



**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 18**

***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 18

## **CONTENIDO**

1. **Decreto No. 2616 de 2013.** "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".
2. **Decreto No. 0867 de 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."
3. **Decreto No. 1443 de 2014.** "Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)."
4. **Decreto No. 1072 de 2015.** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo."
5. **Decreto No. 0472 de 2015.** "Por medio del cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones."
6. **Decreto No. 1075 de 2015.** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación."
7. **Resolución 0110 del 3 de enero de 2014.** "Por la cual se establece el cuociente departamental, 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 y se certifican el cuociente Nacional y Particular de recaudos correspondiente a las Cajas de Compensación Familiar para determinar la transferencia al Fondo Obligatorio de Vivienda de Interés Social- FOVIS, Fondo de Solidaridad y Garantía-FOSYGA, Fondo para Acciones de Prevención y Promoción de la Atención Primaria en Salud y/o en la unificación de los Planes de Beneficios, Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante -FOSFEC- y Fondo para la Atención Integral a la Niñez y Jornada Escolar Complementaria FONIÑEZ 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 3 de 18

8. **Resolución No. 1216 del 20 de abril del 2015.** “Por medio de la cual se da cumplimiento a la orden cuarta de la sentencia T-970 de 2014 de la Honorable Corte Constitucional con relación a las directrices para la organización y funcionamiento de los comités para hacer efectivo el derecho a morir con dignidad.”
9. **Circular Externa No. 100-003 del 16 de Marzo de 2015-** Expedida por el Ministerio de Trabajo- Permisos Sindicales Durante la Negociación Colectiva
10. **Circular Externa No. 010 de 2015.** Expedida por el Ministerio de Salud y la Protección Social. Atención en salud en personas con discapacidad.
11. **Sentencia C-029 del 28 de enero de 2009.** Parejas Homosexuales y el beneficio a Subsidio Familiar de Vivienda.
12. **Sentencia T-041 del 13 de mayo de 2014.** “Estabilidad laboral reforzada respecto de personas con limitaciones”
13. **Sentencia 434613, enero 22/15.** Consejo de Estado, Sección Segunda, Cesantías no prescriben mientras contrato de Trabajo esté vigente.
14. **Sentencia SL 3535, marzo 25/15,** Corte Suprema de Justicia, Contratos a término fijo deben extenderse hasta finalizar licencia de maternidad.
15. **Sentencia 11001032400020080021700.** Consejo de Estado, Sección Primera, Febrero 12 /15, Niegan Nulidad de norma que exige a independientes aportar a pensión para acceder a salud.
16. **Sentencia SL 12141 septiembre 3/14.** Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Pensión de sobrevivientes no cobija a hijo que no hizo parte del proceso.
17. **Sentencia SL 1263, febrero 11/15.** Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, la cual establece que padres que tengan vivienda propia no desvirtúa que dependan económicamente del hijo.
18. **Concepto 158850 DEL 16 DE DICIEMBRE DE 2014.** Expedido por el Ministerio de Trabajo– Progresividad en el Pago de Aportes Parafiscales.
19. **Concepto No. 222178 del 30 de diciembre de 2014.** Expedido por el Ministerio de Trabajo– Traslado del Trabajador
20. **NOTICIA DE INTERÉS-** Cobertura de Servicios de Las Cajas de Compensación Familiar para trabajadores en sectores rurales.



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 18

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

**ASUNTO:**

**1. Decreto No. 2616 de 2013.** "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".

La obligación de afiliar a la Seguridad Social a toda persona que labore por días en Colombia (trabajadores del servicio doméstico, jardineros, meseros, entre otros), ha generado muchas dudas entre la comunidad, en especial porque se desconoce cómo hacer efectiva la medida.

La idea con esta norma es que alrededor de 650.000 trabajadores del servicio doméstico que laboran en el país tengan acceso a la seguridad social, lo mismo que más de un millón de colombianos que trabajan menos de 30 días, el empleador debe pagarle pensión, Caja de Compensación y ARL.

La norma es aplicable a todos aquellos trabajadores que laboren mediante un contrato de trabajo, por un período inferior a 30 días y que su salario mensual sea inferior a un salario mínimo mensual legal vigente. Por ejemplo, aplica a las empleadas domésticas que prestan sus servicios de manera ocasional algunos días a la semana, y también es aplicable a las personas que son contratadas por personas jurídicas y que solo asisten a las empresas algunos días de la semana.

La obligación de afiliación al Sistema de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar corresponde a los empleadores, pero es el trabajador quien escoge su fondo de pensiones, y en caso de tener varios empleadores debe afiliarse al mismo fondo, ya que no se permiten multifiliaciones.

En torno de las Cajas de Compensación Familiar más específicamente, conforme a lo definido por el Ministerio de Trabajo en la mencionada normatividad, a partir de ahora los empleados domésticos deberán acceder a los beneficios que ofrece el Sistema de Compensación Familiar, donde sus empleadores deberán aportar por ellos a Caja de Compensación Familiar de acuerdo al sueldo devengado, el cual no podrá ser inferior al salario mínimo mensual legal vigente.

Por esta razón, en el caso de personas que aporten al sistema como independientes y además tengan a su cargo empleados de servicio doméstico, deberán inscribirse en una Caja de Compensación Familiar para poder llevar a cabo los respectivos aportes.

**2. Decreto No. 0867 de 2014.** Conforme lo previsto en el artículo 46 de la Constitución Política, el Estado, la sociedad y la familia deben concurrir en la protección y asistencia a las personas de la tercera edad, así como promover su integración a la vida activa y comunitaria, es así como las Cajas de Compensación Familiar, siendo corporaciones privadas sin ánimo de lucro, cumplen



**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 18**

funciones de seguridad social atendiendo servicios sociales, de acuerdo con el régimen jurídico aplicable vigente.

La ley 1643 de 2013 dispuso que las Cajas de Compensación Familiar deberán prestar a los pensionados, cuya mesada pensional sea hasta de un salario y medio (1.5) mínimo legal mensual vigente los servicios a que tienen derecho los trabajadores activos en materia de recreación, deporte y cultura, sin que sea necesario el pago de cotización alguna, según la norma precitada, los pensionados cuya mesada sea superior a uno y medio (1.5) salario mínimo legal mensual vigente, cotizarán en los términos y condiciones que establezca el Gobierno Nacional, señalando como cuantía máxima de dicha cotización, el dos por ciento (2%) de la correspondiente mesada.

Es este el motivo por el cual el Ministerio de Trabajo dicta medidas que faciliten el acceso de los pensionados a los servicios de las Cajas de Compensación Familiar y promover su vinculación al Sistema de Compensación Familiar, para generar mejores condiciones de vida y la extensión de los servicios sociales como parte de la seguridad social en beneficio de esta población.

**3. Decreto No. 1443 de 2014.** Uno de los principales objetivos del Decreto es definir las directrices de obligatorio cumplimiento que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados que implementen el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Así mismo 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 quienes tengan cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, deben cumplir con la nueva normativa.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, 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.

En este orden de ideas, 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, el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Entre las disposiciones del Decreto 1443 quedó establecido que el empleador o contratante debe establecer por escrito una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual 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.

Dicha política debe incluir a los contratistas y subcontratistas, así mismo, esta debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente.



**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 18**

**4. Decreto No. 1072 de 2015.** De lo que se encarga esta nueva norma es de la compilación de las distintas reglamentaciones preexistentes en materia laboral, indicándose cada norma de dónde proviene originalmente. Así, bajo este ejercicio, el Gobierno tiene la intención de “asegurar la eficiencia económica y social de sistema legal” y así la simplificación del sistema nacional regulatorio.

En primer lugar, comienza realizando una recopilación de la normatividad en cuanto a las relaciones laborales individuales, como son las renovaciones automáticas, procedimiento de terminación unilateral, terminación por incapacidad, pensión y cierre de empresa. También menciona las normas sobre cesantías, su base de liquidación, destinación, intereses y sanciones; las normas sobre calzado y vestido de labor y posibilidades y normas para realizar teletrabajo.

En cuanto a jornada laboral, recopila las normas sobre trabajo suplementario, jornada general, vacaciones, su acumulación, las actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada.

En otro capítulo se recopilan las normas especiales para determinados trabajos: las normas especiales laborales para conductores de taxi, para la mano de obra local de proyectos de exploración y producción de hidrocarburos, para trabajadores empleados a bordo de buques de bandera colombiana en servicio internacional, trabajadores independientes que laboren menos de un mes en cuanto a la afiliación y pagos de la seguridad social y parafiscales y madres comunitarias.

Frente a las relaciones laborales colectivas, se recopilan las normas sobre sindicatos, sus prohibiciones y sanciones, las cuotas sindicales, los sindicatos de empleados públicos, permisos sindicales, federaciones y confederaciones, conflictos colectivos de trabajo y fuero sindical.

En este Decreto se recopilan las normas sobre la inspección, vigilancia y control que pueden realizar las entidades públicas competentes.

Sobre los riesgos laborales se habla sobre la afiliación a los sistemas de riesgos laborales, cotizaciones, reembolsos, su sistema de compensación, intermediarios de seguros, pago de aportes para empleados, contratistas y estudiantes, los riesgos en empresas de servicios temporales, el sistema general de la seguridad y salud en el trabajo, las multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo y el fondo de riesgos laborales. También se recopilan las normas sobre las juntas de calificación de invalidez.

Se recopilan las normas sobre protección al cesante creadas en 2013 como el servicio público de empleo, las prestaciones económicas a la población cesante, capacitación para la inserción laboral y el ahorro voluntario.

Entre otros temas, este decreto también compila todo lo referido al subsidio familiar, la afiliación de los trabajadores a la caja de compensación familiar, los trabajadores en servicio temporal, el contrato de aprendizaje, y las formas asociativas de economía solidaria.





**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 18**

**5. Decreto No. 0472 de 2015.** Por medio del cual el Ministerio de Trabajo estableció criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, señalando 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 normativa de prevención de Riesgos Laborales, cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de los trabajadores. Las actuaciones serán adelantadas por las autoridades competentes las cuales 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.

Es menester hacer mención a los criterios establecidos por el Ministerio para la graduación de las multas por infracciones a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, las cuales se establecen 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:

- La reincidencia en la comisión de la infracción.
- La resistencia, negativa u obstrucción a la acción investigadora o de supervisión por parte del Ministerio del Trabajo.
- La utilización de medios fraudulentos o de persona interpuesta para ocultar la infracción o sus efectos.
- El grado de prudencia y diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas legales pertinentes.
- El reconocimiento o aceptación expresa de la infracción, antes del decreto de pruebas.
- Daño o peligro generado a los intereses jurídicos tutelados.
- La ausencia o deficiencia de las actividades de promoción y prevención.
- El beneficio económico obtenido por el infractor para sí o a favor de un tercero.
- La proporcionalidad y razonabilidad conforme al número de trabajadores y el valor de los activos de la empresa.
- 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.
- La muerte del trabajador.

Una vez analizados los parámetros anteriores, las autoridades competentes podrán ordenar un Plan de Mejoramiento, con el fin de que se efectúen 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, dicho Plan debe contener como mínimo 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.



**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 18**

En el evento que las autoridades competentes establezcan paralización o prohibición inmediata de trabajos y tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, en ningún caso dicha suspensión de actividades o cierre del lugar de trabajo puede ocasionar detrimento a los Derechos de los trabajadores, siendo así, 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.

**6. Decreto No. 1075 de 2015.** Esta disposición recopila las normas reglamentarias preexistentes que rigen el sector educativo, con el fin de contar con un instrumento jurídico único que facilite la consulta y aplicación de los mandatos relacionados con la educación en el país.

En este decreto se recogen todas las disposiciones, orientaciones y reglamentaciones para el sistema educativo colombiano; se realizaron algunos ajustes a las normativas que así lo requerían, para adecuarlas a la realidad institucional y legal vigente, sin que esto afecte los actos administrativos expedidos a la luz de los decretos fuente de la compilación.

Con este decreto, toda la regulación pertinente a la educación está presentada en un solo documento, ofreciendo al sector y al público en general una herramienta reglamentaria clara, organizada y actualizada; por lo tanto, no es necesario remitirse a las disposiciones previas a este.

En el Título 2 de la Parte 3 del decreto, se encuentran las orientaciones específicas para los colegios y jardines privados. Sin embargo, todo el documento es indispensable para el adecuado y correcto desarrollo de los establecimientos educativos, según las normas vigentes en la legislación colombiana.

**7. Resolución 0110 del 3 de enero de 2014.** Las Cajas de Compensación Familiar son entidades sometidas a la supervisión, inspección, control y vigilancia de la Superintendencia del Subsidio Familiar de conformidad con el numeral 1º del artículo 3º del decreto 2150 del 30 de diciembre de 1992 .

Las Cajas de Compensación Familiar reportaron a esta Superintendencia en el mes de enero del 2014 y durante cada uno de los meses del año inmediatamente anterior, la información estadística de vigencia del 2013 que se solicitó debidamente certificada por el revisor fiscal de las respectivas corporaciones.

Las Cajas de Compensación cuya cuota monetaria disminuyó respecto en la pagada del año 2013, se deberá tener como mínimo la cuota del año anterior atendiendo al principio de favorabilidad laboral consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 21 del Código del Sustantivo de Trabajo.

Las Cajas de Compensación Familiar podrán adoptar la metodología de ajuste en el valor en la cuota monetaria previo al análisis de impacto financiero que se generaría al interior de la Caja de Compensación Familiar, para lo cual deberán destinar recursos que se hace referencia al parágrafo primero del artículo 43 de la ley 21 de 1982.

La cuota monetaria fijada en la presente resolución a los Directivos Administrativos de las Cajas de Compensación Familiar se debe cumplir con los requisitos de la ley para obtener dicho beneficio.





**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 18**

Con respecto a lo anteriormente mencionado se puede decir que uno de los principales objetivos referentes a los subsidios de las Cajas Compensación Familiar con el ofrecimiento de diferentes programas y actividades que brindan para el bienestar de las familias y sus afiliados es que genera mayor fortalecimiento individual y grupal, igualmente el crecimiento que se desarrolla en medio de este es un equivalente positivo ya que el trabajo de este hace que la comunidad crezca y avance entre sí, para obtener un resultado positivo de las personas que pertenecen a este generoso subsidio Familiar.

**8. Resolución No. 1216 del 20 de abril del 2015.** Se considera un enfermo terminal a todo aquel que es portador de una enfermedad o condición patológica grave, que haya sido diagnosticada en forma precisa por un médico experto, que demuestre un carácter progresivo e irreversible, con pronóstico fatal próximo o en plazo relativamente breve, que no sea susceptible de un tratamiento curativo y de eficacia comprobada, que permita modificar el pronóstico de muerte próxima; o cuando los recursos terapéuticos utilizados con fines curativos han dejado de ser eficaces.

Por ende se establece que pueden acceder al procedimiento de eutanasia los pacientes en fase terminal, es decir quienes tengan una enfermedad o condición patológica grave, progresiva e irreversible, con riesgo inminente de muerte. Las personas deben ser mayores de edad y manifestar su voluntad de morir con dignidad al médico tratante.

El médico tratante puede negarse a practicar la eutanasia argumentando la objeción de conciencia, en ese caso tiene que remitir el caso para que un especialista en su lugar haga el trámite.

Para que se haga el procedimiento de eutanasia, se debe contar con el visto bueno de un comité integrado por tres profesionales: un médico con la especialidad de la patología que sufre la persona, un abogado y un psiquiatra o psicólogo clínico, que serán designados por los hospitales.

Es de aclarar que no se puede decidir por un paciente en coma, a no ser que haya dejado alguna manifestación o consentimiento por escrito; la resolución hace énfasis en que cuando la persona no puede manifestar su voluntad de someterse a una muerte digna debe, por lo tanto debe haber documentos de voluntades anticipadas o testamento vital. Para este fin de requiere constancia por escrito.

La EPS a la que esté afiliado el paciente debe contar, en su red prestadora de servicios, con profesionales de la salud idóneos y suficientes para atender el caso. En caso de que la IPS u hospital más cercano a la región donde vive el enfermo no tenga servicios especializados para atender un caso de muerte digna, la EPS debe buscar un hospital que sí tenga la capacidad de cumplir con el deseo del paciente y realizar el procedimiento pertinente.

**9. Circular Externa No. 100-003 del 16 de Marzo de 2015.** Las entidades y organismos deben garantizar el derecho constitucional a la negociación y de conformidad con el artículo 15 del Decreto 160 del 2014, durante el término de negociación colectiva, los trabajadores gozan de garantía de fuero sindical y permiso sindical en los términos del artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, la Ley 584 de 2000 y Decreto 2813 de 2000, con la finalidad de lograr el objetivo de esta negociación, se debe garantizar la presencia de estos representantes de la organizaciones sindicales.



**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 18**

**10. Circular Externa No. 010 de 2015.** A pesar de existir una legislación que ordena la protección y garantía de los derechos de la población con discapacidad, en los últimos años se ha venido presentado un incremento en las reclamaciones por la prestación de diferentes servicios, especialmente en el caso de los menores de edad.

Por estas razones, el Ministerio de Salud y Protección Social, considera necesario exhortar a las Entidades Promotoras de Salud, a las Instituciones Prestadoras de Salud y a los afiliados al Sistema, respecto del deber que les asiste en la protección y garantía de los derechos de las personas con discapacidad en los términos de la Ley 1618 de 2013, los cuales deben traducirse en el acceso efectivo a los servicios de salud conforme se encuentra dispuesto en la normatividad vigente.

El asegurar una atención en salud integral en la población con discapacidad implica, como mínimo encaminarla no solo a responder ante una necesidad determinada sino a cubrir de manera anticipada y completa, las necesidades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad. Si existiere duda sobre el alcance de la necesidad de salud, debe entenderse que comprende todos los elementos esenciales para satisfacerla.

Las EPS deben atender lo dispuesto en la Circular número 016 de 2014 de este Ministerio, respecto al cumplimiento de las normas que definen la exoneración de cuotas moderadoras y copagos a diferentes grupos poblacionales, para las personas con discapacidad mental que tienen derecho a los servicios de salud de manera gratuita, y para las personas con cualquier tipo de discapacidad, en relación con su rehabilitación funcional, cuando se haya establecido el procedimiento requerido.

Cuando una persona con discapacidad requiera un servicio de salud que no se encuentre cubierto en el POS, las EPS deben garantizar que el médico tratante presente la respectiva solicitud ante el Comité Técnico Científico (CTC), sin que en ningún caso sea una carga que deba asumir el usuario. Deberá además garantizar que dicha solicitud sea estudiada efectivamente y en caso de que sea aprobada, que se suministren los servicios de manera oportuna, integral y de calidad.

En los casos en los que las personas con discapacidad soliciten un servicio ordenado por un médico no adscrito a la red de prestadores, está sola razón, no bastará para negar su provisión. En estos eventos se debe proceder a evaluar dichas solicitudes con base en criterios técnico-científicos, si se llegare a concluir que estos se requieren con necesidad, se deberá proceder a suministrarlos.

Se exhorta a las IPS a que sus instalaciones se construyan, amplíen, adecuen y modifiquen cumpliendo con los parámetros de accesibilidad establecidos en el Decreto número 1538 de 2005, los estándares que con relación a la infraestructura que se encuentran determinados en la Resolución número 2003 de 2014 y las demás normas relacionadas, es decir con acceso y posibilidad de atención física a las personas con condiciones de discapacidad.

**11. Sentencia C-029 del 28 de Enero de 2009.** El subsidio familiar es una prestación social pagada en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, siendo su objetivo fundamental el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad, pero el legislador, al disponer que además de las personas que tengan derecho al subsidio, el



**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 18**

cónyuge o compañero permanente podrán utilizar las obras y programas organizados con el objeto de reconocer el subsidio en servicios, reconoce el vínculo de solidaridad y la relación especial que existe entre los cónyuges o compañeros permanentes, para disponer que si bien en relación con ellos no se causa el subsidio en dinero, si resultan admitidos al goce de las obras y programas que se ofrecen en la modalidad de servicios del subsidio, resultando que en ese escenario los integrantes de una pareja homosexual que tengan esa misma vocación de permanencia resultan asimilables a los compañeros permanentes.

En torno de la temática de asignación de Subsidio de Vivienda, la Ley 3 de 1991 tiene como objetivo el desarrollar un Sistema de Vivienda de Interés Social orientado a brindar soluciones de vivienda a personas de escasos recursos, y si bien establece un subsidio de vivienda, que se denomina como familiar, excluyendo a los integrantes de parejas del mismo sexo de los beneficios que allí se han previsto para quienes tengan la condición de compañeros o compañeras permanentes, esta situación en la que se excluyen los integrantes de las parejas homosexuales de carácter permanente que aspiren a un subsidio de vivienda en atención a su condición de pobreza, es asimilable a la de los compañeros o compañeras permanentes, y, por consiguiente, resultaría contraria a Constitución.

Al respecto la Corte se declaró INHIBIDA para emitir un pronunciamiento de fondo en relación con las expresiones “familia” y “familiar” contenidas en el artículo 4º de la Ley 70 de 1931, modificada por la Ley 495 de 1999 y en el artículo 1º de la Ley 258 de 1996, por ineptitud sustantiva de la demanda y declaró la EXEQUIBILIDAD, por los cargos analizados, de las expresiones “compañero o “compañera permanente” y “compañeros permanentes cuya unión haya perdurado por lo menos dos años” contenidas en artículo 4º de la Ley 70 de 1931, modificada por la Ley 495 de 1999 y en el artículo 12 de la Ley 258 de 1996, en el entendido de que esta protección patrimonial se extiende en igualdad de condiciones, a las parejas del mismo sexo que se hayan acogido al régimen de la Ley 54 de 1990 y demás normas que lo modifiquen.

**12. Sentencia T-041 del 13 de mayo de 2014.** Los expedientes antecedentes de la sentencia, tienen en común la terminación de relaciones laborales de varios trabajadores que padecen limitaciones físicas que les impiden el normal desarrollo de sus actividades.

Consagra el documento que de conformidad con el artículo 13 de la Constitución, el Estado está en la obligación de adoptar medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte los artículos 47 y 53 Constitucionales señalan respectivamente que las entidades públicas deben adelantar la previsión, integración y rehabilitación de quienes tengan un impedimento físico aplicando el principio de la estabilidad laboral de los trabajadores.

La Corte respecto a esto ha señalado que la protección laboral mencionada implica que se debe dar mayor y especial protección a las personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad, anotando que para su desvinculación debe mediar autorización especial. Esto es que si tiene lugar el despido de un trabajador por razones sujetas a su limitación sin la correspondiente autorización, esta decisión no tiene efectos jurídicos.

La mentada protección no sólo cubre a quienes han sido calificados como discapacitados, sino también a aquellas personas que han visto deteriorada su salud en razón de sus funciones sin



**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 18**

atención a una calificación previa, para contratos a término indefinido y también para aquellos contratos que tienen una duración específica.

Señala por último la Corte que la Estabilidad Laboral es una Protección de Carácter Constitucional que implica que el derecho de las personas discapacitadas no se limita a la consecución del permiso dado por la autoridad de trabajo para su despido, sino también envuelve al empleador en la obligación de intentar la reubicación de una persona en un cargo acorde a su estado de salud.

**13. Sentencia 434613, enero 22/15.** Para contabilizar el término de prescripción de la sanción moratoria establecida en la Ley 50 de 1990, debe de tenerse como inicio del conteo el momento de la terminación del vínculo laboral, que es cuando verdaderamente se causa o se hace exigible esta prestación social.

Así lo sostuvo el Consejo de Estado, al recordar que mientras esté vigente el vínculo laboral, no se puede hablar de prescripción de la cesantía como derecho social, lo cual se deduce de la interpretación sistemática de los artículos 25, 53, y 58 de la Constitución.

Para el alto tribunal, la obligación de consignar que tiene el empleador no supone que su omisión haga exigible desde ese momento el auxilio de cesantía correspondiente a la anualidad o fracción del año en que se causó.

Lo anterior considerando que la exigibilidad de esa prestación social inicia desde la terminación del vínculo laboral. Momento en el que surge para el empleador la obligación de entregar directamente a su ex trabajador los saldos de cesantía que no haya consignado en el fondo, así como los intereses legales que tampoco haya cancelado.

Aunque el incumplimiento de la obligación de consignar dentro del término establecido genera mora, jamás puede entenderse que se traduzca en un perjuicio o sanción para el servidor público, castigándolo con la prescripción extintiva cuando el empleado no requiere a la administración para que deposite su cesantía en el fondo, sin haberse consolidado la exigibilidad de esta.

### **Término de Prescripción.**

Recordando lo que dijo la Corte Suprema de Justicia, el alto tribunal señaló que la cesantía es una prestación social de la cual el trabajador solo puede disponer libremente cuando se termina el contrato de trabajo.

Durante la vigencia de su vínculo, no se puede acceder a ella sino en casos especiales, en los cuales se ejerce una de las tutelas jurídicas a favor del empleado, que procura que la destinación de los pagos por anticipos parciales sea correcta.

En cambio, cuando el contrato de trabajo finaliza, puede disfrutar sin ningún obstáculo de dicha prestación, pues la obligación del empleador, en ese momento, es la de entregarla directamente a quien fue su empleado o a través de los fondos administradores.

Con todo, el término de prescripción solo se empieza a contar a la finalización del vínculo laboral, momento en el que el ex trabajador deba recibirla y beneficiarse de ella. El hecho de que el empleador renuente a la consignación deba pagar un día de salario por cada día de retardo no



**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 18**

significa que el término de prescripción empiece desde la fecha límite que tenía para consignar anualmente, sentencia.

**14. Sentencia SL 3535, marzo 25/15.** Con el establecimiento de la modalidad de la protección intermedia, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia consolidó los estándares mínimos de protección a las trabajadoras en estado de embarazo, sin desfigurar la validez y vigencia de las modalidades contractuales.

Por lo tanto, se dispuso que cuando una trabajadora vinculada a través de un contrato a término fijo queda en embarazo, la vigencia del periodo pactado debe extenderse durante la gestación y hasta la finalización de la licencia de maternidad, aunque sobrevenga la culminación del plazo estipulado.

Para tales efectos, no debe desconocerse que la licencia de maternidad instituida como un derecho al descanso en el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, que equivale a 14 semanas de descanso remunerado, de las cuales, por regla general, dos se deben disfrutar con anterioridad al parto y 12, con posterioridad a dicho evento.

Sin embargo, se advierte que, por excepción, la trabajadora puede trasladar una semana de licencia de preparto a la de postparto, de manera que, luego del nacimiento, pueda disfrutar de 13 semanas. En el caso de los niños prematuros, la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término debe sumarse a las 14 semanas.

#### **Contratos a Término.**

Según el fallo, las garantías propias de la legislación para los gestantes en el trabajo no deben encontrar límites absolutos en función de las modalidades del contrato de trabajo. No obstante, la Sala aclaró que esta modalidad de protección por maternidad no debe entenderse como el desconocimiento de la esencia temporal de los contratos a término fijo, porque el fuero especial solo debe mantenerse vigente por el término señalado.

Por lo mismo se precisó, que si dentro del periodo de estabilidad, durante el embarazo y por el término de la licencia de maternidad se ha hecho uso del preaviso establecido en la Ley para el fenecimiento del plazo fijo pactado, el contrato se mantendrá únicamente por ese espacio de tiempo y, una vez vencido, terminará, sin necesidad de formalidades adicionales.

En ese marco, la Corte ajusta su jurisprudencia y concluye que cuando un empleador hace efectiva la desvinculación durante el tiempo en que la trabajadora está protegida, sin tener en cuenta lo enunciado, se entenderá que el contrato de trabajo permaneció vigente durante ese periodo, por lo que tendrá que reconocer el pago de los salarios y demás prestaciones sociales dejados de percibir.

En conclusión, con ello se asegura la naturaleza esencial de los contratos a término fijo y la libertad empresarial de contratación, sino desconocer la protección especial a la maternidad como bien jurídico superior amparado por el ordenamiento 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 14 de 18

**15. Sentencia 11001032400020080021700, Consejo de Estado, Sección Primera, 02/ 12 /15,**

El Consejo de Estado negó la nulidad de la expresión “y pensión”, contenida en el artículo 1º de la Resolución 0634 del 2006, en la que el entonces el Ministerio de la Protección Social adoptó el contenido de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA).

Dicha Resolución aclaró que los cotizantes independientes tienen la obligación de aportar a salud y a pensión con un ingreso base de cotización mínimo equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

Según el demandante, el Ejecutivo extralimitó su competencia, porque además del diseño de la planilla, les impuso una carga adicional a los trabajadores independientes con lo que se restringió el acceso al derecho fundamental de salud y en consecuencia a la vida.

A su juicio, en Colombia existen muchos trabajadores independientes, que por encontrarse en la informalidad, no han podido acceder al servicio de salud, teniendo en cuenta que para que se les atienda previamente deben efectuar el pago de la cotización a pensión, lo que les genera un incremento superior a los ingresos básicos de un trabajador independiente común.

Pese a estos argumentos, el Consejo de Estado indicó que la nulidad del término cuestionado violaría la Constitución, pues su consecuencia sería la eliminación o por lo menos, la pérdida de obligatoriedad de afiliación de todos los trabajadores independientes al sistema de pensiones.

En ese contexto, explicó que aunque en un principio los trabajadores independientes estaban obligados a cotizar al Sistema General de Pensiones, tanto el legislador como la administración acogen la norma, de manera que quienes clasifiquen, pero sus ingresos no les permitan cotizar al SGP u optar por acceder al sistema de beneficios económicos periódicos.

Así las cosas, quienes tienen capacidad de pago están obligados a hacerlo, de acuerdo con sus ingresos. Por lo tanto, la PILA, adoptada por la resolución parcialmente acusada, es una herramienta que permite verificar la veracidad y consistencia de los datos que informa el cotizante, concluyo.

**16. Sentencia SL 12141 septiembre 3/14,** El Juez no puede extender los efectos de la sentencia que ordena conceder la pensión de sobrevivientes a una persona parte del proceso correspondiente, afirmó la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Como la acción se plantea con la demanda y proviene únicamente del interesado, el juez no puede suplirla, ni imponer una condena frente a otro sujeto, porque esto viola el derecho de defensa.

Por eso, en el caso concreto, excluyo de dicho beneficio a uno de los hijos de un pensionado fallecido, a pesar de que reconoció la prestación a favor del otro, pues el primero nunca se vinculó al litigio.

En el caso de la compañera o cónyuge que pretende el mismo derecho pensional, la Corte recordó que, bajo el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, la obtención de la prestación depende de la acreditación de la convivencia efectiva, independientemente del vínculo matrimonial.





**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 18**

De acuerdo con la corporación, se busca la prestación de la familia y la compensación mínima ante la pérdida de un ser querido, por lo tanto, cuando no se acredita la unión, el apoyo y demás manifestaciones que evidencian la existencia de aquella, se debe descartar el reconocimiento de tal pensión.

**17. Sentencia SL 1263, febrero 11/15.** La Corte Suprema de Justicia recordó que la dependencia económica que se exige para acceder a la pensión de sobrevivientes no significa que el beneficiario se encuentre en estado de mendicidad o indigencia. Por lo tanto, el simple hecho de ser titular del inmueble donde se reside no implica que se tenga autonomía en este sentido.

A partir de la Sentencia 111 del 2006, la Sala Laboral ha sostenido que la Seguridad Social supera con solvencia el simple concepto de subsistencia, y resalta el carácter respetable de una vida digna.

Por eso, reitero que para poder tener a los padres del causante como beneficiarios de la pensión de sobreviviente no se requiere acreditar una dependencia económica total y absoluta, sino un apoyo subordinante o determinante que garantice un sostenimiento mínimo. No para que estos se enriquezcan, sino para que puedan seguir llevando una vida digna, como la que tenían antes de la muerte del aportante.

En el caso analizado, señaló que aunque los demandantes admitieron ser los propietarios de la casa donde residían con su hijo fallecido, esa sola circunstancia no es prueba suficiente para considerar que fueran autosuficientes. Sumado a lo anterior, no existe evidencia de la que se derive que los demandantes tuvieran otras fuentes ingreso para subsistir sin la ayuda de su hijo.

### **Otros Pronunciamientos**

En sentencia reciente, la Corte Suprema ya había reiterado que el padre que reclame la pensión de sobrevivientes por el fallecimiento de su hijo no está obligado a demostrar que dependía total y exclusivamente del causante.

Según lo indicaron, las administradoras de pensiones no pueden exigir ese requisito con base en el artículo 16 del Decreto 1889 de 1994, que establecía que una persona es dependiente cuando deriva su subsistencia del causante, por no tener ingresos o porque estos son inferiores a la mitad de un salario mínimo legal vigente.

En otro pronunciamiento, la corporación aclaró que los progenitores del afiliado fallecido pueden tener alguna fuente de ingresos distinta, siempre y cuando no les proporcione la suficiente solvencia económica para atender sus necesidades.

**18. Concepto 158850 DEL 16 de diciembre de 2014.** El concepto se resuelve a partir de la exposición de motivos de la ley (mediante la interpretación del artículo 5 de la Ley 1429 de 2010 en los términos antes señalados), de que una de las medidas para facilitar la formalidad laboral y generar empleos productivos es la de establecer para las micro y pequeñas empresas un régimen de progresividad en sus aportes al Sena, ICBF, Cajas de Compensación Familiar y en salud a la subcuenta de solidaridad del Fosyga.



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 18

Se expresa la postura sostenida, en el sentido de interpretar que en los dos primeros años, es decir 24 meses, los empleadores no tendrían que cancelar aportes por sus trabajadores, y que en el tercer año gravable, es decir al mes 25, comenzarían a pagar el 25% del total de los aportes, podría considerarse como la más conveniente, en virtud de las siguientes razones:

Los aportes parafiscales son una contribución especial que realizan los empleadores al SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, para que estas Entidades adelanten programas de naturaleza social, según su misión, cuya base gravable según se desprende del artículo 17 de la Ley 21 de 1982, es la nómina mensual de la empresa.

En este sentido, en la exposición de motivos de la Ley 1429 de 2010 publicada en la Gaceta del Congreso 532 de 2010, al analizar la progresividad en el cumplimiento de ciertas obligaciones tributarias, laborales y comerciales, se tuvo en consideración el escenario al que se enfrenta toda empresa al inicio de su actividad económica, especialmente frente a las cargas que la legislación colombiana le impone, y que las sitúa en una evidente situación de desventaja frente a aquellas que se encuentran consolidadas en el mercado.

En estos términos, lo señaló la exposición de motivos de la citada ley:

"... uno de los problemas que más afectan la formalización empresarial en Colombia consiste en que las cargas para una micro y pequeña empresa que empieza son iguales que las que enfrenta una empresa grande, madura y consolidada. **Las empresas recientemente creadas pasan por un período de aprendizaje y adaptación, en el que son más las inversiones realizadas que las utilidades recibidas y, por consiguiente, en el que las empresas aún no cuentan con el suficiente capital económico y social para enfrentar los riesgos que puedan llegar a amenazar su supervivencia**". De hecho, las estadísticas muestran que cerca del 75% de las empresas que se crean, mueren antes de completar el tercer año. Aquellas que lo logran, tienden a formalizarse naturalmente.

Las obligaciones económicas impuestas por ley, tales como los tributos, las cargas laborales no salariales y los costos de transacción de ciertos trámites, constituyen costos adicionales para las empresas, cuya onerosidad o incremento puede llevar a las nuevas empresas a decidir abandonar su actividad económica o desarrollarla en la informalidad. Como consecuencia de lo anterior y para efectos tanto de combatir la informalidad en las micro y pequeñas empresas como de acompañarlas en su proceso de aprendizaje, **es necesario disminuir las cargas económicas a esas empresas durante sus primeros años de operación.**

En este orden de ideas, se considera que al conceder al empleador los 24 meses de exención en el pago de los aportes parafiscales, lo que en otras palabras se traduce, en establecer la obligación a partir del mes 25, se estarían materializando los objetivos perseguidos por el legislador con la expedición de la Ley 1429 de 2010.

**19. Concepto No. 222178 del 30 de Diciembre de 2014.** Con el fin de solucionar diferentes interrogantes, el Ministerio de Trabajo ha emitido concepto sobre el traslado al trabajador; en referencia El artículo 3º de la Ley 797 de 2003, modificadorio del artículo 15 de la Ley 100 de 1993, establece que serán afiliados obligatorios al Sistema General de Pensiones: "1. En forma obligatoria: Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las



**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 18**

entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.” Por su parte, debe indicarse que el parágrafo 1 del artículo 18 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 5 de la Ley 797 de 2003, dispone que en aquellos casos en los cuales el afiliado perciba salario de dos o más empleadores o ingresos como trabajador independiente o por prestación de servicios como contratista, en un mismo período de tiempo, las cotizaciones al Sistema General de Pensiones deberán efectuarse en forma proporcional al salario, o ingreso devengado de cada uno de ellos y estas se acumularán para todos los efectos sin exceder el tope legal. Para estos efectos, será necesario que las cotizaciones al SGSSS, se hagan sobre la misma base. En materia de salud, el artículo 26 del Decreto 806 de 1998, en consonancia con lo previsto en el artículo 157 de la Ley 100 de 1993, señala que se consideran como afiliados obligatorios del régimen contributivo a los pensionados, trabajadores dependientes, los independientes y servidores públicos. A su vez, el parágrafo del artículo 65 ibídem, señala que cuando el afiliado perciba salario o pensión de dos o más empleadores u ostente simultáneamente la calidad de asalariado e independiente, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas en forma proporcional al salario, ingreso o pensión percibida de cada uno de ellos. Así mismo, el artículo 29 del Decreto 1406 de 1999, determina que los trabajadores que tengan un vínculo laboral o legal y reglamentario y que además de su salario, perciban ingresos como trabajadores independientes, deberán pagar el valor de sus respectivos aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS, en lo relacionado con dichos ingresos. En este orden de ideas, se tiene que las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, servidores públicos, los trabajadores independientes o contratistas, de conformidad con lo establecido en el artículo 3º de la Ley 797 de 2003. modificadorio del artículo 15 de la Ley 100 de 1993 en el Sistema General de Pensiones y el artículo 26 del Decreto 806 de 1998, en concordancia con lo establecido en el artículo 157 de la Ley 100 de 1993 para el SGSSS, son considerados como afiliados obligatorios, por tal razón, no es aceptable ni válido legalmente que esas personas se abstengan de pagar los aportes a los sistemas en comento, argumentando que ya cotizan como independientes o dependientes por otras relaciones laborales o por otros ingresos percibidos. En este evento y para el caso objeto de consulta, debe recordarse que conforme lo dispuesto en el parágrafo 1 del artículo 18 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 5 de la Ley 797 de 2003 en pensiones, el artículo 65 del Decreto 806 de 1998 y el artículo 29 del Decreto 1406 de 1999 en salud, todo afiliado debe cotizar a los sistemas de pensiones y salud sobre la totalidad de ingresos que perciba, es decir, sobre aquellos provenientes de sus varios ingresos laborales como trabajador dependiente, servidores públicos, independiente o contratista, situación ésta que nos lleva a concluir que se debe pagar los aportes al sistema de salud y pensiones a los cuales se está obligada sobre todos los ingresos que perciba, independientemente de que ya cotice previamente por otro ingreso.

**20. NOTICIA DE INTERÉS-** Cobertura de Servicios de Las Cajas de Compensación Familiar para trabajadores en sectores rurales.

En todas las actividades que se desarrollan en el campo colombiano predomina la informalidad; los trabajadores no tienen como cotizar en las cajas de compensación. Debido a esto es necesario encontrar la forma en que el Estado Colombiano pueda utilizar a Las Cajas de Compensación



**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 18**

Familiar como “agentes de la política social, como ya lo ha hecho en varios casos”, y cómo pueden hacerlo en las zonas rurales colombianas. En torno del tema se promulga:

Que las contribuciones parafiscales, los gravámenes establecidos con carácter obligatorio por la ley, que afectan a un determinado y único grupo social o económico y se utilizan para beneficio del propio sector. El manejo, administración y ejecución de estos recursos se hará exclusivamente en la forma dispuesta en la ley que los crea y se destinarán sólo al objeto previsto en ella, lo mismo que los rendimientos y excedentes financieros que resulten al cierre del ejercicio contable.

**WILLIAM ARBEY TEPUD VERDUGO**

Secretario General y Jurídico  
COMFAMILIAR DE NARIÑO

*Proyectó:*

*Secretaría General y Jurídica.*