publicación.

PARÁGRAFO: La Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) a cargo de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo establecerá la ruta de proceso y la metodología para la elaboración de Normas de Competencia con el fin de mantener unidad conceptual, técnica y metodológica en los procedimientos.

SECCIÓN 3

ESPECIFICACIONES DEL SUBSISTEMA DE NORMALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.1. Principios del Subsistema de Normalización. El Subsistema de Normalización de Competencia tendrá como principios los siguientes:

Transparencia. El proceso de normalización se debe desarrollar de manera ordenada con trazabilidad documentada clara y evidente que puede ser de consulta pública. **Accesibilidad.** Todas las personas del territorio colombiano tendrán la posibilidad de consultar las Normas de Competencia del Subsistema de Normalización publicadas en la plataforma del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), para su uso. **Flexibilidad.** El proyecto de normalización y las normas de competencia, así como los procesos del Subsistema de Normalización deben ajustarse a los requerimientos del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), y a las necesidades cambiantes del sector productivo y del mercado laboral. **Integralidad:** El Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), debe propender porque su producto final, la Norma de Competencia, refleje un desempeño armónico entre el hacer, el saber y el ser de las personas. **Inclusión:** Las Normas de Competencia provistas por el Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), deben servir

a todas las personas, sin distinción alguno, como referente para el desempeño en una actividad, ocupación o cargo y que a la vez permita el acceso y movilidad al mercado laboral por empleo o por autoempleo. ARTÍCULO 2.2.6.10.3.2. Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC). El Ministerio del Trabajo es el órgano rector del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.3. Funciones de la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC). Serán funciones de la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), las siguientes:

Liderar el Subsistema de Normalización de Competencias. Formular la política pública de Normalización de Competencias. Aprobar proyectos de Normalización y Normas de Competencia.

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.4. Comité Consultivo de Normalización de Competencias. Se crea un Comité Consultivo de Normalización de Competencias como la instancia encargada de asesorar a la Rectoría del Subsistema en el diseño de las políticas públicas y de los lineamientos para la estructuración y funcionamiento del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.5. Integración. El Comité Consultivo de Normalización de Competencias estará liderado por el Ministerio del Trabajo y conformado por los siguientes integrantes:

El Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) o su delegado El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) o su delegado. El director del Departamento Administrativo Nacional de Estadística. DANE o su delegado Un (1) representante de los gremios económicos designados por el consejo gremial. Un (1) representante de los trabajadores designados por las centrales sindicales obreras, que cuenten con el mayor número de trabajadores afiliados ante el Ministerio del Trabajo. PARÁGRAFO 1. El Comité consultivo reglamentará su propio funcionamiento.

PARÁGRAFO 2. El Comité Consultivo del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) podrá invitar por solicitud de alguno de sus integrantes, cuando se requiera a otros representantes del sector público o privado, para aportar en temas relacionados con el diseño de las políticas públicas y los lineamientos para la estructuración, operación y mantenimiento del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.6. Funciones del Comité Consultivo del Sistema de Normalización de Competencias (SsNC). El Comité Consultivo de Normalización de Competencias tendrá las siguientes funciones:

Asesorar a la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias SsNC para adoptar o modificar la normativa de su funcionamiento. Fomentar la articulación del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), con los demás componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). Proponer disposiciones reglamentarias que se desprendan de los temas abarcados por su función.

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.7. Secretaría Técnica. La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo, ejercerá la Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.8. Funciones de la Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC). La Secretaría Técnica tendrá las siguientes funciones:

Coordinar el relacionamiento interinstitucional según necesidades y requerimientos del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC). Suministrar información actualizada a la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), sobre el desarrollo del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC), y su implementación en el país. Convocar al Comité Consultivo y llevar las actas de las reuniones. Presentar informes solicitados por la Rectoría del Subsistema sobre el cumplimiento de las políticas de normalización de competencias, en línea con las directrices del Sistema Nacional de Cualificaciones. Proponer los criterios de calidad que permitan orientar el diseño, ajuste, vigencia y actualización de las Normas de Competencia. Verificar el cumplimiento de los criterios de calidad y la unidad metodológica para la elaboración de Normas de Competencia. Emitir y remitir a la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) el concepto técnico de viabilidad de los proyectos de normalización de acuerdo con las necesidades del sector productivo y de las Normas de Competencia para su aprobación. Proyectar el acto administrativo para el Reconocimiento de las Unidades de Normalización de Competencias para la aprobación de las Normas de Competencia, Velar por el cumplimiento del proceso de normalización de acuerdo con los lineamientos de la institucionalidad y gobernanza del Subsistema de Normalización, según los requerimientos del sector productivo en el mercado laboral y del Sistema Nacional de Cualificaciones.

PARÁGRAFO 1. La Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias se apoyará en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y consultará las Mesas Sectoriales y sus expertos técnicos, para apoyar los diferentes procesos asociados al Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

PARÁGRAFO 2. La Secretaría Técnica del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC) se apoyará en las mesas sectoriales para el relacionamiento entre las Unidades de Normalización de Competencias y el Sector Productivo.

PARÁGRAFO 3. La Secretaría Técnica podrá invitar expertos técnicos de las Mesas Sectoriales o de instituciones públicas o privadas para identificar necesidades de normalización, emitir conceptos técnicos referentes a los proyectos de normalización y Normas de Competencia y su calidad, con el fin de contribuir al cierre de brechas del capital humano.

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.9. Unidades de Normalización de Competencias. Las Unidades de Normalización de Competencias deben cumplir con los lineamientos y política definidas por la Rectoría del Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

PARÁGRAFO 1. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) es un operador público del Servicio de Normalización y se reconoce como Unidad Nacional de Normalización Competencias.

PARÁGRAFO 2. El Ministerio del Trabajo definirá los criterios para reconocer Unidades de Normalización de Competencias, cuando haya lugar. PARÁGRAFO 3. Las Unidades de Normalización de Competencias, que desarrollen procesos de normalización de competencias con diferentes

finés, podrán funcionar por un periodo de transición de máximo un (1) año contado a partir de la expedición del presente decreto, periodo en el cual deberán realizar los ajustes pertinentes para cumplir con lo establecido por el Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC).

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.10. Finalidad y componentes de las Normas de Competencia. Las Normas de Competencia tendrán como finalidad precisar y detallar lo que una persona debe estar en capacidad de hacer para desempeñarse en una ocupación para integrar una cualificación, tendrán como mínimo los siguientes componentes:

Título de la Norma de Competencia Código de la Norma de Competencia que corresponda con la CUOC Actividades Claves que contienen:

3.1 Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral de una persona, que dan cuenta de la calidad, frente a un referente de medida, que integre el hacer, el saber y el ser, que exige el ejercicio de sus funciones.

3.2 Los conocimientos requeridos que correspondan con cada criterio de desempeño,

3.3 Los contextos laborales en donde deberá demostrarse el desempeño para evidenciar su competencia.

3.4 Las evidencias requeridas que demuestren las competencias de las personas.

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.11. Calidad del Subsistema de Normalización de competencias (SsNC). Conjunto de políticas, normas, condiciones y mecanismos encaminados a la generación de transparencia, validez y confiabilidad en los procesos de producción de Normas de Competencia según los lineamientos y las disposiciones del Ministerio del Trabajo en el contexto del Sistema Nacional de Cualificaciones.

PARÁGRAFO. El Subsistema de Normalización de competencias (SsNC), cuenta con dos componentes, el de aseguramiento de calidad propio de las Unidades de Normalización y el de Garantía de calidad o de tercera parte ejercido por el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.12. Criterios de calidad. El proceso de normalización y su producto, las Normas de Competencia, deben tener en cuenta los siguientes criterios de calidad:

Alcance nacional. El producto que se obtiene del proceso de normalización de competencias tiene alcance nacional dando respuesta a las necesidades del mercado laboral y se construye a partir de las consultas con diferentes expertos en el territorio nacional. Participación. La normalización es un proceso participativo porque refleja la vinculación sistemática de expertos técnicos, representantes de los sectores productivos, gubernamentales, académicos y de los trabajadores. Pertinencia. Las normas de competencia determinan los criterios para el desempeño de las funciones que reflejan la realidad de los sectores productivos como insumo para el Sistema Nacional de Cualificaciones, el sector productivo y el mercado laboral. Medición. La Norma de Competencia debe servir para evaluar a las personas con referentes medibles y verificables. Ordenamiento. Los perfiles ocupacionales y las ocupaciones descritas en la CUOC vigente son el punto de partida para la construcción del proceso de normalización de competencias. Trazabilidad. El desarrollo del proceso de normalización de competencias debe documentar cada una de sus etapas con los respectivos soportes, así como referenciar los expertos técnicos que participan en la construcción y sus actualizaciones. Representatividad. La Norma de Competencia debe describir las funciones referenciadas en las ocupaciones codificadas en la CUOC. Usabilidad. La Norma de Competencia debe ser consistente tanto metodológica como técnicamente y servir a los propósitos, necesidades y requerimientos del Sistema Nacional de Cualificaciones, del sector productivo y otros usuarios. Verificabilidad. Una Norma de Competencia debe ser observable en el hacer a través de las evidencias tanto de desempeño como actitudinales necesarias para constatar su cumplimiento.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo reglamentará los criterios e indicadores de calidad de los procesos de elaboración de las Normas de competencia.

Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo a través de La Dirección de Movilidad y Formación verificará el cumplimiento de los criterios de calidad con base en los indicadores y procedimientos que se establezcan.

ARTÍCULO 2.2.6.10.3.13. Actualización de las Normas de Competencia. Las Normas de Competencia podrán perder vigencia o ser actualizadas cuando se requiera, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral y los cambios que surjan en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia - CUOC.

"CAPÍTULO 11

(Capítulo adicionado por el Decreto 946 de 2022)

EL RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS (RAP) COMO VÍA DE CUALIFICACIÓN EN EL MARCO DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES (SNC)

SECCIÓN 1

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2.2.6.11.1.1. Objeto. Adoptar y reglamentar la vía de cualificación de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), para favorecer el acceso y la movilidad laboral, educativa y formativa, así como el mejoramiento de la cualificación de las personas.

ARTÍCULO 2.2.6.11.1.2. Ámbito de aplicación. Aplica a todas las personas naturales nacionales y extranjeras, interesadas en acceder al Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), así como a las entidades públicas y privadas autorizadas para realizar los procesos de reconocimiento, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.11.1.3. Definiciones. Para los efectos del presente Capítulo, se adoptan las siguientes definiciones, así como las señaladas en el Artículo 2.2.6.9.1.2. de este Decreto y las consignadas en el Artículo 2.7.2.1. del Decreto 1075 de 2015:

1. Aprendizajes Previos. Son aquellos obtenidos por las personas a lo largo de la vida, independientemente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos. Incluye los aprendizajes empíricos y autónomos adquiridos en el lugar de trabajo, en la comunidad y como parte del vivir diario. Es un aprendizaje no necesariamente institucionalizado.

2. Reconocimiento de Aprendizajes Previos. Es la vía de cualificación por la cual se reconocen aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona, independiente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos. El reconocimiento se otorgará mediante procesos de evaluación y certificación de competencias u otros mecanismos, tomando como referente los resultados de aprendizaje del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

3. Certificado de cualificación. Documento que formaliza la obtención de una cualificación a través del reconocimiento de los aprendizajes previos, una vez la persona ha demostrado la totalidad de las competencias y los resultados de aprendizaje establecidos en una estructura de cualificación del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

SECCIÓN 2

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS (RAP)

ARTÍCULO 2.2.6.11.2.1. Finalidad: El Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) tiene como finalidad facilitar que los aprendizajes adquiridos por una persona a lo largo de la vida sean reconocidos con calidad, pertinencia, equidad y oportunidad, posibilitando el acceso y la movilidad en las vías de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), el mejoramiento de la cualificación de las personas y su empleabilidad.

ARTÍCULO 2.2.6.11.2.2. Principios del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). Son principios del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP)

1. Aprendizaje a lo largo de la vida. Concebir diferentes maneras de aprender en las distintas etapas de la vida de una persona.
2. Diversidad. Contemplar la pluralidad étnica y cultural.
3. Igualdad. Generar las mismas condiciones para todas las personas.
4. Inclusión. Facilitar el acceso a todas las personas sin importar su condición física, social, educativa, laboral, credo, raza, género y procedencia.
5. Flexibilidad. Adaptar sus mecanismos teniendo en cuenta los contextos sociales, educativos, formativos y laborales de las personas.
6. Transparencia. Facilitar su comprensión y conocimiento público.

ARTÍCULO 2.2.6.11.2.3. Objetivos del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP): Son objetivos del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP):

1. Formalizar los aprendizajes adquiridos por las personas a lo largo de la vida independiente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos.
2. Promover la valoración social, cultural y laboral de los aprendizajes adquiridos a largo de la vida.

3. Facilitar el acceso y la movilidad laboral y entre las vías de cualificación, a las personas que logran el reconocimiento de sus aprendizajes previos, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones en Colombia, así con o a nivel internacional.

4. Facilitar la empleabilidad de las personas.

5. Apoyar los procesos de reconversión laboral a partir de la valoración de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida.

6. Contribuir al mejoramiento de la cualificación de las personas.

ARTÍCULO 2.2.6.11.2.4. Armonización del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) con el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). El Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) deberá estar armonizado con los demás componentes y las vías de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), en aras de propiciar la coherencia y cohesión del sistema.

ARTÍCULO 2.2.6.11.2.5. Referentes para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) El Catálogo Nacional de Cualificaciones y los Catálogos Sectoriales de Cualificaciones serán referentes para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP).

PARÁGRAFO 1. En el mecanismo de evaluación y certificación de competencias para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), tanto las normas de competencia, las normas sectoriales de competencia laboral, así como las normas internacionales de competencia laboral adoptadas y adaptadas en Colombia por las entidades competentes, son referentes para su ejecución, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.

PARÁGRAFO 2. En cuanto a los referentes para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) y sus mecanismos, se acogerán y armonizarán las disposiciones que surjan en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.11.2.6. Evaluación para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). La evaluación en el marco del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) es el proceso mediante el cual las personas deberán demostrar que cuentan con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, expresadas en términos de resultados de aprendizaje, atendiendo a criterios de aseguramiento de la calidad, de conformidad con los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo y en armonización con los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

Artículo 2.2.6.11.2.7. Mecanismos para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). Son mecanismos para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) los siguientes:

1. La evaluación y certificación de competencias. Es el mecanismo mediante el cual las entidades evaluadoras y certificadoras públicas nacionales habilitadas por el Ministerio del Trabajo, valoran y certifican las competencias demostradas por una persona a partir de las normas de competencia, las normas sectoriales de competencia laboral y las normas internacionales de competencia laboral adoptadas y adaptadas para Colombia en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), con fines de acceso y movilidad educativa, formativa y laboral.

2. La verificación de las certificaciones de competencias obtenidas en el exterior. Es el mecanismo por el cual el Ministerio del Trabajo, a través de las entidades evaluadoras y certificadoras públicas nacionales habilitadas por el Ministerio del Trabajo, verifica y reconoce la validez de las certificaciones de competencias obtenidas en el exterior, para lo cual se podrán considerar los acuerdos o tratados internacionales suscritos por Colombia sobre la materia.

3. La validez en los programas educativos y formativos. Es el mecanismo a través del cual se realiza el reconocimiento de aprendizajes previos para efectos de acceso, progresión o movilidad, en los programas educativos y formativos.

Contempla el reconocimiento que podrá hacerse de la certificación de competencias en los programas de Educación Superior, de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, de Formación Profesional Integral y de Formación para el Trabajo, en el marco de la autonomía institucional y de conformidad con la normatividad vigente.

Además, contempla el reconocimiento o la equivalencia que se realiza de estudios parciales, de programas finalizados, de resultados de aprendizaje, o de títulos, otorgados o certificados por una institución, correspondientes a programas de educación superior, de educación para el trabajo y desarrollo humano y de formación profesional integral, con los que integran el currículo de los programas de Formación para el Trabajo.

También comprende el reconocimiento formal que las instituciones oferentes de los programas de Formación para el Trabajo en Colombia otorgan a los estudios parciales realizados en el exterior y tiene fines de continuación de estudios en un programa de Formación para el Trabajo. Este procedimiento es desarrollado de manera autónoma por cada institución oferente de los programas de Formación para el Trabajo.

4. La verificación de los certificados de la Formación para el Trabajo obtenidos en el exterior. Es el mecanismo mediante el cual el Ministerio del Trabajo verifica y reconoce la validez de un certificado otorgado por una institución educativa - formativa autorizada en otro país para expedir certificados de Formación para el Trabajo, una vez la persona ha finalizado con éxito su proceso formativo. Con este reconocimiento se adquieren los mismos efectos jurídicos que tienen en Colombia los certificados de los programas de Formación para el Trabajo.

5. La comprobación de las cualificaciones. Es el mecanismo mediante el cual una persona, a través de un proceso de evaluación, íntegro, riguroso y de calidad, demuestra que cuenta con las competencias y los resultados de aprendizaje establecidos en una estructura de cualificación del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

La persona que demuestre todas las competencias y los resultados de aprendizaje establecidos en una estructura de una cualificación del Catálogo Nacional de Cualificaciones obtendrá un certificado de cualificación, el cual deberá incluir:

- La denominación de la cualificación.
- El nivel de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones.
- El nombre de la persona evaluada.
- El tipo y número de documento de identificación de la persona.
- El nombre de la entidad que expide el certificado.
- La fecha y el lugar de expedición.

Además, la entidad evaluadora deberá entregar una constancia con la relación de las competencias y los resultados de aprendizaje de la estructura de la cualificación, demostrados por la persona, como un anexo al certificado de cualificación.

En el caso que una persona no demuestre el total de las competencias y resultados de aprendizaje de la estructura de la cualificación, según sea la proporción demostrada, se podrá ubicar en una de las siguientes categorías:

- Desempeño básico: igual al 30% y hasta el 40%
- Desempeño intermedio: igual al 41% y hasta el 70%.
- Desempeño avanzado: igual al 71% y hasta el 99%.

En estos casos, la entidad evaluadora deberá entregar una constancia con la relación de las competencias y los resultados de aprendizaje de la estructura de la cualificación, demostrados por la persona.

El Gobierno Nacional promoverá, a través de procesos de formación para el trabajo, la completitud del 100% de las competencias y los resultados de aprendizaje de la estructura de la cualificación en la que fue evaluada la persona.

6. La validez en el sector productivo. Es el mecanismo a través del cual los empresarios y los empleadores, podrán reconocer la certificación de competencias y los certificados de cualificación obtenidos a través de la vía del reconocimiento de aprendizajes previos (RAP), para efectos de acceso, progresión o movilidad, en el ámbito laboral.

PARÁGRAFO 1. Los mecanismos de los que trata el Artículo 2.2.6.11.2.7 de este Decreto se podrán aplicar únicamente hasta tanto el Ministerio del Trabajo establezca, a través de acto administrativo, el sistema de aseguramiento y garantía de la calidad para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.

PARÁGRAFO 2. Los procesos de evaluación y certificación de competencias que actualmente desarrollan las entidades autorizadas podrán seguir operando de acuerdo con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 3. Las cualificaciones obtenidas a través del mecanismo señalado en el numeral 5 del Artículo 2.2.6.11.2.7 (comprobación de las cualificaciones) no conducirán a títulos ni a certificados de la vía de cualificación educativa, ni a certificados de la vía de cualificación de la formación para el trabajo.

PARÁGRAFO 4. En el caso que una persona aspire a ingresar a un programa de la vía de cualificación educativa o de la formación para el trabajo, a través del reconocimiento de sus aprendizajes previos, deberá cumplir con los requisitos legales y los de la institución donde quiera matricularse de acuerdo con la normatividad vigente.

PARÁGRAFO 5. Las constancias a las que se hace referencia en el mecanismo de comprobación de las cualificaciones del Artículo 2.2.6.11.2.7 del presente Decreto, podrán ser tenidas en cuenta en los procesos de gestión de capital humano.

ARTÍCULO 2.2.6.11.2.8. Documentos que se otorgan a través de los mecanismos de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). Los documentos de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) que se otorgan a través de los mecanismos descritos en el presente Capítulo, deberán contener como mínimo la siguiente información:

1. El nombre completo de la persona.
2. El tipo y número de documento de identificación de la persona.
3. El referente tomado para el reconocimiento de aprendizajes previos, según lo establecido en el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).
4. El nombre de la entidad que lo expide.
5. La fecha y el lugar de expedición.

ARTÍCULO 2.2.6.11.2.9. Validez de los documentos otorgados a través de los mecanismos de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). Los documentos otorgados en los mecanismos del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) definidos en el presente Decreto, podrán tener validez en las vías de cualificación, de conformidad con sus respectivas normas, así como en el ámbito laboral y productivo, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). También podrán tener validez en los procesos de gestión del talento humano de las empresas y organizaciones públicas y privadas.

ARTÍCULO 2.2.6.11.2.10. Sistema de aseguramiento y garantía de la calidad del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). El Ministerio del trabajo establecerá, mediante acto administrativo, el conjunto de políticas, normas, condiciones, indicadores y mecanismos encaminados a la generación de transparencia, objetividad, validez y confianza en el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), su mejoramiento continuo, así como a su valoración en el mercado laboral y en las vías de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.11.2.11. Transición al Sistema de aseguramiento y garantía de la calidad del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). Los mecanismos de los que trata el Artículo 2.2.6.11.2.7 del presente Decreto, deberán guardar correspondencia con el sistema de aseguramiento y garantía de la calidad del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), así como con los lineamientos operativos que genere el Ministerio del Trabajo a través de acto administrativo, para su correspondiente aplicación.

PARÁGRAFO. Las entidades que realizan Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) deberán dar cuenta ante la sociedad y el Estado sobre el servicio que prestan y proveer información confiable a los usuarios del RAP.

SECCIÓN 3

INSTANCIAS DEL RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS (RAP)

ARTÍCULO 2.2.6.11.3.1. Rectoría del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP): El Ministerio del Trabajo es el órgano rector del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), como vía de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.11.3.2. Comité Asesor para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (CARAP). Créese el Comité Asesor para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (CARAP) como una instancia encargada de asesorar al Ministerio del Trabajo en el diseño, implementación y seguimiento del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como vía de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.11.3.3. Integrantes del Comité Asesor para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (CARAP). El Comité Asesor estará integrado por los siguientes miembros, que tendrán voz y voto:

1. El Viceministro de Empleo y Pensiones del Ministerio del Trabajo o su delegado.
2. El Viceministro de Educación Superior del Ministerio de Educación Nacional, o su delegado.
3. El Viceministro de Desarrollo Empresarial del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, o su delegado.
4. El Director del Departamento Administrativo de la Función Pública, o su delegado.
5. El Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA o su delegado.
6. Un (1) representante del sector productivo.
7. Un (1) representante de los trabajadores.

PARÁGRAFO 1. Los integrantes del Comité Asesor que representan a los sectores diferentes al Gobierno Nacional serán designados para períodos de dos años y contarán con un suplente que los representará en sus ausencias temporales o definitivas, designado para el mismo periodo y de igual forma que el principal.

Si al vencimiento del periodo correspondiente los representantes a los cuales se hace referencia en el presente Artículo no son reelegidos o reemplazados, continuarán los anteriores hasta cuando se produzca la designación correspondiente.

PARÁGRAFO 2. A las sesiones del CARAP podrán ser invitados con voz, pero sin voto, representantes del sector público o privado, para tratar temas relacionados con el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como vía de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

PARÁGRAFO 3. La asistencia a las sesiones del Comité Asesor, en ningún caso dará lugar al pago de honorarios.

PARÁGRAFO 4. A las sesiones del CARAP podrán ser invitados con voz, pero sin voto, representantes de los Ministerios sectoriales, por sugerencia de un miembro del CARAP y según la priorización de necesidades que se establezca desde el comité asesor.

ARTÍCULO 2.2.6.11.3.4. Funciones del Comité Asesor para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (CARAP). Son funciones del CARAP las siguientes:

1. Promover el diálogo social entre actores públicos y privados involucrados en el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como vía de cualificación.

2. Proponer al Ministerio del Trabajo estrategias para el fortalecimiento del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como vía de cualificación.

3. Plantear al Ministerio del Trabajo propuestas relacionadas con la calidad y la transparencia de los procesos y mecanismos de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como vía de cualificación.

4. Suministrar insumos para el análisis de necesidades de la población y de los sectores económicos en los que se requiera Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP).

5. Proponer estrategias y mecanismos que faciliten la articulación del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) con las otras vías de cualificación, así como con los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

6. Plantear al Ministerio del Trabajo propuesta de ajustes al marco normativo del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como vía de cualificación y al Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC).

7. Proponer al Ministerio del Trabajo estrategias para la implementación y fortalecimiento del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC).

8. Propender por la creación y la consolidación de alianzas estratégicas para la cooperación técnica nacional e internacional relacionadas con el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como vía de cualificación.

9. Proponer estrategias que faciliten la identificación y cierre de las brechas de competencia.

10. Expedir el reglamento para el funcionamiento del Comité Asesor para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP).

PARÁGRAFO. Los lineamientos para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) que estén relacionados con la vía educativa, serán generados de manera articulada entre el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio del Trabajo en el marco del CARAP.

ARTÍCULO 2.2.6.11.3.5. Sesiones y votación del Comité Asesor para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (CARAP). El Comité sesionará de manera ordinaria mínimo dos (2) veces al año y de manera extraordinaria cuando se requiera mediante citación efectuada por la Secretaría Técnica. Solo podrá sesionar cuando estén presentes como mínimo cinco (5) de sus integrantes y adoptarán las decisiones por mayoría simple.

ARTÍCULO 2.2.6.11.3.6. Secretaría técnica del Comité Asesor para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (CARAP). La Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo, ejercerá la secretaría técnica del Comité Asesor para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (CARAP).

ARTÍCULO 2.2.6.11.3.7. Funciones de la Secretaría Técnica del Comité Asesor para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (CARAP). La secretaría técnica del Comité Asesor tendrá las siguientes funciones:

1. Preparar el orden del día de las reuniones del Comité y convocarlas.

2. Levantar las actas de las reuniones del Comité.

3. Remitir a los integrantes del Comité las actas de las sesiones.

4. Gestionar la documentación que se genere en el marco del Comité.

ARTÍCULO 2.2.6.11.3.8. Entidades autorizadas para realizar el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). Podrán realizar el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), las instituciones, organizaciones o entidades públicas y privadas, que cumplan con las disposiciones y la normatividad específica que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.

SECCIÓN 4

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 2.2.6.11.4.1. Lineamientos operativos y sistema de aseguramiento y garantía de la calidad Para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). El Ministerio del Trabajo emitirá, a través de acto administrativo, en un

tiempo de seis (6) meses contados a partir de la vigencia del presente Capítulo, los lineamientos operativos y el sistema de aseguramiento y garantía de la calidad para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

"CAPÍTULO 12

(Capítulo adicionado por el Decreto 947 de 2022)

SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS SECC- DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES (SNC)

SECCIÓN 1 DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2.2.6.12.1.1. Objeto. Adoptar y reglamentar el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), con criterios de oportunidad, calidad y pertinencia.

Artículo 2.2.6.12.1.2. Ámbito de aplicación. El Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) aplica a todas las personas naturales nacionales y extranjeras, interesadas en acceder a la evaluación y certificación de competencias, así como a las entidades públicas evaluadoras y certificadoras, acorde con los lineamientos y las políticas del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.12.1.3. Definiciones. Para los efectos del presente Capítulo, se adoptan las siguientes definiciones, así como las señaladas en el Artículo 2.2.6.9.1.2. de este Decreto y las consignadas en el Artículo 2.7.2.1. del decreto 1075 de 2015:

1. Certificado de competencia: Documento formal otorgado por una entidad evaluadora y certificadora de competencias, en el cual se reconoce la competencia de una persona, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.

2. Entidades públicas certificadoras de competencias: Son aquellas entidades de naturaleza pública habilitadas por el Ministerio del Trabajo para evaluar y certificar competencias, dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones.

3. Evaluación de competencias: Proceso mediante el cual se recogen y valoran evidencias de la competencia de una persona a partir de las normas de competencia, las normas sectoriales de competencia laboral y las normas internacionales de competencia laboral adoptadas y adaptadas para Colombia en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), con fines de acceso y movilidad educativa, formativa y laboral.

4. **Habilitación institucional:** Es la autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo a las entidades públicas para evaluar y certificar competencias en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, previo cumplimiento de los requisitos que se establezcan para este propósito.

5. **Procedimiento para la evaluación y certificación de competencias de las entidades públicas habilitadas:** Es el conjunto de actividades que desarrollan las entidades públicas habilitadas para ejecutar la evaluación y certificación de competencias en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), las cuales deberán encontrarse debidamente actualizadas y documentadas como parte del sistema integrado de gestión institucional.

6. **Sistemas de información de las entidades públicas evaluadoras y certificadoras de competencias:** Son las herramientas tecnológicas para la gestión de la información del procedimiento de evaluación y certificación de competencias de las entidades públicas habilitadas, que deberán estar articuladas con la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

SECCIÓN 2

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL SUBSISTEMA DE EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS - SECC - DEL SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES (SNC)

ARTÍCULO 2.2.6.12.2.1. **Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC):** El Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) es el Conjunto de normas, políticas, actores, condiciones y procedimientos para evaluar y certificar las competencias adquiridas por las personas a lo largo de la vida, con el fin de favorecer su cualificación y facilitar su movilidad educativa, formativa y laboral, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.12.2.2. **Rectoría.** El Ministerio del Trabajo es el órgano rector del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.12.2.3. **Objetivos.** El Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) tendrá los siguientes objetivos:

1. Facilitar el reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de una persona a través de la evaluación y certificación de competencias.
2. Aportar información para la identificación de las brechas de competencia de las personas, con el fin de contribuir en la generación de estrategias para favorecer su cierre y el mejoramiento de la cualificación del talento humano.
3. Favorecer la empleabilidad, la movilidad educativa, formativa y laboral de las personas.
4. Promover la evaluación y certificación de competencias como un mecanismo para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.12.2.4. **Principios.** Son principios del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC):

1. **Calidad:** Generar confiabilidad y validez en el subsistema de evaluación y certificación de competencias, en el contexto del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).
2. **Pertinencia:** Responder a las necesidades de las personas y los diferentes sectores de la economía, mediante la oferta de evaluación y certificación de competencias en el territorio nacional.
3. **Equidad:** Promover la inclusión social y productiva de las personas, sin distinción de condición social, raza, credo, género o diversidad funcional, a través de la generación de oportunidades de evaluación y certificación de competencias.
4. **Transparencia:** Permitir el acceso y conocimiento público del funcionamiento del Subsistema.
5. **Accesibilidad:** Posibilitar la participación de todas las personas interesadas en la evaluación y certificación de competencias, a nivel nacional e internacional.
6. **Oportunidad:** Adelantar la evaluación y certificación de competencias, en el momento en que lo requieren las personas y/o las empresas u organizaciones.
7. **Idoneidad:** Autorizar los organismos encargados de la evaluación y certificación de competencias, atendiendo lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo en el presente decreto.

ARTÍCULO 2.2.6.12.2.5. **Armonización del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) con los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).** El Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC), se armonizará con los demás componentes y las vías de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones, en aras de propiciar la coherencia y cohesión del sistema.

SECCIÓN 3

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD PARA LAS ENTIDADES PÚBLICAS EVALUADORAS Y CERTIFICADORAS DE COMPETENCIAS

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.1. **Aseguramiento de la calidad para las entidades públicas evaluadoras y certificadoras de competencias.** Contempla las condiciones y mecanismos para la habilitación y funcionamiento de los organismos públicos que evalúan y certifican competencias; el reconocimiento de aprendizajes previos a través de la evaluación y certificación de competencias en condiciones de oportunidad y pertinencia; y, el reconocimiento de la certificación de competencias en las diferentes vías de cualificación, así como en el sector productivo.

PARÁGRAFO. La autoevaluación institucional y las auditorías de calidad internas y externas, así como otras acciones que considere el Ministerio del Trabajo, se podrán tener en cuenta en los aspectos descritos anteriormente.

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.2. **Entidad encargada de la habilitación institucional de las entidades Públicas Para la evaluación y certificación de competencias.** El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo o quien haga sus veces, será el encargado de habilitar a las entidades públicas para realizar procesos de evaluación y certificación de competencias, en el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC) del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.3. **Requisitos para la habilitación institucional de las entidades Públicas evaluadoras y certificadoras de competencias.** Teniendo en cuenta los lineamientos que expida el Ministerio del Trabajo de conformidad con el contenido del Artículo 2.2.6.12.5.1 del presente Decreto, la entidad pública que pretenda obtener la habilitación institucional deberá demostrar el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. **Procedimiento:** Contar con el procedimiento documentado para la evaluación y certificación de competencias, dentro del sistema integrado de gestión institucional, que garantice su imparcialidad, confiabilidad y efectividad.
2. **Instrumentos de evaluación:** Contar con un banco de instrumentos para la evaluación de las competencias de las personas, de acuerdo con los lineamientos del Ministerio del Trabajo a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, o quién haga sus veces, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).
3. **Infraestructura:** Contar con las instalaciones (propias o través de alianzas), los medios tecnológicos, equipos, herramientas e instrumentos requeridos para la evaluación y certificación de competencias.

4. Recurso humano calificado: Contar con personal idóneo para la evaluación y certificación de competencias a ofertar, según lo establecido por el Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, o quién haga sus veces.

5. Capacidad jurídica: Acreditar su naturaleza pública y demostrar la relación entre su misionalidad y funciones con el procedimiento de evaluación y certificación de competencias que pretende desarrollar.

6. Capacidad técnica: Contar con una estructura organizacional y técnica para desarrollar la evaluación y certificación de competencias en condiciones de calidad.

7. Capacidad financiera: Demostrar que cuenta con los recursos financieros para la ejecución y sostenibilidad de la evaluación y certificación de competencias en condiciones de calidad.

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.4. **Habilitación de las entidades públicas evaluadoras y certificadoras de competencias.** El Ministerio del Trabajo, a través de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, o quién haga sus veces, habilitará para la evaluación y certificación de competencias, a aquellas entidades públicas que cumplan con las condiciones establecidas en el Artículo 2.2.6.12.3.3 del presente Decreto, lo cual será formalizado a través de un acto administrativo, según lo establecido en los lineamientos operativos enunciados en el Artículo 2.2.6.12.5.1. A su vez, el Ministerio del Trabajo definirá las condiciones y mecanismos que deben cumplir dichas entidades para mantener la habilitación institucional.

PARÁGRAFO. Las entidades públicas habilitadas podrán realizar alianzas con otras entidades para la implementación y certificación de competencias según lo establecido en el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

SUBSECCIÓN 1

RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS (RAP) A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.1.1. **La Evaluación y Certificación de Competencias como mecanismo Para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos**

(RAP). La evaluación y certificación de competencias es un mecanismo para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), mediante el cual las entidades evaluadoras y certificadoras públicas nacionales habilitadas por el Ministerio del Trabajo, valoran y certifican las competencias demostradas por una persona a partir de las normas de competencia, las normas sectoriales de competencia laboral y las normas internacionales de competencia laboral adoptadas y adaptadas para Colombia en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), con fines de acceso y movilidad educativa, formativa y laboral.

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.1.2. **Procedimiento de Evaluación y Certificación de Competencias.** El procedimiento de Evaluación y Certificación de Competencias Comprende: i) la planeación que las entidades públicas habilitadas deben realizar en forma anual para la ejecución del procedimiento, de acuerdo con las necesidades del sector productivo y de la comunidad; ii) la ejecución de la evaluación de las competencias de las personas, a partir de los instrumentos elaborados sobre los referentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC); iii) la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos en el procedimiento; iv) la expedición del certificado de competencias por parte de la entidad pública habilitada; y, v) El registro del certificado de competencias en la plataforma de información del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.1.3. **Referentes para la Evaluación y Certificación de Competencias.** En el mecanismo de evaluación y certificación de competencias para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), tanto las normas sectoriales de competencia laboral, así como las normas internacionales de competencia laboral adoptadas y adaptadas en Colombia por las entidades competentes, son referentes para su ejecución, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.

PARÁGRAFO. En cuanto a los referentes para la evaluación y certificación de competencias, como un mecanismo de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), se acogerán y armonizarán las disposiciones que surjan en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.1.4. **Oferta de la evaluación y certificación de competencias por parte de entidades públicas.** Las instituciones públicas autorizadas por el Ministerio del Trabajo deberán presentar un plan anual de evaluación y certificación de competencias de las personas, que incluya los referentes en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), en los términos y con la periodicidad que defina la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo.

PARÁGRAFO. En el caso que la entidad habilitada para evaluar y certificar competencias requiera incluir dentro de su oferta nuevos referentes fuera de los contemplados en el plan anual, deberá informarlo previamente al Ministerio del Trabajo.

SUBSECCIÓN 2

EL RECONOCIMIENTO DE LA CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS EN LAS DIFERENTES VÍAS DE CUALIFICACIÓN, EN EL SECTOR PRODUCTIVO Y A NIVEL INTERNACIONAL

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.2.1. **Validez de los certificados de competencias.** Los certificados de competencias podrán tener validez en el ámbito laboral, así como en las vías de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), según los mecanismos establecidos para el reconocimiento de aprendizajes previos (RAP), la autonomía institucional y la normatividad vigente de cada sector. A nivel internacional esta validez estará supeditada a los acuerdos existentes y a la normatividad vigente de cada país.

PARÁGRAFO. La vigencia de los certificados de competencias regirá a partir de su expedición y será de carácter permanente, excepto en los casos que alguna autoridad competente establezca una vigencia determinada.

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.2.2. **Reconocimiento de la certificación de competencias.** Las certificaciones de competencias serán tenidas en cuenta en los procesos de selección en las diferentes ofertas de empleo público y privado, así como para la movilidad laboral, de conformidad con la normatividad que regule los procesos de gestión del talento humano.

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.2.3. **El reconocimiento de las certificaciones de competencias obtenidas en el exterior.** El reconocimiento de las certificaciones de competencias obtenidas en el exterior se realiza a través del mecanismo de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) denominado verificación de las certificaciones de competencias obtenidas en el exterior, con el cual el Ministerio del Trabajo, a través de las entidades evaluadoras y certificadoras nacionales autorizadas, verifica y reconoce la validez y equivalencia de las certificaciones de competencias obtenidas en el exterior, fundamentado en acuerdos o tratados internacionales.

ARTÍCULO 2.2.6.12.3.2.4. **Involucramiento del Sector Productivo.** El Ministerio del Trabajo en articulación con las entidades evaluadoras y certificadoras de competencias, así como con empresas, organizaciones y agencias de intermediación laboral, propenderá por la vinculación laboral de las personas certificadas, en cumplimiento de los objetivos del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC).

SECCIÓN 4

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

ARTÍCULO 2.2.6.12.4.1. **Sistema de información del Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias.** El Ministerio del Trabajo a través de la Plataforma de Información del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), llevará un registro de la información generada en la implementación del

Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC), que sea de interés público el cual deberá estar disponible de acuerdo con los lineamientos establecidos por el ente rector y la normatividad vigente sobre tratamiento y protección de datos personales.

SECCIÓN 5

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 2.2.6.12.5.1. Lineamientos operativos para el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias. El Ministerio del Trabajo emitirá en un tiempo de seis (6) meses a partir de la expedición del presente Capítulo, un acto administrativo que contenga los lineamientos operativos del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

ARTÍCULO 2.2.6.12.5.2. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA como entidad evaluadora y certificadora de competencias. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) podrá continuar evaluando y certificando las competencias de las personas, en su calidad de organismo público encargado de cumplir con la función social de prestar este servicio en forma gratuita para sus beneficiarios y en consonancia con lo dispuesto en el presente Decreto, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones.

SUBSIDIO FAMILIAR

CAPÍTULO 1

CONSTITUCIÓN, ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y REVISORÍA FISCAL DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

SECCIÓN 1

CONSTITUCIÓN

ARTÍCULO 2.2.7.1.1.1. Constitución de Cajas de Compensación Familiar. La constitución de una caja de compensación familiar, deberá hacerse con arreglo a lo dispuesto en los artículos 39, 40 y 41 de la Ley 21 de 1982. Los interesados deberán reunirse y suscribir el acta de constitución respectiva.

El acta de constitución deberá expresar:

1. El nombre y domicilio de la persona jurídica que se constituye.
2. Nombre de las personas naturales o jurídicas que constituyen la respectiva entidad con la correspondiente identificación. La existencia y representación de las personas jurídicas constituyentes será debidamente acreditada y los documentos pertinentes harán parte del acta.
3. La forma de elección e integración de la junta directiva provisional, con indicación del nombre e identificación de los elegidos.
4. Nombre, identificación y domicilio del director administrativo provisional.
5. Forma de elección y nombre del revisor fiscal y su suplente.
6. Texto y forma de aprobación de los estatutos de la corporación.

(Decreto 341 de 1988, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.7.1.1.2. Reconocimiento de Personería Jurídica. El director administrativo provisional, efectuará los trámites correspondientes para la aprobación y reconocimiento de la personería jurídica de la corporación ante la Superintendencia del Subsidio Familiar a la cual remitirá la siguiente documentación:

1. Solicitud escrita sobre aprobación y reconocimiento de la corporación.
2. Original y copia del acta de constitución suscrita por los constituyentes de la corporación.
3. Estudio de factibilidad. (Decreto 341 de 1988, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.7.1.1.3. Estudio de factibilidad. El estudio de factibilidad deberá contener:

1. Relación de empleadores con indicación del número de trabajadores a su servicio.
2. Relación de trabajadores beneficiarios de la prestación del subsidio familiar por empleador constituyente, con indicación del número de personas a cargo.
3. Valor de la nómina mensual de salarios por empleador.
4. Cálculo de los aportes a recaudar por la nueva corporación.
5. Proyección de la distribución de los aportes y gastos de administración, instalación y funcionamiento.
6. Sustentación sobre la conveniencia económica y social de la nueva corporación.

(Decreto 341 de 1988, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.7.1.1.4. Estudio de la Solicitud. Recibida la solicitud de aprobación y reconocimiento de la personería jurídica de la corporación por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar, esta dispondrá del término de un mes para estudiar la petición.

Si la Superintendencia del Subsidio Familiar encontrare incompleta la documentación, la comunicará por escrito al interesado con indicación de las deficiencias encontradas a efecto de que sean subsanadas dentro de los dos (2) meses siguientes.

En caso de que el interesado no dé respuesta a las observaciones efectuadas por la Superintendencia dentro del término expresado, se entenderá que ha desistido de su solicitud.

Las peticiones que fueron objeto de corrección o adición oportuna, serán decididas dentro de los quince (15) días siguientes al hecho respectivo, mediante resolución motivada.

(Decreto 341 de 1988, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.7.1.1.5. Vigencia y Efectos del Reconocimiento de Personería Jurídica. La resolución que apruebe y reconozca la personería jurídica de una corporación, tendrá vigencia y surtirá efectos a partir de la publicación en el Diario Oficial, por cuenta de la respectiva entidad.

Toda la documentación se conservará en los archivos de la Superintendencia.

(Decreto 341 de 1988, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.7.1.1.6. Convocatoria a la Asamblea para la elección de miembros del Consejo Directivo y Revisor Fiscal. Ejecutoriada la resolución de aprobación y reconocimiento de personería jurídica de una corporación, la entidad convocará a asamblea general dentro de los dos (2) meses siguientes, en la cual se elegirán los miembros del consejo directivo que fueren de su competencia y revisor fiscal y suplente.

Dentro del mismo término, el Ministerio del Trabajo procederá a designar los miembros del consejo directivo, representantes de los trabajadores.

(Decreto 341 de 1988, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.7.1.1.7. Dirección de las Cajas de Compensación Familiar. De conformidad con lo preceptuado en los artículos 46 y 48 de la Ley 21 de 1982, toda caja de compensación familiar estará dirigida por la asamblea general de afiliados, el consejo directivo y el director administrativo; tendrá un revisor fiscal principal y su respectivo suplente, elegidos por la asamblea general, con las calidades y los requisitos que la ley exige para ejercer las funciones que les son propias.

(Decreto 341 de 1988, art. 7)

SECCIÓN 2 **Asamblea General**

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.1. La Asamblea General. La asamblea general está conformada por la reunión de los afiliados hábiles o de sus representantes debidamente acreditados. Es la máxima autoridad de la corporación, sus decisiones son obligatorias y cumple las funciones que les señalan la ley y los estatutos.

(Decreto 341 de 1988, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.2. Reuniones de la Asamblea General. Las reuniones de la asamblea general pueden ser ordinarias o extraordinarias y se realizarán de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo y los estatutos de la respectiva caja de compensación.

(Decreto 341 de 1988, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.3. Convocatoria de la Asamblea General. La asamblea general deberá ser convocada por lo menos con diez (10) días hábiles de anticipación a la fecha de su celebración, en la forma estatutariamente prevista. Si los estatutos no prevén un procedimiento sobre el particular, se hará mediante aviso publicado en un periódico de amplia circulación en el domicilio principal de la corporación, o a través de comunicación dirigida a cada uno de sus afiliados suscrita por quien la convoque.

La convocatoria debe indicar el orden del día propuesto, el sitio, la fecha, la hora de la reunión, la forma y términos para presentación de poderes, inscripción de candidatos e inspección de libros y documentos; así como la fecha límite para pago de quienes deseen ponerse a paz y salvo con la corporación para efectos de la asamblea.

(Decreto 341 de 1988, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.4. Información de la Convocatoria. Las cajas de compensación familiar informarán mediante comunicación dirigida al superintendente del subsidio familiar, con no menos de tres (3) días hábiles de anticipación, toda convocatoria a asamblea general, en la forma como haya sido efectuada a los afiliados, con el fin de que dicha entidad si lo estima conveniente designe un delegado.

(Decreto 341 de 1988, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.5. Convocatoria de las Asambleas Ordinarias. Las asambleas ordinarias serán convocadas así:

1. Por los órganos de la caja previstos en los respectivos estatutos, dentro de los seis primeros meses del año.
2. Por orden de la Superintendencia del Subsidio Familiar en caso de no haberse efectuado la reunión en la forma contemplada en el numeral anterior.

(Decreto 341 de 1988, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.6. Asuntos de la Asamblea Ordinaria. La asamblea general ordinaria deberá realizarse anualmente y ocuparse entre otros de los siguientes aspectos:

1. Informe del director administrativo.
2. Informe del revisor fiscal y consideración del balance de año precedente.
3. Elección de consejeros representantes de los empleadores y de revisor fiscal principal y suplente, cuando exista vencimiento del período estatutario.
4. Fijación del monto hasta el cual puede contratar el director administrativo sin autorización del consejo directivo, conforme a lo dispuesto en el numeral 9 del artículo 54 de la ley 21 de 1982.

(Decreto 341 de 1988, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.7. Las Actas de la Asamblea General. Lo ocurrido en las reuniones de la asamblea general de afiliados se hará constar en el libro de actas respectivo. Cada una de las actas será aprobada por la asamblea en la misma sesión o por una comisión designada para tal efecto dentro de los diez días siguientes a su celebración. Las actas se firmarán por el presidente de la asamblea y el secretario.

Cada acta se encabezará con el número de orden correspondiente y deberá indicar el lugar, la fecha y la hora de la reunión; la forma de convocatoria; el número de miembros o afiliados hábiles presentes, con indicación de los casos de representación; los asuntos tratados; las decisiones adoptadas; las proposiciones aprobadas, negadas o aplazadas, con indicación del número de votos emitidos a favor, en contra, en blanco o nulos; las constancias escritas presentadas por los asistentes durante la reunión; las designaciones efectuadas; la fecha y hora de terminación, y en general, todas las circunstancias que suministren una información clara y completa sobre el desarrollo de la asamblea.

(Decreto 341 de 1988, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.8. Del libro de actas y las copias de las mismas. El libro de actas de las reuniones de la asamblea general será registrado ante la Superintendencia del Subsidio Familiar. La copia de las actas, autorizada por el director administrativo, será prueba suficiente de los hechos consignados en ellas.

El director administrativo enviará a la Superintendencia del Subsidio Familiar, dentro de los quince (15) días siguientes al de la reunión una copia autorizada del acta de la respectiva asamblea.

(Decreto 341 de 1988, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.9. Reuniones extraordinarias de la Asamblea. Las reuniones extraordinarias se realizarán por convocatoria que haga el consejo directivo, el director administrativo, el revisor fiscal o por solicitud escrita de un número plural de afiliados que represente por lo menos una cuarta parte del total de los miembros hábiles de la corporación.

(Decreto 341 de 1988, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.10. Reunión extraordinaria convocada por el Superintendente. El Superintendente del Subsidio Familiar podrá convocar a reunión extraordinaria de la asamblea general de la caja de compensación familiar cuando su juicio se presente circunstancias que así lo ameriten.

(Decreto 341 de 1988, art. 17)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.11. Decisiones de la Asamblea. Las decisiones que adopte la asamblea requiere, por regla general, la mayoría simple de votos de los afiliados hábiles presentes en la reunión, sin perjuicio de las mayorías calificadas que establezcan las normas legales y estatutarias.

(Decreto 341 de 1988, art. 18)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.12. Quórum. La asamblea general de afiliados podrá sesionar válidamente y adoptar decisiones con el quórum que los estatutos indiquen. En silencio de estos se requerirá el 25% de los afiliados hábiles.

(Decreto 341 de 1988, art. 19)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.13. Incumplimiento del Quórum. Transcurrida la hora señalada para la reunión si no hay quórum para deliberar y decidir, la asamblea podrá sesionar válidamente iniciando su deliberación dentro de la hora siguiente y podrá adoptar decisiones con cualquier número de afiliados hábiles presentes.

Pasada la oportunidad anterior, si no se realiza la asamblea general, será necesario proceder a nueva convocatoria.

(Decreto 341 de 1988, art. 20)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.14. Derecho de Voto. Cada afiliado por el solo hecho de serlo tiene derecho en las reuniones de la asamblea a un (1) voto, por lo menos.

Los estatutos de cada caja podrán adoptar sistemas de votación ponderada.

En todo caso deberá tenerse en cuenta el número de trabajadores beneficiarios vinculados laboralmente a la empresa afiliada.

(Decreto 341 de 1988, art. 21)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.15. Obligatoriedad de las decisiones de la Asamblea. Las decisiones que adopte la asamblea general con plena observancia de los requisitos de convocatoria y quórum deliberatorio y decisorio, exigidos por las normas legales y estatutarias, obligan a todos los miembros o afiliados de la caja de compensación familiar, siempre y cuando tengan carácter general y guarden armonía con la ley y con los estatutos.

(Decreto 341 de 1988, art. 22)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.16. Invalidez de las decisiones de la Asamblea. Las decisiones que se adopten sin observancia de los requisitos de convocatoria y quórum, sin el número de votos establecido legal o estatutariamente o excediendo el objeto legal de las cajas de compensación familiar, no serán válidas, previa calificación de la Superintendencia del Subsidio Familiar. El cumplimiento de las adoptadas con carácter individual no podrá exigirse a los afiliados ausentes o disidentes.

(Decreto 341 de 1988, art. 23)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.17. Representación mediante Poderes. Todo afiliado a la corporación puede hacerse representar en las reuniones de la asamblea mediante poder escrito.

Se estará a lo dispuesto en los respectivos estatutos para la inscripción de participantes con la calidad de afiliados hábiles y la presentación de poderes ante la dependencia de la caja señalada en la convocatoria.

Cada poder deberá ser presentado por quien lo otorga, o estar autenticado ante autoridad competente.

Cuando la caja tenga oficinas en diferentes municipios los poderes podrán ser presentados en éstas por los respectivos afiliados.

(Decreto 341 de 1988, art. 24)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.18. De la Calidad de Afiliado Hábil. Para efectos de las asambleas generales de las cajas de compensación familiar, son afiliados hábiles aquéllos que al momento de la celebración de la reunión ordinaria o extraordinaria, se hallen en pleno goce de los derechos que su calidad les otorga de conformidad con la ley y los estatutos de la respectiva corporación y se encuentren a paz y salvo con ésta por todo concepto, en relación con las obligaciones exigibles.

(Decreto 341 de 1988, art. 25)

ARTÍCULO 2.2.7.1.2.19. Objeción de las Decisiones. Las decisiones de las asambleas podrán objetarse ante la Superintendencia dentro del mes siguiente a la fecha de la reunión. Esta facultad podrá ejercerse por cualquier afiliado hábil de la corporación, por el Revisor Fiscal, por el funcionario delegado por parte de la misma Superintendencia para presenciar el desarrollo de la asamblea o por cualquier persona que acredite un interés legítimo para ello.

(Decreto 341 de 1988, art. 26)

SECCIÓN 3 CONSEJO DIRECTIVO

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.1. Elección de Consejeros. La elección de consejeros en representación de los empleadores se efectuará mediante el sistema de cuociente electoral. Cuando se trate de la provisión de un solo renglón, se elegirá por el mayor número de votos.

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.2. Preferencia en la Elección de Consejeros. En caso de presentarse empate en la votación para la elección de Consejeros directivos se preferirá para la designación al afiliado que ocupe un mayor número de trabajadores beneficiarios.

(Decreto 341 de 1988, art. 28)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.3. Inscripción de listas para la elección de Consejo Directivo. La inscripción de listas para la elección de Consejo Directivo debe hacerse por escrito, contener el nombre de los principales y sus suplentes personales, llevar la constancia de aceptación de los incluidos en ella, el nombre de la persona jurídica a la cual representan, y el número de identificación en caso de ser personas naturales.

Las listas deben inscribirse ante la Secretaría de la respectiva caja de compensación familiar o la dependencia que se indique en la convocatoria. El término para dicha inscripción será el señalado en los estatutos de cada corporación.

(Decreto 341 de 1988, art. 29)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.4. Periodo del Consejo Directivo. Los estatutos de las cajas señalarán el período de los consejos directivos junto con la fecha de iniciación del mismo.

Sin embargo, el ejercicio de las funciones de los miembros de los consejos directivos requiere la previa posesión en el cargo en los términos del artículo 25 de la Ley 25 de 1981, y hasta entonces habrá prórroga automática de quienes estén desempeñándolos.

(Decreto 341 de 1988, art. 30)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.5. Vacancia de miembros del Consejo Directivo. La vacante definitiva de un miembro principal del Consejo Directivo será llenada por el respectivo suplente hasta la finalización del periodo estatutario.

La vacante de un miembro principal y su suplente será llenada por la asamblea general o el Ministerio del Trabajo según el caso.

(Decreto 341 de 1988, art. 33)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.6. Vacancia de la representación de los empleadores afiliados. La representación de los empleadores afiliados en los consejos directivos de las cajas de compensación familiar, se entenderá vacante por desafiliación del respectivo patrono.

(Decreto 341 de 1988, art. 34)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.7. Objeto de la representación. La representación que ejerce los representantes de los trabajadores beneficiarios del Subsidio Familiar tiene por objeto ejercer los derechos y cumplir las obligaciones que la ley y los estatutos les otorgan como miembros de los consejos directivos de las Cajas de Compensación Familiar.

En consecuencia, las personas que ejerzan dicha representación están sujetas al régimen de inhabilidades, incompatibilidades y responsabilidades establecido en el Decreto Ley 2463 de 1981 y el que lo modifique, sustituya o adicione.

(Decreto 1531 de 1990, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.8. Intereses de la representación. Los representantes de los trabajadores beneficiarios del subsidio familiar en los consejos directivos en las Cajas de Compensación Familiar, representaran solamente los intereses de la comunidad de beneficiarios pertenecientes a la respectiva corporación, excluyendo cualquier interés particular relacionado con la persona designada, el empleador a que esté vinculada, la organización sindical, política, religiosa o de cualquier otro tipo a que pertenezca.

(Decreto 1531 de 1990, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.9. Legitimidad en la representación. Los representantes de los trabajadores beneficiarios del Subsidio Familiar ejercerán legítimamente su representación ante las cajas de compensación familiar durante el término que señalen los estatutos respectivos o el acto de nombramiento y siempre y cuando hayan sido escogidos conforme a la ley y al procedimiento establecido para el efecto.

(Decreto 1531 de 1990, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.10. Inhabilidades e incompatibilidades. En ningún caso podrán incluirse trabajadores beneficiarios que tengan contrato de trabajo o de otra clase con la corporación para la cual son nominados, de acuerdo al régimen de inhabilidades e incompatibilidades vigentes para los miembros de los consejos directivos.

(Decreto 1531 de 1990, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.11. Prohibición de pertenecer a más de un consejo. Ningún trabajador beneficiario del Subsidio Familiar podrá pertenecer a más de un consejo directivo, conforme al artículo 10. de la Ley 31 de 1984.

Los empleadores afiliados a las cajas de compensación familiar deberán permitir la asistencia de los trabajadores, que formen parte de los consejos directivos de las cajas, para que ejerzan adecuadamente la representación de los trabajadores beneficiarios del subsidio familiar las sesiones respectivas.

(Decreto 1531 de 1990, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.12. Pérdida de la calidad de representantes. La calidad de representantes de los trabajadores se perderá en el caso de terminar la vinculación laboral del consejero con empleador afiliado a la respectiva Caja o por pérdida de la calidad del miembro o afiliado por parte del empleador.

(Decreto 1531 de 1990, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.13. Los consejeros suplentes. Los consejeros suplentes sólo actuarán en las reuniones del Consejo Directivo, en ausencia del respectivo principal.

(Decreto 341 de 1988, art. 35)

ARTÍCULO 2.2.7.1.3.14. Prohibición de parentesco. La prohibición de parentesco señalada en el artículo 53 de la Ley 21 de 1982 se predica en relación tanto de los miembros del Consejo Directivo entre sí, como de éstos con el Director Administrativo y el Revisor Fiscal.

Están inhabilitados para desempeñar cargos en las cajas de compensación familiar, los parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil de los funcionarios del nivel directivo, asesor y ejecutivo de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

(Decreto 341 de 1988, art. 36)

SECCIÓN 4 REVISOR FISCAL

ARTÍCULO 2.2.7.1.4.1. Informe del Revisor Fiscal. El Revisor Fiscal presentará a la asamblea general un informe que deberá expresar:

1. Si los actos de los órganos de la caja de compensación se ajustan a la ley, los estatutos y a las órdenes o instrucciones de la asamblea y de la Superintendencia del Subsidio Familiar.
2. Si la correspondencia, los comprobantes de las cuentas y los libros de actas en su caso, se llevan y se conservan debidamente, y
3. Si hay y son adecuadas las medidas de control interno y de conservación y custodia de los bienes de la caja de compensación familiar o de terceros, recibidos a título no traslativo de dominio.

(Decreto 341 de 1988, art. 37)

ARTÍCULO 2.2.7.1.4.2. Informe sobre los estados financieros. El dictamen o informe del Revisor Fiscal sobre los estados financieros deberá expresar, por lo menos:

1. Si ha obtenido las informaciones necesarias para cumplir sus funciones.
2. Si en el curso de la revisión se han seguido los procedimientos aconsejables por la técnica de la interventoría de cuentas.
3. Si, en su concepto, la contabilidad se lleva conforme a las normas legales y a la técnica contable y si las operaciones registradas se ajustan a los estatutos, a las decisiones de la asamblea o Consejo Directivo y a las directrices impartidas por el Gobierno Nacional o por la Superintendencia del Subsidio Familiar.
4. Si el balance y el estado de pérdidas y ganancias han sido tomados fielmente de los libros y si, en su opinión, el primero presenta en forma fidedigna, de acuerdo con las normas de contabilidad generalmente aceptadas, la respectiva situación financiera al terminar el periodo revisado y el segundo refleja el resultado de las operaciones en dicho periodo.
5. La razonabilidad o no de los estados financieros y las reservas o salvedades que tengan sobre la fidelidad de los mismos.
6. Las recomendaciones que deban implementarse para la adecuada gestión de la entidad.

(Decreto 341 de 1988, art. 38)

CAPÍTULO 2 AFILIACIÓN A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SECCIÓN 1

CLASIFICACIÓN DE AFILIADOS Y ASPECTOS GENERALES SOBRE LA AFILIACIÓN AL RÉGIMEN DEL SUBSIDIO FAMILIAR

ARTÍCULO 2.2.7.2.1.1. Afiliados al régimen del subsidio familiar. Son afiliados al régimen del Subsidio Familiar:

1. Los trabajadores de carácter permanente al servicio de los empleadores previstos en los artículos 7 y 72 de la Ley 21 de 1982, desde el momento de su vinculación y hasta la terminación de la misma.

2. Los pensionados que se hayan incorporado o que se incorporen en los términos de la Ley 71 de 1988.

(Decreto 784 de 1989, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.7.2.1.2. Clasificación de los afiliados al Régimen del Subsidio Familiar. Los afiliados al régimen del Subsidio Familiar, se clasifican así:

1. Trabajadores afiliados al Subsidio Familiar. Son todos los trabajadores de carácter permanente que prestan sus servicios personales a un empleador público o privado, afiliado a una Caja de Compensación Familiar.

2. Trabajadores beneficiarios del Régimen del Subsidio Familiar. Son beneficiarios los trabajadores de carácter permanente afiliados al Régimen del Subsidio Familiar, con remuneraciones hasta de cuatro (4) veces el salario mínimo legal vigente y con personas a cargo, por las cuales tienen derecho a percibir la prestación del Subsidio Familiar en dinero.

3. Pensionados Afiliados al Régimen del Subsidio Familiar. Son las personas que tienen la calidad de pensionado y se encuentran afiliados a una Caja de Compensación Familiar.

4. Afiliados Facultativos al Régimen del Subsidio Familiar. Son las personas que no encontrándose dentro de las categorías anteriores, pueden tener acceso a los servicios sociales de las Cajas de Compensación Familiar por disposición de la Ley o en desarrollo de convenios celebrados por las mismas.

(Decreto 784 de 1989, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.7.2.1.3. Empleadores afiliados. Son afiliados a una caja de compensación familiar los empleadores que por cumplir los requisitos establecidos y los respectivos estatutos de la Corporación, hayan sido admitidos por su Consejo Directivo o por su Director Administrativo, cuando le haya sido delegada tal facultad.

La calidad, derechos y obligaciones de miembro o afiliado se adquieren a partir de la fecha de comunicación de su admisión y su carácter es personal e intransferible.

Los estatutos de las cajas de compensación señalarán los derechos y las obligaciones de sus miembros o afiliados.

(Decreto 341 de 1988, Art. 42)

ARTÍCULO 2.2.7.2.1.4. Publicación de los requisitos de afiliación. Las cajas de compensación familiar fijarán en sus sedes, en lugares visibles al público, los requisitos de afiliación de que trata el presente título, con indicación del lugar donde recibirá la documentación, así como del término para resolver la solicitud.

(Decreto 341 de 1988, Art. 40)

ARTÍCULO 2.2.7.2.1.5. Prohibición de competencia desleal. Las cajas de compensación familiar no podrán destinar recursos, ni efectuar campañas para promover la desafiliación de empleadores afiliados a otras cajas o que impliquen competencia desleal.

(Decreto 341 de 1988, Art. 41)

ARTÍCULO 2.2.7.2.1.6. Afiliados. Son afiliados a una caja de compensación familiar los empleadores que por cumplir los requisitos establecidos y los respectivos estatutos de la Corporación, hayan sido admitidos por su Consejo Directivo o por su Director Administrativo, cuando le haya sido delegada tal facultad.

La calidad, derechos y obligaciones de miembro o afiliado se adquieren a partir de la fecha de comunicación de su admisión y su carácter es personal e intransferible.

Los estatutos de las cajas de compensación señalarán los derechos y las obligaciones de sus miembros o afiliados.

(Decreto 341 de 1988, Art. 42)

ARTÍCULO 2.2.7.2.1.7. Territorialidad de las Cajas de Compensación. Para efectos de la aplicación del artículo 15 de la Ley 21 de 1982, se entiende que sólo en ausencia de una caja de compensación familiar que funcione en la ciudad o localidad donde se causen los salarios, el empleador podrá optar por una caja que funcione dentro de la ciudad o localidad más próxima dentro de los límites de los respectivos departamentos, intencionalidades o comisarías.

Se entiende que una caja opera en una localidad cuando cumpla con las funciones señaladas en el artículo 41 de la Ley 21 de 1982, especialmente en lo que respecta al pago de subsidio en dinero, especie y servicios a los trabajadores beneficiarios.

(Decreto 341 de 1988, Art. 43)

ARTÍCULO 2.2.7.2.1.8. Determinación Caja de Compensación más cercana. Para definir cuál es la caja de compensación más cercana a determinada ciudad o localidad, se tendrá en cuenta el número de kilómetros por carretera con servicio público de transporte establecido.

En los casos en que no exista carretera con la condición mencionada, o haya comunicación fluvial o aérea de servicio público que demande menor tiempo y dinero para el trabajador, se tomará como base el medio que resulte más favorable a éste.

En caso de duda, la Superintendencia se pronunciará sobre el particular, con base en concepto de la Secretaría de Obras Públicas de la región o la entidad oficial competente.

(Decreto 341 de 1988, Art. 44)

SECCIÓN 2

DE LA AFILIACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 2.2.7.2.2.1 Afiliados a Cajas de Compensación Familiar. La afiliación de los trabajadores se entiende con relación a una determinada Caja de Compensación Familiar en cuanto el respectivo empleador haya sido aceptado y permanezca vigente en vinculación por no haber sido objeto de retiro voluntario debidamente aceptado, expulsión o suspensión de conformidad con lo previsto en el artículo 45 de la citada Ley 21 de

1982. La afiliación de los pensionados permanece vigente desde su aceptación hasta su retiro voluntario, suspensión o pérdida de su calidad por el no pago de los aportes.

(Decreto 784 de 1989, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.7.2.2.2. Obligaciones de los empleadores sobre afiliación. Todos los empleadores tienen la obligación de informar oportunamente todo hecho que modifique la calidad de afiliado al Régimen del Subsidio Familiar, respecto de los trabajadores a su servicio.

(Decreto 784 de 1989, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.7.2.2.3. Obligaciones de las Cajas para expedir carné de afiliación. Las Cajas de Compensación Familiar tienen la obligación de expedir a todo afiliado un carné que lo identifique como tal.

(Decreto 784 de 1989, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.7.2.2.4. Efectos del carné de afiliación. El carné de afiliación de la respectiva Caja de Compensación Familiar, dará derecho al afiliado a reclamar subsidio en especie y a la utilización de los servicios sociales de la respectiva entidad en los términos de sus reglamentos generales, así como los de aquellas otras Cajas con las cuales exista convenio para el intercambio de servicios.

(Decreto 784 de 1989, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.7.2.2.5. Contenido del carné de afiliación. El carné de afiliación al Régimen del Subsidio Familiar deberá contener la siguiente información:

1. Nombre y domicilio de la respectiva Caja.
2. Número de orden y vigencia.
3. Nombre e identificación del afiliado.
4. Clase de afiliado.
5. Nombre del empleador y número de identificación tributaria (NIT).
6. Cónyuge o compañero permanente y personas a cargo.

(Decreto 784 de 1989, Art. 7)

ARTÍCULO 2.2.7.2.2.6. Renovación del carné de afiliación. El carné de afiliación, será renovado por lo menos una vez al año.

(Decreto 784 de 1989, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.7.2.2.7. Prórroga automática del carné de afiliación. Terminado o suspendido el vínculo de afiliación del trabajador con la respectiva Caja, este podrá hacer uso de los programas sociales durante los dos (2) meses siguientes: La vigencia del carné de afiliación se prorrogará automáticamente por igual período.

(Decreto 784 de 1989, Art. 9)

ARTÍCULO 2.2.7.2.2.8. Indebida o fraudulenta utilización del carné de afiliación. La utilización indebida o fraudulenta del carné de afiliación al Régimen del Subsidio Familiar dará lugar a la aplicación de las medidas que contemplen los reglamentos correspondientes de la respectiva Caja de Compensación Familiar.

(Decreto 784 de 1989, Art. 10)

SECCIÓN 3 DE LA DESAFILIACIÓN

ARTÍCULO 2.2.7.2.3.1. Desafiliación a las cajas de compensación. El afiliado de una caja de compensación familiar puede desafiliarse mediante aviso escrito dirigido al Consejo Directivo. Las cajas de compensación familiar no podrán exigir un término superior a tres meses para efectos de desafiliación, contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud correspondiente.

En los casos de suspensión por mora o de expulsión de afiliado, las cajas informarán por escrito al Inspector de Trabajo que tenga competencia en el domicilio del empleador, indicando el número de mensualidades adeudadas, a efecto de que se adopten las providencias del caso.

(Decreto 341 de 1988, Art. 48)

ARTÍCULO 2.2.7.2.3.2. Suspensión del afiliado. La suspensión de afiliado de que trata el artículo 45 de la Ley 21 de 1982 se produce por mora en el pago de los aportes.

Las cajas de compensación familiar, mientras subsista la suspensión, podrán prestar servicios a los trabajadores de la empresa suspendida.

(Decreto 341 de 1988, Art. 46)

ARTÍCULO 2.2.7.2.3.3. Pérdida de la calidad de afiliado. La calidad de afiliado se pierde por retiro voluntario o por expulsión mediante decisión motivada del Consejo Directivo de la caja de compensación familiar, fundada en causa grave.

Corresponde al Consejo Directivo adoptar el procedimiento para la expulsión de afiliados.

(Decreto 341 de 1988, Art. 47)

ARTÍCULO 2.2.7.2.3.4. Pago de aportes adeudados. Cuando el empleador incurso en suspensión o pérdida de la calidad de afiliado a una caja por no pago de aportes, cancele lo debido a la caja, ésta pagará a los trabajadores beneficiarios de aquél tantas cuotas de subsidio cuantas mensualidades haya satisfecho.

En igual obligación estará la caja cuando afilie empleadores que paguen aportes retroactivos.

(Decreto 341 de 1988, Art. 49)

ARTÍCULO 2.2.7.2.3.5. Nómina de salarios. Los empleadores tienen obligación de enviar la respectiva nómina de salarios, cuando lo solicite la caja a que estuvieren afiliados y deben permitirle la revisión de las mismas en la sede de la empresa, o domicilio del patrono.

(Decreto 341 de 1988, Art. 50)

ARTÍCULO 2.2.7.2.3.6. Trámite judicial para el cumplimiento de las obligaciones. Las cajas de compensación, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Escuela Superior de Administración Pública y los trabajadores beneficiarios del empleador desafiliado por mora en el pago de sus aportes, podrán exigir judicialmente el cumplimiento de la obligación.

(Decreto 341 de 1988, Art. 51)

ARTÍCULO 2.2.7.2.3.7. Factor para la liquidación de aportes. El factor para la liquidación de aportes por concepto de salarios de los trabajadores que cumplan jornada máxima de trabajo no podrá ser inferior al mínimo legal vigente.

(Decreto 341 de 1988, Art. 52)

CAPÍTULO 3 AFILIACIÓN DE POBLACIONES ESPECIALES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR SECCIÓN 1 AFILIACIÓN SERVICIO DOMÉSTICO

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.1. Afiliación de empleadores de servicio doméstico. Las personas naturales que ostenten la condición de empleadores de trabajadores del servicio doméstico, deberán afiliarse a una Caja de Compensación Familiar, de acuerdo con el procedimiento consagrado en el artículo 57 de la Ley 21 de 1982, modificado por el artículo 139 del Decreto-ley 019 de 2012.

(Decreto 721 de 2013, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.2. Afiliación de trabajadores del servicio doméstico. Los trabajadores del servicio doméstico deberán ser afiliados por la persona natural para quien prestan sus servicios, a la Caja de Compensación Familiar que esta seleccione y que opere en el departamento dentro del cual se presten los servicios.

(Decreto 721 de 2013, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.3. Afiliación cuando existen varios empleadores. Cuando un trabajador del servicio doméstico preste sus servicios a varios empleadores, será afiliado en la Caja de Compensación Familiar escogida por el primer empleador que realice la afiliación, siempre y cuando sus servicios sean prestados en el mismo departamento.

Cuando los servicios se presten en varios departamentos, aplicará el mismo principio, teniendo en cuenta la primera afiliación en la Caja de Compensación Familiar que opere en cada uno de los respectivos departamentos.

(Decreto 721 de 2013, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.4. Declaración y pago de aportes por conducto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. Los empleadores realizarán la declaración y el pago de los aportes al Sistema de Compensación Familiar, en relación con los trabajadores del servicio doméstico, por conducto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. Para este fin, se mantendrá y actualizará por los Operadores de Información el registro de las categorías correspondientes.

(Decreto 721 de 2013, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.5. Base para la liquidación de aportes al Sistema de Compensación Familiar. Los empleadores pagarán los aportes al Sistema de Compensación Familiar por los trabajadores del servicio doméstico, con base en el salario devengado por estos. En todo caso, el ingreso base de cotización de aportes al Sistema de Compensación Familiar por trabajador doméstico, no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente.

PARÁGRAFO. La caja de compensación familiar, para efectos de reconocer las prestaciones del subsidio familiar al trabajador, validará el cumplimiento de los requisitos de ley, considerando en el caso de trabajadores domésticos que prestan sus servicios a varios empleadores, la sumatoria de las horas trabajadas para cada uno de ellos.

(Decreto 721 de 2013, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.6. Cotización al Sistema de Compensación Familiar. En el caso de trabajadores del servicio doméstico que laboren para un empleador por períodos inferiores a un mes, los empleadores realizarán el pago de los aportes al Sistema de Compensación Familiar conforme a las reglas generales. En el caso de establecerse el mecanismo de cotización por semanas, se aplicará para este tipo de trabajadores las disposiciones que en él se contengan.

(Decreto 721 de 2013, Art. 7)

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.7. Derechos y beneficios de los trabajadores del servicio doméstico. Los trabajadores del servicio doméstico podrán acceder a todos los derechos y beneficios que reconoce el Sistema de Compensación Familiar, en los mismos términos que se aplican para la generalidad de los trabajadores afiliados.

(Decreto 721 de 2013, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.8. Acceso a programas ofrecidos por las cajas de compensación familiar. Las Cajas de Compensación Familiar promoverán el acceso a los servicios a su cargo para los trabajadores del servicio doméstico, en condiciones de igualdad y respecto de los demás trabajadores afiliados. Los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar adoptaran la política de servicios y acceso para trabajadores domésticos, dentro de la cual podrán incorporarse programas específicos para la atención en servicio social de aquellos, así como esquemas de promoción de la afiliación.

(Decreto 721 de 2013, Art. 9)

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.9. Coordinación en programas de seguridad y salud en el trabajo. Las Cajas de Compensación Familiar y las ARL coordinarán de manera directa o mediante apoyo de terceros especializados, la prestación articulada de servicios para asegurar las mejores condiciones de trabajo y bienestar laboral, dentro de los lineamientos del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

(Decreto 721 de 2013, Art. 10)

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.10. Inspección, vigilancia y control. La Superintendencia del Subsidio Familiar adoptará las medidas conducentes para asegurar el cumplimiento de las disposiciones adoptadas en la presente sección y la efectividad de los derechos al subsidio familiar y a los servicios sociales para los trabajadores del servicio doméstico, en relación con las obligaciones a cargo de los empleadores y de las Cajas de Compensación Familiar.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo podrá adoptar mecanismos de incentivo para la afiliación de empleadores que ocupen trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Subsidio Familiar y celebrar con ellos acuerdos de formalización.

(Decreto 721 de 2013, Art. 11)

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.11. Condición para la aplicación del régimen contenido en el artículo 332 del Estatuto Tributario. Para obtener los beneficios del régimen contenido en el artículo 332 del Estatuto Tributario, modificado por el artículo 10 de la Ley 1607 de 2012, es requisito indispensable que el empleador previamente se afilie a una Caja de Compensación Familiar.

(Decreto 721 de 2013, Art. 12)

ARTÍCULO 2.2.7.3.1.12. Obligación especial de la Unidad de Gestión de Pagos Pensiones y Contribuciones Parafiscales UGPP. La UGPP realizará seguimiento y evaluación a la afiliación de empleadores personas naturales, respecto de los trabajadores del servicio doméstico a su cargo y efectuará los reportes del caso a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) y demás autoridades.

(Decreto 721 de 2013, Art. 13)

SECCIÓN 2

AFILIACIÓN DE LOS PENSIONADOS

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.1. Objeto. La presente sección tiene por objeto señalar los términos y condiciones del acceso de los pensionados a los servicios sociales ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar, para ampliar su cobertura y la protección de los adultos mayores.

(Decreto 867 de 2014, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.2. Ámbito de aplicación. La presente sección aplica a los pensionados por vejez, invalidez, sobrevivientes a los que se refiere la Ley 1643 de 2013 y a su grupo familiar, a las Cajas de Compensación Familiar, las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Administradoras de Riesgos Laborales y demás entidades públicas o privadas que reconocen y pagan pensiones.

(Decreto 867 de 2014, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.3. Afiliación. Los pensionados que devenguen hasta uno punto cinco (1.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes smlmv de mesada, se afiliarán a la Caja de Compensación Familiar a la que estuvieron afiliados en su última vinculación laboral. En ningún caso podrán estar afiliados a más de una Caja de Compensación Familiar.

Los pensionados señalados en el inciso anterior que voluntariamente aporten de conformidad con el artículo 2.2.7.3.2.11. del presente Decreto y aquellos que devenguen mesadas superiores a uno punto cinco (1.5) smlmv podrán afiliarse a cualquier Caja de Compensación Familiar.

La afiliación a que se refiere el presente artículo cubrirá al grupo familiar del pensionado, el cual incluirá al cónyuge o compañero permanente que no ostente la calidad de trabajador activo y a sus hijos menores de dieciocho (18) años. La acreditación del grupo familiar se realizará conforme las reglas generales aplicables en el sistema de compensación familiar.

Los pensionados que no hayan estado afiliados a una Caja de Compensación Familiar, podrán afiliarse a la Caja que escojan. **PARÁGRAFO 1.** El pensionado podrá trasladarse de Caja de Compensación Familiar cuando lo desee.

PARÁGRAFO 2. Las Cajas de Compensación Familiar identificarán las nuevas categorías de afiliados, a efectos de asegurar el acceso de los pensionados y su familia a los servicios ofrecidos por estas.

(Decreto 867 de 2014, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.4. Permanencia de la afiliación y novedades. El pensionado mantendrá su afiliación a la Caja de Compensación Familiar mientras ostente tal condición y tendrá la obligación de reportar a la Caja correspondiente cualquier circunstancia que modifique su condición de afiliación, en especial, la reliquidación de su mesada pensional o los cambios relacionados con su núcleo familiar cubierto, sin perjuicio de la verificación que adelantarán las Cajas.

(Decreto 867 de 2014, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.5. Obligaciones de las entidades pagadoras de pensiones. Colpensiones, la UGPP, las Administradoras de Fondos de Pensiones, las Administradoras de Riesgos Laborales y demás entidades responsables del pago de pensiones, asumirán las siguientes tareas:

1. Promover la afiliación de los pensionados a las Cajas de Compensación Familiar;

2. Para los pensionados que devenguen hasta uno punto cinco (1.5) smlmv de mesada, determinar los medios y canales de comunicación para que se tramite la afiliación a la Caja de Compensación Familiar que corresponda, a fin de garantizar el acceso a los servicios;

3. Informar a los pensionados el derecho que les asiste de afiliarse a una Caja de Compensación Familiar, así como los beneficios que establece la Ley 1643 de 2013.

(Decreto 867 de 2014, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.6. Promoción de la afiliación. Las Cajas de Compensación Familiar promoverán a través de los diferentes medios disponibles y mediante los acuerdos que celebren con las entidades pagadoras de pensiones, la afiliación de los pensionados y divulgarán las condiciones y los servicios sociales a que podrán acceder.

Los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar deberán adoptar políticas generales en esta materia y adoptarán los mecanismos de seguimiento necesarios para el cabal cumplimiento de lo dispuesto en la presente sección.

(Decreto 867 de 2014, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.7. Documentación para acreditarla condición de pensionado. Los pensionados que se afilien a las Cajas de Compensación Familiar acreditarán su condición pensional por cualquier medio idóneo, entre otros, mediante certificación expedida por la entidad encargada del pago de la mesada pensionar, desprendible de pago de mesada pensional o el acto de reconocimiento del derecho pensional.

(Decreto 867 de 2014, Art. 7)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.8. Identificación del afiliado. Una vez afiliado el pensionado, accederá a los servicios mediante la presentación del carné o conforme la identificación vigente en cada Caja de Compensación Familiar.

(Decreto 867 de 2014, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.9. Condiciones de los servicios para pensionados con mesada de hasta uno y medio (1.5) smlmv. Los pensionados con mesada pensional de hasta uno y medio (1.5) SMLMV tendrán derecho de acceder a todos los servicios de recreación, deporte y cultura que ofrezcan las Cajas de Compensación Familiar, en las mismas condiciones de los trabajadores activos afiliados, sin pago de cotización alguna.

(Decreto 867 de 2014, Art. 9)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.10. Recursos para la atención de los servicios para pensionados con mesada de hasta uno y medio (1.5) smlmv. Las Cajas de Compensación Familiar aplicarán para la atención de los servicios de los pensionados a que se refiere la Ley 1643 de 2013, recursos del saldo que quedare con destino a obras y programas sociales.

Las Cajas de Compensación Familiar establecerán mecanismos de seguimiento a la ejecución de los recursos que se comprometen a dicha finalidad y la Superintendencia del Subsidio Familiar impartirá las instrucciones contables del caso.

(Decreto 867 de 2014, Art. 10)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.11. Aportes voluntarios de los pensionados con mesadas de hasta uno y medio (1.5) smlmv para acceder a los servicios distintos de recreación, deporte y cultura. Los pensionados con mesadas de hasta uno punto cinco (1.5) smlmv voluntariamente podrán aportar a las Cajas de Compensación Familiar el cero punto seis por ciento (0.6%) sobre la correspondiente mesada pensionar, para acceder adicionalmente a los servicios de turismo y capacitación, o el dos por ciento (2%) sobre la misma, para acceder a todas las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores activos, excepto la cuota monetaria.

(Decreto 867 de 2014, Art. 11)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.12. Aporte para la afiliación voluntaria de pensionados con mesadas superiores a uno y medio (1.5) smlmv. Los pensionados con mesadas superiores a uno y medio (1.5) smlmv, en su condición de afiliados voluntarios a las Cajas de Compensación Familiar, aportarán el cero punto seis por ciento (0.6%) sobre la correspondiente mesada pensionar, para acceder a los servicios de recreación, turismo y capacitación, o el dos por ciento (2%) sobre la misma, para acceder a todas las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores activos, excepto la cuota monetaria de subsidio.

(Decreto 867 de 2014, Art. 12)

ARTÍCULO 2.2.7.3.2.13. Tarifas. Los pensionados con mesadas de hasta el uno punto cinco (1.5) smlmv, pagarán la tarifa más baja vigente para acceder a los servicios de recreación, deporte y cultura que ofrezca la Caja de Compensación Familiar.

Los pensionados con mesada superior a uno punto cinco (1.5) smlmv pagarán por los servicios a que tengan derecho, la tarifa que corresponda según lo establecido por el artículo 2.2.7.4.1.1. del presente Decreto, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo 2 del artículo 9 de la Ley 789 de 2002. (Decreto 867 de 2014, Art. 13)

CAPÍTULO 4
TARIFAS, BENEFICIARIOS Y SERVICIOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR
SECCIÓN 1
CATEGORÍAS TARIFARIAS

ARTÍCULO 2.2.7.4.1.1. Categorías tarifarias para los servicios sociales de las cajas de compensación familiar. Se establecen las siguientes categorías tarifarias con base en el nivel salarial.

Categoría A. Hasta 52,63 UVT. Categoría B. Más de 52,63 UVT y hasta 105,25 UVT. Categoría C. Más de 105,25 UVT. Categoría D. Particulares. Categoría de no afiliado a la Caja.

(Inciso MODIFICADO por el Art. 31 del Decreto 2642 de 2022)

PARÁGRAFO 1. Las Cajas de Compensación Familiar en la Categoría C podrán establecer tarifas diferenciales no subsidiadas de acuerdo al nivel de ingresos familiares.

(Decreto 827 de 2003, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.7.4.1.2. Aplicación de categorías tarifarias para trabajadores dependientes del régimen especial de aportes. Se deberán incluir en la Categoría B a los trabajadores dependientes, incluyendo las personas a su cargo, sobre los cuales su empleador cancele el 0.6%, no obstante la exención prevista en el artículo 13 de la Ley 789 de 2002. El trabajador dependiente que aporte la diferencia hasta completar el 2% tendrá los mismos derechos que se señalan en el párrafo 10 del artículo 19 de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 827 de 2003, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.7.4.1.3. Aplicación de categorías tarifarias para trabajadores independientes del régimen de afiliación voluntaria para expansión de servicios sociales. Se deberán incluir en la Categoría B a los trabajadores independientes, incluyendo las personas a su cargo, que cancelen el 0.6%, conforme el artículo 19 de la Ley 789 de 2002. El trabajador independiente que aporte la diferencia hasta completar el 2% tendrá los mismos derechos que se señalan en el párrafo 10 del artículo 19 de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 827 de 2003, Art. 7)

ARTÍCULO 2.2.7.4.1.4. Aplicación de categorías tarifarias para desempleados. Los desempleados, de que trata el párrafo 1 del artículo 19 de la Ley 789 de 2002, incluyendo las personas a su cargo, que aporten el dos por ciento (2%) de la cotización, sobre un ingreso base de cotización de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, tendrán los mismos derechos que tienen los demás afiliados, salvo el subsidio monetario. Para efecto de las tarifas se entenderá que estas personas se encuentran en la categoría (B).

(Decreto 827 de 2003, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.7.4.1.5. Aplicación de categorías tarifarias para pensionados. Tendrán derecho a las tarifas de la Categoría A los pensionados a que se refiere el párrafo 2 del artículo 9 de la Ley 789 de 2002 que hubieren acreditado veinticinco (25) o más años de afiliación al Sistema de Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 827 de 2003, Art. 9)

SECCIÓN 2
DE LA CALIDAD DE BENEFICIARIO DEL SUBSIDIO FAMILIAR
Y DE LAS PERSONAS A CARGO

ARTÍCULO 2.2.7.4.2.1. Subsidios en especie. Los subsidios en especie deberán brindarse en forma general e igualdad de condiciones para los beneficiarios.

(Decreto 341 de 1988, Art. 54)

ARTÍCULO 2.2.7.4.2.2. Parentesco y convivencia. La convivencia con los hijos legítimos, naturales, adoptivos e hijastros, con los hermanos huérfanos de padre y con los padres del trabajador, a que se refiere el artículo 27 de la ley 21 de 1982 no implica la cohabitación permanente entre el trabajador beneficiario y la persona a cargo.

(Decreto 341 de 1988, Art. 56)

ARTÍCULO 2.2.7.4.2.3. Limite de remuneración. Para efectos del limite de remuneración a que hace referencia el artículo 20 de la ley 21 de 1982, en el caso de trabajadores que prestan sus servicios a más de un empleador, se tendrá en cuenta la suma de los valores recibidos en los distintos empleos.

(Decreto 341 de 1988, Art. 58)

ARTÍCULO 2.2.7.4.2.4. Jornada fija diaria. En el evento del artículo 24 de la Ley 21 de 1982, si el trabajador tiene jornada fija diaria, se considerarán como laborados con el mismo número de horas, los días correspondientes a descanso o permiso remunerado de ley, convencional o contractual.

En los casos de horario variable cuando deban demostrarse 96 horas de labor al mes para tener derecho al subsidio familiar, se tendrán como laboradas en los días de descanso, el promedio de las horas que figuren en las planillas de control llevadas por el empleador.

(Decreto 341 de 1988, Art. 59)

ARTÍCULO 2.2.7.4.2.5. Del pago del valor adicional a los trabajadores del sector agropecuario. Para el pago adicional de cuota monetaria del subsidio familiar a favor de los trabajadores del sector agropecuario, conforme lo ordenado por el artículo 5 de la Ley 789 de 2002, las cajas de compensación familiar apropiarán los recursos necesarios con cargo al 55% de los aportes destinados al cumplimiento de la cuota monetaria y cuando se excediere dicho monto, contra los recursos del saldo para obras y programas sociales.

Para efectos de la identificación de los trabajadores beneficiarios de esta disposición, entiéndase que la misma aplica a aquellos que desempeñan agricultura, silvicultura, ganadería, pesca, avicultura y apicultura.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 10)

SECCIÓN 3
PROGRAMAS SOCIALES

ARTÍCULO 2.2.7.4.3.1. Campo de aplicación de los programas sociales. Las obras y programas sociales que organicen las Cajas de Compensación Familiar conforme a los artículos 62 y 77 de la Ley 21 de 1982, tienen como finalidad el reconocimiento y pago del Subsidio Familiar en servicios o en especie a los afiliados, beneficiarios, personas a cargo y a la comunidad en general, en los campos y orden de prioridades previstos por la Ley.

(Decreto 784 de 1989, Art. 11)

ARTÍCULO 2.2.7.4.3.2. Objeto de los programas sociales. La organización de programas sociales de las Cajas, a través del subsidio en especie y en servicios, tiene por objeto restablecer o aliviar el desequilibrio económico familiar que producen hechos tales como el embarazo, el nacimiento, la desnutrición, la crianza y educación de los hijos, los problemas de adolescencia, el matrimonio, la enfermedad, la invalidez, la muerte, la orfandad, el abandono y demás causas de desprotección.

(Decreto 784 de 1989, Art. 13)

ARTÍCULO 2.2.7.4.3.3. Administración de los programas sociales. Las cajas de compensación familiar, organizarán y administrarán los servicios sociales, separado o conjuntamente, y además podrán convenir la prestación de los mismos con otras personas o entidades, preferiblemente con aquellas que ejercen acciones en el campo de la seguridad, previsión o el bienestar social.

(Decreto 784 de 1989, Art. 18)

ARTÍCULO 2.2.7.4.3.4. Criterios para el establecimiento de los programas sociales. Las cajas de compensación familiar organizarán los programas sociales atendiendo los siguientes criterios:

1. El orden de prioridades establecido en el artículo 62 de la Ley 21 de 1982.
2. Constarán que no se produzca duplicación con otros servicios del Estado o de la seguridad social, salvo que la ley expresamente lo permita.
3. La atención preferencial de las necesidades generales de la población.
4. La observancia de las normas legales que regulan el respectivo servicio o actividad.
5. El estudio de las condiciones de vida familiar de los trabajadores beneficiarios y las necesidades económicas y sociales principales de la región en donde cumple sus funciones la entidad respectiva.

(Decreto 784 de 1989, Art.

SECCIÓN 4

MODALIDADES DE PAGO DEL SUBSIDIO EN SERVICIOS

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.1. Modalidades para la prestación de los servicios de salud. Los servicios de salud que organicen las cajas de compensación familiar, podrán tener las siguientes modalidades, utilizando preferencialmente la capacidad instalada disponible.

1. Prestación directa de Servicios de promoción, prevención y asistencia, con infraestructura y recursos propios.
2. Prestación de servicios mediante convenios con otras entidades de seguridad social o con instituciones del sector público o privado.
3. Establecimiento de pólizas de seguros de cirugía y servicios de apoyo o complementarios.
4. Contratación de profesionales u otras instituciones especializadas en la prestación de servicios de salud.

(Decreto 784 de 1989, Art. 20)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.2. Finalidades de los servicios de salud. Los servicios de salud que presten las Cajas de Compensación Familiar estarán orientados por las siguientes finalidades principales:

1. Prestar atención médica y odontológica generales.
2. Practicar exámenes clínicos y de laboratorio, tratamientos para atender las situaciones de embarazo, parto y pos-parto; siempre y cuando éstos no sean proporcionados por otra entidad de seguridad social, en cumplimiento de disposiciones vigentes.
3. Establecer o coordinar sistemas de seguros médicos para el afiliado y su familia en materia de hospitalización y cirugía, lo mismo que para adquisición de medicamentos, curaciones, botiquines y productos esenciales para la protección de la salud del afiliado y su familia.
4. Aplicación de vacunas y otro tipo de inmunizaciones.
5. Impartir cursos de educación en salud, protección de primeros auxilios y demás aspectos relacionados con la prevención de la salud, tales como salud ocupacional, higiene y seguridad industrial y medicina del trabajo.
6. Auspiciar sistemas de seguros de vida.
7. Promover la adquisición de aparatos ortopédicos, de prótesis y demás tratamientos y sistemas de rehabilitación.
8. Instituir salacunas (sic) y guarderías infantiles para los hijos de los afiliados.
9. Facilitar u organizar servicios funerarios, de inhumación o de cremación, en caso de muerte del afiliado y de las personas a su cargo.

(Decreto 784 de 1989, Art. 21)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.3. Los servicios sociales de nutrición y mercadeo. Los programas de nutrición y mercadeo social que desarrollen las cajas de compensación familiar estarán orientados a las siguientes finalidades principales:

1. Mejorar la dieta alimentaria de los afiliados, su familia y la comunidad en general.
2. Aprovechar las épocas de cosecha, abastecimiento y abundancia de productos básicos para expandir su distribución.
3. Estimular y desarrollar la producción de pequeños productores, agricultores o cooperativas del sector agropecuario.
4. Aumentar la capacidad adquisitiva de los trabajadores y sus familias, mediante la venta de productos con precios bajos, buena calidad, peso y medidas exactos y puntos de mercadeo asequibles.
5. Organizar sistemas de crédito para la financiación de electrodomésticos, productos del hogar, útiles escolares, vestuarios y elementos para la recreación y el esparcimiento que propendan por el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
6. Establecer programas de educación alimentaria, para el consumo y adquisición de bienes básicos.

(Decreto 784 de 1989, Art. 24)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.4. Actividad de mercadeo. La actividad de mercadeo que desarrollan las Cajas de Compensación Familiar en todo el territorio nacional, deberá ejecutarse bajo el criterio de autosostenibilidad, (sic) de tal manera que se garantice que los ingresos provenientes de dicha actividad, absorban plenamente sus egresos.

Para este fin, podrán asociarse entre sí o con terceros, así como vincular en calidad de accionistas a los trabajadores afiliados al sistema de compensación.

(Decreto 2889 de 2007, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.5. Requisitos para adelantar actividades de mercadeo. Para la realización de las actividades de que trata el artículo

2.2.7.4.4.4. del presente Decreto, las Cajas de Compensación Familiar deberán atender lo dispuesto en el artículo 65 de la Ley 633 de 2000.

Las Cajas que realicen actividades de mercadeo tendrán que acreditar independencia contable, financiera y operativa, sin que puedan comprometer con su operación de expansión o mantenimiento, los recursos provenientes del 4% o de cualquier otra, unidad o negocio de la Caja. Esta actividad podrá financiarse, con los remanentes de los ejercicios financieros, con las utilidades derivadas de otras unidades de negocio, con recursos de crédito o aportes de capital de terceras personas, o con cualquier otro mecanismo que permita la viabilidad del negocio.

Cuando las Cajas de Compensación Familiar financien las actividades de mercadeo con los remanentes de los ejercicios financieros, se sujetarán a lo previsto en el párrafo 1 del artículo 43 de la Ley 21 de 1982, en concordancia con el artículo 62 de la misma ley.

(Decreto 2889 de 2007, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.6. No autorización para recaudo de parafiscales. Las actividades de mercadeo que desarrollen las Cajas de Compensación Familiar, no las autoriza para afiliarse y recaudar los aportes parafiscales del subsidio familiar, fuera de su jurisdicción departamental.

(Decreto 2889 de 2007, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.7. Régimen de Transparencia. Las Cajas de Compensación Familiar deberán atender las disposiciones previstas en el Régimen de Transparencia previsto en el artículo 21 de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 2889 de 2007, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.8. Inspección, vigilancia y control. Corresponde a la Superintendencia de Subsidio Familiar, ejercer inspección, vigilancia y control, frente a los recursos que invierten las Cajas en la actividad de mercadeo.

En todo caso, la Superintendencia de Subsidio Familiar podrá ejercer el control previo cuando así lo considere, conforme lo dispone el párrafo 1 del artículo 20 de la Ley 789 de 2002.

(Decreto 2889 de 2007, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.9. Mercadeo de las Cajas de Compensación Familiar. Las Cajas que realicen actividades de mercadeo tendrán que acreditar independencia contable financiera y operativa, sin que puedan comprometer con su operación de expansión o mantenimiento, los recursos provenientes de los aportes parafiscales o de cualquier otra unidad o negocio de la Caja de Compensación Familiar. Esta actividad podrá financiarse, con los remanentes de los ejercicios financieros, con las utilidades derivadas de otras unidades de negocio, con recursos de crédito o aportes de capital de terceras personas, con alianzas estratégicas que lleven a cabo o con cualquier otro mecanismo que permita la viabilidad del negocio y garantice no subsidiar la operación con los recursos del 4%.

(Decreto 827 de 2003, Art. 22)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.10. Los programas de educación. Los programas de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que adelanten las cajas de compensación familiar, estarán orientados a las siguientes finalidades principales:

1. Conceder educación integral y continuada a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo.
2. Impartir educación y capacitación a los trabajadores, su cónyuge y personas a cargo, en oficios y ocupaciones que tiendan al mejoramiento del ingreso familiar.
3. Establecer servicios de biblioteca, centros de documentación y servicios de aprendizaje para el mejoramiento de la educación y capacitación de la familia.
4. Auspiciar becas, cursos y demás actividades de fomento y capacitación para los afiliados y sus familias.
5. Organizar eventos científicos y culturales a los cuales tengan acceso los afiliados, sus familias y la comunidad en general.

(Decreto 784 de 1989, Art. 26)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.11. Los programas sociales de vivienda. Los programas sociales de vivienda que organicen las cajas de compensación familiar para sus afiliados, estarán orientados por las siguientes finalidades principales:

1. Suministrar vivienda o facilitar el acceso a soluciones de vivienda en condiciones de dignidad, salubridad y decoro para los afiliados y sus familias.
2. Mejorar las soluciones de vivienda en función del ingreso y status de los afiliados y sus familias.
3. Dotar de lote con los servicios básicos para la construcción de vivienda a los afiliados y sus familias.
4. Otorgar créditos para la adquisición y mejoramiento de la vivienda de los afiliados y sus familias.
5. Facilitar la adquisición de materiales, prestar asesorías y capacitación para la construcción o el mejoramiento de la vivienda de los afiliados y sus familias.
6. Conformar unidades de información y asesoría técnica, en materia de adjudicación, de trámites para la adquisición de vivienda o utilización de materiales y procedimientos para garantizar mayor rendimiento y economía.

(Decreto 784 de 1989, Art. 27)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.12. Los servicios de crédito de fomento. Los servicios de crédito de fomento para industrias familiares que otorguen las cajas de compensación familiar, estarán orientados por las siguientes finalidades principales:

1. Establecer pequeñas industrias de alimentos, talleres de modistería, mecánica y similares, que permitan mejorar el ingreso familiar de los afiliados y sus familias.
2. Fomentar la industria agropecuaria en fincas, pequeñas parcelas, granjas individuales o comunales, hogares de ancianos y demás establecimientos en que puedan participar los afiliados y sus familias.
3. Facilitar la adquisición de semillas, abonos e insumos agropecuarios, herramientas, materiales, equipo de trabajo y demás efectos para el establecimiento de pequeñas industrias familiares.
4. Permitir la adquisición, ampliación y reparación de maquinarias y equipos para el funcionamiento de industrias familiares.
5. Fomentar el establecimiento de microempresas, empresas asociativas, cooperativas u organizaciones similares para los afiliados y sus familias.
6. Auspiciar la adquisición de equipos, herramientas o insumos necesarios para el ejercicio profesional o técnico de los trabajadores afiliados, su cónyuge y sus familias.

(Decreto 784 de 1989, Art. 28)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.13. Los servicios de recreación social. Los servicios de recreación social que adelanten las cajas de compensación familiar, estarán orientados por las siguientes finalidades principales:

1. Prestar servicios de recreación y turismo social.
2. Facilitar el descanso o el esparcimiento de los trabajadores afiliados, de manera que se repongan de la fatiga o el cansancio resultante de la actividad laboral.
3. Inducir a los trabajadores y sus familias a la práctica del deporte y la sana utilización del tiempo libre.
4. Facilitar la participación en eventos deportivos, programas de recreación, excursiones y actividades similares para el desarrollo físico y mental de los afiliados y sus familias.

PARÁGRAFO. Las cajas de compensación familiar auspiciarán la utilización de la infraestructura existente por parte de los pensionados, los estudiantes, los trabajadores en vacaciones y demás sectores de la población para que entre semana puedan disfrutar de la recreación y el turismo social, sin perjuicio de sus actividades normales.

(Decreto 784 de 1989, Art. 29)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.14. Programas especiales de vacaciones. Las cajas de compensación familiar podrán convenir con los empleadores o trabajadores afiliados la realización de programas especiales de vacaciones para estos y sus familias.

Para los efectos anteriores, los trabajadores podrán autorizar a su respectivo empleador para que haga descuentos sobre salarios o gire directamente auxilios, bonificaciones o primas de carácter especial para abonar o cancelar obligaciones contraídas con las cajas de compensación familiar.

(Decreto 784 de 1989, Art. 30)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.15. Reglamentación de la utilización de los servicios sociales. Los consejos directivos de las cajas de compensación familiar, establecerán reglamentos generales para la utilización de los servicios sociales.

Las tarifas diferenciales que llegaren a fijarse para la prestación de los servicios sociales observarán lo dispuesto por el artículo 64 de la Ley 21 de 1982.

Los convenios celebrados entre cajas de compensación familiar para la atención de sus afiliados, podrán prever idénticas tarifas a las dispuestas para sus propios afiliados.

(Decreto 784 de 1989, Art. 31)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.16. Programas de educación básica y media. Las Cajas de compensación Familiar deben ofrecer a las personas a cargo de los trabajadores beneficiarios programas de educación básica y media, administrados en forma directa o contratados con una institución educativa legalmente reconocida por el Estado, de acuerdo con su proyecto educativo institucional.

En los programas respectivos se indicarán los criterios de selección de los alumnos admitidos, de tal manera que se dé preferencia a los hijos de los trabajadores beneficiarios de la Caja.

PARÁGRAFO. Las Cajas de Compensación Familiar que al 5 de agosto de 1994 venían prestando el servicio de educación básica y media a través de establecimientos educativos de su propiedad, deberán garantizar que éste se brinde en forma prioritaria a los hijos de sus trabajadores beneficiarios.

(Decreto 1902 de 1994, artículo 4)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.17. Destinación de recursos para los programas de educación básica y media. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.2.7.4.4.16 del presente Decreto, las Cajas de Compensación Familiar destinarán con el carácter de subsidio en especie o en servicios, al menos el 10% del saldo previsto en el numeral 4o. del artículo 43 de la ley 21 de 1982 y demás normas legales vigentes.

Los programas de educación básica y media serán ejecutados con los recursos previstos en este artículo, en forma directa por la respectiva caja, mediante convenio con instituciones especializadas o establecimientos educativos con reconocimiento oficial.

Pueden estar representados por otorgamiento de becas, cupos gratuitos en establecimientos educativos y programas de educación básica y media para adultos.

(Decreto 1902 de 1994, artículo 5)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.18. Destinatarios del subsidio familiar en especie para los programas de educación básica y media. Para hacerse acreedores al subsidio familiar educativo en especie, los trabajadores beneficiarios deberán demostrar ante la respectiva Caja de Compensación Familiar que los ingresos familiares son inferiores a cuatro (4) salarios mínimos legales.

Las pruebas y procedimientos para tales efectos será reguladas por la Superintendencia de Subsidio Familiar.

(Decreto 1902 de 1994, artículo 6)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.19. Modalidades de los programas de educación básica y media. Las Cajas de Compensación Familiar pueden ofrecer los programas de educación básica y media en forma presencial o semiescolarizada, propiciando la culminación de la educación básica y media a los hijos de los trabajadores afiliados a las cajas.

(Decreto 1902 de 1994, artículo 7)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.20. Inspección y vigilancia de los programas de educación básica y media. Los programas de educación básica y media que ofrezcan las cajas estarán sujetos a la inspección y vigilancia por parte de las respectivas secretarías de educación Departamental o Distritales y deberán ser comunicados a la Superintendencia de Subsidio Familiar para lo de su competencia.

(Decreto 1902 de 1994, artículo 8)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.21. Objeto. Con el fin de fortalecer la prestación de los servicios de educación brindados por las Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano constituidas o adquiridas por las Cajas de Compensación Familiar o en las que estas tengan alguna participación, las Cajas de Compensación Familiar podrán hacer aportes de recursos dinerarios adicionales a los establecidos en el Artículo 2 del Decreto 2581 de 2007.

Estos recursos, estarán destinados a profundizar en la formación dentro de las modalidades y calidades de la educación superior y educación integral y continuada, educación para el trabajo y el desarrollo humano, así como programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, capacitación, servicios de biblioteca y gestión del conocimiento previstos en el literal a) del Artículo 6 de la Ley 30 de 1992 y el numeral 3 del Artículo 62 de la Ley 21 de 1982, en concordancia con lo previsto en el numeral 5 del Artículo 16 de la Ley 789 de 2002 y del Artículo 4 del Decreto 2581 de 2007.

(Adicionado por el Decreto 1604 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.22. Fuente de recursos. Las Cajas de Compensación Familiar, podrán utilizar los rendimientos y productos líquidos de las operaciones que efectúen, remanentes presupuestales de cada ejercicio, excedentes del cincuenta y cinco por ciento (55%), así como, los recursos propios, para realizar los aportes de recursos dinerarios adicionales de que se trata el Artículo 2.2.7.4.4.21 del presente Decreto, conforme lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 43 de la Ley 21 de 1982, en concordancia con el Artículo 62 de la misma Ley.

(Adicionado por el Decreto 1604 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.23. Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas beneficiarias del fortalecimiento. Las Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas, que podrán ser objeto del fortalecimiento financiero por parte de las Cajas de Compensación Familiar en los términos del presente Decreto, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Haber sido creadas, adquiridas o tener participación de las Cajas de Compensación Familiar. Encontrarse debidamente creadas y con reconocimiento de personería jurídica por parte del Ministerio de Educación Nacional. Tener, como mínimo, un programa de educación superior con registro calificado vigente, lo que evidencia el cumplimiento de las condiciones mínimas de calidad, de acuerdo con lo preceptuado en el Artículo 2.5.3.2.3.2.1 del Decreto 1330 de 2018 o el que haga sus veces.

PARÁGRAFO 1. Los requisitos del numeral 1, se acreditarán a través del registro de constitución de las Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas, según corresponda.

PARÁGRAFO 2. Los requisitos del numeral 2, se acreditarán a través del registro de personería jurídica expedido por el Ministerio de Educación Nacional, el cual, deberá estar vigente.

PARÁGRAFO 3. Los requisitos del numeral 3, se acreditarán a través del registro calificado expedido por el Ministerio de Educación Nacional, el cual, deberá estar vigente.

(Adicionado por el Decreto 1604 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.24. Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano beneficiarias del fortalecimiento. Las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que podrán ser objeto del fortalecimiento financiero por parte de las Cajas de Compensación Familiar en los términos del presente Decreto, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

Haber sido creadas, adquiridas o tener participación de la Caja de Compensación Familiar. Estar creadas y contar con la licencia de funcionamiento expedida por la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada en educación, de la jurisdicción que corresponda al lugar de prestación del servicio. Cumplir con las normas técnicas de calidad colombianas.

PARÁGRAFO 1. Los requisitos del numeral 1, se acreditarán a través del registro de constitución de las Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

PARÁGRAFO 2. Los requisitos del numeral 2, se acreditarán a través del registro de la licencia de funcionamiento expedida por la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada en educación, de la jurisdicción que corresponda al lugar de prestación del servicio, la cual, deberá estar vigente.

PARÁGRAFO 3. Los requisitos del numeral 3, se acreditarán a través las certificaciones de calidad otorgadas por el organismo de tercera parte, conforme se define en el Decreto 1072 de 2015.

(Adicionado por el Decreto 1604 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.25. Uso de los recursos. Con el fin de materializar los fines previstos en el artículo 2.2.7.4.4.21 del presente Decreto, los recursos dinerarios adicionales, se orientarán a promover todas las características necesarias a nivel institucional que faciliten y promuevan el desarrollo de las labores formativas, académicas, docentes, científicas, culturales y de extensión de las instituciones y las tendientes a garantizar la calidad de la oferta de programas de la institución, en aspectos como infraestructura física y tecnológica, medios educativos, profesores, mecanismos y estrategias para lograr la vinculación de la comunidad y el sector productivo, investigación, innovación y/o creación artística y cultural, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1330 de 2018 y el Decreto 1072 de 2015.

(Adicionado por el Decreto 1604 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.7.4.4.26. Vigilancia y control de los recursos. Las inversiones representadas en los aportes de recursos dinerarios adicionales que efectúen las Cajas de Compensación Familiar a las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Tecnológicas, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas, estarán sujetos a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia del Subsidio Familiar en los términos de la ley, y respecto de ellas se aplicará lo dispuesto en el Artículo 5 del Decreto 2581 de 2007.

(Adicionado por el Decreto 1604 de 2022)

SECCIÓN 5

MODALIDADES DE PAGO DEL SUBSIDIO EN ESPECIE

ARTÍCULO 2.2.7.4.5.1. El subsidio familiar en especie. Las Cajas de Compensación Familiar, conforme al artículo 5 de la Ley 21 de 1982, podrán reconocer subsidio familiar en especie, consistente en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, drogas y demás frutos o géneros diferentes al dinero.

(Decreto 784 de 1989, Art. 14)

ARTÍCULO 2.2.7.4.5.2. Forma de reconocimiento del subsidio familiar en especie. El subsidio en especie podrá ser reconocido y entregado directamente en artículos, productos, elementos y demás bienes dispuestos en el reglamento general que adopte cada institución, o mediante órdenes para que sean entregados por terceros según los términos de la contratación efectuada por la respectiva entidad.

Las órdenes o cualquier otro medio que fuere utilizable para estos efectos, no serán redimibles en dinero, ni transferibles.

(Decreto 784 de 1989, Art. 15)

ARTÍCULO 2.2.7.4.5.3. Modalidades del subsidio en especie. El subsidio familiar en especie, podrá consistir en el suministro de:

1. Medicamentos, cuando no son suministrados por otra entidad de seguridad social.
2. Aparatos ortopédicos, prótesis y demás implementos de rehabilitación, no suministrados por otra entidad de seguridad o previsión social.
3. Ajuares, vestidos y demás efectos relacionados con el nacimiento de los hijos de los afiliados.
4. Leche, alimentos enriquecidos, medicamentos y demás artículos relacionados con el nacimiento de los hijos del afiliado.
5. Textos, útiles escolares y demás material para la educación y formación de los hijos de los afiliados.
6. Semillas, abonos, vestidos de labor y elementos de trabajo para el trabajador afiliado del sector primario de la economía y sus personas a cargo.
7. Materiales de instrucción, capacitación y orientación para los adolescentes hijos de los afiliados y los demás miembros de su familia.
8. Becas, créditos y demás mecanismos para la formación y capacitación de los afiliados y las personas a su cargo.
9. Productos o elementos que formen parte de programas de alimentación y nutrición que se organicen para las madres embarazadas, los hijos y los ancianos desprotegidos.

10. Cursos, folletos, exámenes clínicos y de laboratorio, elementos de educación y preparación para el matrimonio de los afiliados y de las personas a cargo.

11. Boletos de viaje, excursiones, créditos y demás aspectos relacionados con el establecimiento de la familia del afiliado o de las personas a cargo.

12. Elementos de recreación y posibilidad de utilización de servicios sociales para el trabajador y su familia en el trabajo activo, en caso de incapacidad, vacaciones o en situaciones de retiro.

13. Suministro de servicios y elementos funerarios, de inhumación o de cremación en caso de muerte del afiliado y de las personas a su cargo.

(Decreto 784 de 1989, Art. 16)

ARTÍCULO 2.2.7.4.5.4. Igualdad en los Subsidios en especie. Los Subsidios en especie deberán brindarse en forma general y en igualdad de condiciones para los beneficiarios.

(Decreto 341 de 1988, Art. 54)

CAPÍTULO 5

RECURSOS, INVERSIONES Y PRESUPUESTO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

SECCIÓN 1

ACTIVOS

ARTÍCULO 2.2.7.5.1.1. Depreciación de Activos fijos. Los activos fijos de las entidades vigiladas se depreciarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

(Decreto 341 de 1988, Art. 63)

ARTÍCULO 2.2.7.5.1.2. Destinación activos fijos. El valor de los activos fijos que no se destinen específicamente a programas y servicios sociales se considerarán gastos de administración, instalación y funcionamiento a través de la depreciación.

(Decreto 341 de 1988, Art. 64)

ARTÍCULO 2.2.7.5.1.3. Adquisición de Activos Fijos. Para los efectos del artículo 2.2.7.5.1.2. del presente Decreto, la adquisición de los activos fijos que no se destinen específicamente a programas y servicios sociales de las cajas de compensación familiar deberá hacerse calculando que el valor de la depreciación que correspondería al activo en el respectivo ejercicio, no genere un exceso sobre el porcentaje autorizado en la ley para gastos de instalación, administración y funcionamiento.

(Decreto 341 de 1988, Art. 65)

ARTÍCULO 2.2.7.5.1.4. Sanciones. El exceso en que incurran las Corporaciones sobre el porcentaje autorizado en el artículo 43, ordinal 2o, de la Ley 21 de 1982, dará lugar a la aplicación de las sanciones legales correspondientes.

(Decreto 341 de 1988, Art. 66)

ARTÍCULO 2.2.7.5.1.5. Apropiações de Rendimientos y productos líquidos. La apropiación de los rendimientos y productos líquidos de las operaciones que efectúen las cajas de compensación familiar, así como de los remanentes presupuestales de cada ejercicio, deberán hacerla los consejos directivos dentro del semestre siguiente al ejercicio anual que generó los remanentes.

Para efectuar el pago del Subsidio en dinero, se tendrá como plazo máximo el 31 de Diciembre del año siguiente al que arrojó remanentes.

Los remanentes producidos en los programas de mercadeo social se sujetarán a las disposiciones tributarias a que hubiere lugar.

(Decreto 341 de 1988, Art. 67)

SECCIÓN 2

DE LA RESERVA LEGAL

ARTÍCULO 2.2.7.5.2.1. Reserva legal. La reserva legal de las cajas de compensación familiar será hasta del 3% de sus recaudos por concepto de Subsidio Familiar obtenido en el semestre inmediatamente anterior, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 3, del artículo 43 de la Ley 21 de 1982.

La reserva legal sólo podrá ser utilizada para atender oportunamente obligaciones de la caja, hasta la suma fijada por el Consejo Directivo conforme al artículo 58 de la misma ley.

Disminuida o agotada la reserva deberá conformarse nuevamente en los títulos correspondientes, inmediatamente la corporación supere la iliquidez que originó la utilización de aquélla.

(Decreto 341 de 1988, Art. 68)

SECCIÓN 3

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.1. Objeto. El objeto de la presente sección es establecer el régimen de autorización para los planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales que desarrollen las Cajas de Compensación Familiar, fijar condiciones sobre la utilización de los recursos parafiscales bajo su administración y sobre aquellos de otra naturaleza, y dictar normas para asegurar el adecuado uso de los recursos destinados por estas corporaciones a la ejecución de los servicios sociales a su cargo, con prioridad para la atención de los trabajadores afiliados beneficiarios y sus familias.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.2. Afectación de los recursos administrados por las cajas de compensación familiar. Los recursos que administran las Cajas de Compensación Familiar están destinados a la atención de las prestaciones y servicios de la seguridad social y demás finalidades que prevea la ley y no podrán comprometerse para fines diferentes.

Los que provengan de los aportes obligatorios pagados por los empleadores y por las cooperativas de trabajo asociado tienen la condición de recursos parafiscales y como tales, su administración se rige por las disposiciones legales correspondientes.

Los aportes obligatorios y los bienes adquiridos con estos serán contabilizados en el balance de las Cajas de Compensación Familiar, en la forma que defina la Superintendencia del Subsidio Familiar.

En la contabilidad de las Cajas de Compensación Familiar se deberán registrar en forma separada los ingresos, gastos, activos, pasivos y patrimonio originados en los aportes obligatorios de carácter parafiscal, de cualesquiera otros que provengan de fuentes diferentes. La Superintendencia del Subsidio Familiar emitirá las instrucciones pertinentes.

Los activos que hayan sido adquiridos con recursos parafiscales pertenecen al sector de los trabajadores y su titularidad corresponderá a las Cajas de Compensación Familiar en condición de administradoras.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.3. Régimen de autorización para planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales. Las Cajas de Compensación Familiar ejecutarán sus planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales, conforme al ordenamiento jurídico y bajo el control de la Superintendencia del Subsidio Familiar, el cual se ejercerá a través de las modalidades de autorización general y autorización previa.

Se someten a autorización general, las obras, programas y proyectos que correspondan a las siguientes categorías:

1. Proyectos de modificaciones, adecuaciones y mejoras:

Para Cajas de Compensación Familiar: (i) con ingresos totales diferentes a los de salud, superiores al 1% del total anual de ingresos del sistema sin incluir ingresos por salud y (ii) cuya participación de aportes del 4% sea de hasta el 70% sobre los ingresos totales de la Caja sin incluir salud, aquellos proyectos que no superen el cuarenta por ciento (40%) del límite máximo anual de inversiones aprobado por la Superintendencia del Subsidio Familiar para cada Caja.

Para Cajas de Compensación Familiar: (i) con ingresos totales diferentes a los de salud, entre el 0.5% y el 1% del total anual de ingresos del sistema sin incluir ingresos por salud y (ii) con una participación de los aportes del 4% de entre el 70% y el 80% sobre los ingresos totales de la Caja sin incluir salud, aquellos proyectos que no superen el treinta por ciento (30%) del límite máximo anual de inversiones aprobado por la Superintendencia del Subsidio Familiar para cada Caja.

Para Cajas de Compensación Familiar: (i) con ingresos totales diferentes a los de salud inferiores al 0.5% del total anual de ingresos del sistema sin incluir ingresos por salud y (ii) con una participación de los aportes del 4% superior al 80% sobre los ingresos totales de la Caja sin incluir salud, aquellos proyectos que no superen el veinte por ciento (20%) del límite máximo anual de inversiones aprobado por la Superintendencia del Subsidio Familiar para cada Caja.

2. Proyectos de inversión que se financien con remanentes de los aportes generados en ejercicios anteriores, para la atención de servicios sociales cuyo uso debidamente acreditado esté dirigido por lo menos en un ochenta por ciento (80%) a beneficiarios del subsidio familiar.

3. Proyectos que comprometan exclusivamente la aplicación de recursos originados en fuentes diferentes a los aportes parafiscales, para el desarrollo de las actividades contempladas por el artículo 16 de la Ley 789 de 2002.

4. Proyectos que hagan parte de la administración del Mecanismo de Protección al Cesante, cuando los recursos deriven o se generen en el programa respectivo y se financien con cargo al FOSFEC.

5. Proyectos que se encuentren incluidos dentro del límite máximo de inversión conforme los rangos y/o materias que con criterio general defina la Superintendencia del Subsidio Familiar y las que se realicen en cumplimiento de una orden de autoridad judicial o administrativa.

PARÁGRAFO 1. Frente a cada uno de los programas o proyectos mencionados, se remitirá la información correspondiente a la Superintendencia del Subsidio Familiar para efectos de adelantar su seguimiento, dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a su aprobación por parte del Consejo Directivo de la correspondiente Caja de Compensación Familiar, adjuntando el acta de la correspondiente sesión. La Superintendencia del Subsidio Familiar podrá exigir la remisión de los documentos adicionales que requiera para el ejercicio de sus funciones y adoptará una ficha simplificada para el reporte de estos proyectos.

PARÁGRAFO 2. Los proyectos deberán ser presentados en forma integral y corresponder a la unidad de diseño estructural que se establezca. Las Cajas de Compensación Familiar no podrán fraccionar la presentación de un proyecto en varias etapas o componentes con el fin de modificar o ajustar el monto asignado para someterse a la autorización general.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.4. Autorización previa para planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales. Los planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales cuya ejecución no encuadre dentro de los supuestos señalados en el artículo 2.2.7.5.3.3. del presente Decreto, requerirán de autorización previa por parte de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Las Cajas de Compensación Familiar no podrán bajo modalidad alguna, iniciar la ejecución de obras, programas o proyectos sin autorización de la Superintendencia del Subsidio Familiar, cuando la requieran por estar cobijados por la modalidad de autorización previa.

PARÁGRAFO. La ejecución de proyectos podrá comprometer recursos correspondientes a anualidades futuras. Estos serán sometidos a aprobación de la Superintendencia del Subsidio Familiar, una vez aprobados por los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.5. Control sobre los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales. La Superintendencia del Subsidio Familiar ejercerá control sobre los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales ejecutados por las Cajas de Compensación Familiar. Para ello adoptará anualmente un plan de trabajo que permita validar que los mismos se hayan ejecutado conforme al marco legal vigente. En especial, verificará que el objeto de aquellos atienda las necesidades prioritarias de la población afiliada, con énfasis en la cobertura para los trabajadores beneficiarios y sus familias.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.6. Permisos, licencias o autorizaciones para la ejecución de los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales. Cuando se trate de actividades o programas que requieran autorizaciones o permisos, se entenderá como responsabilidad de la respectiva Caja o entidad a través de la cual se realice la operación, la consecución de los permisos, licencias o autorizaciones, sin los cuales no se puede llevar adelante la ejecución de las actividades o programas.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.7. De los recursos para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales. Los recursos que provengan de los aportes parafiscales administrados por las Cajas de Compensación Familiar y que quedaren como saldo luego de aplicar las destinaciones específicas de ley y el pago de la cuota monetaria del subsidio familiar, serán administrados por aquellas para la ejecución de obras o servicios sociales con destino a los trabajadores afiliados beneficiarios y no beneficiarios y a sus familias, de preferencia para atender las necesidades de los trabajadores afiliados beneficiarios y de conformidad con el límite máximo anual de inversiones.

Las obras o servicios sociales que se ejecuten con recursos que provengan de aportes obligatorios podrán cobijar a población no afiliada solamente cuando exista norma que así lo permita y en las condiciones que ella disponga, sin que en ningún caso puedan aplicarse tales aportes para subsidiar a trabajadores no beneficiarios o a población no afiliada.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 7)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.8. Del manejo de los recursos provenientes de los aportes para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales. Las cajas de compensación familiar administrarán los recursos a que se refiere el artículo 2.2.7.5.3.7. del presente Decreto bajo los siguientes criterios:

1. Separación e identificación contable bajo titularidad de la Caja de Compensación Familiar.
2. Aplicación a las funciones y actividades señaladas por la ley para la atención de los afiliados y sus familias.
3. Prevalencia en la aplicación de recursos para obras y servicios sociales que beneficien preferencialmente a los trabajadores beneficiarios y sus familias.
4. Programación presupuestal, en cuanto anualmente la Caja de Compensación Familiar deberá identificar y proyectar la utilización de dichos recursos conforme las prescripciones de ley y dentro del límite máximo de inversiones.
5. Reporte de ejecución, en cuanto periódicamente las Cajas de Compensación Familiar deberán informar a la Superintendencia del Subsidio los movimientos de las cuentas en que se administren dichos recursos, para el ejercicio de la función de inspección y vigilancia correspondiente.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo adoptará los criterios generales de priorización en cuanto la utilización de estos recursos para la población de trabajadores beneficiarios del subsidio familiar, con base en los reportes que haga la Superintendencia del Subsidio Familiar sobre ejecución de los mismos y las necesidades sociales. La Superintendencia del Subsidio Familiar establecerá su plan de trabajo en inspección y vigilancia a partir de dichos criterios.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.9. Intervención de la Superintendencia del Subsidio Familiar en relación con los recursos para el desarrollo de los planes, programas y proyectos de inversión para obras o servicios sociales. La Superintendencia del Subsidio Familiar ejercerá de preferencia sus funciones de inspección, vigilancia y control sobre la administración de los recursos a que se refiere el artículo 2.2.7.5.3.7. del presente Decreto, para verificar que se cumpla con los criterios señalados en el artículo 2.2.7.5.3.8. del presente Decreto, con las directrices contables que ella imparta y con la realización de los fines del sistema de subsidio familiar.

Así mismo adoptará las instrucciones administrativas y contables que se requieran, disponiendo los mecanismos de control pertinentes sobre las cuentas en que se gestionen los recursos referidos, sin perjuicio de aplicar los principios de eficiencia y eficacia para el adecuado manejo financiero de las Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 9)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.10. Solicitud para la aprobación de planes y programas de inversión y servicios sociales. La solicitud para aprobación de planes y programas de inversión o de organización de servicios sociales deberá contener:

1. Petición formal de autorización suscrita por el representante legal de la respectiva entidad.
2. Copia del acta del Consejo Directivo en que conste la aprobación por la mayoría calificada.
3. Certificado del Revisor Fiscal sobre origen y disponibilidad de recursos.
4. Descripción del proyecto con indicación de objetivos generales y específicos, cobertura proyectada, localización, costos, cuantía de las inversiones y programación de las mismas.
5. Evaluación social del proyecto.
6. Cuando se trate de adquisición de bienes inmuebles se requerirá avalúo comercial practicado por perito inscrito en entidad oficial.

(Decreto 341 de 1988, Art. 73)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.11. Negociación de inmuebles. Para efectos de la negociación de, bienes inmuebles, las Cajas de Compensación Familiar, deberán acreditar ante la Superintendencia del Subsidio Familiar o la entidad que haga sus veces, lo siguiente:

1. Avalúo comercial corporativo de peritos inscritos ante las lonjas de propiedad raíz;
2. Justificación de la transacción;
3. Informe de la destinación que se dará a los recursos, y
4. Copia del acta del consejo directivo donde se autorice la transacción.

Una vez presentada ante la Superintendencia del Subsidio Familiar o la entidad que haga sus veces la documentación mencionada, esta tendrá un término de 15 días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación para autorizar o improbar la respectiva negociación de bienes inmuebles.

(Decreto 827 de 2003, Art. 21)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.12. Estudio de la solicitud de programas de inversión. Recibida la solicitud de aprobación de un programa de inversión, la Superintendencia deberá estudiarla dentro de los 30 días siguientes a su presentación.

Si la Superintendencia encontrare deficiente o incompleta la documentación, lo comunicará por escrito al interesado, con indicación de las deficiencias encontradas a efecto de que sean subsanadas dentro de los dos meses siguientes.

En caso de que el interesado no dé respuesta a las observaciones efectuadas por la Superintendencia dentro del término expresado, se entenderá que ha desistido de su solicitud.

La petición respectiva deberá estudiarse y resolverse dentro de los quince (15) días siguientes, contados a partir del recibo de la documentación corregida, en el evento de haberse formulado observaciones.

(Decreto 341 de 1988, Art. 76)

ARTÍCULO 2.2.7.5.3.13. De los recursos originados en fuentes diferentes a los aportes obligatorios. Los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar definirán la aplicación de los recursos que administren aquellas y que provengan de fuentes diferentes a los aportes obligatorios de naturaleza parafiscal. Dichos recursos serán empleados para los fines que la ley y los estatutos asignan a las Cajas de Compensación Familiar y están afectos al sector trabajo. Su aplicación se hará para fortalecer las obras y servicios sociales dentro de la protección social, conforme lo previsto por el artículo 16 de la Ley 789 de 2002, en desarrollo de su naturaleza corporativa y no podrán bajo modalidad alguna distraerse o excluirse del patrimonio de la corporación.

(Decreto 1053 de 2014, Art. 11)

SECCIÓN 4

PRESUPUESTOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

ARTÍCULO 2.2.7.5.4.1. Presupuesto de las Cajas de Compensación Familiar. Los presupuestos de las Cajas de Compensación Familiar se registrarán por los siguientes principios:

1. El presupuesto como guía de referencia para el manejo financiero de las entidades, se entiende aprobado una vez sea considerado y autorizado por los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar.

2. Para efecto de su aprobación, el Consejo Directivo deberá velar por la correcta aplicación de los recursos en cada uno de los programas conforme con los principios de legalidad, equilibrio financiero y eficiencia.

3. Para efecto de su seguimiento, el presupuesto deberá ser remitido a la Superintendencia del Subsidio Familiar o a la entidad que haga sus veces, dentro de los 30 días siguientes a su aprobación o modificación, anexando copia del acta correspondiente del Consejo Directivo en la cual se haya adoptado la decisión de aprobación o modificación. Recibido el proyecto de presupuesto, se entenderá autorizado por la Superintendencia a partir del día de su radicación.

4. El presupuesto general deberá ser radicado antes del 28 de febrero de cada año, sin perjuicio de las modificaciones posteriores conforme con lo expuesto en los numerales anteriores. Las modificaciones al mismo deberán radicarse dentro de los 10 días siguientes a su aprobación por el Consejo Directivo.

5. Unidad de tesorería, entendido como aquella práctica en el ejercicio de la gestión de los recursos económicos administrados por las Cajas de Compensación Familiar, donde se unifican los recursos líquidos de la corporación, efectivo o sus equivalentes, independientemente de su fuente, sin establecer restricciones o predeterminar su uso.

PARÁGRAFO 1. Las Cajas de Compensación Familiar deberán realizar el registro contable de los porcentajes legales obligatorios y de la ejecución de los recursos, definidos para los diferentes programas a su cargo, y en todo caso garantizar siempre el cumplimiento de los fines del Sistema del Subsidio Familiar.

PARÁGRAFO 2. Las Cajas de Compensación Familiar deberán llevar un estricto seguimiento a través de mecanismos de autorregulación, autocontrol y gestión del riesgo al interior de la corporación donde se evidencie la trazabilidad del uso de los recursos bajo el principio de unidad de tesorería y el flujo efectivo de los recursos según lo determine la Caja de Compensación Familiar de acuerdo a la necesidad de cada programa para asegurar su operación; situación que deberá ser informada a la Superintendencia de Subsidio Familiar de manera semestral en los términos y condiciones de reporte que esta defina, con el fin de ejercer su inspección, vigilancia y control."

PARÁGRAFO 3. La unidad de tesorería de que trata el presente artículo solo aplicará respecto de los recursos que recaudan las cajas de compensación por los aportes parafiscales regulados en la Ley y sus rendimientos."

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 765 de 2020)

ARTÍCULO 2.2.7.5.4.2. Programas y proyectos de inversión e incorporación al presupuesto. Los programas y proyectos de inversión podrán presentarse y ejecutarse en cualquier tiempo, con independencia de que los mismos se hubieran incorporado en el presupuesto inicial aprobado, siempre y cuando existan las disponibilidades financieras y cuenten con la correspondiente aprobación del Consejo Directivo.

(Decreto 827 de 2003, Art. 2).

SECCIÓN 5

CONTROL A LA EVASIÓN Y RÉGIMEN DE TRANSPARENCIA

ARTÍCULO 2.2.7.5.5.1. Acuerdos de pago. Para efectos de lo previsto en el artículo 50 parágrafo 3 de la Ley 789 de 2002 y con el fin facilitar el cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el control de la evasión en materia de recursos parafiscales, el paz y salvo de aportes otorgado por parte de las Cajas de Compensación Familiar, podrá ser reemplazado con los acuerdos de pago que hayan celebrado estas con los empleadores atrasados en el pago de aportes. El acuerdo de que trata este artículo deberá estar debidamente firmado por los representantes legales tanto de la Caja como del empleador y este deberá encontrarse al día en el cumplimiento de sus obligaciones.

(Decreto 827 de 2003, Art. 10)

ARTÍCULO 2.2.7.5.5.2. Régimen de transparencia. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 21, numeral 5 de la Ley 789 de 2002, está totalmente prohibida la devolución, reintegro o cualquier tipo de compensación de aportes en favor de una empresa mediante servicios o beneficios que no se otorguen a todas las empresas afiliadas. Están igualmente prohibidos los convenios u operaciones especiales que se realicen en condiciones especiales de privilegio frente a algunas de las empresas afiliadas. En consecuencia, a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002, se deberá efectuar el desmonte inmediato de tales operaciones, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar cuando con las actuaciones mencionadas se hubiesen desconocido disposiciones anteriores.

(Decreto 827 de 2003, Art. 11)

ARTÍCULO 2.2.7.5.5.3. Operaciones no representativas. Para efectos de la aplicación del artículo 21, numeral 2 de la Ley 789 de 2002, se entiende como operación no representativa la celebración de un contrato o convenio en condiciones de desventaja frente al mercado. Se entiende como entidad vinculada aquella frente a la cual media relación de subordinación en los términos previstos para el efecto por el artículo 261 del Código de Comercio.

(Decreto 827 de 2003, Art. 13)

"CAPÍTULO 6

(Capítulo, Modificado por el Art. 1 del Decreto 1786 de 2021)

FONDO PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LA NIÑEZ Y LA JORNADA ESCOLAR COMPLEMENTARIA (FONIÑEZ)

ARTÍCULO 2.2.7.6.1. Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria, Foniñez. Las Cajas de Compensación Familiar destinarán los recursos o porcentajes previstos en el literal b) del artículo 64 de la Ley 633 de 2000 al Fondo para la Atención Integral de la Niñez y Jornada Escolar Complementaria (FONIÑEZ), creado por el artículo 16 numeral 8 de la Ley 789 de 2002, sin necesidad de ser trasladados al Fondo de Vivienda de Interés Social (FOVIS).

Las Cajas de Compensación Familiar obligadas a destinar recursos para los programas de FONIÑEZ y aquellas que no estén obligadas y decidan voluntariamente hacerlo, asignarán de los remanentes presupuestales de cada ejercicio, recursos para los programas y servicios financiados con recursos de este Fondo; para tal fin, deberán atender lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 43 de la Ley 21 de 1982, en concordancia con el artículo 62 de la mencionada Ley, teniendo en cuenta que las Cajas de Compensación Familiar, podrán brindar la atención integral a la niñez y la jornada escolar complementaria por medio de los recursos restantes de FOVIS, una vez se cumpla con el porcentaje estipulado para vivienda de interés social, sin necesidad de ser trasladados al Fondo mencionado.

Los recursos del FONIÑEZ se destinarán de forma exclusiva a la prestación de los servicios de Atención Integral a la Primera Infancia y los de Jornada Escolar Complementaria. Esta destinación incluye los gastos de mejora, adecuación, dotación y construcción de instalaciones, siempre que ellos sirvan para el desarrollo de los programas y servicios que sean ejecutados por las Cajas de Compensación Familiar para la Atención Integral a la Primera Infancia y Jornada Escolar Complementaria contribuyendo a su progreso y a la atención integral de los niños, niñas y adolescentes. Los

gastos de administración del FONÍNEZ serán como máximo del 5% del valor total apropiado en la respectiva vigencia, según las directrices de la Superintendencia del Subsidio Familiar. Y deberán estar asociados a los programas y servicios de atención integral a la primera infancia y jornada escolar complementaria administrados y operados por las Cajas de Compensación Familiar. Por lo cual, la utilización de estos recursos se debe ajustar a todos los gastos directamente relacionados a su manejo.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 1786 de 2021)

(Decreto 1729 de 2008, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.7.6.2. Beneficiarios. La prestación de los servicios en el marco de la atención integral a la primera infancia se dirigirá a los niños y las niñas hasta los seis (6) años de edad, incluyendo aquellos que se encuentren matriculados en el nivel preescolar de los establecimientos educativos. Podrán comprenderse acciones de promoción y prevención dirigidas a las mujeres gestantes y/o a las madres en periodo de lactancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29 de la Ley 1098 de 2006 y en la Política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia "De Cero a Siempre", establecida en la Ley 1804 de 2016 y las demás normas concordantes.

El Programa de Jornada Escolar Complementaria va dirigido a los niños, niñas y adolescentes que se encuentran matriculados en los niveles de educación básica y media en los establecimientos educativos urbanos y rurales, los cuales serán priorizados conjuntamente por las Secretarías de Educación Certificadas, en coordinación con las Cajas de Compensación Familiar, haciendo énfasis especial en niños, niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad y víctimas del conflicto, migrantes, población con discapacidad, estudiantes con capacidades y talentos excepcionales, entre otros.

Estos programas se ejecutarán desde una perspectiva de derechos y protección integral y de reconocimiento y respeto por la diversidad, priorizando la población en condición de vulnerabilidad, y se desarrollará en zonas rurales y urbanas, de acuerdo con los criterios de focalización definidos para Primera Infancia por la Comisión Intersectorial para la Atención Integral de la Primera Infancia y para la Jornada Escolar Complementaria, teniendo en cuenta los lineamientos que expida el Ministerio de Educación Nacional.

PARÁGRAFO 1. En articulación con la Entidad Territorial Certificada-ETC y/o el gobierno local correspondiente, se definirán los establecimientos educativos que puedan ser beneficiados con JEC incluyendo las residencias escolares (internado). Se tendrán en cuenta aquellos establecimientos educativos urbanos y rurales con situaciones de altas tasas de deserción y bajo desempeño escolar, y aquellos que sean focalizados por las entidades territoriales en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional, para avanzar en el logro de las trayectorias educativas completas en el marco de la atención integral.

PARÁGRAFO 2. Las Cajas de Compensación Familiar efectuarán el reporte de información de los beneficiarios de los servicios, en el marco de la Atención Integral a la Primera Infancia y Jornada Escolar Complementaria, de acuerdo con las disposiciones que emita la Superintendencia de Subsidio Familiar, en el Sistema de Recepción, Validación y Cargue de Información de las Cajas de Compensación Familiar (SIREVAC).

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 1786 de 2021)

(Decreto 1729 de 2008, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.7.6.3. Objetivo general de los programas de FONÍNEZ. Los programas y servicios que ejecuten las Cajas de Compensación Familiar para la Atención Integral a la Primera Infancia y de Jornada Escolar Complementaria, deben contribuir con el desarrollo integral de los niños, niñas y adolescentes, y contar con la participación de la comunidad y de la familia en su seguimiento, enmarcado en las políticas públicas de desarrollo integral de la primera infancia, la infancia y la adolescencia.

PARÁGRAFO. Para los niños, niñas y adolescentes con discapacidad, las entidades territoriales en coordinación con las Cajas de Compensación Familiar desarrollarán los programas de FONÍNEZ con un enfoque inclusivo en línea con el artículo 24 de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, el artículo 11 de la Ley Estatutaria 1618 de 2013, el Decreto 1421 de 2017 y en el Decreto 1075 de 2015.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 1786 de 2021)

(Decreto 1729 de 2008, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.7.6.4 Objetivos de los Programas de Atención Integral a la Primera Infancia. Los programas y servicios que ejecuten las Cajas de Compensación Familiar con los recursos del FONÍNEZ para la atención integral de la primera infancia, cumplirán con uno o varios de los siguientes objetivos, de acuerdo con la Política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia "De Cero a Siempre".

1. Apoyar el desarrollo de programas de promoción y prevención de cuidado en salud, alimentación y nutrición para los niños y niñas en primera infancia, mujeres gestantes y madres en periodo de lactancia con énfasis en los mil primeros días de vida para potenciar su desarrollo integral: mejorar las condiciones de atención y acceso a procesos de educación en salud y procesos de fortalecimiento familiar y comunitario para el cuidado así como, promover y orientar a los niños, niñas, y mujeres gestantes o madres en lactancia y sus familias para recibir las atenciones de promoción y prevención del cuidado de la salud que les corresponden de acuerdo a la normatividad. Lo anterior, de conformidad con las orientaciones técnicas que fije el Ministerio de Salud y Protección Social.

2. Prestar el servicio de educación inicial en el marco de la atención integral: desarrollar las modalidades de educación inicial propias de las Cajas de Compensación Familiar, de las Entidades Territoriales y/o del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, y se podrá complementar el servicio en éstas incluyendo los establecimientos educativos en los grados pre-jardín, jardín y transición priorizados en coordinación con las Secretarías de Educación, garantizando el cumplimiento de las condiciones de calidad establecidas en los Referentes Técnicos de educación inicial en el marco de la atención integral y en coherencia con la Política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia "De Cero a Siempre". Se mantiene texto.

Adicionalmente, se podrán desarrollar procesos de formación o cualificación del talento humano responsable de la atención de la primera infancia, acordes con los lineamientos técnicos nacionales que emita el Ministerio de Educación Nacional y el Plan Territorial de Formación Docente. De igual manera, se podrá adelantar la dotación, adecuación y construcción para el fortalecimiento de los ambientes pedagógicos de conformidad con las orientaciones técnicas del gobierno nacional. Asimismo, se podrá adelantar la dotación, adecuación y construcción para el fortalecimiento de los ambientes pedagógicos de conformidad con las orientaciones técnicas del gobierno nacional.

3. Generar acceso y disfrute de los derechos culturales en la primera infancia: desarrollar programas de apropiación y disfrute de las prácticas artísticas y culturales del país, así como el disfrute de bienes culturales materiales e inmateriales, de los servicios culturales y los procesos de fomento de las expresiones artísticas y lenguajes expresivos, la promoción de la lectura, el sentido de pertenencia y el reconocimiento de la diferencia para la población beneficiada en el marco de la atención integral.

Se podrán implementar procesos para la promoción de la lectura, asegurando el acceso y disfrute de los derechos culturales, a través de la creación, producción y/o circulación de contenidos culturales, artísticos y patrimoniales especializados (colecciones de libros, dotación de espacios culturales, construcción de memoria, acceso a espacios culturales y contenidos digitales), de acuerdo con las orientaciones técnicas que emita el Ministerio de Cultura.

4. Promover el derecho a la recreación: desarrollar programas que generen vivencias recreativas y lúdicas, dotación de espacios lúdico- recreativos y cualificación en recreación del talento humano, que contribuyan de manera directa en el desarrollo integral de los niños y las niñas en primera infancia, de acuerdo con las orientaciones técnicas del Ministerio del Deporte.

PARÁGRAFO 1. Por tratarse de programas que benefician a población vulnerable, no deberá cobrarse ninguna tarifa o cuota a los beneficiarios, excepto en ejecución de convenios con entidades del Estado que estipulen lo contrario.

PARÁGRAFO 2. Las Cajas de Compensación Familiar desarrollarán los programas de Atención Integral a la Primera Infancia, en concordancia con los lineamientos técnicos y de política pública definidos por el Gobierno Nacional o por los gobiernos territoriales en el marco de la Ley 1804 de 2016.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 1786 de 2021)

(Decreto 1729 de 2008, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.7.6.5 Objetivos del Programa Jornada Escolar Complementaria. Las actividades que se ejecuten en desarrollo del programa Jornada Escolar Complementaria cumplirán con uno o varios de los siguientes objetivos, en el marco del Proyecto Educativo Institucional, de acuerdo con las prioridades de los establecimientos educativos beneficiados, la Ruta Integral de Atenciones para el desarrollo integral de la infancia y la adolescencia, las capacidades locales para el fortalecimiento institucional, y la coordinación intersectorial, las estrategias para superar la pobreza en la niñez y la prevención de problemáticas y/o vulneraciones de derechos, así como los lineamientos que establezca el gobierno nacional y las apuestas territoriales:

1. Apoyar la promoción de la permanencia de los niños, niñas y adolescentes en los establecimientos educativos beneficiados, propiciando y fortaleciendo entornos saludables y brindando ambientes de aprendizaje que ofrezcan oportunidades para el desarrollo integral, el uso significativo del tiempo, y los aprendizajes significativos; visibilizando alternativas que favorezcan el desarrollo y el cuidado de sí, del otro y del entorno.

2. Desarrollar estrategias pedagógicas de prevención y atención frente a situaciones de vulneración de derechos como el consumo de sustancias psicoactivas, el maltrato, el abuso y la explotación infantil, el trabajo infantil, embarazo adolescente, el reclutamiento, la utilización o el uso por grupos al margen de la ley entre otras formas de vulneración e inobservancia de derechos.

3. Desarrollar en coordinación con las Entidades Territoriales y el Gobierno Nacional, acciones que atiendan el riesgo de deserción del Sistema Educativo, así como programas de acompañamiento y atención psicosocial que apoyen la permanencia y los procesos de reintegración escolar.

4. Desarrollar programas que se orienten al desarrollo integral de niños, niñas y adolescentes y a la consolidación de aprendizajes significativos.

5. Promover el fortalecimiento de competencias básicas, ciudadanas y socioemocionales a través de modalidades en ejes temáticos como: artes (los lenguajes y expresiones artísticas y estéticas, identidad cultural y el patrimonio material e inmaterial de la región y la nación, lectura y escritura), deporte y recreación, ciencia, tecnología e innovación; habilidades comunicativas, creativas, de resolución de problemas, pensamiento científico y búsqueda del conocimiento; pensamiento lógico matemático; el fomento de la lectura y escritura; el bilingüismo o aprendizaje de segunda lengua; el respeto por los derechos humanos, la valoración de las diferencias, el cuidado del medio ambiente y del entorno. Todo lo anterior, en articulación con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional, los lineamientos de promoción y prevención del ICBF y de acuerdo con las necesidades de niñas, niños y adolescentes, identificadas por los establecimientos educativos y colegios beneficiados, así como de las Secretarías de Educación.

6. Contribuir en el fomento e implementación de proyectos orientados al desarrollo de la cultura del emprendimiento, la productividad y la orientación socio ocupacional, al igual que en el desarrollo de actividades innovadoras, útiles y sostenibles que se complementen y promuevan los proyectos de vida de niños, niñas y adolescentes.

Las actividades de las jornadas escolares complementarias se desarrollarán prioritariamente en las instalaciones de los establecimientos educativos, siempre y cuando la infraestructura así lo permita. En todo caso, podrán desarrollarse en otras instalaciones, es decir, en instalaciones de las Cajas de Compensación Familiar y otras infraestructuras, cuando éstas cumplan con los criterios establecidos por el Ministerio de Educación Nacional y las Secretarías de Educación de las Entidades Territoriales Certificadas respectivas, garantizando las condiciones de seguridad, accesibilidad y facilidad para que los niños, niñas y adolescentes beneficiarios, hagan uso efectivo de las mismas y éstas se encuentren articuladas con los Proyectos Educativos Institucionales - (PEI).

Los programas de Jornada Escolar Complementaria serán armonizados con los programas educativos y líneas de acción

PARÁGRAFO 1. Cuando las actividades se realicen por fuera de los establecimientos educativos, dichos espacios no generarán un costo para las familias o los estudiantes, y deberán ser concertados con las entidades competentes. Cuando haya lugar, los costos asociados podrán financiarse con cargo al Fondo.

PARÁGRAFO 2. Se entenderá que la Jornada Escolar Complementaria y la Jornada Única comparten los propósitos de mejorar la calidad de los aprendizajes, favorecer la permanencia, mejorar los ambientes de aprendizaje, promover la formación y desarrollo integral, el respeto por los derechos humanos, la valoración de las diferencias y el ejercicio de la democracia e incentivar el desarrollo de prácticas deportivas, artísticas y culturales, científicas y tecnológicas y podrán ser complementarios entre ellos. Se mantiene el texto

PARÁGRAFO 3. Los programas de Jornada Escolar Complementaria se desarrollarán una vez inicie el calendario académico y durante todo el año escolar en un horario concertado con el establecimiento educativo para que se armonice con sus actividades académicas y escolares; también se podrán desarrollar en tiempos adicionales y/o en receso escolar de manera coordinada con el Establecimiento Educativo. Lo anterior, en concordancia con lo establecido en los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional y lo acordado con las Secretarías de Educación Certificadas.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 1786 de 2021)

(Decreto 1729 de 2008, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.7.6.6. Asistencia Técnica para el desarrollo de programas y servicios con cargo a los recursos del FONINEZ. El Ministerio del Trabajo con base en las orientaciones técnicas dadas por las entidades que integran la Comisión Intersectorial para la Atención Integral de la Primera Infancia, y la instancia que corresponda para infancia y adolescencia, en lo referido los programas y servicios en el marco de la Atención Integral a la Primera Infancia, la infancia y la adolescencia, y con el Ministerio de Educación Nacional en lo referido a la jornada escolar complementaria (JEC), en articulación con las Cajas de Compensación Familiar, expedirá los lineamientos técnicos para el desarrollo de los programas financiados con los recursos del FONINEZ, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición del presente decreto.

La Comisión Intersectorial para la Atención Integral de la Primera Infancia y el ICBF, en lo referido al programa de Atención Integral a la Primera Infancia, y el Ministerio de Educación Nacional, en lo relacionado con la Jornada Escolar Complementaria, brindarán asistencia técnica a las Cajas de Compensación Familiar que así lo requieran y a las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas, para la implementación de los programas conforme a los lineamientos establecidos.

PARÁGRAFO. Para la estructuración de las Jornadas Escolares Complementarias, las entidades participantes deberán tener en cuenta los lineamientos que sobre esta materia sean emitidos por el Ministerio de Educación Nacional, y contemplar como mínimo aspectos relacionados con los proyectos pedagógicos o modalidades que se deberán tener en cuenta para desarrollarlas, definición de la intensidad horaria, población objeto de atención, talento humano, condiciones de infraestructura, así como, las responsabilidades de cada uno de los actores que intervienen en estas jornadas y las instancias definidas para el seguimiento y control de acuerdo con la normatividad vigente, y las directrices de las entidades territoriales certificadas.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 1786 de 2021)

(Decreto 1729 de 2008, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.7.6.7. Planes Operativos para la Ejecución de los Recursos del FONINEZ. Las Cajas de Compensación Familiar deberán elaborar un Plan Operativo Anual para la ejecución de los recursos del FONINEZ, el cual deberá ser aprobado por el Consejo Directivo de cada Caja. Los programas que desarrollen las Cajas de Compensación Familiar con cargo a los recursos del FONINEZ, contribuirán con el desarrollo de la política educativa, de la política de Estado para el Desarrollo Integral de Primera Infancia y la Política Nacional de Infancia y Adolescencia, en cumplimiento de los objetivos planteados en el presente Capítulo.

Las Cajas de Compensación Familiar presentarán a la Superintendencia del Subsidio Familiar en las condiciones que esa entidad establezca, informes trimestrales, las coberturas por grupos de edad, los programas desarrollados; y un informe acumulado anual que incluya de manera adicional los resultados obtenidos en los programas implementados, así como un análisis de los aspectos que se deben mejorar en el plan operativo del año siguiente.

La Superintendencia del Subsidio Familiar remitirá esta información consolidada a la Comisión Intersectorial para la Atención Integral de la Primera Infancia en lo referido a los programas de Atención Integral a la Primera Infancia, y al Ministerio de Educación Nacional en lo que concierne a Jornada Escolar Complementaria, en los tiempos que la mencionada Superintendencia establezca para tal fin.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 1786 de 2021)

(Decreto 1729 de 2008, Art. 7)

ARTÍCULO 2.2.7.6.8. Convenios. Los programas financiados con cargo al FONINEZ se podrán ejecutar mediante convenios suscritos entre las Cajas de Compensación Familiar y las entidades competentes del orden nacional, departamental, distrital o municipal, o entidades privadas idóneas para el desarrollo de estos, en los términos del régimen especial previsto en el numeral 3 del artículo 41 de la Ley 21 de 1982 y los numerales 1, 5 y 6 del artículo 16 de la Ley 789 de 2002.

PARÁGRAFO. Los Programas de Atención Integral de la Primera Infancia y Jornada Escolar Complementaria, deberán ejecutarse con la aprobación del Consejo Directivo de las Cajas de Compensación. Los saldos de cada vigencia formarán parte del saldo inicial de la siguiente vigencia, previa aprobación del Consejo Directivo de las Cajas de Compensación Familiar.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 1786 de 2021)

(Decreto 1729 de 2008, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.7.6.9. Inspección, Vigilancia y Control. Los programas de Atención Integral a la Primera Infancia y de Jornada Escolar Complementaria tendrán inspección, vigilancia y control por parte de la Superintendencia de Subsidio Familiar, conforme a los lineamientos establecidos en los artículos 2.7.6.4, 2.2.7.6.5, 2.2.7.6.6, 2.2.7.6.10 del presente decreto.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 1786 de 2021)

ARTÍCULO 2.2.7.6.10. Periodo de transición. Las Cajas de Compensación Familiar tendrán doce (12) meses contados a partir de la expedición de los lineamientos técnicos que trata el artículo 2.2.7.6.6., para realizar los ajustes requeridos para la aplicación plena de lo dispuesto en el presente capítulo.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 1786 de 2021)

CAPITULO 7

CONTROL DE LA SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR

ARTÍCULO 2.2.7.7.1. Inspección, vigilancia y control. Corresponde a la Superintendencia del Subsidio Familiar ejercer la inspección y vigilancia de las entidades encargadas de recaudar y aportar y pagar las asignaciones del subsidio familiar, con el propósito de que su constitución y funcionamiento se ajusten a las leyes, los decretos y a los mismos estatutos internos de la entidad vigilada.

(Decreto 341 de 1988, Art. 77)

ARTÍCULO 2.2.7.7.2. Facultades de la Superintendencia del Subsidio Familiar en el régimen de transparencia. Para efectos del cumplimiento del artículo 2.2.7.7.1. del presente Decreto y en general para los fines contenidos en el régimen de transparencia consagrado en el artículo 21 de la Ley 789 de 2002, la Superintendencia del Subsidio Familiar o la entidad que haga sus veces, podrá imponer sanciones o multas, a los Directores Administrativos, a los funcionarios de las Cajas, a los empleadores y a los revisores fiscales, que incurran en cualquiera de las conductas señaladas como contrarias a la ley y al régimen de transparencia.

(Decreto 827 de 2003, Art. 12)

ARTÍCULO 2.2.7.7.3. Control administrativo, financiero y contable. El Control administrativo, financiero y contable que ejerza el Superintendente del Subsidio Familiar en desarrollo del literal n) del artículo 6 de la Ley 25 de 1981, deberá efectuarse con respeto de la autonomía que las entidades vigiladas tienen para establecer sus sistemas de administración financiera y contable.

PARÁGRAFO. La Superintendencia del Subsidio Familiar podrá solicitar la información correspondiente en los modelos diseñados para tal efecto.

(Decreto 341 de 1988, Art. 78)

ARTÍCULO 2.2.7.7.4. Visitas de la Superintendencia de Subsidio Familiar. Las visitas que practique la Superintendencia del Subsidio Familiar en cumplimiento de su función de inspección y vigilancia serán ordinarias y especiales.

Serán visitas ordinarias aquellas que de manera regular efectúe la Superintendencia para verificar el adecuado funcionamiento de las entidades vigiladas y la sujeción a sus planes y programas dentro del marco legal establecido para tal fin.

Serán visitas especiales las realizadas para verificar aspectos específicos de los programas o de la administración de las cajas.

(Decreto 341 de 1988, Art. 79)

ARTÍCULO 2.2.7.7.5. Visitas Ordinarias. Durante las visitas ordinarias se verificarán entre otros aspectos, los relacionados con la situación general de la entidad vigilada, el cumplimiento de los porcentajes legales en el manejo de los recursos, la adecuada prestación de los servicios a su cargo, y el acatamiento al régimen de inhabilidades e incompatibilidades.

La Superintendencia podrá formular recomendaciones tendientes a preservar el buen funcionamiento de las entidades vigiladas.

(Decreto 341 de 1988, Art. 80)

ARTÍCULO 2.2.7.7.6. Visitas de oficio o a petición de parte. Las visitas que efectúe la Superintendencia del Subsidio Familiar podrán realizarse de oficio o a petición de parte.

(Decreto 341 de 1988, Art. 81)

ARTÍCULO 2.2.7.7.7. Orden para practicarlas visitas. Para ordenar la práctica de las visitas a las entidades vigiladas, el Superintendente del Subsidio Familiar expedirá un acto administrativo en el cual determinará:

1. La clase de visita ordenada.
2. El objeto de la visita.
3. El término de duración.
4. Los funcionarios comisionados.

(Decreto 341 de 1988, Art. 82)

ARTÍCULO 2.2.7.7.8. Documentos base de orden de visita a petición de parte. Cuando la Superintendencia del Subsidio Familiar adelante visitas a las entidades vigiladas, motivadas en quejas de parte interesada, se informará al representante legal de la entidad, de las peticiones, documentos allegados, y demás circunstancias que sirvieron de base para ordenar la visita.

(Decreto 341 de 1988, Art. 83)

ARTÍCULO 2.2.7.7.9. Comisión de visitadores. Para integrar la comisión de visitadores, la Superintendencia tendrá en cuenta la aptitud e idoneidad profesional de los funcionarios para analizar y decidir sobre los asuntos materia de la visita.

(Decreto 341 de 1988, Art. 84)

ARTÍCULO 2.2.7.7.10. Práctica de las visitas. Para la práctica de las visitas a los entes vigilados por la Superintendencia del Subsidio Familiar, los funcionarios comisionados se presentarán en horas hábiles ante el representante legal de la entidad y darán a conocer el objeto de su comisión.

(Decreto 341 de 1988, Art. 85)

ARTÍCULO 2.2.7.7.11. Objeto de las visitas. Los funcionarios comisionados por el Superintendente del Subsidio Familiar deberán limitarse estrictamente al objeto de la visita de conformidad con el acto administrativo que la ordene y mantendrán la reserva debida en el manejo de la información.

(Decreto 341 de 1988, Art. 86)

ARTÍCULO 2.2.7.7.12. Solicitud formal de documentos. Las entidades vigiladas por la Superintendencia del Subsidio Familiar prestarán la debida colaboración para la práctica de las visitas que le sean ordenadas.

Las copias de la documentación que sea procedente anexar al expediente, deberán ser solicitadas formalmente al representante legal de la entidad visitada o a la persona designada por quienes hayan intervenido en la visita, las cuales no podrán negarse a suministrarlas.

(Decreto 341 de 1988, Art. 87)

ARTÍCULO 2.2.7.7.13. Acta de las visitas. De las visitas practicadas por la Superintendencia del Subsidio Familiar a las entidades por ella vigiladas, se levantará acta en la que se especificarán las situaciones investigadas, las constancias que quieran dejarse, y demás pormenores pertinentes de lo realizado. El acta será firmada por quienes hayan intervenido en la visita. Una copia de la misma deberá ser entregada al representante de la entidad visitada.

(Decreto 341 de 1988, Art. 88)

ARTÍCULO 2.2.7.7.14. Informe de las visitas. De toda visita que practique la Superintendencia del Subsidio Familiar, los funcionarios comisionados deberán rendir un informe escrito dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de terminación de la misma.

El informe deberá contener:

1. Nombre de la entidad visitada y del representante legal.
2. Relación del acto administrativo que la ordena.
3. Nombre de los funcionarios comisionados.
4. Los hechos examinados.
5. La documentación incorporada.
6. Las conclusiones y recomendaciones de los funcionarios comisionados.

(Decreto 341 de 1988, Art. 89)

ARTÍCULO 2.2.7.7.15. Apertura de Pliego de Cargos. Si del informe presentado se concluye que hay violación de normas legales o estatutarias, el Jefe de la Sección de Visitaduría de la Superintendencia del Subsidio Familiar, o la dependencia que haga sus veces, dentro de los diez (10) días siguientes correrá pliego de cargos a los presuntos responsables, quienes dispondrán de un término de diez (10) días para presentar los respectivos descargos y las pruebas que pretendan hacer valer.

Recibido los descargos y practicadas las pruebas que se consideren conducentes, el Jefe de la Sección de Visitaduría o quien haga sus veces, rendirá informe evaluativo al Superintendente del Subsidio Familiar, o la dependencia que haga sus veces, dentro de los diez (10) días siguientes, quien dentro de los quince (15) días siguientes tomará las medidas administrativas a que haya lugar, de conformidad con los artículos 13 del Decreto 2463 de 1981 y 15 de la Ley 25 de 1981 y las normas que los sustituyan, modifiquen o adicione. Si no hubiere mérito para imponer sanciones, ordenará el archivo del expediente.

(Decreto 341 de 1988, Art. 90)

ARTÍCULO 2.2.7.7.16. Informe Evaluativo. El informe evaluativo que presente el Jefe la Sección de Visitaduría, o la dependencia que haga sus veces, al Superintendente del Subsidio Familiar, deberá contener:

- Descripción sucinta de los hechos materia de investigación.
- Análisis de los cargos, de los descargos y de las pruebas en que se funde o desvirtúe la responsabilidad de los investigados.
- Las normas que considere infringidas.

(Decreto 341 de 1988, Art. 91)

ARTÍCULO 2.2.7.7.17. Casos de grave violación. Son casos de grave violación los siguientes:

5. Cuando se presente incumplimiento grave de las obligaciones legales.

6. Cuando se haya rehusado a la exigencia hecha en debida forma, de someter sus actos a la inspección de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

7. Cuando se rehúse el cumplimiento de una orden debidamente expedida y notificada de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

8. Cuando se persista en la violación de disposiciones legales o reglamentarias después de haberse advertido por la Superintendencia del Subsidio Familiar tal situación.

(Decreto 341 de 1988, Art. 92)

ARTÍCULO 2.2.7.7.18. Intervención. La intervención a que se refiere el artículo 15 de la Ley 25 de 1981, tiene por objeto la adopción de las medidas administrativas que fueren necesarias para subsanar los hechos que hayan dado lugar a aquélla.

Además, cuando se requiera puede encargarse temporalmente la dirección de la entidad intervenida a un particular y emplear los expertos auxiliares y consejeros que considere necesarios, con cargo a la caja intervenida.

(Decreto 341 de 1988, Art. 93)

ARTÍCULO 2.2.7.7.19. Levantamiento de la Intervención. Superada la situación que dio lugar a la intervención, ésta debe levantarse en forma inmediata, de oficio o a solicitud de parte.

(Decreto 341 de 1988, Art. 94)

ARTÍCULO 2.2.7.7.20. Suspensión o cancelación de personería jurídica. Si ordenada la intervención de una caja conforme a los artículos anteriores, fuere imposible superar las irregularidades presentadas, la Superintendencia del Subsidio Familiar podrá decretar la suspensión o cancelación de la personería jurídica de la correspondiente entidad vigilada.

En este último evento, ordenará la consiguiente liquidación.

(Decreto 341 de 1988, Art. 95)

ARTÍCULO 2.2.7.7.21. Motivación de las Decisiones. Toda decisión que adopte la Superintendencia del Subsidio Familiar en relación con las entidades sometidas a su vigilancia deberá efectuarla mediante resolución debidamente motivada, de conformidad con el Código Contencioso Administrativo.

(Decreto 341 de 1988, Art. 96)

ARTÍCULO 2.2.7.7.22. Obligaciones Generales. Las obligaciones de carácter general que imponga la Superintendencia del Subsidio Familiar en ejercicio de sus funciones serán dispuestas mediante resolución.

(Decreto 341 de 1988, Art. 98)

ASOCIATIVIDAD SOCIAL Y SOLIDARIA

CAPITULO 1

FORMAS ASOCIATIVAS DE ECONOMÍA SOLIDARIA

ARTÍCULO 2.2.8.1.1. Campo de aplicación. Las disposiciones del presente capítulo se aplicarán en el territorio nacional, a todas las personas jurídicas que ostenten la calidad de Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.8.1.2. Objeto.- El presente capítulo regula el trabajo asociado cooperativo, precisa su naturaleza y señala las reglas básicas de su organización y funcionamiento.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.8.1.3. Naturaleza de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Son organizaciones sin ánimo de lucro pertenecientes al sector solidario de la economía, que asocian personas naturales que simultáneamente son gestoras, contribuyen económicamente a la cooperativa y son aportantes directos de su capacidad de trabajo para el desarrollo de actividades económicas, profesionales o intelectuales, con el fin de producir en común bienes, ejecutar obras o prestar servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.8.1.4. Número de asociados para su constitución. Las Cooperativas de Trabajo Asociado se constituirán con un mínimo de diez (10) asociados, y las que tengan menos de veinte (20), en los estatutos o reglamentos deberán adecuar los órganos de administración y vigilancia a las características particulares de la cooperativa, especialmente al tamaño del grupo asociado, a las posibilidades de división del trabajo y a la aplicación de la democracia directa, así como también a las actividades específicas de la cooperativa. De conformidad con lo previsto en el artículo 2 del Decreto 1333 de 1989 o el que lo sustituya, modifique o adicione, las Precooperativas de Trabajo Asociado se constituirán con un número mínimo de cinco (5) asociados fundadores.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.8.1.5. Objeto social de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. El objeto social de estas organizaciones solidarias es el de generar y mantener trabajo para los asociados de manera autogestionaria, con autonomía, autodeterminación y autogobierno. En sus estatutos se deberá precisar la actividad socioeconómica que desarrollarán, encaminada al cumplimiento de su naturaleza, en cuanto a la generación de un trabajo, en los términos que determinan los organismos nacionales e internacionales, sobre la materia.

PARÁGRAFO. Las Cooperativas de Trabajo Asociado cuya actividad sea la prestación de servicios a los sectores de salud, transporte, vigilancia y seguridad privada y educación, deberán ser especializadas en la respectiva rama de la actividad; en consecuencia, las cooperativas que actualmente prestan estos servicios en concurrencia con otro u otros, deberán desmontarlos, especializarse y registrarse en la respectiva superintendencia o entidad que regula la actividad.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.8.1.6. Condiciones para contratar con terceros. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado podrán contratar con terceros la producción de bienes, la ejecución de obras y la prestación de servicios, siempre que respondan a la ejecución de un proceso total en favor de otras cooperativas o de terceros en general, cuyo propósito final sea un resultado específico. Los procesos también podrán contratarse en forma parcial o por subprocesos, correspondientes a las diferentes etapas de la cadena productiva, siempre atados al resultado final.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.8.1.7. De los medios de producción y/o de labor de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado deberá ostentar la condición de propietaria, poseedora o tenedora de los medios de producción y/o de labor, tales como instalaciones, equipos, herramientas, tecnología y demás medios materiales o inmateriales de trabajo.

Si dichos medios de producción y/o de labor son de propiedad de los asociados, la Cooperativa podrá convenir con éstos su aporte en especie, la venta, el arrendamiento o el comodato y, en caso de ser remunerado el uso de los mismos, tal remuneración será independiente de las compensaciones que perciban los asociados por su trabajo. Si los medios de producción y/o de labor son de terceros, se podrá convenir con ellos su tenencia a cualquier título, garantizando la plena autonomía en el manejo de los mismos por parte de la cooperativa. Dicho convenio deberá perfeccionarse mediante la suscripción de un contrato civil o comercial.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.8.1.8. Plazo para adecuar los estatutos y regímenes. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberán adaptar sus estatutos, el Régimen de Trabajo Asociado y el Régimen de Compensaciones a las disposiciones aquí contenidas.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 9)

ARTÍCULO 2.2.8.1.9. Trabajo Asociado Cooperativo. El trabajo asociado cooperativo es la actividad libre, autogestionaria, física, material o intelectual o científica, que desarrolla en forma autónoma un grupo de personas naturales que han acordado asociarse solidariamente, fijando sus propias reglas conforme a las disposiciones legales y con las cuales autogobiernan sus relaciones, con la finalidad de generar empresa. El trabajo asociado cooperativo se rige por sus propios estatutos; en consecuencia, no le es aplicable la legislación laboral ordinaria que regula el trabajo dependiente.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 10)

ARTÍCULO 2.2.8.1.10. Acuerdo cooperativo de trabajo asociado. Es el contrato que se celebra por un número determinado de personas, con el objeto de crear y organizar una persona jurídica de derecho privado, denominada Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, cuyas actividades deberán cumplirse con fines de interés social y sin ánimo de lucro. Este acuerdo debe surgir de la manifestación libre y voluntaria de la persona natural que participa en la creación de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, o que posteriormente se adhiere suscribiendo el acuerdo cooperativo correspondiente. Este acuerdo obliga al asociado a cumplir con los Estatutos, el Régimen de Trabajo y de Compensaciones y el trabajo personal de conformidad con sus aptitudes, habilidades, capacidades y requerimientos en la ejecución de labores materiales e intelectuales, sin que este vínculo quede sometido a la legislación laboral.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 11)

ARTÍCULO 2.2.8.1.11. Actos cooperativos. Son actos cooperativos los realizados entre sí por las cooperativas, o entre éstas y sus propios asociados en desarrollo de su objeto social.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 12)

ARTÍCULO 2.2.8.1.12. Naturaleza especial y regulación de la relación entre los asociados y la cooperativa. Las relaciones entre la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus asociados, por ser de naturaleza cooperativa y solidaria, estarán reguladas por la legislación cooperativa, los estatutos, el Acuerdo Cooperativo y el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 13)

ARTÍCULO 2.2.8.1.13. Condición especial para ser trabajador asociado. Las personas naturales que aspiren a tener la condición de trabajador asociado, además de cumplir con los requisitos generales establecidas en la ley 79 de 1988, demás normas aplicables y los estatutos, deberán certificarse en curso básico de economía solidaria, con una intensidad no inferior a veinte (20) horas.

La entidad acreditada que les imparta el curso deberá presentar resolución expedida por el DANSOCIAL, la Unidad Administrativa Especial de Organizaciones Solidarias, o la entidad que haga sus veces, que demuestre énfasis o aval en trabajo asociado. El curso de educación cooperativa podrá realizarse antes del ingreso del asociado y a más tardar en los tres (3) primeros meses, posteriores a dicho ingreso.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 14)

ARTÍCULO 2.2.8.1.14. Excepciones al trabajo asociado. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán vincular personas naturales no asociadas, salvo que se presente uno de los siguientes eventos:

1. Para trabajos ocasionales o accidentales referidos a labores distintas de las actividades normales y permanentes de la Cooperativa.
2. Para reemplazar temporalmente al asociado que conforme a los estatutos o al Régimen de Trabajo Asociado, se encuentre imposibilitado para prestar su servicio, siempre que la labor sea indispensable para el cumplimiento del objeto social de la cooperativa.
3. Para vincular personal técnico especializado, que resulte indispensable para el cumplimiento de un proyecto o programa dentro del objeto social de la Cooperativa, que no exista entre los trabajadores asociados y que no desee vincularse como asociado a la cooperativa.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 15)

ARTÍCULO 2.2.8.1.15. Desnaturalización del trabajo asociado. El asociado que sea enviado por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado a prestar servicios a una persona natural o jurídica, configurando la prohibición contenida en el artículo 2.2.8.1.16. del presente Decreto, se considerará trabajador dependiente de la persona natural o jurídica que se beneficie con su trabajo.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 16)

ARTÍCULO 2.2.8.1.16. Prohibición para actuar como intermediario o empresa de servicios temporales. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán actuar como empresas de intermediación laboral, ni disponer del trabajo de los asociados para suministrar mano de obra temporal a usuarios o a terceros beneficiarios, o remitirlos como trabajadores en misión con el fin de que estos atiendan labores o trabajos propios de un usuario o tercero beneficiario del servicio o permitir que respecto de los asociados se generen relaciones de subordinación o dependencia con terceros contratantes. Cuando se configuren prácticas de intermediación laboral o actividades propias de las empresas de servicios temporales, el tercero contratante, la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado y sus directivos, serán solidariamente responsables por las obligaciones económicas que se causen a favor del trabajador asociado.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 17)

ARTÍCULO 2.2.8.1.17. Prohibición para quienes contraten con las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Sin perjuicio de lo previsto en los artículos 92 a 97 de la Ley 79 de 1988, las personas naturales o jurídicas que contraten con las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado no podrán ser miembros, ni intervenir directa o indirectamente en su organización y funcionamiento.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 18)

ARTÍCULO 2.2.8.1.18. Prohibición de actuar como entidades de afiliación colectiva. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado sólo podrán afiliarse al Sistema de Seguridad Social Integral a sus trabajadores asociados y no podrán actuar como asociaciones o como agrupaciones para la afiliación colectiva de trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social, ni como asociaciones mutuales para los mismos efectos. La Cooperativa y Precooperativa que viole esta prohibición se hará acreedora a las sanciones establecidas en el presente capítulo y demás normas sobre la materia.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 19)

ARTÍCULO 2.2.8.1.19. Prohibición para cooperativas diferentes a las de trabajo asociado. Las Cooperativas multiactivas, integrales o especializadas no podrán tener relaciones de trabajo asociado con sus trabajadores, ni establecer secciones de trabajo asociado.

Las Cooperativas a que hace referencia en el inciso primero de este artículo, con actividad de trabajo asociado, deberán desmontar la sección de trabajo asociado.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 20)

ARTÍCULO 2.2.8.1.20. Prohibición para las entidades promotoras de precooperativas. Las entidades promotores que, so pretexto de propiciar la asociación de personas en forma Precooperativa, (sic) orienten o utilicen a las Precooperativas de Trabajo Asociado, para obtener beneficios en provecho lucrativo de sí mismas, serán sancionadas por la Superintendencia de la Economía Solidaria o el Ministerio del Trabajo, dentro del marco de sus competencias.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 21)

ARTÍCULO 2.2.8.1.21. Obligatorio y autorización. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado tendrán un Régimen de Trabajo y de Compensaciones que será revisado y autorizado por el Ministerio del Trabajo, los cuales hacen parte de los correspondientes estatutos de la Cooperativa. Corresponde a la Asamblea General aprobar y reformar el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones y al Consejo de Administración establecer las políticas y procedimientos particulares que se requieran para su debida aplicación. El procedimiento de autorización del Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones será el que establezca el Ministerio del Trabajo, en el que se indicarán además, los documentos que se deben presentar, los términos para las correcciones o adiciones que se formulen cuando no cumplan los requisitos mínimos señalados en el presente capítulo, o cuando contengan disposiciones que afecten los derechos fundamentales del trabajador asociado, la protección al trabajo del menor, la maternidad o la salud ocupacional. La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado podrán adoptar los regímenes de trabajo y compensaciones en forma separada o integrada; en todo caso, una vez autorizados por el Ministerio del Trabajo, deberán ser publicados, mantenerse visibles y disponibles para los trabajadores asociados.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 22)

ARTÍCULO 2.2.8.1.22. Obligación de los asociados de acatar el régimen de trabajo y de compensaciones. Acordado el Régimen de Trabajo Asociado y de Compensaciones por los asociados de conformidad con lo establecido en el presente capítulo y autorizado por el Ministerio del Trabajo, los trabajadores asociados quedan obligados a acatarlo y a cumplir sus disposiciones como expresión de sujeción a las decisiones colectivas adoptadas.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 23)

ARTÍCULO 2.2.8.1.23. Contenido del régimen de trabajo asociado. El Régimen de Trabajo Asociado deberá contener los siguientes aspectos:

1. Condiciones o requisitos para desarrollar o ejecutar la labor o función, de conformidad con el objeto social de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado.

2. Los aspectos generales en torno a la realización del trabajo, tales como: jornadas, horarios, turnos, días de descanso, permisos, licencias y demás formas de ausencias temporales del trabajo, el trámite para solicitarlas, justificarlas y autorizarlas; las incompatibilidades y prohibiciones en la relación de trabajo asociado; los criterios que se aplicarán para efectos de la valoración de oficios o puestos de trabajo; el período y proceso de capacitación del trabajador asociado que lo habilite para las actividades que desarrolla la Cooperativa, consagrando las actividades de educación, capacitación y evaluación.

3. Los derechos y deberes relativos a la relación del trabajo asociado.

4. Causales y clases de sanciones, procedimiento y órganos competentes para su imposición, forma de interponer y resolver los recursos, garantizando en todo caso el debido proceso.

5. Las causales de suspensión y terminación relacionadas con las actividades de trabajo y la indicación del procedimiento previsto para la aplicación de las mismas.

6. Las disposiciones que en materia de salud ocupacional y en prevención de riesgos profesionales deben aplicarse en los centros de trabajo a sus asociados.

7. Las demás disposiciones generales que se consideren convenientes y necesarias para regular la actividad de trabajo asociado, las cuales no podrán contravenir derechos constitucionales o legales en relación con la protección especial de toda forma de trabajo y tratados internacionales adoptados en esta materia.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 24)

ARTÍCULO 2.2.8.1.24. Régimen de compensaciones. Compensaciones son todas las sumas de dinero que recibe el asociado, pactadas como tales, por la ejecución de su actividad material o inmaterial, las cuales no constituyen salario. Las compensaciones se deberán establecer buscando retribuir de manera equitativa el trabajo, teniendo en cuenta el tipo de labor desempeñada, el rendimiento y la cantidad aportada. El asociado podrá autorizar de manera escrita que su aporte sea descontado de la compensación que recibirá durante el respectivo período. En caso de que su aporte resulte superior a la compensación recibida, el asociado deberá asumir la diferencia, de igual manera se procederá en caso de que no se reciba compensación durante ese período. El Régimen de Compensaciones de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberá contener, cuando menos, los siguientes aspectos:

1. Monto, modalidades de compensación y niveles o escalas para los diferentes trabajos o labores desarrolladas; periodicidad y forma de pago.

2. Deducciones y retenciones de las compensaciones que se le puedan realizar al trabajador asociado; requisitos, condiciones y límites.

3. Los aportes sociales sobre compensaciones, de acuerdo con lo establecido por los estatutos.

4. La forma de entrega de las compensaciones.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 25)

ARTÍCULO 2.2.8.1.25. Responsabilidad de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado frente al sistema de seguridad social integral. La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado será responsable de los trámites administrativos necesarios para realizar el proceso de afiliación y el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y para tales efectos le serán aplicables todas las disposiciones legales vigentes establecidas sobre la materia. Está obligada a contribuir de esta manera a afiliarse a sus asociados al Sistema de Seguridad Social Integral mientras dure el contrato de asociación. La Cooperativa no suplirá su obligación de afiliación al Sistema, a la que se refiere el presente artículo, por el hecho de que sus asociados aparezcan como beneficiarios en el régimen contributivo en salud, como cotizantes a un régimen excepcional tanto en salud como en pensiones, como beneficiarios de un régimen excepcional en salud, como afiliado dependiente por otra empresa o como afiliado a salud y pensiones por otros ingresos diferentes a los derivados del contrato de asociación, como beneficiario afiliado al Régimen Subsidiado en Salud, o porque hayan presentado su clasificación por la encuesta del SISBEN.

PARÁGRAFO. En los aspectos no previstos en el presente capítulo, relacionados con el Sistema de Seguridad Social Integral, se aplicarán las disposiciones contenidas en la ley 100 de 1993 y las normas que la reglamentan, modifican o adicionan.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 26)

ARTÍCULO 2.2.8.1.26. Afiliación e ingreso base de cotización en materia de salud, pensiones y riesgos laborales. Los trabajadores asociados son afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral; para efectos de su afiliación se tendrá en cuenta como base para liquidarlos aportes, todos los ingresos que perciba el asociado, de conformidad con lo señalado en el parágrafo 1 del artículo 3 de la Ley 797 de 2003 y normas que lo reglamenten. El ingreso base de cotización no podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, excepto cuando existan novedades de ingreso y retiro.

PARÁGRAFO. En aquellos casos en que el trabajador asociado además de las compensaciones propias de su condición, perciba salario o ingresos de uno o más empleadores, como trabajador independiente o por prestación de servicios como contratista, o ingresos como pensionado en un mismo periodo de tiempo, las cotizaciones correspondientes al Sistema General de Salud y de Pensiones serán efectuadas en forma proporcional al régimen de compensaciones, al salario que tenga como dependiente, a los honorarios o ingresos que tenga como trabajador independiente, a la pensión o ingresos que tenga por pensión, o al ingreso devengado en cada uno de los sectores, y sobre la misma base.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 27)

ARTÍCULO 2.2.8.1.27. Presupuesto de recursos para la seguridad social integral. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberán prever en sus presupuestos, además de todos los costos y gastos necesarios para el desarrollo de sus actividades, lo relativo a los aportes para atender los pagos de la seguridad social integral, conforme a lo establecido en sus estatutos, los cuales deberán prever la posibilidad de que la cooperativa contribuya con el asociado en el pago de dichos aportes, en los porcentajes que se determinen. Igualmente, podrá crear fondos especiales vía excedentes, por decisión de la Asamblea encaminados a garantizar el pago oportuno de los aportes y cotizaciones al sistema. Y podrán destinar partidas especiales buscando incrementos progresivos de este fondo que garanticen la existencia de los recursos necesarios para atender estas actividades.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 28)

ARTÍCULO 2.2.8.1.28. Pago de la cotización en materia de salud, pensiones y riesgos laborales. La Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado incluirá en el presupuesto del ejercicio económico respectivo, los gastos necesarios para el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social Integral. Para tal efecto, deberá recaudar los aportes y pagarlos al Sistema de Seguridad Social Integral, asumiendo la responsabilidad por el incumplimiento en el pago, por lo que le serán aplicables las sanciones previstas en la ley 100 de 1993 y los decretos que la reglamentan.

Para efecto del pago de las cotizaciones, en los Estatutos se deberá determinar la forma como los trabajadores asociados contribuirán al pago de las mismas. Lo anterior, sin perjuicio de destinar para estos fines los recursos del Fondo de Solidaridad.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 29)

ARTÍCULO 2.2.8.1.29. Trámites administrativos de afiliación. Para que las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, puedan cumplir con los trámites administrativos de afiliación al Sistema de los trabajadores asociados, deberán acreditar ante las administradoras de cada uno de los Sistemas:

1. La condición de asociado y de la prestación de un trabajo personal a través de la Cooperativa o Precooperativa

2. El certificado de constitución y el certificado de funcionamiento de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, expedido por la autoridad competente, el cual será exigible para el registro de la Cooperativa o Precooperativa como aportante ante las administradoras. La Superintendencia Nacional de Salud, la Superintendencia Financiera, el Ministerio del Trabajo, podrán verificar el mantenimiento de la calidad de trabajador asociado y el monto de los aportes.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 30)

ARTÍCULO 2.2.8.1.30. Participación de las cooperativas en los sistemas de información del sistema de seguridad social integral. Para efectos de los sistemas de información del Sistema de Seguridad Social Integral, las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberán cumplir con las obligaciones establecidas para los aportantes.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 31)

ARTÍCULO 2.2.8.1.31. Información a terceros sobre afiliación y pago de aportes al sistema de seguridad social integral respecto de trabajadores asociados. Dentro de los diez (10) primeros días de cada mes, las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado deberán informar al tercero contratante de sus servicios, sobre la afiliación y el pago de cotizaciones al Sistema de seguridad Social Integral.

De igual manera, los representantes legales de las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, enviarán trimestralmente, dentro de los cinco (5) primeros días calendario, a la respectiva Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo y al Superintendente de la Economía Solidaria, certificación suscrita bajo la gravedad del juramento, en la que conste que se encuentra a paz y salvo por concepto de afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social Integral respecto de los trabajadores asociados. En el evento de que la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado no envíe dentro de los términos establecidos, la información y certificación a las que alude el presente artículo, se aplicarán las sanciones previstas en el artículo 2.2.8.1.33. del presente Decreto.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 32)

ARTÍCULO 2.2.8.1.32. Control concurrente. Sin perjuicio de la inspección y vigilancia que ejerce la Superintendencia de la Economía Solidaria y las demás Superintendencias de acuerdo con la actividad ejercida por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado, el Ministerio del Trabajo, en los términos del Decreto 205 de 2003 y de normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen, está igualmente facultado para efectuar la inspección y vigilancia sobre la regulación y condiciones de trabajo desarrollado por los asociados. Los inspectores de trabajo y seguridad social atenderán las reclamaciones que se presenten en relación con el cumplimiento de las obligaciones generales en virtud del trabajo asociativo y podrán actuar como conciliadores en las eventuales discrepancias que se presenten.

PARÁGRAFO. El Ministerio del Trabajo y la Superintendencia respectiva de acuerdo con la actividad económica desarrollada por la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado, para sus gestiones de inspección y vigilancia podrán apoyarse en Universidades, o en organizaciones de carácter social, o en otras instituciones de derecho público o privado. En todo caso, tanto la dirección del proceso investigativo, como la decisión de fondo, serán de resorte exclusivo del funcionario competente.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 33)

ARTÍCULO 2.2.8.1.33. Control de prácticas no autorizadas o prohibidas. Toda Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado que desarrolle actividades que sean contrarias a su naturaleza, previa investigación será sancionada por parte de la Superintendencia de Economía Solidaria, o la Superintendencia competente conforme a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 454 de 1998 y demás normas vigentes o que la modifiquen o sustituyan, y para tales efectos podrán imponer sanciones administrativas personales y multas entre otras sanciones.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 34)

ARTÍCULO 2.2.8.1.34. Multas. El Ministerio del Trabajo a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas diarias sucesivas hasta 2.631,30 UVT, a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado que incurran en las conductas descritas como prohibiciones en el artículo 2.2.8.1.16. del presente Decreto, de conformidad con lo previsto en la ley 50 de 1990.

(Inciso MODIFICADO por el Art. 24 del Decreto 2642 de 2022)

PARÁGRAFO. Las sanciones de que trata el presente artículo se aplicarán sin perjuicio de la responsabilidad solidaria existente entre la Cooperativa y Precooperativa de Trabajo Asociado que suministre trabajadores en forma ilegal y el usuario o tercero beneficiario de sus servicios.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 35)

ARTÍCULO 2.2.8.1.35. Sanción para usuarios o terceros beneficiarios del trabajo prestado por las cooperativas de trabajo asociado. El Ministerio del Trabajo a través de las Direcciones Territoriales, impondrá las sanciones a que se refiere el artículo 2.2.8.1.34. del presente Decreto, a los usuarios o terceros beneficiarios que contraten con las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado el envío de trabajadores en misión o la intermediación laboral.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 36)

ARTÍCULO 2.2.8.1.36. Sistema de información. El Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los seis (6) meses siguientes al 27 de diciembre de 2006, creará y pondrá en funcionamiento un Sistema de Información para las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, mediante el cual se verifique, entre otros aspectos, el cumplimiento de las debidas protecciones a los trabajadores asociados en materia de Seguridad Social Integral, así como el seguimiento y control de que los asociados que se encuentren vinculados a los contratos que las Cooperativas y Precooperativas celebran con personas jurídicas o naturales, para el cumplimiento de su objeto, se encuentran debidamente amparados por el Sistema de Seguridad Social Integral, e identificados en su condición de trabajador asociado. En el mismo término, el Ministerio del Trabajo, deberá tomar las medidas necesarias para dar inicio a un plan de capacitación respecto del Sistema de Información y de verificación de los aspectos señalados en el presente capítulo.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 37)

ARTÍCULO 2.2.8.1.37. Formas de solución de conflictos de trabajo. Las diferencias que surjan entre las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y sus asociados en virtud de actos cooperativos de trabajo, se someterán en primer lugar a los procedimientos de arreglo de conflictos por vía de conciliación estipulados en los estatutos. Agotada esta instancia, si fuera posible, se someterán al procedimiento arbitral de que trata el Código de Procedimiento Civil, o a la jurisdicción laboral ordinaria.

(Decreto 4588 de 2006, Art. 38)

ARTÍCULO 2.2.8.1.38. Compensación Ordinaria. Para efecto de la aplicación de la Ley 1233 de 2008, se entiende por compensación ordinaria la suma de dinero que a título de retribución, recibe mensualmente el asociado por la ejecución de su actividad material o inmaterial, la cual se fija teniendo en cuenta el tipo de labor desempeñada, el rendimiento o la productividad y la cantidad de trabajo aportado. El monto de la compensación ordinaria podrá ser una suma básica igual para todos los asociados.

(Decreto 3553 de 2008, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.8.1.39. Compensación extraordinaria. Los demás pagos mensuales adicionales a la Compensación Ordinaria que recibe el asociado como retribución por su trabajo.

(Decreto 3553 de 2008, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.8.1.40. Excepción al pago de contribuciones especiales. Para los efectos del artículo 10 de la Ley 1233 del 22 de 2008, las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado cuya facturación causada en el año inmediatamente anterior -1 de enero a 31 de diciembre- sea igual o menor a cuatrocientos treinta y cinco (435) salarios mínimos legales mensuales vigentes, quedarán exentas de las contribuciones especiales al Servicio Nacional de Aprendizaje -Sena-; al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF, y a las Cajas de Compensación Familiar.

Para ser beneficiario de la excepción, las cooperativas y Precooperativas de trabajo asociado deberán demostrar al Ministerio del Trabajo y a la correspondiente Superintendencia, dentro de los diez (10) primeros días calendario de cada año, que la facturación causada en el año inmediatamente anterior fue igual o inferior a cuatrocientos treinta y cinco (435) salarios mínimos legales mensuales vigentes, mediante certificación expedida por el revisor fiscal o por el representante legal, cuando se encuentre autorizado.

(Decreto 3553 de 2008, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.8.1.41. Intermediación Laboral. Para los efectos de los incisos 1o y 3o del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, cuando se hace mención a intermediación laboral, se entenderá como el envío de trabajadores en misión para prestar servicios a empresas o instituciones.

Esta actividad es propia de las empresas de servicios temporales según el artículo 71 de la Ley 50 de 1990 y los artículos 2.2.6.5.1. y siguientes del presente Decreto. Por lo tanto esta actividad no está permitida a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado.

Para los mismos efectos, se entiende por actividad misional permanente aquellas actividades o funciones directamente relacionadas con la producción del bien o servicios característicos de la empresa.

Para los efectos del presente capítulo, cuando se hace mención al tercero contratante o al tercero que contrate, se entenderá como la institución y/o empresa pública y/o privada usuaria final que contrata a personal directa o indirectamente para la prestación de servicios.

De igual manera, cuando se hace mención a la contratación, se entenderá como la contratación directa o indirecta.

PARÁGRAFO. En el caso de las sociedades por acciones simplificadas -SAS-, enunciadas en el artículo 3o de la Ley 1258 de 2008, actividad permanente será cualquiera que esta desarrolle.

(Decreto 2025 de 2011, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.8.1.42. Prohibición de contratar procesos o actividades misiones con Cooperativas o Precooperativas. A partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado.

(Decreto 2025 de 2011, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.8.1.43. Conductas que merecen sanciones. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y el tercero que contrate con estas y esté involucrado en una o más de las siguientes conductas será objeto de las sanciones de ley cuando:

1. La asociación o vinculación del trabajador asociado a la Cooperativa o Precooperativa no sea voluntaria.

2. La cooperativa o Precooperativa no tenga independencia financiera.

3. La cooperativa o Precooperativa no tenga la propiedad y la autonomía en el uso de los medios de producción, ni en la ejecución de los procesos o subprocesos que se contraten.

4. La cooperativa o precooperativa tenga vinculación económica con el tercero contratante.
5. La cooperativa y precooperativa no ejerza frente al trabajador asociado la potestad reglamentaria y disciplinaria.
6. Las instrucciones para la ejecución de la labor de los trabajadores asociados en circunstancias de tiempo, modo y lugar no sean impartidas por la cooperativa o precooperativa.
7. Los trabajadores asociados no participen de la toma de decisiones, ni de los excedentes o rendimientos económicos de la cooperativa o pre-cooperativa.
8. Los trabajadores asociados no realicen aportes sociales.
9. La cooperativa o precooperativa no realice el pago de las compensaciones extraordinarias, ordinarias o de seguridad social.
10. La cooperativa o precooperativa que incurra en otras conductas definidas como las faltas en otras normas legales.

(Decreto 2025 de 2011, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.8.1.44. Sanciones. Cuando se establezca que una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado ha incurrido en intermediación laboral, o en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior, se impondrán sanciones consistentes en multas hasta de 131.565 UVT, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, de conformidad con lo previsto en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

Además de las sanciones anteriores, las cooperativas o precooperativas de trabajo asociado que incurran en estas prácticas quedarán incursoas en causal de disolución y liquidación. La Superintendencia de la Economía Solidaria y las demás Superintendencias, para el caso de las cooperativas especializadas, cancelarán la personería jurídica.

Al tercero que contrate con una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado que incurra en intermediación laboral o que esté involucrado en una o más de las conductas descritas en el artículo anterior o que contrate procesos o actividades misionales permanentes, se le impondrá una multa hasta de 131.565 UVT, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de lo señalado en el numeral 4 del artículo 7o de la Ley 1233 de 2008, con base en el cual el inspector de trabajo reconocerá el contrato de trabajo realidad entre el tercero contratante y los trabajadores.

Ningún trabajador podrá contratarse sin los derechos y las garantías laborales establecidas en la Constitución Política y en la Ley, incluidos los trabajadores asociados a la Ley 1429 de 2010.

Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado. Si adelantada la correspondiente investigación, el inspector de Trabajo, en ejercicio de sus competencias administrativas, concluye que el tercero contrató con una cooperativa o precooperativa de trabajo asociado incurriendo en intermediación laboral o que concurren cualquiera de los otros presupuestos de hecho y de derecho para que se configure un contrato de trabajo realidad, así deberá advertirlo, sin perjuicio de las sanciones establecidas en el inciso anterior, y de las facultades judiciales propias de la jurisdicción ordinaria laboral.

PARÁGRAFO. En caso de reincidencia de los terceros contratantes, se aplicará en todo caso la multa máxima.

(Artículo MODIFICADO por el Art. 25 del Decreto 2642 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.8.1.45. Multas en casos de afiliación para Seguridad Social. A una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado se le impondrá una multa de hasta 131.565 UVT a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, cuando actúe como asociación o agremiación para afiliación colectiva de trabajadores independientes a la Seguridad Social Integral.

(Artículo MODIFICADO por el Art. 26 del Decreto 2642 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.8.1.46. Destinación de Multas al SENA. El valor de las multas señalado en los artículos 2.2.8.1.44. y 2.2.8.1.45. del presente Decreto, se destinarán al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

(Decreto 2025 de 2011, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.8.1.47. Falta grave para Servidores Públicos. Los servidores públicos que contraten con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado a través de las cuales se configure intermediación laboral, incurrirán, en falta grave que podrá ir hasta la destitución, conforme a lo dispuesto en el Código Único Disciplinario.

(Decreto 2025 de 2011, Art. 7)

ARTÍCULO 2.2.8.1.48. Retribución a trabajadores no asociados. Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el artículo 3o de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del artículo 63 de la

Ley 1429 de 2010, retribuirán de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, a los trabajadores no asociados por las labores realizadas.

(Decreto 2025 de 2011, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.8.1.49. Parámetros para la imposición de Multas. Las multas establecidas en los artículos 2.2.8.1.44. y 2.2.8.1.45. del presente Decreto serán impuestas, con base en los siguientes parámetros.

| Número de trabajadores asociados y no asociados | Valor multa en UVT |
|---|-------------------------------------|
| De 1 a 25 | De 26.313, 02 a 65.782, 55 UVT |
| De 26 a 100 | De 65.808, 86 hasta 78. 939,06 UVT |
| De 101 a 400 | De 78.965, J7 hasta 105.252, 08 UVT |
| De 401 en adelante | De 105.278,39 hasta 131. 565,08 UVT |

Las sanciones anteriormente establecidas se impondrán en la misma proporción a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado y a los terceros contratantes.

(Artículo MODIFICADO por el Art. 27 del Decreto 2642 de 2022)

ARTÍCULO 2.2.8.1.50. Reducción de Sanciones. Sin perjuicio del contrato de trabajo realidad que se configure entre el verdadero empleador y el trabajador, como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, a los terceros contratantes que contraten procesos o actividades misionales permanentes prohibidas por la ley, cuando voluntariamente formalicen mediante un contrato escrito una relación laboral a término indefinido, se les reducirá la sanción en un veinte por ciento (20%) de su valor por cada año que dicha relación se mantenga, con un cien por ciento (100%) de condonación de la misma luego del quinto año.

(Decreto 2025 de 2011, Art. 10)

CAPÍTULO 2

EMPRESAS ASOCIATIVAS DE TRABAJO

ARTÍCULO 2.2.8.2.1. Alcance. Se entiende por producción de bienes básicos de consumo familiar, el proceso de aplicación del trabajo en la transformación de los recursos naturales, insumos, productos semielaborados y en elaboración, en cualquier rama de la actividad económica, para generar bienes destinados a la satisfacción de las necesidades del núcleo familiar o individual. Por servicio se entiende toda actividad humana manual, técnica, tecnológica, profesional y científica encaminada a la producción, comercialización, y distribución de los bienes de consumo familiar y a la prestación del esfuerzo individual o asociativo para facilitar el bienestar de la sociedad.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.8.2.2. Número de socios. Las Empresas Asociativas de Trabajo se integraran con un número no inferior a tres (3) miembros y no mayor de diez (10) asociados para la producción de bienes. Cuando se trate de empresas de servicios, el número máximo será de veinte (20), que estarán representados en dichas empresas de acuerdo con el monto de su aporte laboral y adicionalmente en especie o bienes.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.8.2.3. Razón social. La razón social deberá ir acompañadas de la denominación de "Empresa Asociativa de Trabajo", la cual es exclusiva de este tipo de empresas.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.8.2.4. Personería jurídica. Toda Empresa Asociativa de Trabajo deberá inscribirse en la Cámara de Comercio de su domicilio. Al efecto, deberá acreditar los requisitos señalados en la Ley 10 de 1991, a partir de esta inscripción tendrá personería Jurídica.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.8.2.5. Registro. La Personería Jurídica de la Empresa Asociativa de Trabajo será registrada en el Ministerio del Trabajo con la presentación expedido por la Cámara de Comercio y copias autenticadas del acta de constitución y de los estatutos. El número de la personería jurídica será el mismo de la inscripción en la Cámara de Comercio.

PARÁGRAFO. Las dependencias Regionales del Ministerio del Trabajo podrán recibir la documentación relacionada con las solicitudes de registro de las Empresas Asociativas de Trabajo, previo cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5o. de la Ley 10 de 1991, y remitirá dentro de los dos (2) (sic) días hábiles siguientes a las Subdirección de Trabajo Asociativo e Informal, o a la dependencia que haga sus veces, para efectos de registro, control y vigilancia.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.8.2.6. Aportes. En las Empresas Asociativas de Trabajo, los aportes que se llevarán en registro separado para cada asociado, puede ser:

1. Laborales. Serán constituidos por la fuerza de trabajo personal, aptitudes y experiencias, que serán evaluados semestralmente y aprobados por la Junta de Asociados, por mayoría absoluta. Para la evaluación se asignara a cada uno de los factores el valor correspondiente,

representado en cuotas. Ningún asociado podrá tener más del cuarenta por ciento (40%) de los aportes laborales. El Ministerio del Trabajo podrá solicitar a la Empresa Asociativa de Trabajo, reevaluar los aportes cuando estos hayan sido sobrevalorados. Para este efecto, podrá solicitar la intervención de peritos expertos en la respectiva actividad;

2. Laborales Adicionales. Están constituidos por la tecnología, propiedad intelectual o industrial registrada a nombre del aportante. Estos aportes no podrán exceder del veinticinco por ciento (25%) del total de los aportes de carácter laboral;

3. En Activos. Están constituidos por los bienes muebles o inmuebles que los miembros aporten a la empresa asociativa. Estos activos deben ser diferentes de aquellos entregados en arrendamiento;

4. En dinero. Los asociados podrán hacer aportes en dinero, cuyo registro se llevara en cuenta especial para cada asociado. Las condiciones de los aportes en dinero se establecerán en los estatutos que apruebe la junta de asociados y serán utilizados preferentemente para capital de trabajo de la Empresa Asociativa de Trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.8.2.7. Arrendamiento de bienes. Los asociados podrán dar a la Empresa asociativa de Trabajo, a título de arrendamiento, bienes muebles o inmuebles en las condiciones establecidas en contrato comercial escrito, el cual debe ser aprobado por la junta de asociados y especificar los bienes, formas de uso, termino, valor y condiciones de pago.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 7)

ARTÍCULO 2.2.8.2.8. Reservas. Las Empresas Asociativas de Trabajo elaboraran, a 31 de diciembre de cada año, el estado de ingresos y gastos y el balance general. Del excedente líquido se constituirán, sin perjuicio de otras reservas acordadas, las siguientes reservas mínimas:

1. Reserva del veinte por ciento (20%), con destino a preservar la estabilidad económica de la empresa, este porcentaje deberá apropiarse en cada ejercicio hasta completar una reserva equivalente al cincuenta por ciento (50%) del capital suscrito;

2. Cuando la Empresa de Trabajo Asociativa de Estado establezca reserva para la seguridad social de los asociados, esta no podrá ser superior al 10% de las utilidades líquidas del respectivo ejercicio.

PARÁGRAFO. Si durante el primer ejercicio se registran operacionales, de estas se castigaran contra la reserva mencionada en numeral 1 de este artículo; y en ejercicio siguiente como antes de efectuar la distribución del excedente líquido, la reserva disminuida deberá ser incrementada hasta recuperar el monto, pérdida ocurrida en el precedente.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.8.2.9. Utilidad líquida. El excedente líquido a distribuir entre los asociados en proporción a sus aportes, está conformado por la diferencia entre valor de las ventas y los costos respectivos, menos en valor por los impuestos, contribuciones de seguridad social, intereses, gastos de administración, contribuciones a los organismos de segundo grado a que este afiliada a la empresa y las reservas.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 9)

ARTÍCULO 2.2.8.2.10. Disolución. Son causales de disolución de las Empresas Asociativas de Trabajo: a. Las previstas en el artículo 18 de la Ley 10 de 1991; b. Las contempladas en el artículo 218 del Código del Comercio.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 10)

ARTÍCULO 2.2.8.2.11. Liquidación. Disuelta la Empresa Asociativa de Trabajo, se hará un inventario detallado de los activos, pasivos y patrimonio y se elaborara un balance general. Luego se procederá en primer lugar al pago de los pasivos, en segundo término se destinara la partida o partidas necesarias para cubrir los gastos de liquidación; el remanente, si lo hubiere, se distribuirá entre los asociados en proporción a sus aportes.

PARÁGRAFO 1. El monto representado en auxilios y donaciones deberá ser entregado al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 10 de 1991.

PARÁGRAFO 2. Copia del acta de liquidación debidamente aprobada, se registrará en la Cámara de Comercio del domicilio social.
(Decreto 1100 de 1992, Art. 11)

ARTÍCULO 2.2.8.2.12. Régimen tributario. Las Empresas Asociativas de Trabajo, legalmente constituidas que cumplan las exigencias de las disposiciones tributarias y demás normas a que se refiere el presente capítulo, estarán exentas de los impuestos de renta y complementarios. Igualmente estarán exentos de los mismos impuestos: a. Participaciones. El cincuenta por ciento (50%) del valor de las participaciones de los asociados, provenientes de los aportes laborales y los aportes laborales adicionales, sin perjuicio de que se apliquen normas generales de carácter tributario más favorables; b. Arrendamientos. El treinta y cinco por ciento (35%) del valor de los cánones de los bienes dados en arrendamiento.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 12)

ARTÍCULO 2.2.8.2.13. Avances. Cuando de conformidad con sus estatutos, las Empresas Asociativa de Trabajo, realice avances en dinero o especie a sus miembros, los cuales serán determinados por la Junta de asociados deberán deducirse de las participaciones correspondientes a cada asociado a la fecha de cierre del ejercicio, las sumas entregadas en esta calidad.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 13)

ARTÍCULO 2.2.8.2.14. Nombramientos y reformas. Todo nombramiento y reforma de estatutos de la Empresa Asociativa de Trabajo, deben ser Registrados en la Cámara de Comercio de domicilio Social.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 14)

ARTÍCULO 2.2.8.2.15. Responsabilidad. De acuerdo con lo previsto en el artículo 4o. de la Ley 10 de 1991, en materia de responsabilidad se aplicará en las normas de sociedades.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 15)

ARTÍCULO 2.2.8.2.16. Capacitación. El servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, dará capacitación, asistencia técnica y consultoría en aspectos organizativos de gestión empresarial y tecnología, para el efecto adelantará entre otras las siguientes actividades:

1. Adaptar y transferir los avances tecnológicos apropiados al medio en que desarrollan las empresas, Asociativas del trabajo, mediante acción coordinada con las entidades públicas y privadas.

2. Diseñar y desarrollar programas de capacitación informática aplicada, que responda la necesidad de estas unidades de producción.

3. Participar en las actualizaciones del sistema del mercado de bienes y servicios que trata el artículo 2.2.8.2.21. del presente Decreto.

4. Garantizar el acceso de las Empresas Asociativas del trabajo a los talleres, laboratorios, centros de trabajo tecnológico, centros de documentación, bibliotecas y demás infraestructura Institucional para facilitar la solución oportuna de los problemas técnicos relacionados con las actividades de formación profesional.

5. Asesorar a las Empresas Asociativas de Trabajo en la contratación con empresas a nivel formal.

6. Formular proyectos para la reclasificación de mano de obra que comprenda los subsectores económicos reestructurados por el programa de formación económica.

7. Coordinar acciones con la División de Gestión de Empleo del SENA, que permitan promocionar la formación y consolidación de las Empresas Asociativas de Trabajo.

8. Promover y orientar la utilización racional de los recursos de las Empresas Asociativas de Trabajo. PARÁGRAFO. Se entiende por: Capacitación. El conjunto de actividades orientadas a entregar conocimientos, desarrollar habilidades, destrezas y estimular actividades positivas en los socios de las Empresas Asociativas de Trabajo o bien en personas interesadas en construir una de estas organizaciones económicas.

Asesoría. Las acciones orientadas a facilitar la aplicación de conceptos, procesos, mecanismos e instrumentos socio-empresariales mediante el acompañamiento a los asociados en sus puestos de trabajo.

Asistencia técnica. Las actividades dirigidas a solucionar problemas durante el proceso de gestación o de producción.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 16)

ARTÍCULO 2.2.8.2.17. Plan operativo. Para los efectos de capacitación, asesoría, asistencia, técnica y consultoría, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, presentará anualmente un plan operativo de apoyo a las Empresas Asociativas de Trabajo, lo mismo que informes de evaluación y seguimiento anual, al Ministerio del Trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 17)

ARTÍCULO 2.2.8.2.18. Apoyo en capacitación por otras entidades. Sin perjuicio de la capacitación que prestará el servicio nacional de Aprendizaje SENA, ésta podrá ser ofrecida por organismos no gubernamentales, fundaciones, universidades y otros centros de formación o educativos. Para efectos de desarrollar una actividad coordinada en materia de capacitación, el Ministerio del Trabajo, integrará comités con la participación del SENA y las referidas instituciones, que contribuirán a la formación, creación y fortalecimiento de las Empresas Asociativas de Trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 18)

ARTÍCULO 2.2.8.2.19. Promoción. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con entidades y organismos públicos y privados, apoyará y promoverá el desarrollo de Empresas Asociativas de Trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 19)

ARTÍCULO 2.2.8.2.20. Crédito y financiación. De conformidad con el artículo 22 de la Ley 10 de 1991, las Empresas Asociativas de Trabajo tendrán derecho a participar en la Línea de crédito "BID", que para el apoyo de formas asociativas de producción y/o servicios, coordina el Departamento Nacional de Planeación, a través del plan nacional de desarrollo de la microempresa. Para tal efecto, el Departamento Nacional de Planeación, determinará las condiciones, plazos y cuantías de los créditos asignados a las Empresas Asociativas de Trabajo.

PARÁGRAFO. Sin perjuicio de lo estipulado en el párrafo precedente, las Entidades Oficiales de crédito podrán facilitar el acceso de estas Empresas a las líneas de crédito y financiación que se creen para tal fin.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 20)

ARTÍCULO 2.2.8.2.21. Sistema de información. El Ministerio del Trabajo creará un sistema de información sobre el mercado de bienes y servicios de que trata el artículo 2.2.8.2.1. del presente Decreto, formalizando acciones con entidades competentes que puedan aportar información básica para apoyar el objetivo de las Empresas Asociativas de Trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 21)

ARTÍCULO 2.2.8.2.22. Vigilancia y control. El Ministerio del Trabajo, a través de las Direcciones Regionales de Trabajo, vigilará que las Empresas Asociativas de Trabajo cumplan con las disposiciones de la Ley 10 de 1991, las del presente capítulo y los respectivos estatutos. Para esos efectos, los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán solicitar informes, balances, libros y demás documentos que consideren necesarios para su labor y practicar visitas a las Empresas Asociativas de Trabajo, cuando lo consideren necesario.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 22)

ARTÍCULO 2.2.8.2.23. Prohibiciones. Además de las señaladas en la Ley 10 de 1991 y los respectivos estatutos, las Empresas Asociativas de Trabajo no podrán:

1. Realizar actividades diferentes a las de su objeto social;
2. Ejercer funciones de intermediación o de empleador;
3. Dejar de establecer las reservas previstas por la Junta Directiva y el artículo 2.2.8.2.8., numerales 1 y 2 del presente Decreto. PARÁGRAFO. La función de intermediación descrita en el artículo 26 de la Ley 10 de 1991 y en el numeral 2 del presente artículo, hace referencia a la intermediación laboral o de empleo, entendiendo por ésta la función de vínculo entre empleador y trabajador, ejercida por un tercero para la obtención de un puesto de trabajo.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 23)

ARTÍCULO 2.2.8.2.24. Sanciones. El incumplimiento a lo establecido en los numerales 1 y 2 del artículo anterior dará lugar a que el Ministerio del Trabajo solicite a la Cámara de Comercio del domicilio la cancelación de la inscripción en el respectivo registro, previa disolución que ordenará el Ministerio del Trabajo, mediante acto administrativo en el cual se indicará un plazo no inferior a dos (2) meses, contado a partir de la ejecutoria de la providencia, para efectuar la correspondiente liquidación, acto contra el cual procederán los recursos previstos en el artículo 50 del Código Contencioso Administrativo.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 24)

ARTÍCULO 2.2.8.2.25. Aplicación de las sanciones. Las sanciones a que haya lugar, serán impuestas a través de las Divisiones o Secciones de Inspección y Vigilancia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, mediante resolución motivada contra la cual proceden los recursos previstos en la Ley 1437 de 2011.

Ejecutoriadas las sanciones se comunicará a la Cámara de Comercio del respectivo domicilio y a los organismos de crédito, para lo cual se enviará copia del acto mediante el cual se impuso la sanción.

(Decreto 1100 de 1992, Art. 25)

CAPÍTULO 3

PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR A COOPERATIVAS Y PRECOOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

ARTÍCULO 2.2.8.3.1. Procedimiento que deben cumplir las Cajas de Compensación Familiar para ofrecer a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado sus servicios. Las Cajas de Compensación Familiar que brinden sus beneficios a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, deberán tener aprobación previa de su Consejo Directivo que deberá constar en un acta donde se refleje en forma expresa la manifestación que los ofrecerán a quienes soliciten su afiliación sin que pueda dar lugar a selección adversa o discriminatoria de las mismas, siempre y cuando cumplan con los requisitos señalados en el presente capítulo.

Copia de esta decisión deberá ser remitida a la Superintendencia del Subsidio Familiar.

(Decreto 400 de 2008, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.8.3.2. Requisitos que deben exigirse a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado para afiliarse a las Cajas de Compensación Familiar. Las Cajas de Compensación Familiar a las que se refiere el artículo anterior sólo podrán exigir a las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado para su afiliación, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Copia de los estatutos en los que conste la facultad de afiliarse a una caja de Compensación familiar.
2. La acreditación de su personería jurídica y allegar el certificado de existencia y representación legal de la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado, expedido por la autoridad competente.
3. Paz y Salvo expedido por la última Caja de Compensación Familiar a la cual haya estado afiliada la Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado o la certificación de no haber estado afiliada.
4. Copia de la Resolución emanada del Ministerio del Trabajo mediante la cual fueron aprobados los regímenes de compensaciones y de trabajo asociado.
5. La relación de los cooperados y sus beneficiarios.

(Decreto 400 de 2008, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.8.3.3. Cobertura. En aplicación de los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación, las cajas de compensación familiar que ofrezcan servicios a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, deberán prever mecanismos para garantizar la prestación de los mismos a nivel nacional, tales como alianzas, convenios, etc., a efecto de que si estas tienen sedes en diferentes departamentos, todos sus asociados puedan beneficiarse de los servicios.

(Decreto 400 de 2008, Art. 3, Modificado por el Decreto 1570 de 2008)

ARTÍCULO 2.2.8.3.4. Beneficios. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, así como sus asociados, una vez afiliados a las Cajas de Compensación Familiar, gozarán de todos los beneficios del Sistema de Subsidio Familiar, sin que estos puedan ser otorgados de manera parcial o discrecional, de conformidad con la legislación aplicable a los trabajadores dependientes.

PARÁGRAFO. Las Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, así como sus asociados podrán pertenecer a los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar.

(Decreto 400 de 2008, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.8.3.5. Pago de aportes. El pago de aportes para el subsidio familiar a cargo de las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la Ley 21 de 1982 y demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

(Decreto 1570 de 2008, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.8.3.6. Prohibición. En caso de que los cooperantes afiliados pertenezcan simultáneamente a varias Cooperativas y Precooperativas de Trabajo Asociado, no podrán quedar en condición de multifiliación.

(Decreto 400 de 2008, Art. 5)

DISPOSICIONES VARIAS

CAPÍTULO 1

TRABAJADORES SOCIALES

ARTÍCULO 2.2.9.1.1. Definición de Trabajo Social. En los términos de la Ley 53 de 1977 se entiende por trabajo social la profesión ubicada en el área de las Ciencias Sociales que cumple actividades relacionadas con las políticas de bienestar y desarrollo social. Corresponde principalmente a los profesionales de trabajo social:

1. Participar en la creación, planeación, ejecución, administración y evaluación de programas de bienestar y desarrollo social;
2. Participar en la formulación y evaluación de políticas estatales y privadas de bienestar y desarrollo social;
3. Realizar investigaciones que permitan identificar y explicar la realidad social;
4. Organizar grupos e individuos para su participación en planes y programas de desarrollo social;
5. Colaborar en la selección, formación, supervisión y evaluación de personal vinculado a programas de bienestar y desarrollo social;
6. Participar en el tratamiento de los problemas relacionados con el individuo, los grupos y la comunidad aplicando las técnicas propias a la profesión.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.1.2. Ejercicio de la profesión de Trabajo Social. Solamente pueden ejercer la profesión de trabajo social quienes posean títulos de trabajador social, o su equivalente, expedido de conformidad con la ley por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado y además hayan obtenido su inscripción en el Consejo Nacional de Trabajo Social.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.9.1.3. Registro de títulos. El registro de los títulos obtenidos en el país se regirán por las disposiciones del Decreto 2725 de 1980, y las disposiciones que lo adicionen, modifiquen o sustituyan. Los títulos obtenidos en el exterior, requieren la convalidación y registro por parte del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, de acuerdo con el Decreto 1074 de 1980 y las normas que lo adicionen, modifiquen o sustituyan.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.9.1.4. Inscripción ante el Consejo Nacional de Trabajo Social. Para la inscripción ante el Consejo Nacional de Trabajo Social, se requiere la presentación de:

1. Solicitud escrita;
2. Documento que acredite el registro del título.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.9.1.5. Decisión de la solicitud de inscripción. El Consejo Nacional de Trabajo Social decidirá en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles sobre la solicitud de inscripción. Si ella es aceptada expedirá el documento que así lo certifique.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.9.1.6. Vigilancia y Control. La vigilancia y control del cumplimiento de los artículos 3 y 4 de la Ley 53 de 1977, así como los pertinentes del presente capítulo se ejercerá por el Ministerio del Trabajo.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.9.1.7. Sanciones. Las sanciones a que se refiere el literal a) del artículo 8 de la Ley 53 de 1977, se impondrán previo estudio de la queja formulada, atendiendo a la naturaleza y gravedad de la falta y a los antecedentes personales y profesionales del responsable. Las sanciones serán.

1. Amonestación verbal;
2. Amonestación pública mediante resolución motivada.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 7)

ARTÍCULO 2.2.9.1.8. Recurso de Reposición. Contra las providencias dictadas por el Consejo Nacional de Trabajo Social, sólo procede por la vía gubernativa el recurso de reposición previsto en la Ley 1437 de 2011.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.9.1.9. Deber de contratación de trabajadores sociales. Las empresas están obligadas a contratar trabajadores sociales en la proporción de uno (1) por cada quinientos (500) trabajadores permanentes y uno (1) por fracción superior a doscientos (200) trabajadores permanentes, para cumplir los fines previstos en el artículo 4 de la Ley 53 de 1977.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 9)

ARTÍCULO 2.2.9.1.10. Decisiones del Consejo Nacional de Trabajo Social. Las decisiones del Consejo Nacional de Trabajo Social requieren el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 10)

ARTÍCULO 2.2.9.1.11. Títulos otorgados por Instituciones de Educación Superior. Los títulos de trabajador social y de Especializado, Magister y Doctor en Trabajo Social sólo podrán ser otorgados por instituciones de educación superior debidamente autorizadas para ello por el Estado.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 11)

ARTÍCULO 2.2.9.1.12. Presupuesto. El Gobierno Nacional asignará a través del Ministerio del Trabajo la partida presupuestal necesaria para el funcionamiento del Consejo Nacional de Trabajo Social.

(Decreto 2833 de 1981, Art. 12)

CAPÍTULO 2

DE LOS ACUERDOS DE REESTRUCTURACIÓN DE QUE TRATA LA LEY 550 DE 1999

ARTÍCULO 2.2.9.2.1. Competencia. Será competente para conocer del proceso de designación del representante de los pensionados en los acuerdos de reestructuración, el Director Territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio principal de la empresa.

(Decreto 63 de 2002, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.2.2. Relación de pensionados. Para los efectos de acreditar el valor del pasivo pensional, junto con los documentos señalados en el inciso segundo del artículo 20 de la Ley 550 de 1999 y dentro del plazo allí establecido, deberá incluirse el cálculo actuarial con corte al último día calendario del mes inmediatamente anterior a la fecha de solicitud de la promoción por parte del empresario o de la iniciación de la negociación en los demás casos. Igualmente deberá adjuntarse el listado actualizado de los pensionados, indicando respecto de cada uno de ellos el nombre, identificación, dirección, teléfono, dirección donde se realizó el último pago de la mesada, señalando además el nombre de la asociación de pensionados si existiere y de sus representantes.

El cálculo actuarial y el listado de pensionados de que trata el inciso anterior serán entregados al promotor a más tardar dentro del mes siguiente a la fecha de inscripción del aviso que informe acerca de la promoción del acuerdo. Vencido este plazo, y sin que haya sido entregada la información, el promotor deberá convocar a la reunión de que trata el artículo 28 de la Ley 550 de 1999.

(Decreto 63 de 2002, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.9.2.3. Convocatoria. Recibida la información de que trata el artículo anterior, el promotor, dentro de los diez (10) días siguientes convocará mediante comunicación escrita dirigida a cada uno de los pensionados, a una reunión que será presidida por el Director Territorial de Trabajo del Ministerio del Trabajo o su delegado, en la que se designará el representante de los pensionados, quien deberá intervenir y tomar las decisiones en la negociación del acuerdo de reestructuración. Dicha reunión se realizará dentro de los veinte (20) días siguientes a la fecha de convocatoria, en el lugar donde resida el mayor número de pensionados.

Dentro de los diez (10) días de que trata el presente artículo, la convocatoria también deberá ser difundida por medios masivos de comunicación tales como, prensa, radio y televisión, y en ella se incluirá:

1. Fecha, sitio y hora de celebración de la reunión.
2. Un resumen de los aspectos más relevantes del acuerdo que afecten directamente a los pensionados.
3. Información sobre sitio, horario y fecha a partir de la cual estará disponible el texto completo del acuerdo para que los interesados lo consulten.

PARÁGRAFO. Cuando exista asociación de pensionados se le deberá remitir copia de la convocatoria, dentro de los tres (3) días siguientes a su publicación o divulgación.

(Decreto 63 de 2002, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.9.2.4. Quórum y mayorías. La reunión podrá realizarse si concurren por lo menos la mitad más uno de la totalidad de los pensionados a cargo de la empresa.

La elección del representante se hará por mayoría absoluta del total de los asistentes, mediante votación por cabeza de cada uno de los pensionados presentes o de los ausentes debidamente representados en la reunión, sin tener en cuenta el monto de la pensión ni el cálculo actuarial que corresponda a cada uno.

Del desarrollo de la reunión se levantará un acta que deberá ser suscrita por los funcionarios del Ministerio del Trabajo participantes, y por el representante de los pensionados.

(Decreto 63 de 2002, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.9.2.5. Falta de quórum o de mayorías. Cuando a la reunión no concurriera la mitad más uno de la totalidad de los pensionados o la elección no pueda realizarse por falta de acuerdo de la mayoría absoluta de los asistentes, el funcionario del Ministerio del Trabajo que la preside informará de este hecho al Director Territorial del Trabajo, quien de inmediato designará el representante de los pensionados. Contra esta decisión no procede recurso alguno.

Para la designación se tendrán en cuenta la asistencia a la reunión, o que sea directivo o miembro de la asociación pensional si existiere.

(Decreto 63 de 2002, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.9.2.6. Representación de los trabajadores. La representación de los trabajadores sindicalizados corresponderá al sindicato al cual estos pertenezcan.

En el evento de que exista más de una organización sindical, la representación de los trabajadores corresponderá a cada uno de los sindicatos, sin perjuicio de que estos, de común acuerdo, decidan que sólo uno de ellos los represente.

Cuando existan trabajadores no sindicalizados, el convenio laboral temporal especial será sometido a consideración de cada uno de ellos, quienes en forma individual podrán adoptarlo.

(Decreto 63 de 2002, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.9.2.7. Procedimiento para la concertación de condiciones laborales temporales especiales. Cuando los acuerdos de reestructuración incluyan convenios laborales temporales especiales, estos deben ser concertados previamente entre el empleador y los trabajadores sindicalizados o los no sindicalizados según sea el caso, sin que pueda darse un tratamiento diferente para unos y otros.

Para la ejecución de estos convenios se requiere de la autorización previa del Director Territorial del Trabajo del Ministerio del Trabajo, la que deberá producirse dentro del mes siguiente a la fecha de presentación de la solicitud, y procederá siempre que no se afecten los derechos mínimos establecidos para los trabajadores en la Constitución Política, el Código Sustantivo del Trabajo o en las normas que regulan la relación laboral de los servidores públicos según sea el caso.

(Decreto 63 de 2002, Art. 7)

ARTÍCULO 2.2.9.2.8. Capitalización de los pasivos laborales. La capitalización de los pasivos laborales podrá realizarla el acreedor del crédito, previa autorización del correspondiente Director Territorial del Ministerio del Trabajo, quien verificará que el acuerdo se realice de conformidad con lo previsto en el inciso cuarto del artículo 40 de la Ley 550 de 1999.

(Decreto 63 de 2002, Art. 8)

ARTÍCULO 2.2.9.2.9. Derecho de veto. Todo pensionado o trabajador podrá ejercer individualmente el derecho al veto cuando considere que alguna de las cláusulas del acuerdo afectan derechos irrenunciables. En este caso el promotor remitirá, a más tardar al día siguiente, el acuerdo y las objeciones

a la respectiva Dirección Territorial de Trabajo, la que deberá resolverlas dentro del mes siguiente a la fecha en la cual se ejerció el derecho de veto. Durante dicho período se suspenderán los términos establecidos en el artículo 27 de la Ley 550 de 1999.

En el evento de que el Ministerio del Trabajo acepte la(s) objeción(es), el promotor dará a conocer tal decisión a las partes, con el fin de que procedan a la respectiva modificación.

(Decreto 63 de 2002, Art. 9)

CAPÍTULO 3

DEDUCCIONES TRIBUTARIAS EN VIRTUD DE LA VINCULACIÓN DE MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA

ARTÍCULO 2.2.9.3.1. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto establecer los requisitos necesarios para hacer efectiva la deducción de que trata el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008.

(Decreto 2733 de 2012, Art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.3.2. Ámbito de aplicación. El presente capítulo aplica a los contribuyentes obligados a presentar declaración de impuesto sobre la renta y complementarios que en su condición de empleadores ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y procede por un término máximo de tres (3) años a partir de la fecha en que se inicia la relación laboral.

(Decreto 2733 de 2012, Art. 2)

ARTÍCULO 2.2.9.3.3. Definiciones. Para dar aplicación a lo previsto en el presente capítulo, se adoptan las siguientes definiciones:

1. Violencia comprobada: Para efectos de la deducción contemplada en el presente capítulo se entiende por violencia comprobada contra una mujer, aquellas situaciones que se verifiquen a través de:

1.1. Sentencia condenatoria ejecutoriada por violencia intrafamiliar cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.

1.2. Sentencia condenatoria ejecutoriada por violencia sexual cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.

1.3. Sentencia condenatoria ejecutoriada por acoso sexual cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.

1.4. Sentencia condenatoria ejecutoriada por lesiones personales cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.

1.5. Sentencia ejecutoriada a través de la cual se demuestre que, por mal manejo del patrimonio familiar por parte de su compañero o cónyuge, perdió bienes y/o valores que satisfacían las necesidades propias y de los hijos.

1.6. Medida de protección y/o atención, dictada por la autoridad competente a favor de la mujer que esté o sea contratada, de acuerdo con la normatividad que regula la adopción de tales medidas;

2. Constancia de violencia comprobada: Es el documento donde consta la decisión tomada por la autoridad administrativa o judicial en la cual se reconoce a la mujer como víctima de violencia de género, de conformidad con las situaciones establecidas en el numeral 1 del presente artículo;

3. Empleador: Es la persona natural o jurídica, obligada a presentar declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, que emplee mediante contrato de trabajo a mujeres víctimas de la violencia.

(Decreto 2733 de 2012, Art. 3)

ARTÍCULO 2.2.9.3.4. Confidencialidad. Los empleadores que hagan uso de la deducción a que se refiere el presente capítulo, están obligados a mantener la confidencialidad sobre las situaciones de violencia que han afectado a las mujeres víctimas contratadas.

(Decreto 2733 de 2012, Art. 4)

ARTÍCULO 2.2.9.3.5. Procedencia de la deducción. Para la procedencia de la deducción deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

1. Deberá solicitarse a partir del período gravable que corresponda a la vinculación directa de la trabajadora víctima de violencia comprobada y hasta por un término máximo de tres (3) años por cada trabajadora vinculada, si la relación laboral perdura tal como lo dispone la ley;

2. El monto de la deducción será del 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a partir del inicio de la relación laboral y hasta por un término máximo de tres (3) años si esta se mantiene;

3. La deducción no se aceptará sobre los pagos realizados a trabajadores a través de empresas de servicios temporales;

4. Es necesario que las decisiones y medidas en favor de la mujer víctima de la violencia, señaladas en el numeral 1 del artículo 2.2.9.3.3. del presente Decreto, hayan sido dictadas con posterioridad a la expedición de la Ley 1257 de 2008 y que la vinculación laboral se haya iniciado después de la adopción de las mismas.

(Decreto 2733 de 2012, Art. 5)

ARTÍCULO 2.2.9.3.6. Requisitos para la procedencia de la deducción. Los empleadores que soliciten la deducción establecida en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, deberán acreditar la existencia y cumplimiento de los siguientes requisitos:

1. Contrato de trabajo con una o varias mujeres víctimas de violencia comprobada, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.9.3.2. del presente Decreto, acreditando la existencia de la relación laboral dentro del período gravable en que se solicita la deducción;

2. Copia de la constancia de violencia comprobada, de acuerdo con la definición establecida en el numeral 2 del artículo 2.2.9.3.3. del presente Decreto;

3. Comprobante de los pagos efectuados por concepto de salarios y prestaciones sociales cancelados a las trabajadoras víctimas de violencia comprobada, durante el período gravable en el cual se solicita la deducción;

4. Certificación expedida por el operador de información de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes en la que consten las cotizaciones, aportes y bases, relativas a las trabajadoras a que se refiere el presente capítulo;

5. Copia de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o el documento que haga sus veces, relacionada con los pagos realizados desde la vinculación laboral que da lugar al beneficio y durante el respectivo año gravable, mediante la cual se prueben los pagos periódicos de los salarios y aportes que dan lugar a la deducción en el período gravable correspondiente;

6. Acreditar el cumplimiento de lo previsto en el artículo 108 del Estatuto Tributario y los demás requisitos para la procedibilidad de las deducciones.

(Decreto 2733 de 2012, Art. 6)

ARTÍCULO 2.2.9.3.7. Control. Para fines de control, la U.A.E Dirección Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, llevará un registro de los contribuyentes beneficiarios de la deducción fiscal de que trata el presente capítulo, que deberá contener como mínimo la siguiente información:

1. Nombre o razón social y NIT del contribuyente contratante.

2. Nombre e identificación y número de mujeres víctimas de violencia, contratadas.

3. Fecha de inicio de la relación laboral y término de la duración del contrato de cada una de las trabajadoras vinculadas.
4. Tipo de medida contenida en la certificación de violencia comprobada de cada una de las mujeres contratadas.
5. Cargo por el que se le contrata.
6. Salario.
7. Edad de la mujer contratada.
8. Nivel educativo.

Esta información deberá ser remitida por el contribuyente a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, dentro de los plazos y con las especificaciones técnicas que se prevean para el efecto.

El incumplimiento en el envío de esta información dará lugar a la sanción de que trata el artículo 651 del Estatuto Tributario.

(Decreto 2733 de 2012, Art. 7)

CAPÍTULO 4

DÍA DEL TRABAJO DECENTE EN COLOMBIA

Capítulo adicionado por el Decreto 2362 de 2015

ARTÍCULO 2.2.9.4.1. Día del trabajo decente en Colombia. Se establece el día siete (7) de octubre de cada año como fecha para la celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia", con el objetivo de congregar a todos los actores del mundo del trabajo en torno a las políticas, planes, programas, proyectos y acciones en trabajo decente, para que se adelanten en dicha fecha, programas y actividades de promoción, divulgación, capacitación y prestación de servicios en relación al trabajo decente a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital.

ARTÍCULO 2.2.9.4.2. Objetivos de la celebración del día del trabajo decente. En la celebración del "Día del Trabajo en Colombia", se adelantaran programas y actividades de promoción, divulgación, capacitación y prestación de servicios en relación con el trabajo decente a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital, con los objetivos:

1. Vincular a todos los sectores del mundo del trabajo, entidades, gremios, empresas y organizaciones sindicales en una sola plataforma, evento, escenario, sede o instalaciones donde las diferentes entidades, instituciones, gremios, sectores, academia, sociedad civil, empresas todo orden, promuevan, divulguen, promuevan, exhiban, presten sus servicios, programas, y experiencias en relación con el trabajo decente, en una feria de servicios intersectoriales y pluralista.

2. Desarrollar actividades de promoción y divulgación sobre Trabajo Decente con las diferentes entidades, instituciones, gremios, sectores, organizaciones sindicales, academia, sociedad civil, empresas de todo orden el día siete (7) de octubre de cada año como punto central de la celebración del "Día del Trabajo en Colombia".

3. Suscribir, promover y establecer alianzas de cooperación entre las diferentes entidades, instituciones, gremios, sectores, academia, sociedad civil, empresas de todo orden para fomentar el pleno ejercicio del trabajo decente como un factor de desarrollo empresarial, que le aporta a la competitividad del país y a la construcción de la paz

4. Posicionar la política pública de Trabajo Decente a nivel regional, departamental, municipal y distrital, vinculando a los diferentes actores.

5. Evaluación del desarrollo de la política del trabajo decente a nivel territorial según los planes de desarrollo de las diferentes entidades territoriales conforme a lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015.

6. Sensibilizar a las empresas, trabajadores y ciudadanía en general sobre la importancia del Trabajo Decente para el logro de vidas dignas de los trabajadores colombianos y sus familias.

ARTÍCULO 2.2.9.4.3. Ejes temáticos de la celebración del día del trabajo decente. La celebración del "Día del Trabajo en Colombia", se realizará teniendo en cuenta los siguientes temáticos:

1. Creación de trabajo. Realización de campañas, acciones, programas y alianzas encaminadas a la generación de oportunidades de inversión, promoción de la iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, creación de puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

2. Cumplimiento y respeto de los derechos de los trabajadores. Desarrollar campañas y acciones para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores, en particular de los más desfavorecidos o en condiciones de pobreza

3. Extensión de la protección social. Promover la ampliación de la cobertura en protección social, velando por la inclusión social, la productividad de las empresas propiciando que las mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo que proporcionen tiempo libre y descanso adecuado, que tenga en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos y así mismo, permitan el acceso a una asistencia apropiada.

4. Promoción del diálogo social. Velar, propiciar y fomentar la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes para elevar la productividad y solucionar de manera efectiva los conflictos que se presenten en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

ARTÍCULO 2.2.9.4.4. Del desarrollo e implementación de actividades en el día del trabajo decente. En la celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia", se presentaran balances del desarrollo e implementación de los programas, acciones, actividades a nivel nacional, regional, departamental, municipal y distrital adelantadas en el marco del trabajo decente, en especialmente las referidas a las siguientes dimensiones:

1. Erradicación del trabajo infantil.

2. Empleo como servicio público.

3. Calidad del empleo y empresas productivas.

- 3.1. Teletrabajo

- 3.2. Seguridad y la salud en el trabajo.

- 3.3. Formación pertinente para el trabajo.

4. Formalización.

5. Protección a la vejez

ARTÍCULO 2.2.9.4.5. Entidades o instituciones participantes en la celebración del día del trabajo decente en Colombia. Para la celebración del día del Trabajo Decente en Colombia", se debe a todos los actores del mundo del trabajo para que realicen el día siete (7) de octubre de cada año, programas, actividades y acciones de promoción, divulgación, capacitación y prestación de servicios en relación al trabajo decente a nivel nacional, regional, municipal, departamental y distrital, especialmente con la participación de las siguientes entidades e instituciones públicas y privadas:

1. Ministerio del Trabajo a través de sus Direcciones del nivel central y Direcciones Territoriales.

2. Organización Internacional del Trabajo (OIT), programas y entidades internacionales.
3. Comisión Permanente de Concertación de Política Salariales y Laborales.
4. Subcomisiones Departamentales de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.
5. Gobernaciones y Alcaldías. 6. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.
7. Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
8. Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo.
9. Superintendencia del Subsídío Familiar.
10. Unidad Administrativa de Organizaciones Solidarias.
11. Administradora colombiana de Pensiones Col pensiones.
13. Cajas de Compensación.
14. Administradoras de Riesgos Laborales Fasecolda.
15. Centrales Obreras, Federaciones, Confederaciones y Organizaciones Sindicales de todo orden.
16. Gremios ANDI, FENALCO, ACOPI, entre otros.
17. Agremiaciones o Asociaciones de personas con discapacidad de todo orden.
18. Universidades y centros académicos.
19. Sociedades científicas.
20. Cámaras de Comercio.
21. Red de Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.
22. Red empresarial contra el trabajo infantil.
23. Red Nacional de Formalización Laboral.

ARTÍCULO 2.2.9.4.6. Financiación de la agenda para la celebración del día del trabajo decente. El diseño de la agenda para la celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia", será coordinado por el Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo y la financiación de seminarios, eventos, feria de servicios y demás actividades adelantadas en este marco, se hará con recursos de los diferentes actores del Sector Trabajo que se relacionen con el trabajo decente, según su presupuesto y las políticas de los planes de desarrollo de las diferentes entidades territoriales de acuerdo con lo prescrito en el artículo 74 de la Ley 1753 de 2015.

Conforme a la autonomía, recursos y políticas financieras de la respectiva entidad o institución, se podrán realizar las actividades y programas de celebración del "Día del Trabajo Decente en Colombia"

ARTÍCULO 2.2.9.4.7. Coordinación de las actividades para la celebración del día del trabajo decente. El Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección del Ministerio del Trabajo a nivel nacional y las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo a nivel territorial, son las encargadas de coordinar, recepcionar y consolidar las actividades de celebración del día del trabajo decente.

PARÁGRAFO. Las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo coordinarán la celebración del día del trabajo decente que se programe en las diferentes ciudades de su respectivo departamento, con los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.

CAPÍTULO 5

CONDICIONES DE ACCESO A LA PRESTACIÓN HUMANITARIA PERIÓDICA PARA LAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO Y SU FUENTE DE FINANCIACIÓN

(Capítulo Adicionado por el Decreto 600 de 2017, art.

ARTÍCULO 2.2.9.5.1. Objeto. El presente capítulo tiene por objeto establecer e responsable del reconocimiento, las condiciones de acceso, el procedimiento operativo y la fuente de recursos de la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado prevista en el artículo 46 de la Ley 418 de 1997.

(Decreto 600 de 2017, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.5.2. Ámbito de aplicación. El presente capítulo aplica a las víctimas que con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 418 de 1997, es decir el 26 de diciembre de 1997, hubieren sufrido una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% como consecuencia de un acto de violencia suscitado en el marco del conflicto armado interno.

(Decreto 600 de 2017, art.

ARTÍCULO 2.2.9.5.3. Requisitos. Las personas beneficiarias de la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser colombiano;
2. Tener calidad de víctima del conflicto armado interno y estar incluido en el Registro Único de Víctimas - RUV;
3. Haber sufrido pérdida del 50% o más de la capacidad laboral, calificada con base en el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, expedido por el Gobierno Nacional;
4. Existir nexo causal de la pérdida de capacidad laboral con actos violentos propios del conflicto armado interno;
5. Carecer de requisitos para pensión y/o de posibilidad pensionar;
6. No debe percibir ingresos por ningún concepto y/o mensuales iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal vigente;
7. No ser beneficiario de subsidio, auxilio, beneficio o subvención económica periódica, ni de otro tipo de ayuda para subsistencia por ser víctima;

PARÁGRAFO: Para los fines del presente capítulo tienen la calidad de víctimas, las personas que han padecido daño como consecuencia y con ocasión del conflicto armado interno.

(Decreto 600 de 2017, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.5.4. Características de la prestación humanitaria periódica. La prestación regulada en este capítulo se entregará directamente a la persona beneficiaria como una ayuda para su subsistencia y tendrá las siguientes características:

1. Es Intransferible.
2. Se entregarán 12 prestaciones por año con una periodicidad mensual.

3. La prestación humanitaria periódica es de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente - SMMLV y su incremento anual estará sujeto al mismo.
4. Es compatible con el reconocimiento de la indemnización sustitutiva o devolución de saldos de que trata la Ley 100 de 1993.
5. No es compatible con ninguna pensión, asignación de retiro o Beneficios Económicos Periódicos - BEPS.

PARÁGRAFO. Las personas a quienes a la entrada en vigencia del presente capítulo se les viene reconociendo la pensión como víctimas de la violencia y se les haya cancelado 13 o 14 prestaciones anuales se les continuará realizando el pago en las mismas condiciones, (Decreto 600 de 2017, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.5.5. Reconocimiento de la calidad de beneficiario de la prestación humanitaria periódica. La persona que aspire al reconocimiento de la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado y cumpla con los requisitos establecidos en este capítulo, deberá dirigirse al Ministerio del Trabajo para que se inicie el trámite de acreditación y reconocimiento de la correspondiente prestación.

Para el efecto deberá presentar la siguiente documentación:

1. Copia de la cédula de ciudadanía.
2. Dictamen ejecutoriado de Calificación de Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional expedido por la respectiva Junta Regional de Calificación, donde se evidencie una pérdida del 50% o más de su capacidad laboral y el nexa causal entre el acto de violencia suscitado en el territorio nacional con ocasión del conflicto armado interno y el estado de invalidez.
3. Declaración donde el aspirante indique que cumple con los requisitos y condiciones establecidas en el artículo 2.2.9.5.3. del presente capítulo, la cual se entenderá hecha bajo la gravedad del juramento en los términos del artículo 7 del Decreto 019 de 2012.
4. Certificado expedido por la Entidad Promotora de Salud en el que se indique el estado de afiliación.

(Decreto 600 de 2017, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.5.6. Trámite de reconocimiento. El Ministerio del Trabajo directamente o a través de un encargo fiduciario o de convenio interadministrativo que suscriba para tal efecto, deberá estudiar la solicitud de reconocimiento de la prestación humanitaria periódica y determinará si la persona se hace o no acreedora a dicha prestación. La solicitud deberá ser resuelta en un término que no podrá superar los 4 meses.

Para el efecto de lo estipulado en el inciso anterior, el Ministerio deberá adelantar los trámites administrativos y presupuestales a que haya lugar para reconocer y pagar la prestación de que trata el presente capítulo.

PARÁGRAFO 1. La persona beneficiaria de la prestación deberá afiliarse al régimen contributivo de salud para iniciar el disfrute de la misma.

PARÁGRAFO 2. La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas facilitará al Ministerio del Trabajo el acceso a aquella información institucional con la que cuente, y que resulte pertinente para analizar las solicitudes de quienes se postulan como beneficiarios de la prestación humanitaria periódica para las víctimas del conflicto armado, en los términos del presente capítulo. El Ministerio garantizará al acceder a dicha información, la finalidad pretendida, la seguridad y confidencialidad exigida, según lo ordenado en los artículos 2.2.2.2.3, 2.2.3.2., y 2.2.3.3. del Decreto Sectorial 1084 de 2015.

(Decreto 600 de 2017, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.5.7. Financiación y pago de la prestación humanitaria periódica. Los recursos que se requieran para el pago de la prestación de que trata el presente capítulo provendrán del Presupuesto General de la Nación. Para el efecto, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público apropiará anualmente los recursos que sean necesarios en el presupuesto del Ministerio del Trabajo y éste a su vez deberá realizar todas las actuaciones administrativas y presupuestales que correspondan para garantizar el pago de dicha prestación.

PARÁGRAFO TRANSITORIO . El Fondo de Solidaridad Pensional continuará con el pago de la pensión como víctimas de la violencia que actualmente se encuentra realizando y asumirá transitoriamente los que viene efectuando la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones, con la fuente de financiación prevista en el presente artículo, hasta tanto el Ministerio del Trabajo adelante las acciones administrativas que se requieran para establecer el mecanismo que se adoptará para el giro de la pensión como víctimas de la violencia.

Colpensiones, dentro de los tres (3) meses siguientes a la entrada en vigencia del presente capítulo hará entrega al Ministerio del Trabajo de toda la información relacionada con las pensiones como víctimas de la violencia a trasladar y al Fondo de Solidaridad Pensional de los pagos que venga efectuando por las mismas. En todo caso Colpensiones debe garantizar la continuidad del pago de la pensión como víctimas de la violencia hasta tanto se concrete el paso del pago a quién corresponda.

(Decreto 600 de 2017, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.5.8. Obligaciones del Ministerio del Trabajo. Con relación a la prestación humanitaria periódica para las víctimas de la violencia, el Ministerio del Trabajo directamente o a través de un encargo fiduciario, o de convenio interadministrativo que suscriba para tal efecto, tendrá a su cargo las siguientes obligaciones:

1. Efectuar el estudio y reconocimiento de la prestación humanitaria periódica a los aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos en el presente capítulo.
2. Realizar el pago de la prestación humanitaria periódica, una vez sea reconocido.
3. Verificar el cumplimiento de los requisitos por parte de los aspirantes y beneficiarios de la prestación humanitaria periódica mediante cruces periódicos con las bases de datos disponibles a nivel nacional.
4. Llevar a cabo el procedimiento administrativo para la revisión cada tres (3) años de la calificación en aras de ratificar, modificar o dejar sin efectos el dictamen que sirvió de fundamento para obtener el reconocimiento de la prestación humanitaria periódica y proceder a la extinción de la prestación humanitaria periódica, si a ello hubiere lugar.
5. Ejercer la defensa judicial en los casos relacionados con la prestación humanitaria periódica.

(Decreto 600 de 2017, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.5.9. Pérdida de la prestación humanitaria periódica: La persona beneficiaria perderá la prestación en los siguientes eventos:

1. Muerte del beneficiario.
2. Comprobación de falsedad en la información suministrada o intento de conservar fraudulentamente la prestación humanitaria periódica,
3. Percibir una pensión.
4. No acreditar los requisitos o condiciones establecidos en el artículo 2.2.9.5.3. del presente capítulo.
5. Recibir algún subsidio, auxilio, beneficio o subvención de carácter económico de forma periódica para su subsistencia, con posterioridad al reconocimiento de la prestación humanitaria periódica de que trata el presente capítulo.

6. Presentar variación de la pérdida de capacidad laboral con un porcentaje inferior al 50%, conforme a las evaluaciones periódicas que se realicen.
7. Desatender el llamado para someterse a las valoraciones periódicas de pérdida de capacidad laboral.
8. Decisión en firme de exclusión del Registro Único de Víctimas -RUV

PARÁGRAFO : Las autoridades administrativas garantizarán en este evento el debido proceso administrativo

(Decreto 600 de 2017, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.5.10. Información. El Ministerio del Trabajo deberá crear una base de datos en la que se encuentren plenamente identificadas todas las personas a las que se les haya reconocido como beneficiarias de la prestación humanitaria periódica prevista en el presente capítulo, la cual pondrá a disposición del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas - UARIV o quien haga sus veces para las acciones a que haya lugar.

PARÁGRAFO. Para los efectos del intercambio de información que se requiere conforme a lo previsto en este capítulo se dará aplicación a lo dispuesto en el artículo 159 de la Ley 1753 de 2015.

(Decreto 600 de 2017, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.5.11. Presentación de solicitud para calificación de pérdida de capacidad laboral. Los interesados en obtener la prestación humanitaria periódica para las víctimas de la violencia, deben acudir directamente a la Junta Regional de Calificación de Invalidez que corresponda según la jurisdicción de su lugar de domicilio, demostrando el interés jurídico y la historia clínica que reflejen los hechos de la fecha en que ocurrió el acto de violencia que causó la invalidez.

En este caso las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez actuarán como peritos.

(Decreto 600 de 2017, art. 1)

CAPÍTULO 6

(Capítulo ADICIONADO por el Art. 1 del Decreto 801 de 2022) POLÍTICA PÚBLICA DE LOS VENDEDORES INFORMALES

ARTÍCULO 2.2.9.6.1. Objeto. El presente Capítulo tiene por objeto adoptar la Política Pública de Vendedores Informales, con el fin de garantizar los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo y a la convivencia en el espacio público.

La política pública para los Vendedores informales tiene como finalidad esencial, ser una herramienta para el desarrollo de soluciones a la situación de precariedad de este sector y apunta a ampliar las capacidades y oportunidades de las personas hacia condiciones de igualdad y equidad, disminuyendo los niveles de pobreza y desigualdad. Mejorar las condiciones para la inclusión de la población trabajadora informal en el aprovechamiento del espacio público, y reconociendo la necesidad de conciliar dos derechos fundamentales en constante conflicto, por un lado, el derecho al trabajo y al mínimo vital, y por otro, el derecho al gozo del espacio público.

ARTÍCULO 2.2.9.6.2. Ámbito de Aplicación. La Política Pública que aquí se adopta está dirigida a todos los vendedores informales, organizaciones de vendedores informales del territorio nacional, a las entidades del orden nacional y territorial, y los demás actores interesados en garantizar los derechos de los vendedores informales a la dignidad humana, al mínimo vital, al trabajo y a la convivencia en el espacio público.

ARTÍCULO 2.2.9.6.3. Política Pública de los Vendedores Informales. Adóptese la Política Pública de los Vendedores Informales, contenida en el Anexo Técnico número 4 del Decreto 1072 de 2015.

LIBRO 3 DISPOSICIONES FINALES PARTE 1

Derogatoria y Vigencia

ARTÍCULO 3.1.1. Derogatoria Integral. Este Decreto regula integralmente las materias contempladas en él. Por consiguiente, de conformidad con el art. 3 de la Ley 153 de 1887, quedan derogadas todas las disposiciones de naturaleza reglamentaria relativas al sector Trabajo que versen sobre las mismas materias, con excepción, exclusivamente, de los siguientes asuntos:

1. No quedan cobijados por la derogatoria anterior los decretos relativos a la creación y conformación de comisiones intersectoriales, comisiones interinstitucionales, consejos, comités, sistemas administrativos y demás asuntos relacionados con la estructura, configuración y conformación de las entidades y organismos del sector administrativo, entre los cuales:

Decreto 1834 de 1994, "por el cual se reglamenta la integración y funcionamiento del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales"

Decreto 16 de 1997, "por el cual se reglamenta la integración, el funcionamiento y la red de los comités nacional, seccionales y locales de salud ocupacional."

Decreto 934 de 2003, artículos 1, 2, 4, 5 y 6, "por el cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo Empezar FE."

Decreto 2020 de 2006, artículos 6, 7, 8, 9, 10 y 11, "por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo."

Decreto 567 de 2014, "por el cual se estructura la Red Nacional de Formalización Laboral y se dictan otras disposiciones."

Decreto 1444 de 2014, "por el cual se estructura la Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo - Red ORMET y Se dictan otras disposiciones."

2. No quedan cobijados por la derogatoria de que trata el presente artículo los decretos que incorporan reglamentos técnicos, en particular:

Decreto 2644 de 1994, "por el cual se expide la Tabla única para las indemnizaciones por pérdida de la capacidad laboral entre el 5% y el 49.99% y la prestación económica correspondiente."

Decreto 1607 de 2002, "por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones."

Decreto 1477 de 2014, "por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales."

Decreto 1507 de 2014, "por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional."

3. No quedan derogadas las disposiciones que versan sobre asuntos pensionales, ni aquellas que tratan sobre la afiliación al sistema general de seguridad social.

4. Tampoco quedan cobijados por la derogatoria anterior los decretos que desarrollan leyes marco.

5. Igualmente, quedan excluidas de esta derogatoria las normas de naturaleza reglamentaria de este sector administrativo que, a la fecha de expedición del presente decreto, se encuentren suspendidas por la Jurisdicción Contencioso Administrativa, las cuales serán compiladas en este decreto, en caso de recuperar su eficacia jurídica.

Los actos administrativos expedidos con fundamento en las disposiciones compiladas en el presente decreto mantendrán su vigencia y ejecutoriedad bajo el entendido de que sus fundamentos jurídicos permanecen en el presente decreto compilatorio.

ARTÍCULO 3.1.2. Vigencia. El presente decreto rige a partir de su publicación en el Diario Oficial.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá D.C., a los 26 días del mes mayo del año 2015

LUIS EDUARDO GARZÓN EL MINISTRO DEL TRABAJO

Fecha y hora de creación: 2023-01-23 11:17:01

Nota: este decreto fue tomado de la página del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

Calendario laboral 2023

- ◇ Intereses a la cesantía (**enero 31**)
- ◇ Depósito de cesantía en el respectivo Fondo (**febrero 14**)
- ◇ Dotaciones de calzado y vestido de labor (**abril 30, agosto 31 y diciembre 20**)
- ◇ Prima de servicios (**junio 30 y diciembre 20**)

Enero

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 | 31 | | | | | |

Febrero

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | | | | | |

Marzo

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |

Abril

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

Mayo

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 |
| 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 |
| 29 | 30 | 31 | | | | |

Junio

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 |
| 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 |
| 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | |

Julio

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31 | | | | | | |

Agosto

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 |
| 28 | 29 | 30 | 31 | | | |

Septiembre

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |

Octubre

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 | 31 | | | | | |

Noviembre

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | | | |

Diciembre

| Lu | Ma | Mi | Ju | Vi | Sá | Do |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | | 1 | 2 |
| 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
| 31 | | | | | | |



Cartilla del trabajo

Se terminó de imprimir en 2023
en Xpress Estudio Gráfico y Digital.

Para su elaboración se utilizó papel Bond 70 g
en páginas interiores y Propalcote 250 BD en cubierta.

La fuente usada es Egyptian505 BT a 12 puntos.

| | | | |
|--------------|---|--------------|---|
| Capítulo 1. | Consejos prácticos para la contratación laboral | Capítulo 49. | Nociones elementales de derecho laboral colectivo |
| Capítulo 2. | Contrato de trabajo: elementos esenciales | Capítulo 50. | Funciones del Ministerio del Trabajo, Rutec |
| Capítulo 3. | Concurrencia de contratos | Capítulo 51. | Nociones sobre Sistema de Seguridad Social Integral. Pensión familiar. |
| Capítulo 4. | Coexistencia de contratos | | Trabajadores de tiempo parcial. Pensión especial de vejez. Auxilio funerario |
| Capítulo 5. | El trabajo dependiente debe ser remunerado | Capítulo 52. | Casos de liquidación de cotizaciones a seguridad social |
| Capítulo 6. | Utilidades y pérdidas de los empleadores | Capítulo 53. | Aportes parafiscales |
| | Participación de los trabajadores | Capítulo 54. | Empresas de servicios temporales |
| Capítulo 7. | Contratos de trabajo según su forma y duración | Capítulo 55. | Trabajadores de la construcción |
| Capítulo 8. | Contratos de prestación de servicios y seguridad social | Capítulo 56. | Liquidación de trabajadores que laboran por días. Trabajo por horas (Decreto 1174 de 2020) |
| Capítulo 9. | Período de prueba | Capítulo 57. | Acoso laboral (Ley 1010 de 2006) |
| Capítulo 10. | Representantes del empleador | Capítulo 58. | Protección laboral a las víctimas del secuestro |
| Capítulo 11. | Contratistas independientes. ¿quiénes son? | Capítulo 59. | Empleadores sin ánimo de lucro. Aplicación del derecho laboral y la seguridad social |
| Capítulo 12. | Simple intermediario. ¿quién es? | Capítulo 60. | Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto |
| Capítulo 13. | Representación del empleador ante autoridades administrativas del trabajo, jueces laborales y trabajadores | Capítulo 61. | Ley 1429 de 2010, para la formalización y gestión de empleo (Ley del primer empleo). Simplificación de trámites laborales |
| Capítulo 14. | Clausulas ineficaces en el contrato de trabajo | Capítulo 62. | Empleo de emergencia |
| Capítulo 15. | Revisión del control de trabajo | Capítulo 63. | Antidiscriminación laboral de la mujer |
| Capítulo 16. | Sustitución de empleadores | Capítulo 64. | Pago de incapacidades (aumentos monetarios por enfermedad). Obligaciones laborales durante la incapacidad. Incapacidades y pagos de seguridad social y parafiscales |
| Capítulo 17. | Suspensión del contrato de trabajo | Capítulo 65. | Libranzas y descuentos directos |
| Capítulo 18. | Contrato de aprendizaje | Capítulo 66. | Notas sobre la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) |
| Capítulo 19. | Trabajadores del servicio doméstico | Capítulo 67. | Medidas de protección a la familia. Adecuación de horarios laborales para atender deberes de protección y acompañamiento. Posibilidad de horarios flexibles. Jornadas para compartir en familia |
| Capítulo 20. | Contrato de trabajo a domicilio | Capítulo 68. | Obligación del empleador de exigir al trabajador la comprobación de la definición de su situación militar |
| Capítulo 21. | Reglamento interno de trabajo. Procesos disciplinarios y reglamento del comité de convivencia laboral | Capítulo 69. | Regulación de prácticas laborales. Se reconocen como experiencia profesional (Ley 2043 de 2020) |
| Capítulo 22. | Reglamento de higiene y seguridad en el trabajo | Capítulo 70. | Residencias médicas. Aspectos laborales. Ley 1917 de 2018 |
| Capítulo 23. | Pagos que el empleador hace al trabajador. Regulación de propinas | Capítulo 71. | Norma transitoria sobre cotizaciones a seguridad social en pensiones expedida con motivo de la emergencia sanitaria, económica y social provocada por la pandemia de la COVID-19 |
| Capítulo 24. | Jornada de trabajo | Capítulo 72. | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (1072 de 2015) |
| Capítulo 25. | Casos de liquidación de jornada de trabajo | Capítulo 73. | Obligaciones laborales con base en el salario mínimo legal y auxilio de transporte 2023 |
| Capítulo 26. | Desansos obligatorios | Capítulo 74. | Referencias legales y jurisprudenciales |
| Capítulo 27. | El trabajo en dominicales y festivos | | |
| Capítulo 28. | Vacaciones | | |
| Capítulo 29. | Casos de liquidación de vacaciones | | |
| Capítulo 30. | Protección a la maternidad | | |
| Capítulo 31. | Auxilio de cesantía | | |
| Capítulo 32. | Casos de liquidación de cesantía | | |
| Capítulo 33. | Intereses a la cesantía | | |
| Capítulo 34. | Casos de liquidación de intereses a la cesantía | | |
| Capítulo 35. | Calzado y vestido de labor | | |
| Capítulo 36. | Auxilio de transporte | | |
| Capítulo 37. | Prima de servicios | | |
| Capítulo 38. | Casos de liquidación de prima de servicios | | |
| Capítulo 39. | Subsidio familiar | | |
| Capítulo 40. | Modos o causas generales de terminación de trabajo. Fueros laborales | | |
| Capítulo 41. | Terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador | | |
| Capítulo 42. | Justas causas que puede invocar el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo. Régimen de licencias | | |
| Capítulo 43. | Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa | | |
| Capítulo 44. | Casos de liquidación de indemnizaciones | | |
| Capítulo 45. | Indemnización monetaria | | |
| Capítulo 46. | Conciliación y transacción laboral | | |
| Capítulo 47. | Prescripción de obligaciones laborales | | |
| Capítulo 48. | Relación en la fuente sobre salarios y prestaciones | | |

ISBN: 978-958-5180-44-4



9 789585 1180444