



**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 1 de 22**

## ***Nota Editorial***

***Apreciado Lector,***

***Atendiendo las necesidades que surgen día a día en el normal funcionamiento de la Caja de Compensación Familiar de Nariño que se ven reflejadas en la solicitud de emisión de conceptos jurídicos, respuestas a derechos de petición, entre otros, siendo estas de conocimiento de la Secretaría General y Jurídica, y en procura de mantener actualizadas las diferentes dependencias de la Entidad; desde la Secretaria General y Jurídica se emitirá periódicamente un informe de actualización de Normas Jurídicas, de Jurisprudencia y de Conceptos Jurídicos, permitiendo su aplicación en el ejercicio de las actividades realizadas en cada área.***

***La selección de las providencias y disposiciones normativas se realiza con el criterio de destacar pronunciamientos que tienen implicaciones directas en el normal funcionamiento de la Caja de Compensación Familiar en su práctica jurídica y sobre su objeto social.***

***Cordialmente***

***WILLIAM ARBEY TEPUD VERDUGO  
Secretario General y Jurídico***



CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO

Código  
PGR-SGL-F-7

Versión  
01

Fecha de Aprobación  
4/08/2014

Página 2 de 22

## **CONTENIDO**

- **Ley Estatutaria 1581 del 17 de octubre de 2012.** “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.”
- **Ley 1437 del 18 de enero 2011.** “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- **Ley 1636 del 18 de junio de 2013.** “Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.”
- **Decreto 867 del 7 de mayo del 2014.** “Por el cual se reglamenta el acceso de los pensionados a los servicios de las Cajas de Compensación Familiar y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 682 del 4 de abril del 2014.** “Por el cual se establecen Mecanismos de protección social para los colombianos migrantes y sus familias en Colombia”.
- **Decreto 1507 del 12 de agosto del 2014.** “Por el cual se expide el Manual Único para la calificación de Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional”.
- **Decreto 1477 del 5 de agosto del 2014.** “Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.”
- **Decreto 1443 del 31 de julio del 2014.** “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (SG-SGT)”
- **Decreto 1053 del 5 de junio de 2014.** “Por el cual se establece el Régimen de autorización para los Planes, Programas y Proyectos de inversión en obras y servicios sociales que desarrollen las Cajas de Compensación Familiar y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 721 del 15 de abril de 2013.** “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”.
- **Decreto 1508 del 12 de agosto de 2014.** “Por el cual se adiciona el Decreto 2852 de 2013 y se dictan otras disposiciones.”
- **Decreto 830 del 29 de abril de 2014.** Superintendencia de Subsidio Familiar. “Por el cual se adiciona el artículo 51 de la Constitución Política, que establece que todos los colombianos tienen derecho a una vivienda”.



CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO

Código  
PGR-SGL-F-7

Versión  
01

Fecha de Aprobación  
4/08/2014

Página 3 de 22

- **Decreto 2852 del 6 de diciembre de 2013.** “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.”
- **Resolución 1484 del 13 de mayo de 2014.** “Por la cual se establecen criterios para la identificación de los rubros que corresponden a los gastos de administración y operación con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec)”.
- **Resolución 2605 del 25 de junio de 2014.** “Por la cual se establecen lineamientos y se reglamenta el reporte de vacantes en el sistema del servicio de empleo.”
- **Resolución No. 0209 del 12 de marzo del 2014.** “Por la cual se fija la contribución a cargo de la Cajas de Compensación Familiar con destino al Sostentamiento de la SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, por la anualidad 2014.”
- **Resolución No. 0110 del 28 de enero del 2014.** “Por medio de la cual se fija la Cuota Monetaria por Departamento y se determinan las CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR cuyos excedentes se aplicaran para aumentar los subsidios en los programas de inversión social.”
- **Circular externa N° 0012.** Superintendencia de Subsidio Familiar.
- **Circular externa No. 011.** FORMATOS EJECUCIÓN MENSUAL FOSFEC 02- 2014
- **Sentencia C-655 de 2003.** “Obligatoriedad de los Patronos de realizar los Aportes a las Cajas de Compensación”.
- **Sentencia T-394 de 2010.** “Por la cual se establece el Fuero de Maternidad de Mujer Embarazada vinculada mediante Contrato de Prestación de Servicios”
- **Sentencia T-646 de 2012.** “Cubrimiento licencia de Maternidad en nacimiento de niños prematuros”.
- **Sentencia T- 137 de 2012.** “Determina a quien le corresponde reconocer el pago del subsidio por concepto de incapacidad”.
- **Sentencia del Consejo de Estado del 15 de noviembre de 2012.** Analiza si los servicios de hospedaje y alimentación que presta la Caja de Compensación Familiar, se encuentran relacionados con las actividades de recreación y desarrollo social, a que se refiere el artículo 19-2 del Estatuto Tributario.



CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO

Código  
PGR-SGL-F-7

Versión  
01

Fecha de Aprobación  
4/08/2014

Página 4 de 22

- **Sentencia C-440 del 25 de mayo de 2011. Corte Constitucional: “Sobre la afiliación de desempleados y trabajadores independientes a las Cajas de Compensación- Exclusión del Subsidio Monetario”.**
- **Concepto No. 47239 Ministerio De Trabajo. “Obligación de conceder 3 días de permiso remunerado al trabajador por la Incapacidad del menor hijo”**
- **Concepto No. 54800 Ministerio de Trabajo. “Despido trabajadoras en periodo de lactancia. el Manual Único de Pérdida de Capacidad Laboral.”**
- **Concepto No. 59676 Ministerio del Trabajo. “pruebas de embarazo y VIH”.**
- **Concepto No. 53253 Ministerio del trabajo. “En la cual se establece a cargo de quien se encuentra el pago de salarios cuando existe una incapacidad superior a 180 días”(Artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo. “reconocimiento y pago de incapacidades)”**
- **Concepto No. 34604 del 28 de febrero de 2014. “aclara condiciones para que empleadores se exoneren de aportes al Sena, ICBF y Salud”.**
- **Concepto No. 100180 del Ministerio del Trabajo. Procedencia de despido trabajadora en estado de embarazo. (16 junio 2014).**
- **Concepto 54806 del 2 de abril de 2014. Ministerio de Trabajo. “Sobre el retiro de cesantías para estudios”.**
- **Concepto 28095 del 19 de febrero de 2014. Ministerio de Trabajo. “Sobre la Competencia en los Contratos de Aprendizaje”.**
- **SIREVAC- Superintendencia de Subsidio Familiar**



CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO

Código  
PGR-SGL-F-7

Versión  
01

Fecha de Aprobación  
4/08/2014

Página 5 de 22

***Desde la Secretaría General y Jurídica se informa a todas las Dependencias acerca de la siguiente actualización Normativa, Jurisprudencial y Conceptos Jurídicos.***

**ASUNTO:**

**1. Ley Estatutaria 1581 del 17 de octubre de 2012. “Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.”**

Que mediante dicha Ley, se expidió el Régimen General de Protección de Datos Personales, el cual tiene por objeto “(...) desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma”.

Con la expedición de la Ley 1581 de 2012 se estableció el marco general aplicable a todas las bases de datos de entidades públicas y privadas que almacenen y utilicen datos personales.

La norma establece dos categorías especiales de datos previstas en la nueva ley:

A. Los sensibles, que afectan la intimidad de las personas o que por su uso indebido puede generar discriminación (origen racial o étnico, orientación política, convicciones filosóficas o religiosas, pertenencia a sindicatos u organizaciones sociales o de derechos humanos, datos de salud, de la vida sexual y datos biométricos).

B. Los datos personales de los niños, niñas y adolescentes, que deberán ser administrados de forma muy estricta para que no se comenten abusos en su contra.

En términos generales, el tratamiento de datos que pueda afectar la intimidad de la persona está prohibido. Sin embargo, esta prohibición no es absoluta y la misma ley permite algunas excepciones: los datos podrán ser usados cuando su titular lo haya autorizado de forma explícita, cuando el uso de los datos se vaya a hacer para atender una urgencia médica, en procesos judiciales o con fines estadísticos siempre y cuando se adopten las medidas necesarias para suprimir la identidad de los titulares.

**2. Ley 1437 del 18 de enero 2011. “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.”**

Según lo regulado por el artículo 33 a las Cajas de Compensación Familiar se les aplicarán en sus relaciones con los usuarios, en lo pertinente, las disposiciones sobre derecho de petición previstas en el código mencionado.



**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 6 de 22**

Es decir que los usuarios de las Caja de Compensación Familiar, tienen la facultad legal de presentar peticiones respetuosas a las Cajas, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución.

Según lo establecido por el Artículo 14 del presente código, “toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción.

Es importante tener en cuenta que el Artículo 31 del Código establece que la falta de atención a las peticiones y a los términos para resolver, constituirá falta gravísima para el servidor público y darán lugar a las sanciones correspondientes de acuerdo con la ley disciplinaria.

Para el caso de las Cajas de Compensación Familiar, es el representante legal quien responde disciplinariamente, sin embargo por ejercer un cargo privado la sanción disciplinaria estaría encaminada a la inhabilidad para ejercer cargos públicos durante un término de 10 a 15 años.

**3. Ley 1636 del 18 de junio de 2013. “Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.”**

Según el Artículo 31 de esta Ley, todos los empleadores particulares y entidades (públicas y mixtas) NO sometidas al Régimen del Servicio Civil (concurso de méritos), están obligados a reportar sus vacantes al Servicio Público de Empleo dentro de los 10 días hábiles a que la vacante se genere, a través de cualquier prestador autorizado.

Aunque se estableció que las empresas que no cumplan con esta medida pueden ser sancionadas, el Ministerio de Trabajo aún no ha reglamentado dicha sanción.

De igual manera le ley establece que quienes hayan estado afiliados a una Caja de Compensación y pierdan su empleo, cuentan con varios beneficios, ya que se crea el “Mecanismo de Protección al Cesante”. La norma contempla que los empleados que hayan cotizado a una Caja de Compensación Familiar por un año (continuo o discontinuo) durante los últimos tres años, en caso de que lleguen a perder su empleo contarán con cuatro beneficios:

1. Seis meses de pago de aportes a salud y pensión por un salario mínimo legal vigente.
2. Cuotas monetarias de subsidio familiar mensuales (en caso de cumplir con los requisitos) durante seis meses.
3. Acceso a la Red de Servicios de Empleo, orientación ocupacional y capacitación.
4. Incentivo monetario al ahorro voluntario proveniente de los aportes de cesantías.

El beneficio número 4, sólo se activa en el momento en que se quede sin empleo el trabajador y si éste hace un ahorro voluntario de una parte de tus cesantías por un año o más, (ahorrando como mínimo el 10% del promedio del salario mensual durante el último año, para trabajadores que devenguen hasta dos SMLMV o un ahorro mínimo del 25% del promedio del salario mensual durante el último año, para



**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 7 de 22**

trabajadores que devengan más de dos SMLMV). Este incentivo consiste en recibir un auxilio adicional proporcional a lo ahorrado por concepto de cesantías que puede ser desde el 10% hasta el 23,5%.

El Mecanismo de Protección al Cesante comienza a operar a partir del año 2015, año a partir del cual, en caso de perder el empleo, se podrá solicitar a la Caja de Compensación los tres primeros beneficios antes mencionados. Además si se está haciendo el ahorro voluntario de las cesantías, se podrá acceder además al incentivo monetario.

Las Cajas de Compensación Familiar se encargarán de recolectar los recursos ahorrados en los fondos de pensiones por los trabajadores cesantes y los recursos que el Gobierno Nacional dispondrá para tal efecto y precederá al pago del incentivo.

El trabajador que quiera usar las cesantías para educación, compra, construcción o mejoras de vivienda podrá usar para este efecto el cien por ciento (100%) de sus cesantías sin problema alguno.

**4. Decreto 867 de 2014. “Por el cual se reglamenta el acceso de los pensionados a los servicios de las Cajas de Compensación Familiar”**

El decreto señala que los pensionados por vejez, invalidez y sobrevivientes y su grupo familiar, serán afiliados sin costo a la Caja de Compensación Familiar a la que estuvieron afiliados en su último trabajo y pagarán la tarifa más baja de dicha caja para acceder a los servicios de recreación, cultura y deporte.

Los pensionados con mesadas superiores a 1.5 S.M.L.M.V disponen de la libre afiliación a la Caja de Compensación Familiar de su preferencia y podrán disfrutar de los mismos servicios, pero se les aplicarán tarifas de acuerdo al valor de su mesada pensional.

Para afiliarse basta con presentar una certificación expedida por la entidad que paga la pensión, un desprendible de pago y/o la resolución o acto administrativo que reconoce la pensión.

**5. Decreto 682 de 2014. Mecanismos de protección social para los colombianos migrantes y sus familias en Colombia.**

El artículo 3º del mencionado decreto señala que los colombianos residentes en el exterior podrán afiliarse en calidad de afiliados facultativos al Sistema de Subsidio Familiar, e incluir a su grupo familiar domiciliado en Colombia, conforme a las reglas de dicho sistema.

La afiliación se hará en la Caja de Compensación Familiar que seleccione el colombiano en el exterior y que opere en el lugar de domicilio de su familia en Colombia.

El aporte que se debe realizar es del 2% sobre la suma que en moneda nacional corresponda a los ingresos declarados por el colombiano y tendrán derecho a todas las prestaciones y servicios sociales, exceptuando cuota monetaria y las prestaciones del mecanismo de protección al cesante.





**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 8 de 22**

**6. Decreto 1507 de 2014. “Por el cual se reglamenta el Manual Único de Pérdida de Capacidad Laboral.”**

El decreto se aplicará para los sectores público, oficial, semioficial y privado, independientemente de su tipo de vinculación laboral, ocupación, edad y origen de pérdida de capacidad o condición de afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral.

Para el **estado de invalidez**, la fecha debe ser determinada en el momento en el que la persona evaluada alcanza el **50%** de pérdida de la capacidad laboral u ocupacional y deberá soportarse en la historia clínica, los exámenes clínicos y la ayuda diagnóstica y puede corresponder antes o después de la fecha de la declaratoria de la pérdida de la capacidad laboral; Para los casos en los cuales no exista historia clínica el apoyo será la historia natural de la enfermedad, argumentada por el calificador y consignada en el dictamen, independientemente de si ha estado o no laborando y cotizando al Sistema de Seguridad Social Integral.

La **incapacidad permanente parcial**, la disminución definitiva del cinco por ciento (5%) al cincuenta por ciento (50%) de la capacidad laboral de una persona como consecuencia de un accidente o de una enfermedad de cualquier origen.

Cuando una patología o diagnóstico no aparezca en el texto del presente Manual o no se pueda homologar al mismo, se acudirá a la interpretación dada en instrumentos similares de otros países o de organismos internacionales.

**7. Decreto 1477 de 2014. “Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.”**

El presente decreto tiene por finalidad facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y establecer los grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

Para determinar una enfermedad laboral se debe tener en cuenta:

- ✓ Se encuentre estipulada en la tabla de enfermedades laborales mencionadas en el decreto.
- ✓ En el caso de no estar estipulada, debe existir una relación de causalidad.

En la clasificación por patologías, se encuentran las enfermedades catalogadas como directas, donde los trabajadores que adquieran y estén expuestos a los factores de riesgos señalados en la tabla se les garantizarán por parte del Sistema General de Riesgos Laborales las prestaciones asistenciales y pago de incapacidades. Si llegara a existir controversia será al mismo porcentaje del Sistema General de Seguridad Social en Salud hasta tanto se dirima la controversia.

**8. Decreto 1443 de 2014. “Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.”**





**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO**  
**SISTEMA DE GESTIÓN**  
**FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,**  
**JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN**  
**FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 9 de 22**

El presente decreto tiene por finalidad la creación del nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe ser implementado por los empleadores tanto públicos como privados quienes contratan personal por prestación de servicios (civil, comercial o administrativo) las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, así como las empresas de servicios temporales.

El nuevo Sistema obliga a los contratantes a realizar un reconocimiento permanente de las condiciones de trabajo que inciden en el bienestar, la seguridad y la salud de los trabajadores, permitiendo realizar las acciones de mejora con oportunidad.

La norma establece unos requisitos mínimos de orden técnico y legal que deben implementar las empresas o entidades contratantes, entre los que se destacan:

- ✓ La planificación de la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando los procedimientos para solventar esos problemas; implementación de las medidas planificadas.
- ✓ Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.
- ✓ Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

**Periodo de Transición:** los empleadores deberán sustituir el programa de Salud Ocupacional por el nuevo Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyos plazos aplican de la siguiente manera y contados a partir de la fecha de la entrada en vigencia del Decreto:

- ✓ 18 meses para las empresas de menos de diez 10 trabajadores.
- ✓ 24 meses para las organizaciones con 10 hasta 200 empleados.
- ✓ 30 meses para las compañías con 201 o más trabajadores.

**9. Decreto 1053 del 5 de junio del 2014. “Por el cual se establece el Régimen de autorización para los Planes, Programas y Proyectos de inversión en obras y servicios sociales que desarrollen las Cajas de Compensación Familiar de Nariño.”**

El Decreto define el régimen de autorizaciones a que se refiere la Ley 789 de 2002 y desarrolla las disposiciones del Decreto 2595 de 2012, para atender las condiciones y la dinámica operativa del sistema, así como para garantizar la oportuna ejecución de los programas y proyectos en beneficio de la población afiliada a las Cajas de Compensación Familiar, sin perjuicio de fortalecer los esquemas de inspección, vigilancia y control a cargo de la Superintendencia del Subsidio Familiar.



CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO

Código  
PGR-SGL-F-7

Versión  
01

Fecha de Aprobación  
4/08/2014

Página 10 de 22

El Decreto establece el régimen de autorización para los planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales que desarrollen las Cajas de Compensación Familiar, fija las condiciones sobre la utilización de recursos parafiscales bajo su administración y sobre aquellos de otra naturaleza, y dicta 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.

En el Decreto se establece el régimen de autorización ya sea general o previa para planes, programas y proyectos de inversión en obras o servicios sociales.

**10. Decreto 721 del 15 de abril de 2013. “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”.**

El decreto consagra que Todos los trabajadores del servicio doméstico, que devengan un salario mínimo tienen que ser vinculados a las Cajas de Compensación Familiar; que podrán acceder a todos los beneficios que reconoce el Sistema de Subsidio Familiar, siempre y cuando este cumpla con los requisitos establecidos, entre los cuales se encuentran el laborar al menos 96 horas al mes.

Vale aclarar que quien no cumpla con las 96 horas, pero gane un salario mínimo podrá acceder a todos los servicios que ofrecen las Cajas de Compensación, exceptuando subsidio monetario, de desempleo y vivienda

De igual manera señala que quien asume esta obligación es el empleador o quien requiera de un trabajador doméstico, por ende el aporte a las Cajas de Compensación no debe ser descontado de su salario.

**11. Decreto 1508 del 12 de agosto de 2014. "Por el cual se adiciona el Decreto 2852 de 2013 y se dictan otras disposiciones."**

Este Decreto tiene como finalidad generar los mecanismos que permitan a quienes sufran, una suspensión involuntaria de su contrato de trabajo, y quedan cesantes de manera temporal, puedan acceder a los beneficios y garantías del Mecanismo de Protección al Cesante.

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.

**12. Decreto 830 del 29 de Abril de 2014. Superintendencia de Subsidio Familiar. “Por el cual se adiciona el artículo 51 de la Constitución Política, que establece que todos los colombianos tienen derecho a una vivienda”.**

El presente Decreto adiciona al artículo 51 del Decreto número 2190 de 2009, el siguiente párrafo transitorio:



**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 11 de 22**

“Parágrafo 5° Transitorio. Las Cajas de Compensación Familiar, mediante acuerdo expedido por su respectivo Consejo Directivo, en forma excepcional y hasta el 31 de diciembre de 2014, podrán ampliar por un plazo máximo de doce (12) meses, la prórroga señalada en el parágrafo 4° del artículo 51 del Decreto número 2190 de 2009; lo anterior, siempre y cuando el beneficiario del subsidio remita a la entidad otorgante, antes del vencimiento del mismo, la respectiva copia auténtica de la promesa de compraventa o del contrato de construcción, o en su defecto certificación por parte de la Alcaldía en la que conste que existe un proyecto de reubicación, especificando el estado del avance de obra del proyecto, determinando los posibles beneficiarios del mismo y detallando las razones por las cuales no ha sido posible legalizar los Subsidios Familiares de Vivienda.”

**13. Decreto 2852 del 6 de diciembre de 2013. “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.”**

Este Decreto establece que entre los prestadores del Servicio Público de Empleo están incluidas las Agencias constituidas por las Cajas de Compensación Familiar.

Las Cajas para prestar este servicio deberán obtener autorización como agencia de colocación privada.

Además 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.

La prestación de este servicio debe hacerse a cualquier persona 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.

Por último es importante determinar que las agencias de gestión y colocación de empleo constituidas por las Cajas de Compensación Familiar quedan obligadas a realizar las actividades en forma gratuita respecto de los oferentes y demandantes.

Por otra parte el Decreto 2852 de 2013 en concordancia con la Ley 1636 de 2013, regula también el proceso de acceso al Mecanismo de Protección al Cesante, las reglas para el pago de los beneficios, la pérdida o cesación del beneficio, la administración de recursos del Mecanismo de Protección al Cesante que está a cargo de las Cajas de Compensación Familiar y la capacitación para la inserción laboral.

**14. Resolución 1484 del 13 de mayo de 2014. “Por la cual se establecen criterios para la identificación de los rubros que corresponden a los gastos de administración y operación con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec)”.**



CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO

Código  
PGR-SGL-F-7

Versión  
01

Fecha de Aprobación  
4/08/2014

Página 12 de 22

El objeto de la resolución es establecer los criterios para identificar los gastos administrativos y operativos que se pueden producir con los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante que las Cajas de Compensación Administran.

Consagra los conceptos que comprenden los gastos operativos del Fosfec, entre los cuales se encuentran los aportes a salud y pensión, cuota monetaria, sistema de información, gestión de empleo, entre otros.

**15. Resolución 2605 del 25 de junio de 2014. “Por la cual se establecen lineamientos y se reglamenta el reporte de vacantes en el sistema del servicio de empleo.”**

Dando alcance a lo dispuesto en el artículo 13 del Decreto **2582** de 2013, el Ministerio de Trabajo establece que a partir del 1º de Julio todos los empleadores a nivel nacional deben registrar obligatoriamente sus vacantes en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo.

**16. Resolución No. 0209 del 12 de marzo del 2014. “Por la cual se fija la contribución a cargo de la Cajas de Compensación Familiar con destino al Sostenimiento de la SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR, por la anualidad 2014.”**

Todas las entidades sometidas a vigilancia de la Superintendencia, están obligados mediante **contribución anual**, aportar los fondos y gastos necesarios para el sostenimiento de la Superintendencia.

En el caso de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO, **el aporte en miles de pesos es de 51.702.870, contribución 2014 313.352**, la contribución deberá ser cancelada, en un plazo de 15 días calendario después de ejecutarse la providencia, mediante consignación en el Banco Popular, Nombre de la Cuenta, Dirección del tesorero nacional, Cuenta No. 050000249, el Director Administrativo está en la obligación de remitir el comprobante de la consignación a la oficina asesora de Planeación en el menor tiempo posible.

**17. Resolución No. 0110 del 28 de enero del 2014. “Por medio de la cual se fija la Cuota Monetaria por Departamento y se determinan las CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR cuyos excedentes se aplicarán para aumentar los subsidios en los programas de inversión social.”**

**Artículo Primero:** “certificar como el cociente nacional aplicable para el año 2014 la cantidad de 924.943 (NOVECIENTOS VEINTICATRO MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS) que Representa el 100 %”

**Artículo segundo:** “certificar la cantidad 1.017.437 (UN MILLON DIECISITE MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y SIETE PESOS) aplicable al 110% del Cuociente Nacional, aplicable para el año 2014”.



**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 13 de 22**

**Artículo Tercero:** “Certificar la cantidad 739.954 (SETECIENTOS TREINTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y CUATRO PESOS) equivalente al 80% del Cuociente Nacional aplicable.”

**Artículo Cuarto:** “Certificar el Cuociente Particular para cada una de las Cajas de Compensación Familiar de Nariño, aplicable para el año 2014.”

En el caso de LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO será de 797.896.

**18. Circular externa N° 0012. “Superintendencia de Subsidio Familiar.”**

La circular **N° 0012** de **04** de Julio de 2014 al igual que la circular **0010**, corrige errores de forma de la circular **002** expedida por la Superintendencia de Subsidio Familiar.

La Superintendencia estipula las “INSTRUCCIONES GENERALES Y REMISIÓN DE LA INFORMACIÓN PARA LA INSPECCIÓN VIGILANCIA Y CONTROL”. Detalla también la periodicidad y estructuras que deben manejar las Cajas de Compensación para transmitir la información Estadística, Financiera y de Gestión de manera mensual, trimestral, semestral y anual, según lo requerido por la Superintendencia.

**19. Circular externa No. 011. FORMATOS EJECUCIÓN MENSUAL FOSFEC 02- 2014**

A partir del mes de enero del 2014 las Cajas de Compensación deberán diligenciar de forma obligatoria y adecuada el Formato FOSFEC, correspondiente a la ejecución mensual del fondo de Solidaridad de fomento al Empleo y protección al cesante FOSFEC.

Es obligación de las Cajas de Compensación reportar a las Superintendencias los Gastos de Administración y los Gastos operativos para gestión y colocación de Empleo Fosfec.

**20. Sentencia C 655 del 5 de Agosto del 2003, Magistrado Ponente Rodrigo Escobar Gil. Obligtoriedad de los Patronos de realizar los Aportes a las Cajas de Compensación.**

En dicho fallo se destaca que la Cajas de Compensación son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista por el Código Civil, las cuales cumplen funciones de seguridad social y por ende obligatoriamente se encuentran sometidas al control y vigilancia del Estado, **motivo por el cual los empleadores tienen la obligación de realizar aportes obligatorios a las Cajas de Compensación**, todos estos recursos se constituirán como Parafiscales y tendrán una afectación especial según la ley, hay que tener claro que **estos no son impuestos, ya que no se imponen a todos los contribuyentes**, no son tampoco renta de destinación específica porque simplemente no son renta estatal sino recursos de los trabajadores en tanto que sector, ni constituyen salario porque no son una contraprestación laboral directamente derivada del trabajo y como retribución del servicio, razón por la cual las cotizaciones de los trabajadores a la Caja no son un derecho subjetivo del trabajador o del empleador.



**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

Código  
PGR-SGL-F-7

Versión  
01

Fecha de Aprobación  
4/08/2014

Página 14 de 22

**21. Sentencia Corte Constitucional T-394 de 2010. Por la cual se establece el Fuero de Maternidad de Mujer Embarazada vinculada mediante Contrato de Prestación de Servicios.**

Es relevante mencionar que la Constitución Política en el artículo 43 reconoce a favor de la mujer en estado de embarazo una especial protección cuando establece que *“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”*

Con fundamento en el referente normativo anterior, la protección del embarazo cobra especial realidad y efectividad y, necesariamente, por los derechos fundamentales en custodia, implica una estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gravidez, que a su vez conlleva *“la prohibición de ser despedida por razón del mismo”*, al ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 de la Carta y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer, y de la familia.

En razón a ello la Corte ha dispuesto que el principio de estabilidad laboral reforzada se predica de todos los contratos, con independencia de su tipo o clase y de que el empleador sea público o privado y de su vinculación, dado que la fuente de protección es la condición de mujer gestante y del que está por nacer, de manera que por tal estado biológico no se presente ruptura abrupta del vínculo laboral y, consecuentemente, de los recursos necesarios para su subsistencia y atención integral, todo con el fin de asegurar la protección de las mujeres en estado de embarazo, resulta irrelevante por razón del fuero

de maternidad y de la protección laboral reforzada, distinguir para su aplicación, la modalidad de contrato (a término indefinido, fijo, por obra o por prestación de servicios, u otro), como tampoco si el empleador es público o privado, pero si resulta imperioso realzar que, acorde con la Constitución y los tratados o convenios internacionales de derechos humanos y de protección a la mujer en estado de gravidez, el amparo descansa en el principio pro-homine como criterio de interpretación de los derechos fundamentales, y el despido durante ese período se presume como una forma de discriminación en su contra, salvo que el empleador logre desvirtuarlo, de lo contrario, *“tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro”*.

**22. Sentencia Corte Constitucional T-646 de 2012. “Cubrimiento licencia de Maternidad en nacimiento de niños prematuros”.**

Cubrimiento de la licencia de maternidad conforme a la Ley 1468 de junio 30 de 2011, respecto de la ampliación de los derechos a la madre e caso de nacimiento de niños prematuros.

La sala considera que *“por tratarse de un caso de especial atención al ser un nacimiento pre término..., prima el interés superior de los niños y ante tal situación no es posible oponer requisitos de orden legal o administrativos”*

Así mismo, el artículo 43 establece que la mujer, durante el embarazo y después del parto, *“gozará de especial asistencia y protección del Estado”*. Señala también que el cuidado de la maternidad no está limitado al período de gestación y al nacimiento, sino que se proyecta en un lapso más extenso, que es igualmente objeto de protección.





CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO

Código  
PGR-SGL-F-7

Versión  
01

Fecha de Aprobación  
4/08/2014

Página 15 de 22

Por otra parte la mencionada ley consagra una ampliación a la licencia de maternidad puesto que los bebés que nacen antes de la semana 37 de gestación están en riesgo de mayores quebrantos de salud, lo que genera que el mayor tiempo de la licencia de maternidad se agote cuando aún se encuentra en cuidados especiales.

Es por eso que la nueva norma, al referirse a la licencia de maternidad frente a niños prematuros, determinó que se tendrá en cuenta la **“diferencia entre la edad gestacional”**(formación en el vientre materno) **“y el nacimiento a término”**(fecha probable de parto, determinada por el especialista), **“con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad”**, debiendo anexarse la respectiva **“certificación expedida por el médico tratante”** y el certificado de nacido vivo, otorgando protección especial por parte del empleador a las trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia que consagra la carta Constitucional.

**23. Sentencia T-137 DE 2012. Establece que conforme con la Constitución el precipitado artículo 23 del Decreto 2463 de 2001, que le corresponde al fondo de pensiones el pago de las incapacidades superiores a los primeros 180 días y hasta que se expida el dictamen de pérdida de capacidad laboral, que le permite consolidar el derecho al reconocimiento de la pensión de invalidez.**

De acuerdo con lo planteado, si el afiliado no alcanza el porcentaje mínimo requerido para consolidar el derecho pensional, y por su estado de salud le siguen ordenando incapacidades laborales, le corresponderá al fondo de pensiones continuar con el pago de aquellas, siempre que exista un concepto médico favorable de rehabilitación o hasta que se emita, o, hasta que se pueda efectuar una nueva calificación de su invalidez.”

La providencia de la Corte igualmente señala y reitera:

“De cualquier modo, y aunque el trabajador se encuentre incapacitado, la Ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo, claro está conforme el concepto favorable de recuperación del médico debiendo cumplir, durante ese periodo, con su obligación de pagar los correspondientes aportes al sistema de salud, pensiones y riesgos laborales, ello en concordancia con el precipitado artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual materializa la obligación del Estado de protección a quienes están en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación por causas económicas, físicas o mentales, motivo por el cual son sujetos de especial protección constitucional”.

**24. Sentencia del Consejo de Estado del 15 de noviembre de 2012.**

En esta sentencia la Sala decide si son nulos los actos administrativos por medio de los cuales la Administración de Impuestos de Armenia modificó la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios presentada por la Caja de Compensación Familiar del Quindío COMFENALCO QUINDÍO por el año gravable 2004. Y para ello, analiza si los servicios de hospedaje y alimentación que presta la Caja de Compensación Familiar, se encuentran relacionados con las actividades de recreación y desarrollo social, a que se refiere el artículo 19-2 del Estatuto Tributario.





**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 16 de 22**

*“...De conformidad con el artículo 19-2 del Estatuto Tributario, en el caso de las cajas de compensación familiar, la calidad de contribuyente del impuesto sobre la renta y complementarios está condicionada a que reciban ingresos generados en actividades industriales y comerciales y en actividades financieras distintas a la inversión de su patrimonio, diferentes a las relacionadas con salud, educación, recreación y desarrollo social.*

*Por lo tanto, si las entidades mencionadas desarrollan actividades vinculadas con la salud, la educación, la recreación y el desarrollo social, sus ingresos no están gravados con el impuesto sobre la renta; si reciben ingresos provenientes de otras actividades tributan a la tarifa general, aplicada sobre la renta líquida gravable que obtenga en el período.*

*...Al respecto, la Sala precisa:*

*De acuerdo con el artículo 29 del Decreto 784 de 1989, son finalidades de los servicios de recreación que prestan las cajas de compensación familiar, las siguientes:*

- 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. (Subrayado fuera de texto)*

*En la norma se señala que los servicios de recreación social incluyen la actividad de turismo social, actividad que se desarrolla a través de la utilización de la infraestructura que poseen las Cajas de Compensación con el fin de proporcionar a los trabajadores afiliados, y a sus familias, descanso de la actividad laboral y desarrollo físico y mental a través de la práctica del deporte, la sana utilización del tiempo libre y las excursiones.*

*De conformidad con lo establecido en la Ley 300 de 1996, el turismo es una industria esencial para el desarrollo del país y en especial de las diferentes entidades territoriales, regiones, provincias y cumple una función social; el Estado le dará especial protección en razón de su importancia para el desarrollo nacional.*

*La industria turística se rige, entre otros, por el principio del desarrollo social, en virtud del cual el turismo es una industria que permite la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, actividades que constituyen un derecho social consagrado en el artículo 52 de la Constitución Política.*

*El turismo de interés social es un servicio público, promovido por el Estado, con el propósito de que las personas de recursos económicos limitados puedan acceder al ejercicio de su derecho al descanso y al aprovechamiento del tiempo libre, mediante programas que les permitan realizar actividades de sano*



CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO

Código  
PGR-SGL-F-7

Versión  
01

Fecha de Aprobación  
4/08/2014

Página 17 de 22

*esparcimiento, recreación, deporte y desarrollo cultural, en condiciones adecuadas de economía, seguridad y comodidad.*

*Los antecedentes antes anotados permiten inferir que la Caja de Compensación Familiar del Quindío presta el servicio de turismo social a través de sus hoteles y tiendas en los que se venden bebidas y vitaminas y se presta el servicio de cafetería y de llamadas telefónicas, entre otros, lo cual tiene vínculo directo con las actividades de recreación y de desarrollo social, por cuanto fomentan el mejoramiento de las condiciones de vida de la población de su región.*

*Lo anterior evidencia que la actividad desarrollada por la actora, en nada se relaciona con las actividades especificadas en los numerales 1° y 2° del artículo 20 del Código de Comercio, pues no se trata del arrendamiento de bienes, como lo estimó el a-quo, sino ante el servicio de alojamiento, no permanente inferior a 30 días, con o sin alimentación, mediante un contrato de hospedaje, como lo establece el artículo 78 de la mencionada Ley 300 de 1996.*

*Los ingresos que pretende gravar la Administración Tributaria, los recibió la actora en virtud de los servicios que presta en pos del mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores de menores ingresos, vinculados o no al sistema y dentro de una política de distribución del ingreso; es importante anotar que los trabajadores tienen derecho a un subsidio familiar en dinero, en especie y en servicios, los cuales abarcan una amplia gama de actividades, entre ellas la recreación y las de desarrollo social, todas relacionadas con la seguridad social, para lo cual fueron creadas.*

*Bajo este entendido, si una Caja de Compensación Familiar obtiene ingresos por actividades de recreación y desarrollo social y no ejecuta actividades mercantiles, industriales o financieras, como en el presente caso, no se genera el hecho que da lugar a considerarlas contribuyentes del impuesto sobre la renta, de conformidad con el artículo 19-2 del Estatuto Tributario...”*

**25. Sentencia C-440 del 25 de Mayo de 2011. Corte Constitucional: “Sobre la afiliación de desempleados y trabajadores independientes a las Cajas de Compensación- Exclusión del Subsidio Monetario”.**

Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 72 (parcial) de la Ley 633 de 2000 y párrafo 1 (parcial) del artículo 19 de la Ley 789 de 2002. La demanda se dirige contra las expresiones “...exceptuando el subsidio monetario...” del artículo 72 de la Ley 633 y “...salvo el subsidio monetario”, contenido en el párrafo 1 de la Ley 789 de 2002. A juicio del actor, los apartes atacados vulneran el preámbulo y los artículos 1, 13, 25 y 48 de la Constitución Política, al ser contrarios a los fines sociales del Estado y resultar injustas para los trabajadores independientes y los desempleados, situación que en nada beneficia a los sectores más desfavorecidos del mercado laboral colombiano. La Corte encontró que las normas que posibilitan la afiliación de los trabajadores independientes y desempleados de manera voluntaria y por cuenta propia a las Cajas de Compensación Familiar para acceder a algunos servicios que ellas ofrecen, no configuran una medida regresiva en materia de derechos sociales. Se declara la exequibilidad por los cargos analizados de las expresiones impugnadas.



**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 18 de 22**

**26. Concepto 47239 ministerio de trabajo “mediante la cual consulta si las empresas están en la obligación de conceder 3 días de permiso remunerado al trabajador por la Incapacidad del menor hijo”**

Es pertinente mencionar que dentro de la legislación laboral no existe ninguna disposición normativa que extienda la incapacidad de los hijos a sus padres, para dichas situaciones, el legislador previó la figura denominada "calamidad doméstica" sin embargo, hasta el momento la legislación no ha definido lo que debe entenderse por grave calamidad doméstica, ni las condiciones en que deban otorgarse dichos permisos, en relación el Ministerio de Trabajo considera que cuando el Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo se refiere a la grave calamidad doméstica, está haciendo alusión a aquellos eventos familiares o personales de fuerza mayor, que implique para el trabajador el ausentarse de su labores para atender tales eventualidades.

De manera que, los permisos por calamidad doméstica o eventos de fuerza mayor, deberán ser determinados por el empleador en el Reglamento Interno de Trabajo, en los términos del Artículo 108 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo numeral 6°, establece:

"6° 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".

En consecuencia, debe señalarse que en los casos taxativamente señalados en el Artículo 57 del mismo código, el empleador no podrá descontar del salario del trabajador o exigirle que compense, el tiempo destinado a los permisos; de donde se desprende entonces que los demás permisos que solicite el trabajador y que no estén referidos a los contemplados en el citado Artículo, deberán ser determinados en el Reglamento Interno de Trabajo, así como las condiciones en que se concederán y si serán descontables del salario del trabajador.

**27. Concepto 54800. Ministerio de Trabajo**

El Ministerio de Trabajo en el concepto referido trata lo relacionado con el despido de una trabajadora en periodo de lactancia; sobre el tema el Código Sustantivo de Trabajo, en el artículo **239** modificado por el

Artículo **2°** de la Ley **1468** de 2011, establece la protección especial a la maternidad y la prohibición de despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia.

De la misma manera, en el Artículo **240**, el Código Sustantivo del Trabajo, expresa los permisos que requiere el empleador al momento de despedir.

Es necesario que el empleador solicite al Inspector de Trabajo permiso para poder despedir a la empleada que se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, pues se tiene que el fuero de maternidad establecido por el legislador como protección para las madres trabajadoras comprende este periodo.



**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 19 de 22**

**28. Concepto 59676 del 2 de Abril del 2014 Ministerio del Trabajo pruebas de embarazo y VIH.**

De conformidad con la Resolución No. 3716 de 1994 del Ministerio del Trabajo en su Artículo 1º, la prueba de embarazo ordenada por el empleador será procedente bajo el entendido de que las actividades a desarrollar no implique un riesgo potencial para la vida de la madre y el normal desarrollo del embarazo, de lo contrario este no será un requisito exigible para mantenerse en el empleo o ingresar a laborar.

El empleador está en toda su facultad de ordenar exámenes médicos de admisión con el fin de determinar la aptitud física y mental, para el oficio que vaya a desempeñar y las condiciones ambientales en que se vaya a desarrollar, pues el propósito de estas pruebas es mantener la integridad del trabajador, sin perjuicio de lo establecido por el decreto 1543 de 1997, en su artículo 21, que prohíbe la práctica de este tipo de exámenes con el fin de tener acceso a cualquier actividad laboral o permanencia en la misma, cuando el interés sea discriminatorio, tal como lo expone el mencionado artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Queda determinante prohibido practicar pruebas de VIH en los siguientes casos: *Admisión o permanencia en centros educativos, deportivos, sociales o de rehabilitación, Ingresar o residenciarse en el país, Acceder a servicios de salud, Ingresar, permanecer o realizar cualquier tipo de actividad cultural, social, política, económica o religiosa.*

**29. Concepto No. 53253 Ministerio del trabajo. “En la cual se establece a cargo de quien se encuentra el pago de salarios cuando existe una incapacidad superior a 180 días” (Artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo. “reconocimiento y pago de incapacidades)”**

Establece que por los primeros 180 días de incapacidad, la EPS a la cual se encuentre afiliado el trabajador, deberá atender el pago del auxilio económico y posteriormente dicha prestación estará a cargo de la AFP, siempre y cuando exista concepto favorable de rehabilitación o mientras se determina la pérdida de capacidad laboral, a efectos de establecer el eventual otorgamiento de una pensión de invalidez.

***“Artículo 227 Código Sustantivo del Trabajo.***

*Señala el reconocimiento y pago en caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, de tal manera que las incapacidades del trabajador derivadas de una enfermedad no profesional, a cargo de la Empresa Promotora de Salud EPS, a partir del cuarto (04) día de incapacidad y hasta por 180 días.*

*De tal manera que una vez pasados los 180 días de incapacidad, la EPS deja de tener la responsabilidad de reconocer el pago de una incapacidad, y por lo tanto, deberá iniciarse el trámite de calificación de pérdida de capacidad laboral para el reconocimiento de las prestaciones de invalidez.”*



CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO

Código  
PGR-SGL-F-7

Versión  
01

Fecha de Aprobación  
4/08/2014

Página 20 de 22

**30. Concepto No. 34604 del 28 de febrero de 2014. “Aclara condiciones para que empleadores se exoneren de aportes al Sena, ICBF y Salud”.**

El concepto estipula que los empleadores personas naturales están exonerados del pago de los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y al Sistema de Salud, previo el cumplimiento de unos requisitos, como tener a dos o más trabajadores, vinculados con contrato de trabajo, que de manera individual devengue menos de 10 salarios mínimos y cumplan con todas las obligaciones laborales.

Cabe aclarar que no hay exoneración del aporte de las Cajas de Compensación Familiar.

**31. Concepto No. 100180 del Ministerio del Trabajo. Procedencia de despido trabajadora en estado de embarazo. (16 junio 2014).**

Este concepto señala que inicialmente se debe indicar que el empleador no puede dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de la trabajadora que se encuentre en estado de embarazo, ni siquiera bajo el supuesto de una terminación por justa causa; el Código Sustantivo del Trabajo establece la protección especial a la maternidad y la prohibición de despedir a la trabajadora por motivo de embarazo o lactancia (Artículo 239 del C. S. del T.).

Por su parte, el Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, contempla que para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal sino existiere aquel funcionario y además el despido debe ser *con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo (artículos 62 y 63 C.S. del T.)*.

En cumplimiento de lo anterior, es necesario que el empleador solicite al Inspector de Trabajo el permiso para poder despedir a la trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos no produce ninguna consecuencia jurídica como lo señala el Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual significa que el contrato de trabajo continúa vigente, la trabajadora sigue bajo las órdenes del empleador aun cuando éste no utilice sus servicios y por ende, las obligaciones del empleador respecto del pago de salarios y prestaciones sociales de ley.

Teniendo en cuenta lo anterior, el empleador o contratante no podrá desvincular unilateralmente ninguna trabajadora o contratista que se encuentre en estado de embarazo o periodo de lactancia, ni siquiera bajo el supuesto de una justa causa de terminación, sin previa autorización por parte del Inspector del Trabajo para tal fin, pues como lo dijo la Corte, la protección a la mujer en estado de embarazo protege su gestación y su periodo de lactancia sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato que se suscriba.

Para solicitar la autorización de despido por justa causa de una trabajadora en estado de gestación, el empleador deberá agotar el procedimiento interno disciplinario y presentar la solicitud de procedencia de despido con las respectivas pruebas que así lo sustentan ante el Inspector de Trabajo.



**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 21 de 22**

**32. Concepto 54806 del 2 de abril de 2014. Ministerio de Trabajo. “Sobre el retiro de cesantías para estudios”.**

El retiro parcial de cesantías para estudio opera únicamente en aquellos casos relacionados con financiación de los pagos por concepto de matrículas del trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado, y el pago de matrículas en instituciones y programas técnicos conducentes a certificados de aptitud ocupacional, debidamente acreditados, que impartan educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del empleado.

**33. Concepto 28095 del 19 de febrero de 2014. Ministerio de Trabajo. “Sobre la Competencia en los Contratos de Aprendizaje”.**

El contrato de aprendizaje fue previsto inicialmente por los artículos 81 a 88 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogados por la Ley 188 de 1959 la que a su vez fue derogada tácitamente por lo dispuesto en los artículos 30 a 41 de la Ley 789 de 2002! la que lo define como una forma especial dentro del derecho laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del nacer administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por un tiempo determinado no superior a dos años y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual el cual en ningún caso constituye salario.

Por su parte, el Decreto 933 de 2003 por el cual se reglamenta el contrato de aprendizaje indico en los incisos 11 14 y 22, que el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA determinará la cuota mínima de aprendices que debe tener una empresa, las multas que impondrá cuando el empleador incumpla con la vinculación o monetización de la cuota mínima de aprendices y realizará la vigilancia y el control del cumplimiento de la cuota de aprendices que a cada patrocinador le corresponde.

Adicionalmente, la Ley 119 de 1994 por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en su artículo 13 contempla como una de las funciones del director, el de imponer a los empleadores que no mantengan el número de aprendices que les corresponda o no hubieren suscrito los contratos respectivos al iniciarse cada periodo de enseñanza, multas mensuales hasta por un salario mínimo mensual legal por cada aprendiz, actos que en firme prestarán merito ejecutivo.

Finalmente, el SENA expide el Acuerdo 0002 de 2013 cuyo artículo 5 modifica el artículo 4 del Acuerdo número 015 de 2003 relativo a

Las sanciones por incumplimiento de la cuota de aprendices o de la monetización.

De las normas antes señaladas podemos concluir, que no es la Dirección de Inspección Vigilancia Control y Gestión de este Ministerio a quien le corresponde ejercer la vigilancia sobre esta modalidad de contrato de aprendizaje, sino que en virtud del Acuerdo 0002 de 2013, la imposición de las sanciones cuando el empleador incumple con la cuota o con la monetización se encuentra a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para lo cual debe ejercer la vigilancia correspondiente.





**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE NARIÑO  
SISTEMA DE GESTIÓN  
FORMATO PARA LA ACTUALIZACIÓN DE NORMAS JURIDICAS,  
JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA DE LA CAJA DE COMPENSACIÓN  
FAMILIAR DE NARIÑO**

**Código**  
PGR-SGL-F-7

**Versión**  
01

**Fecha de Aprobación**  
4/08/2014

**Página 22 de 22**

### **34. SIREVAC- Superintendencia de Subsidio Familiar**

La Superintendencia de Subsidio Familiar a través del sistema de recepción, validación y cargue de la información– SIREVAC – situado en el portal web de la entidad, permite que las Cajas de Compensación realicen la trasmisión de los datos que la Superintendencia requiere, y además tengan acceso al reporte de información que las demás Cajas de Compensación Familiar a nivel nacional realizan.

**WILLIAM ARBEY TEPUD VERDUGO**  
Secretario General y Jurídico  
COMFAMILIAR DE NARIÑO

*Proyectó:*

*Secretaría General y Jurídica.*