



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA

ISSN 0123 - 9066

AÑO XI - Nº 579

Bogotá, D. C., martes 10 de diciembre de 2002

EDICION DE 36 PAGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMON OTERO DAJUD
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

ANGELINO LIZCANO RIVERA
SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

CAMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 057 DE 2002 SENADO, 056 DE 2002 CAMARA

*por la cual se dictan normas para apoyar el empleo
y ampliar la protección social.*

Doctor

WILLIAM VELEZ

Presidente

Honorable Cámara de Representantes

Me permito presentar Ponencia para Segundo Debate al Proyecto de ley número 057 de 2002 Senado, 056 de 2002 Cámara, *por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social*, con las siguientes consideraciones:

I. SOPORTE CONSTITUCIONAL, LEGAL Y PROGRAMÁTICO

1.1. El Estado Social de Derecho.

La Constitución expedida en el año 1991, en su artículo 1° consagró:

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

La noción de Estado Social de derecho adoptada por la Quinta República Francesa podemos resumirla señalando que el Estado Social de derecho se erige sobre los valores tradicionales de la libertad, la igualdad y la seguridad, pero su propósito principal es procurar las condiciones materiales generales para lograr su efectividad y la adecuada integración social. A la luz de esta finalidad, no puede reducirse el Estado Social de derecho a la mera instancia prologadora de bienes y servicios materiales. Por esta vía, el excesi-

vo asistencialismo, corre el riesgo de anular la libertad y el sano y necesario desarrollo personal. Con base en este concepto filosófico – jurídico del Estado Social de derecho una reforma laboral como la que proponemos, cuyo objetivo principal es crear bases para dar una mayor protección social a quienes se encuentran desempleados y unas mayores posibilidades a los empresarios para crear empleo, creemos que se enmarca dentro de la concepción amplia que debe darse al Estado Social de derecho.

1.1.1. Función distributiva del Estado dentro de la concepción del Estado Social de Derecho

La función distributiva de determinados bienes y servicios culturales y materiales por parte del Estado se apoya fundamentalmente en el ejercicio de la potestad tributaria y tiene, por ende, un límite en la capacidad de acción del sistema fiscal, el cual, a su turno, depende del nivel y crecimiento de la economía. No es, pues, ilimitado el poder del Estado Social de derecho de captar ingresos para convertirlos en recursos fiscales. La necesaria distribución del producto social no puede traducirse en la destrucción del proceso económico, cuya dirección de otra parte se confía al mismo Estado. Igualmente, por idénticas razones, la gestión del Estado en su ámbito prestacional, deberá caracterizarse por su eficiencia, economía y eficacia. Delimitada así la función distributiva del Estado, tanto en su aspecto fiscal como en la regulación de los derechos prestacionales, indemnizatorios y salariales de los trabajadores que conforman una sociedad, el proyecto busca equilibrar las cargas fiscales que han sido impuestas a los empleadores para cumplir con los fines sociales del Estado, tales como capacitación, salud, recreación y protección de la niñez, buscando establecer unas excepciones a las contribuciones fiscales que exigen las actividades sociales que hemos descrito, buscando con ello unos incentivos para la creación de nuevas fuentes de trabajo y en lo que respecta a la función que debe cumplir el Estado Social de derecho en cuanto a la regulación de los aspectos prestacionales, indemnizatorios y salariales de los trabajadores, estamos proponiendo un sistema más equitativo. Se busca crear unos incentivos laborales que permitan una mejor utilización de la capacidad instalada por parte de los empleadores, sin menoscabar de

ninguna manera los beneficios sociales de los trabajadores, y por el contrario, creando una adición a las vacaciones que se ajuste en mejor forma a la posibilidad de descanso de quienes integran la capacidad productiva en el Estado Social de derecho, impulsando con ello una igualdad con los países desarrollados.

1.1.2. *El Estado Social de derecho en la Constitución Política vigente*

El Estado Social de derecho se proyecta en la Constitución, en primer término, en la consagración del principio de igualdad y en su consecuencia obligada: los derechos sociales y económicos y en la prestación de los servicios públicos. En segundo término, a través de los derechos de participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación que se compendian en el principio democrático y gracias al cual se socializa el Estado en diferentes instancias de poder dentro de la comunidad. El avance del Estado Social de derecho, postulado en la Constitución, no responde al inesperado triunfo de ninguna virtud filantrópica sino a la actualización histórica de sus exigencias, las cuales no son ajenas al crecimiento de la economía y a la activa participación de los ciudadanos y de sus organizaciones en el proceso democrático.

Nuestra ponencia se ajusta plenamente a la interpretación que se le ha dado al Estado Social de derecho en la Constitución Política vigente porque con las normas que proponemos para darle mayor protección social a quienes se encuentran desempleados, o a la población más joven o más vieja, para que pueda percibir las bondades del Estado Social de derecho a través de la posibilidad de trabajar y recibir algunos beneficios sociales que hoy no tiene, se cumple con el principio de la democratización fundamental en el Estado Social de derecho; y cuando proponemos la modificación de algunas estructuras anquilosadas en el manejo de las jornadas laborales y los recargos que implican un trabajo extra o en horas nocturnas, también estamos cumpliendo con una de las características del Estado Social de derecho en la Constitución Política vigente, como es la de contribuir al crecimiento de la economía mediante la posibilidad de crear nuevas fuentes de trabajo, o de ampliar las existentes, con una mayor utilización de la capacidad industrial o de servicios, ya instalada en Colombia. Por último, cuando proponemos también una transformación en el cumplimiento de mayores funciones sociales por parte de las Cajas de Compensación Familiar, estamos dándole todo el contenido económico y cultural que la Constitución quiso darle al Estado Social de derecho.

1.1.3. *Principio del Estado Social de derecho - Principio Democrático*

Se torna visible la interdependencia que existe entre el principio del Estado Social de derecho y el principio democrático. El primero supone la adopción de políticas sociales que normalmente sólo a través del segundo se establecen. Las demandas por bienes y servicios formuladas por las personas, los grupos, las asociaciones, los partidos y demás formas de acción y cohesión social, se hacen presentes, compiten y se tramitan a través de los distintos mecanismos, directos e indirectos, de participación democrática. La distribución del producto social es esencialmente un asunto político, máxime si entraña gasto público y supone el ejercicio de la potestad tributaria enderezado a arbitrar los recursos para realizarlo, por ello creemos que es función del Congreso Nacional desarrollar a través de los proyectos de ley, la armonización entre el principio del Estado Social de derecho y el principio democrático. Con este proyecto se cumple esa finalidad porque se está buscando una mejor distribución

de las contribuciones denominadas parafiscales que se encuentran a cargo de los empleadores, a fin de cumplir con una mejor distribución del ingreso y de los beneficios sociales en la población que en este momento se encuentra desprotegida por carecer de empleo. Adicionalmente, sin duda, con los mecanismos de distribución de los medios de protección social al desempleado y con la mayor función social que cumplirán las Cajas de Compensación Familiar, se está ampliando la cobertura democrática de participación de los trabajadores en el cumplimiento de esas metas sociales.

Nuestro proyecto de ley se fundamenta en el contenido filosófico y jurídico del Estado Social de derecho, tal y como se encuentra concebido en el artículo 1° de la Constitución Política de la República de Colombia.

1.2. **Derechos Humanos y Derechos Sociales**

Para sustentar el proyecto, se considera importante recordar la interdependencia que existe entre los derechos humanos y los derechos sociales en la nueva concepción del ser humano y del respeto que el Estado debe tener para sus ciudadanos, ya que muchas de las propuestas contenidas en este proyecto de ley, tienden a satisfacer no solamente los derechos sociales, sino los derechos humanos.

La conflictividad del ser humano por razones de orden político ha determinado que la concepción de los derechos humanos consagrada en la Declaración de los Derechos Humanos de 1949, haya tenido un mayor desarrollo jurídico y político, mientras que en América Latina tuvo su consolidación final en la denominada Convención Americana sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador -, y podemos señalar que los países americanos han establecido la siguiente concepción:

Los derechos humanos forman una unidad, pues son interdependientes, integrales y universales, de suerte que no es admisible que se desconozcan unos derechos so pretexto de salvaguardar otros. Esta interdependencia y unidad de los derechos humanos tiene como fundamento la idea de que para proteger verdaderamente la dignidad humana es necesario que la persona no sólo tenga órbitas de acción que se encuentren libres de interferencia ajena, como lo quería la filosofía liberal, sino que además sea menester que el individuo tenga posibilidades de participación en los destinos colectivos de la sociedad de la cual hace parte, conforme las aspiraciones de la filosofía democrática, y también que se le aseguren unas mínimas condiciones materiales de existencia, según los postulados de las filosofías políticas de orientación social. Los derechos humanos son pues una unidad compleja. Por ello algunos sectores de la doctrina suelen clasificar los derechos humanos en derechos de libertad, provenientes de la tradición liberal; derechos de participación, que son desarrollo de la filosofía democrática, y derechos sociales prestacionales, que corresponden a la influencia de las corrientes de orientación social y socialista.

1.2.1. *Derechos Humanos de segunda generación, prestaciones públicas, derechos económicos, sociales y culturales; prestaciones públicas.*

Los derechos humanos incorporan la noción de que es deber de las autoridades asegurar, mediante prestaciones públicas, un mínimo de condiciones sociales materiales a todas las personas, idea de la cual surgen los llamados derechos humanos de segunda generación. Es deber del Congreso Nacional buscar a través de las leyes un amplio reconocimiento y una mayor garantía de estos derechos. En el cumplimiento de estos fines nuestra ponencia se orienta y deriva a buscar el desarrollo de uno de los derechos humanos más importan-

tes del hombre, como es el de poder ser útil a la sociedad a través de la contribución de su fuerza productiva mediante un empleo, derecho que además le permite generar los ingresos necesarios para la congrua subsistencia de él y su familia. Por otra parte también buscamos cumplir con una de las finalidades fundamentales de los derechos humanos, como es la de otorgar una protección social a quien por razones de orden económico desequilibrado no ha podido acceder al mercado de trabajo.

Como lo señalamos al iniciar este aspecto de la fundamentación de nuestra ponencia, dentro del Estado Social de derecho cuya concepción ya expresamos se debe buscar la realización progresiva de los derechos sociales, pero para ello es necesario cumplir, como ya lo expresamos, con el respeto y realización de los derechos humanos que para estos efectos se confunden en la función del Estado social de derecho con el cumplimiento de los derechos sociales.

Nuestra Constitución acoge la fórmula del Estado Social de derecho la cual implica que las autoridades busquen no sólo garantizar a la persona esferas libres de interferencia ajena, sino que es su deber también asegurarles condiciones materiales mínimas de existencia, por lo cual el Estado debe realizar progresivamente los llamados derechos económicos, sociales y culturales. El Estado tiene frente a los particulares no sólo deberes sino que debe igualmente realizar prestaciones positivas, sobre todo en materia social, a fin de asegurar las condiciones materiales mínimas sin las cuales no es posible vivir una vida digna. Existe entonces una mínima relación entre la consagración del Estado Social de derecho, el reconocimiento de la dignidad humana, y la incorporación de los llamados derechos de segunda generación o de los derechos sociales.

No es totalmente correcto considerar que todos los derechos sociales implican prestaciones positivas del Estado, y que todos los derechos civiles y políticos únicamente generan deberes estatales de abstención, pues la situación es más compleja. Así, la garantía de los derechos civiles supone en muchos casos deberes de intervención de las autoridades. Igualmente, muchos derechos considerados sociales no implican una prestación sino un deber de respeto de parte de las autoridades, similar al que opera en el campo de los derechos civiles. En estos eventos es claro que esos derechos sociales, o ese componente de los derechos sociales, no es de realización progresiva sino de aplicación inmediata.

La ponencia ha establecido esta relación e interdependencia de los derechos humanos y de los derechos sociales, porque el tema de la empleabilidad que es el objeto esencial de la ley comprende ambos derechos, el derecho que tiene el ser humano a generar los ingresos necesarios para su congrua subsistencia y la de su familia, y el derecho que tienen los ciudadanos, incluyendo entre ellos a los empleadores, para que a través de un equilibrio en los derechos sociales se pueda buscar un desarrollo armónico que permita la competitividad en el campo de las exportaciones con bases que han dado mucha menos preponderancia a la creación de derechos sociales y que obviamente no permiten una gran expansión de nuestra fuerza productiva para competir en los mercados internacionales.

1.3. Objetivos del Derecho Social

El Derecho del Trabajo aparece consagrado positivamente por primera vez, en la Constitución Mexicana de 1917 promulgada en la ciudad de Querétaro, después del triunfo de la revolución sobre el Porfirismo. En el artículo 123 de esa Constitución se establecen los principios del Derecho Individual y del Derecho Colectivo del

Trabajo que deben regir las relaciones laborales entre el capital y el trabajo, en aquellos estados cuya conformación económica y política responde al sistema democrático capitalista y esa normatividad jurídica permitió que a lo largo de la primera mitad del siglo X, se corrigieran los desequilibrios que se habían creado a través de la Revolución Francesa y las doctrinas del liberalismo Manchesteriano, permitiendo a la clase trabajadora una mayor protección y una participación en la regulación de las condiciones de trabajo a través de los contratos colectivos.

La doctrina jurídica y social reflejada en la Constitución Política Mexicana se extendió a través de todos los países que conformaban el estado capitalista democrático y se expidieron legislaciones con un gran tinte proteccionista y tuitivo, con posterioridad a la posguerra de la segunda guerra mundial; así las cosas, evolucionó el concepto de derecho laboral proteccionista y tuitivo hacia la creación de unas instituciones con participación del Estado, los empleadores y los trabajadores, que permitieran la protección del hombre, la familia, los desempleados y los viejos, sustituyéndose en esta forma el derecho laboral por un concepto más amplio que comprendiera no sólo la regulación jurídica de las relaciones laborales entre el capital y el trabajo, sino la protección social del ser humano desde el nacimiento hasta su muerte y ello es lo que hoy consideramos como derecho social.

La nueva concepción del derecho social en la forma en que la hemos señalado en el párrafo anterior, debe armonizarse con los nuevos sistemas económicos que imperan en el mundo y que necesariamente requieren una regulación jurídica de nuevas formas de contratación de servicios, así como unos sistemas flexibles en el manejo de varias instituciones del derecho de trabajo y una seguridad social que proteja no solo al hombre que trabaja subordinadamente, sino a los trabajadores independientes, a los profesionales y aun a los desempleados. Sólo así se pueden cumplir los objetivos del derecho social que a nuestro juicio se encuentran reflejados en el Artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo que nos permitimos transcribir:

“Objeto: La finalidad de este código es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”.

El proyecto de ley que presentamos a consideración del Congreso cumple, a nuestro juicio, objetivos del derecho social porque modifica algunas instituciones rígidas establecidas en el Derecho Individual del Trabajo Colombiano, para poder facilitar la creación de nuevos empleos y nuevas fuentes de trabajo, pero al mismo tiempo consagra unas nuevas instituciones de protección social para los jóvenes, viejos, incapacitados, presos y jefes de hogar, conviviendo además con una nueva regulación de las Cajas de Compensación Familiar, la posibilidad de otorgar una mejor calidad de vida a las personas de más bajos recursos y aun aquellos que se encuentran desempleados. En esta forma se refleja el cumplimiento de los objetivos del derecho social que a nuestro juicio debe tener toda norma que se encuentre destinada a otorgarle al ser humano una mejor condición de vida.

1.4. Manifiesto Democrático

El proyecto que presentamos a continuación pretende retomar los puntos del Manifiesto Democrático presentado por Álvaro Uribe Vélez a lo largo de su campaña y el cual fue validado por los votos de más de seis millones de compatriotas.

El presidente Uribe señala en su Manifiesto que sueña “con un País de propietarios, con una revolución de impulso a la micro, pequeña y mediana empresa. Nuevos actores de la economía. Colombia es el país del continente con mayor vocación empresarial. El informal tiene tanta alma de empresario como el dueño de la más sofisticada industria tecnológica.

La fibra creativa de nuestros pequeños empresarios necesita oportunidades y nuestra determinación es encontrarlas. De ese modo crecerán, su contribución al empleo será inmensa y se constituirán en nuevos actores económicos que frenarán la concentración de la propiedad y el ingreso.

Queremos que los sindicatos de trabajadores tengan la posibilidad de ser empresarios. Me he comprometido con muchos de ellos a impulsar los contratos sindicales y sus proyectos empresariales para hacer la transición de un sindicalismo reivindicatorio a otro participativo.

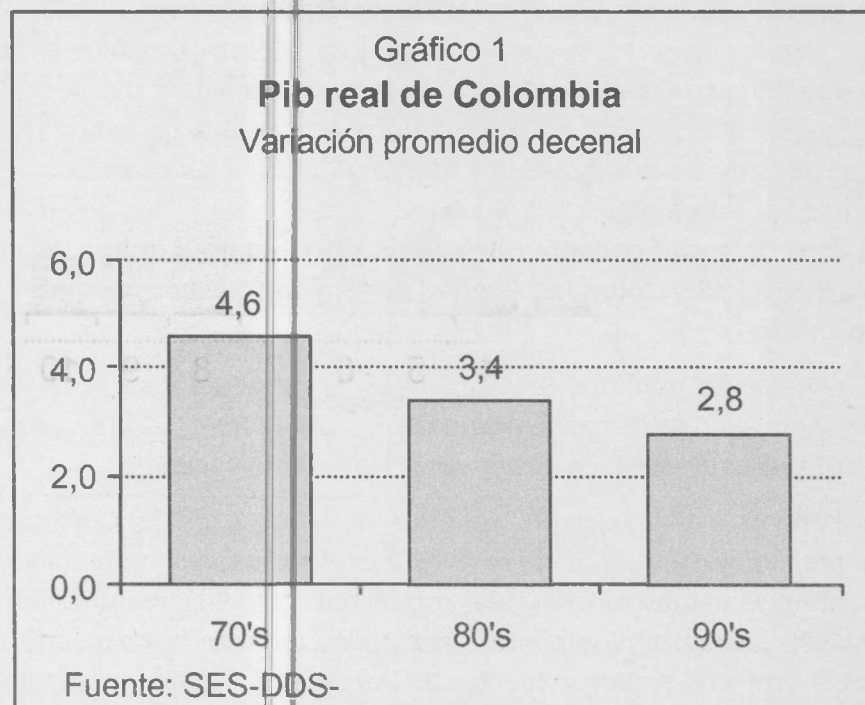
Las cajas de compensación manejarán los subsidios para la población más pobre. Estas entidades deberán reducir los costos de funcionamiento, efectuar alianzas entre las pequeñas. En las grandes ciudades debe permitirse que los trabajadores escojan la caja a la cual deben afiliarse.”

II. ENTORNO ECONOMICO

La crítica situación del mercado laboral colombiano responde estrechamente al Comportamiento y estructura de la producción de bienes y servicios y al grado de competitividad de los recursos (físicos, humanos, tecnológicos, institucionales, legales) con que cuenta la economía.

a) Desempeño económico.

El actual estado de la economía colombiana se puede entender como el resultado de dos procesos divergentes en su temporalidad y el ritmo de sus efectos. Uno corresponde a la tendencia de largo plazo de la economía gestada desde hace ya varias décadas y que ha engendrado muchas de las estructuras productivas existentes en el país. El otro comprende el comportamiento cíclico al que se ve expuesta cualquier economía.

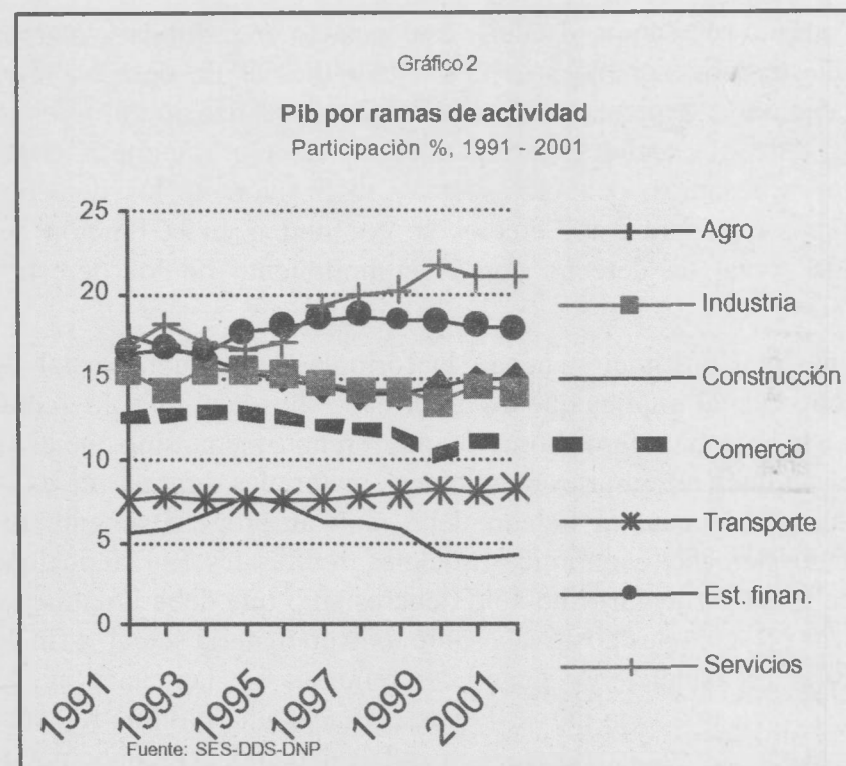


La tendencia de largo plazo muestra que el desempeño macroeconómico del País ha venido en declive a lo largo de las últimas tres décadas. El mejor registro se observó en los setenta, cuando el crecimiento anual promedio del producto fue de 4.6% (gráfico 1); los siguientes años fueron difíciles, con un crecimiento anual promedio de solo 3.4%. La década de los noventa marca importantes cambios en el manejo macroeconómico y la estrategia de desarrollo del país; sin embargo, y a pesar del mejor desenvolvimiento económico de la primera mitad de los noventa, la crisis que se empezó a vislumbrar desde 1996 condujo a un crecimiento promedio anual durante la última década de 2.8%.

La tendencia descendente del ritmo económico no permitió un mayor grado de desarrollo tecnológico del país ni tampoco creó el suficiente excedente para que los colombianos pudieran ampliar sus capacidades y oportunidades en términos de más empleo, proyectos de inversión, mejores salarios, más infraestructura pública, entre otras. El sistema educativo de baja cobertura y de moderada calidad y la carencia de una

adecuada red institucional para ofrecer otros servicios sociales, tampoco impulsaron el desarrollo del talento humano.

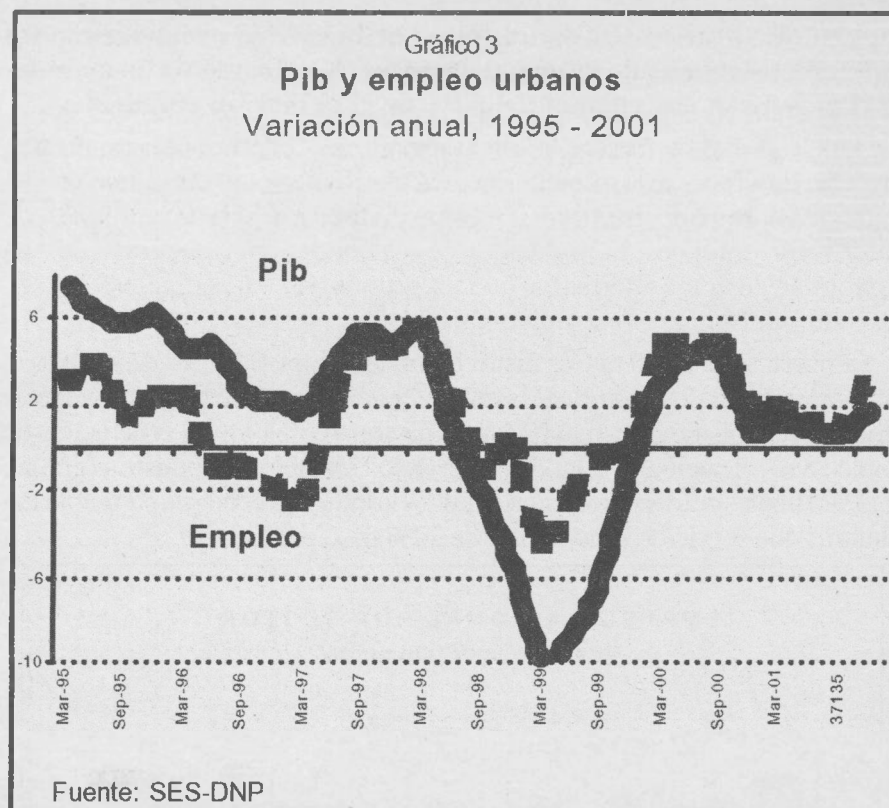
Aunado a lo anterior, y en concordancia con los cambios en la economía global, la estructura de la producción cambió generando una reconversión hacia minas y energía y servicios, sectores poco demandantes de mano de obra no calificada, mientras que cayó la participación del agro, la construcción y la industria, sectores con altas demandas de empleo (gráfico 2).



Esta situación empezó a crear un desfase con el acumulado y tipo de capital humano y las estructuras institucionales, incluidas las relacionadas con el mercado laboral (esquemas de contratación y remuneración, sistemas de capacitación laboral, etc.)

De acuerdo con el ciclo económico, el País no ha salido completamente de una fase de recesión que se torna prolongada. En contraste con lo sucedido a principios de los noventa, a partir de 1996 se perdió la dinámica de crecimiento, con incrementos del PIB de apenas 2% en ese año, 3.1% en 1997 y 0.6% en 1998, para caer al 4.6% de crecimiento negativo en 1999, con posteriores crecimientos positivos pero no suficientes en 2000 (2.8%) y 2001 (1.5%).

Algunos de los hechos que desencadenaron el comportamiento económico de los últimos seis años son los siguientes: a) descenso del gasto en inversión productiva del sector privado, manifestado en una menor demanda de crédito. Este tiene explicaciones de corto y de mediano plazo. Las primeras asociadas con el efecto desplazamiento causado por el aumento en la inversión pública que tuvo lugar entre 1994 y 1997, y las segundas con la coyuntura recesiva que sufre la economía desde mediados de 1998; b) la menor demanda externa ocasionada por la crisis de los socios comerciales de Colombia, así como la caída de los precios externos de rubros muy importantes de las exportaciones colombianas como café, petróleo, carbón, etc.; c) los altos niveles de las tasas reales de interés originados por la financiación deficitaria del gasto público, por la decisión de defender la banda cambiaria de ataques especulativos y por la política antiinflacionaria, y d) la caída de los precios reales de la propiedad inmobiliaria, tras su ascenso especulativo en la primera mitad de los noventa, de manera simultánea con el ascenso del valor real de las deudas hipotecarias, fenómeno parcialmente asociado con los aumentos de las tasas de interés ya mencionados. Este hecho deprimió la generación de ahorro y los planes de inversión de los hogares.



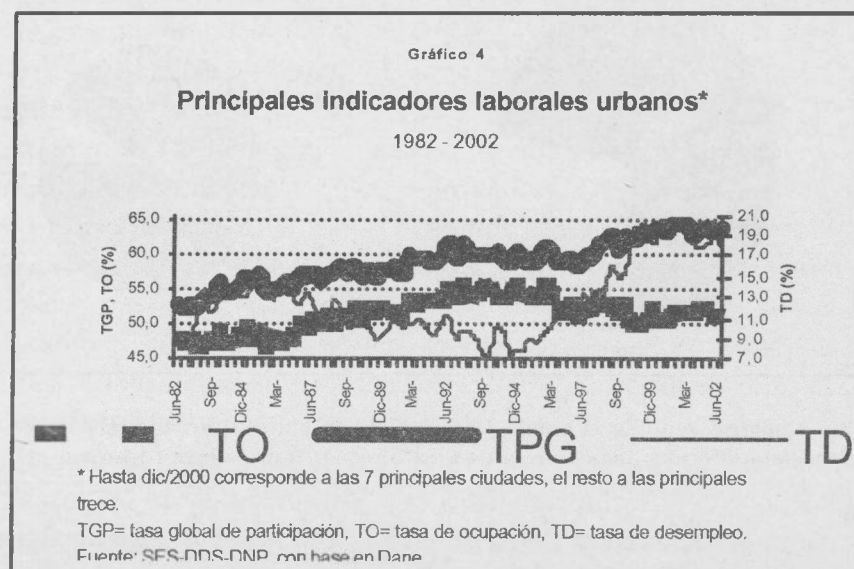
Se estima que un 50% del actual nivel de desempleo (15.6% a nivel nacional y 18.3% en las trece principales áreas metropolitanas) corresponden a los efectos del ciclo económico. Por un lado, los movimientos de la producción determinan en gran magnitud la variación del volumen de empleo como lo evidencia la correlación mostrada en el gráfico 3.

Por otro, los ciclos pueden aumentar la oferta laboral por efecto de los estímulos y necesidades de mayores ingresos. Cuando el crecimiento de la economía ha generado incrementos en los ingresos de los hogares, el aumento de la participación laboral es consistente con un escenario en que las oportunidades aparecidas en el mercado han alentado a muchas personas que se encontraban inactivas (es lo que la teoría denomina fenómeno del trabajador alentado). En momentos en que dichos ingresos se han reducido, el incremento de la participación laboral de algunos miembros del hogar se da para compensar esta pérdida de ingresos (trabajador adicional).

En Colombia la tasa global de participación se aceleró en los años recientes. Mientras que para finales de 1996 se ubicaba en 56.4% a nivel nacional y en 59.8% en el área urbana, a julio de 2002 pasó a 61.4 y 64.7% respectivamente.

a) Los resultados en el mercado laboral.

Todas estas dinámicas en el sector productivo y el aparato social se reflejaron en el mercado laboral. La tasa de desempleo llegó a niveles no registrados nunca antes: más de 20% en el área urbana y cerca del 17% a nivel nacional, a finales de 2000, mientras que la tasa de ocupación se desaceleró en los últimos años y la participación se disparó (gráfico 4).



El número de desempleados llega en la actualidad a más de tres millones, siendo los más afectados las personas de menor educación, los más pobres, los más jóvenes y las mujeres, grupos en los cuales se registran altas tasas de desocupación (gráficos 5, 6, 7 y 8).

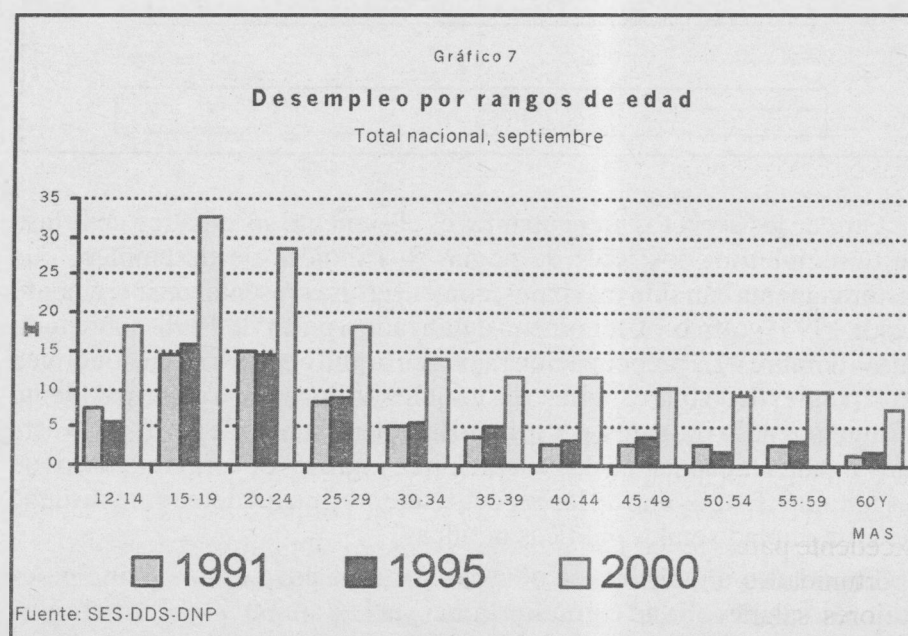
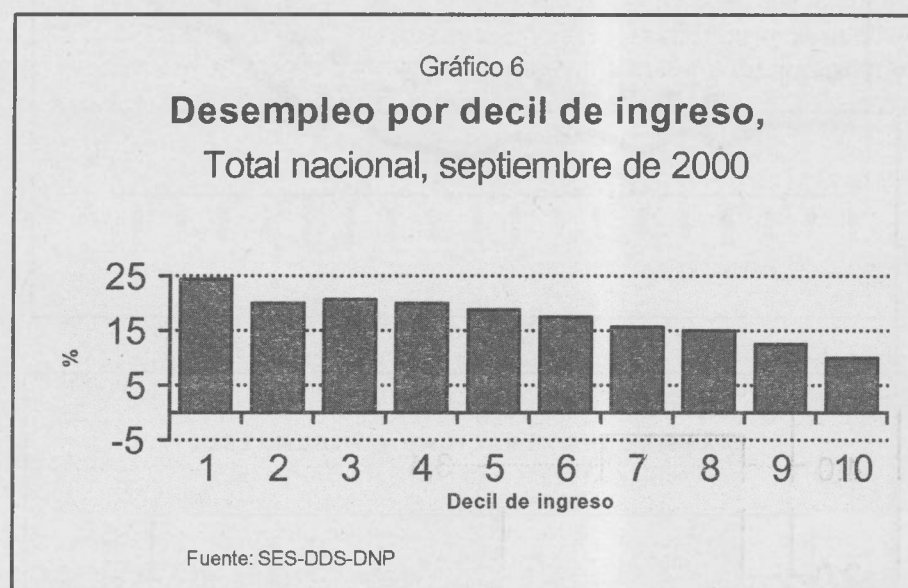
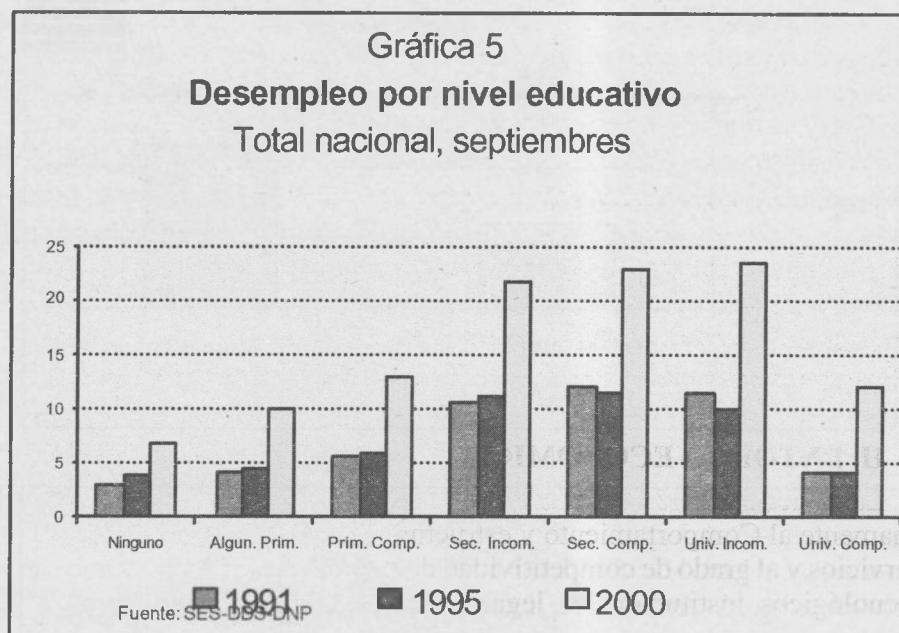
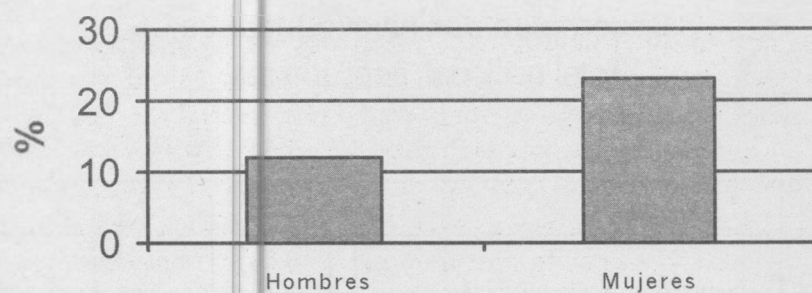


Gráfico 8

Desempleo por género

Total nacional, septiembre 2000

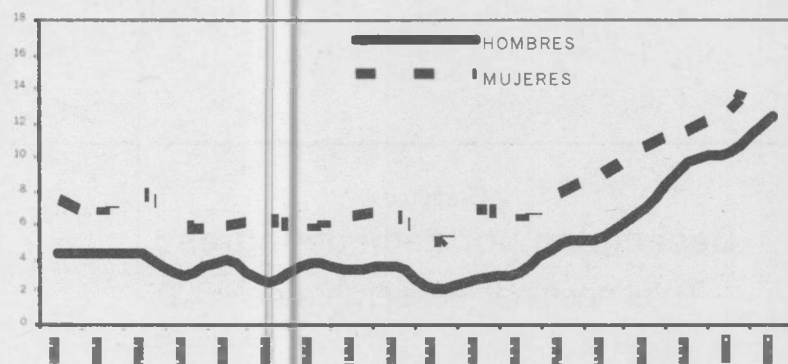


Fuente: SES-DDS-DNP

Gráfico 9

Tasa de desempleo de los jefes de hogar por sexo

(junios 10 ciudades)

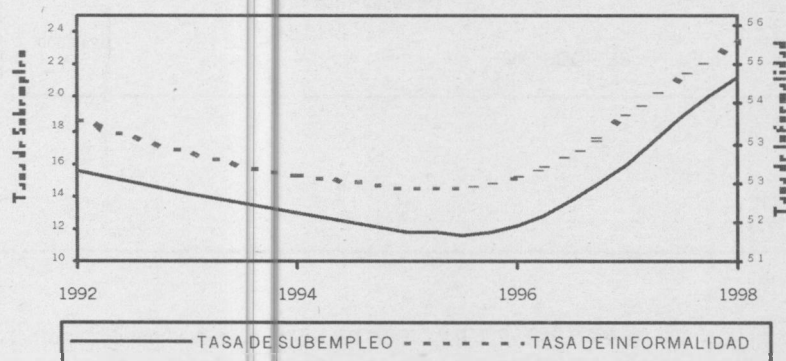


Fuente: SES-DDS-DNP

GRAFICO 10

TASAS DE INFORMALIDAD Y SUBEMPLEO*

SIETE AREAS METROPOLITANAS



Otro de los aspectos preocupantes es el aumento sistemático de la tasa de desempleo de los jefes de hogar. Sus índices de desempleo, que históricamente han sido más bajos, comenzaron a presentar un incremento desde 1993 (gráfico 9), fenómeno agudizado a partir de 1998, sobre todo en los hombres. La preocupación radica en la alta dependencia económica en el país, es decir que el ingreso de los jefes de hogar es la principal fuente de ingresos de los hogares, por lo tanto la supervivencia de los mismos está muy ligada a la capacidad de generación de ingresos de estos miembros de las familias. Este es uno de los aspectos que con mayor detenimiento debe ser contemplado en las políticas públicas.

En cuanto al empleo, se observa un deterioro en los principales indicadores de calidad como son la informalidad (60%) y el subempleo (alrededor del 30%). Estas dos variables presentaron un crecimiento

importante (gráfico 10), sobre todo por la recesión económica. Sin embargo, los niveles de informalidad que históricamente ha manejado el país están por encima del 50% de la población empleada.

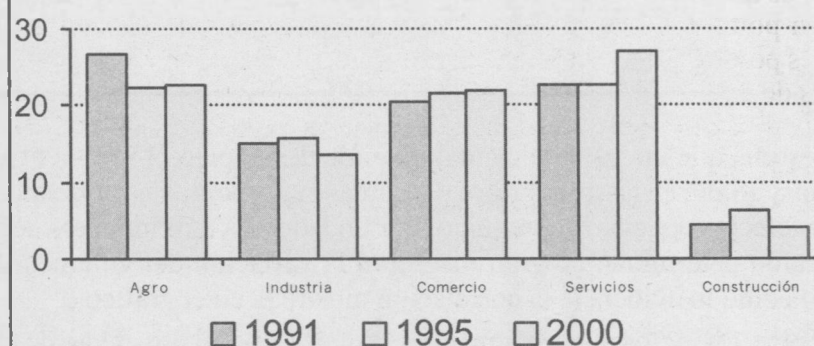
Dadas las características de sus trabajadores en términos de ingresos, jornadas laborales y desprotección de seguridad social, en su mayoría el empleo denominado informal es un empleo precario y de baja productividad y sería, entonces, un indicador de las condiciones de atraso de una economía y la única alternativa que los grupos con bajos niveles educativos tendrían frente al desempleo¹.

También se observa que la distribución del empleo ha correspondido al comportamiento y estructura de la producción. A principios de los noventa la agricultura registraba la mayor participación (27%) en la generación de empleo a nivel nacional, seguida de servicios, comercio e industria (gráfico 11). Para finales del decenio, la agricultura y la industria cedieron participación mientras que servicios la aumentó (de 22% pasó a 27%).

Gráfico 11

EMPLEO NACIONAL POR SECTOR

Participación porcentual



Fuente: DNP, DDC, SES

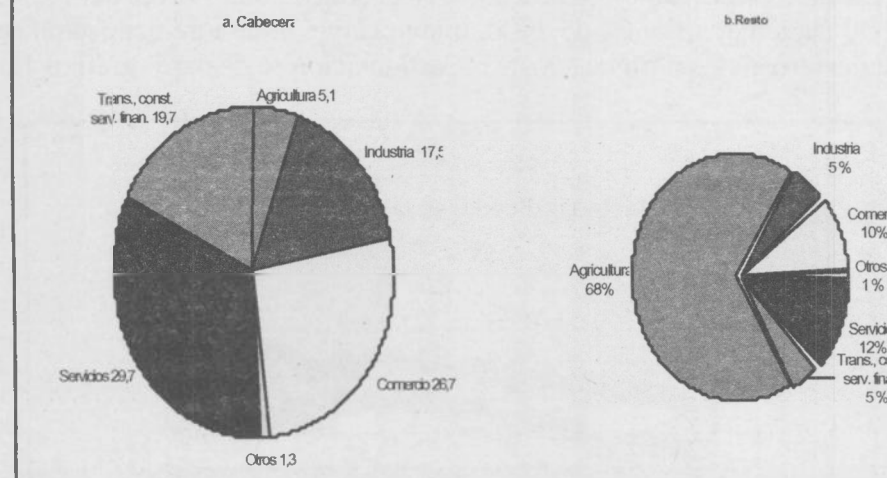
Ese cambio se debe en gran parte a que el empleo en el sector servicios presentó un incremento de 6% promedio anual en la segunda mitad de la década, mientras que en la agricultura y la industria sólo creció 1.5 y 2% en su orden.

Pero la composición y la dinámica sectorial del empleo difieren de acuerdo con la zona de residencia de las personas ocupadas (gráfico 12). En las cabeceras existe una distribución en la que servicios, comercio e industria contribuyen con un 73% del empleo, seguidos por transporte, construcción y servicios financieros. En cuanto a la dinámica sectorial, el cuadro 1 muestra que servicios, comercio, agricultura y transporte tuvieron el mejor desempeño, en contraste con minas y construcción.

Gráfico 12

Empleo por ramas según zona de residencia

Participación %, septiembre de 2000



¹ Sin embargo, no todo el empleo informal es un empleo precario. Dado que se considera informal una empresa de diez o menos trabajadores permanentes, allí pueden estar ubicadas empresas con alta productividad y completamente formalizadas, sobre todo en los sectores de comercio y servicios. Sin embargo, las estadísticas disponibles (Encuesta de Hogares) no permiten hacer esta diferenciación y todo se cobija dentro del sector informal.

Por su parte, en las zonas rurales la población ocupada se concentra, como era de esperarse, en agricultura con un 68%. Sin embargo, este sector fue el menos dinámico en la segunda mitad de la década con un crecimiento anual promedio de sólo 1.2%, frente a variaciones muy destacadas en servicios, personales y financieros, comercio, transporte e industria (cuadro 1).

En otro sentido, se presentó una sustitución de trabajo por capital a raíz del abaratamiento relativo del capital, explicado por la revaluación del peso, la disminución de los aranceles y el encarecimiento relativo del trabajo. Esta serie de cambios en la estructura productiva y en la demanda por mano de obra se sintetiza en el cambio de la elasticidad empleo-PIB. Dicha elasticidad que en la década de los noventa era unitaria, es decir, por cada punto de crecimiento en el PIB el empleo crecía casi en la misma proporción, presentó una disminución y hoy día está entre 0.7 y 0.8. Esto se traduce en que la economía debe crecer mucho más que en el pasado para absorber la misma cantidad de empleo.

La caída en la demanda de empleo por efecto del cambio en la estructura productiva y de la sustitución de trabajo por capital, adicionalmente ha aumentado la demanda por trabajo calificado complementario a las nuevas tecnologías tanto duras como blandas. El efecto directo es que, dados los bajos perfiles de educación de la fuerza laboral, un gran porcentaje de la población se ve obligada a buscar trabajo en sectores poco dinámicos, con bajas remuneraciones y con bajas probabilidades de encontrarlo por el exceso de oferta.

a) Costos laborales, adaptabilidad laboral y dinámica del mercado.

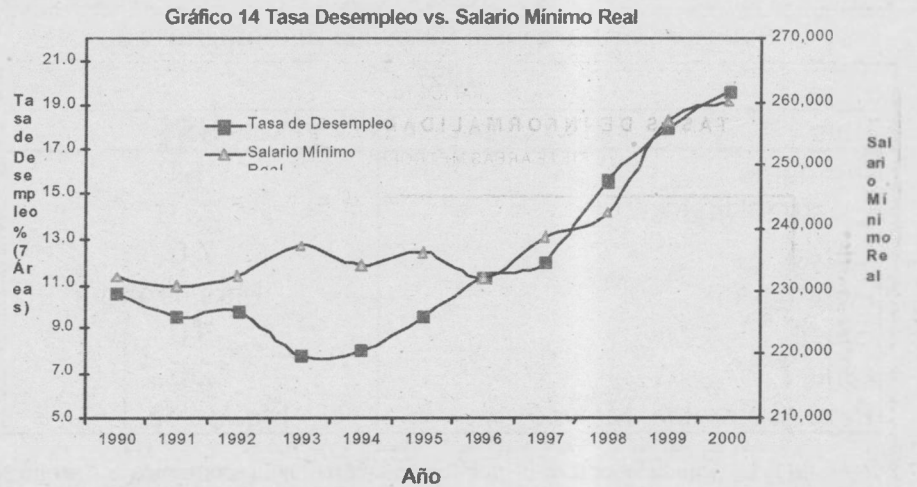
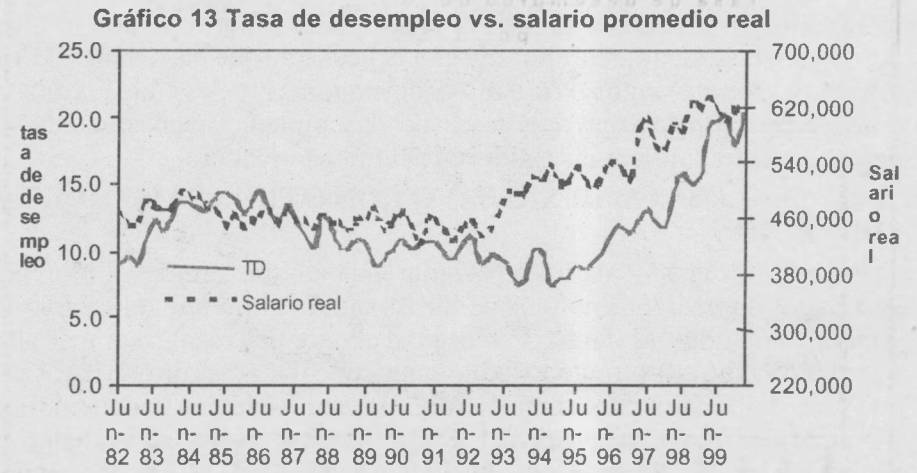
Lo anterior contrasta con las pocas figuras contempladas por nuestra legislación laboral para la contratación de mano de obra, situación que puede estar reduciendo la demanda de empleo. Para evitar que los ajustes a la economía se den vía empleo, sacrificando a los ciudadanos con menos posibilidades de defensa frente a fenómenos de esa naturaleza, se deben crear las condiciones que permitan absorber los choques de otra manera, y para esto se requieren cambios sustanciales en nuestras instituciones empresariales y laborales.

La evidencia empírica muestra que un factor importante en la explicación del desempleo estructural colombiano es la rigidez que aún caracteriza el mercado laboral. En efecto, aunque la Ley 50 de 1990 avanzó en cuanto a lograr cierto grado de modernización en ese mercado para adaptarlo a los retos de la competitividad internacional. Todavía persisten factores de inflexibilidad y perduran altos costos debido, principalmente, al aumento en las cotizaciones a la seguridad social implementados en la Ley 100 de 1993.

Adicionalmente, la legislación colombiana aún se caracteriza por incluir muchas normas con tratamientos diferenciados para diversos subgrupos de la fuerza laboral, como muchos del sector público. Si bien esas medidas se crearon con el fin de ofrecer mayor protección y estabilidad laboral, su efecto ha sido exactamente el opuesto: han introducido incentivos negativos, ya sea en contra de la generación o de la estabilidad del empleo de los grupos que inicialmente se buscaba proteger.

Expongamos el problema en otros términos. En los diferentes mercados que conforman un sistema económico es natural observar cómo en los periodos de crisis y de reducción de la demanda, los precios se ajustan hacia abajo para poder realizar o vender el bien ofrecido. Esa capacidad de ajuste de los precios hace viables y sostenibles a los mercados, al mismo tiempo que aumenta el bienestar de los oferentes y los demandantes.

El mercado laboral no es la excepción. Sin embargo, las trabas que aún persisten en el país no han permitido que los salarios y en general los costos de contratación reflejen la verdadera situación del mercado de trabajo. Los gráficos 13 y 14 son elocuentes. A pesar de la caída en la demanda por mano de obra de los últimos años, el salario promedio de la economía y el salario mínimo legal medidos en términos reales se han incrementado bastante.



Esta situación, como hemos resaltado anteriormente, ha llevado a que las empresas despidan trabajadores y no tengan incentivos para contratar, lo cual conduce a niveles sin precedentes de desempleo, con los costos sociales que esta situación conlleva.

Sin embargo, los mercados tienen otros mecanismos para tratar de autorregularse: eludiendo las normas vigentes. En los primeros años de la década del 90 el empleo informal disminuyó y se mantuvo estable. Por su lado, el empleo formal tuvo una buena dinámica. Sin embargo, la situación cambió cuando el panorama económico se tornó difícil: en el sector informal los salarios se ajustaron hacia abajo, permitiendo que la creación de empleo no perdiera su dinámica, mientras que en el sector formal los salarios continuaron con su escalada y el ajuste se ha llevado a cabo despidiendo personal.

Esta situación se aleja del óptimo desde el punto de vista social pues en el sector informal se elude la responsabilidad en salud y pensiones y es muy difícil velar por el cumplimiento de las normas laborales básicas. No es

Cuadro 1						
Variación anual del empleo según zona de residencia						
Septiembre						
Rama	Ocupados 2000	1997	1998	1999	2000	Promedio 1997/2000
NACIONAL						
Total	16.321	3,0	1,4	-0,5	6,5	2,6
Agricultura	3.707	-0,2	8,9	-5,1	2,4	1,5
Minas	95	-9,3	20,0	-26,9	-1,4	-4,4
Industria	2.198	-3,6	0,6	-4,8	16,1	2,0
Electricidad, g	89	59,3	-46,7	2,1	18,7	8,3
Construcción	674	3,3	-6,6	-10,0	1,1	-3,0
Comercio	3.588	3,9	-3,2	6,9	5,2	3,2
Transporte	852	3,4	1,2	4,4	-1,9	1,8
Serv. financie	702	7,5	1,5	-2,7	-4,8	0,4
Servicios	4.403	5,4	1,6	4,6	12,0	5,9
No informa	13	669,4	13,2	-83,1	-21,5	144,5
CABECERAS						
Total	11.666	4,2	0,7	0,0	6,8	2,9
Agricultura	598	-5,7	11,1	5,3	2,0	3,2
Minas	47	14,7	-23,2	-5,9	1,4	-3,2
Industria	1.942	-4,7	0,0	-2,9	14,9	1,8
Electricidad, g	79	67,5	-46,2	-7,9	25,7	9,8
Construcción	577	2,3	-2,2	-13,8	1,2	-3,1
Comercio	3.132	3,9	1,3	2,1	5,0	3,1
Transporte	775	4,8	4,9	0,0	-1,1	2,2
Serv. financie	681	7,8	2,0	-3,0	-5,7	0,3
Servicios	3.824	6,5	3,0	2,1	10,5	5,5
No informa	12	-99,9	-70,3	187,2	162,2	44,8
RESTO						
Total	4.656	0,4	3,2	-1,5	5,9	2,0
Agricultura	3.109	0,8	8,5	-6,8	2,4	1,2
Minas	48	-29,7	79,4	-39,2	-4,1	1,6
Industria	256	5,1	4,9	-18,4	26,0	4,4
Electricidad, g	10	3,9	-51,8	123,2	-16,6	14,7
Construcción	98	9,4	-31,7	22,1	0,3	0,0
Comercio	457	3,4	-34,7	59,8	7,2	9,0
Transporte	77	-8,5	-35,1	73,2	-9,9	4,9
Serv. financie	21	-5,6	-21,0	13,4	38,6	6,4
Servicios	578	-3,3	-9,6	27,0	22,6	9,2
No informa	1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Fuente: DANE Cálculos SES-DDS-DNP

apropiado tener un marco legal que promueve que todos, empleadores y empleados, busquen eludirlo. Se tiene que aproximar la legislación a la realidad porque, como vimos, el empleo formal se está volviendo un privilegio de pocos.

Por otro lado, el empleo que se está generando en la economía es principalmente empleo temporal a diferencia del empleo permanente que sigue disminuyendo. Eso muestra cómo el mercado realiza su propia reforma pues la racionalidad económica, generalmente, va por delante de las normas legales.

También hay evidencia que muestra cómo en el alto nivel de desempleo observado en la actualidad ha jugado un papel importante el aumento de los costos laborales, que son otro indicador de la inflexibilidad persistente en el mercado laboral. De acuerdo con un estudio de la OIT (1999) y de Alvaro Reyes (2000) los costos laborales se han incrementado considerablemente en la última década, tanto en moneda local como en extranjera. El costo laboral unitario (CLU) tuvo un crecimiento acumulado de 32.9% entre 1990 y 1999, representando en incrementos de los costos laborales reales para las empresas manufactureras de cerca de 3.1% por año. Esto sin duda ha contribuido a que el ajuste producto de la recesión haya recaído sobre el nivel de empleo. Adicionalmente, este incremento se ha reflejado en la caída de la demanda de trabajo y su sustitución por capital en los procesos productivos.

Lo anterior preocupa no sólo porque el país soporta ya una tasa de desempleo históricamente alta, sino por el hecho de que los jóvenes de los grupos de menores ingresos urbanos y de menores niveles educativos son quienes padecen las mayores tasas de desempleo, y ven afectada su demanda de trabajo por las rigideces del mercado laboral.

2.4 ANALISIS COMPARATIVO CON OTROS PAISES DE LA SUBREGION

A pesar de que los salarios en la industria manufacturera en Colombia sean bajos comparados con los de otros países del mundo, el salario en general para todas las ramas de actividad económica resulta ser más alto que el promedio en el contexto latinoamericano. De acuerdo con datos del año 1997 elaborados por la OIT, Perú, Colombia y México tienen salarios menores que Argentina, Brasil y Chile, pero al comparar los salarios mínimos el país se ubica por encima de los países de la región con mayor y mejor dinámica exportadora, especialmente los del cono sur.

CUADRO N° 2
Salarios por hora en la industria manufacturera
1997

País	US\$
Alemania	15.0
Estados Unidos	13.0
Corea	7.0
Argentina	Más de 4.0
Brasil	3.0
Chile	2.5
Perú, Colombia, México	Menos de 1.5

Fuente: OIT, La agenda laboral en la globalización: eficiencia económica con progreso social, Chile 1998.

CUADRO NO. 3

Salario Mínimo en Latinoamérica	
U\$ Septiembre 2001	
Argentina	55
Bolivia	59
Brasil	63
Colombia	111
Chile	153
Paraguay	126
Perú	96
Uruguay	40
Venezuela	100

Fuente: información proveniente de los decretos oficiales de cada país.

Los costos laborales totales (remuneración más costo no salarial) se ubican entre los más altos de América Latina (ver Cuadro N° 2). Apoyados en estas cifras, concluyen algunos, que deben eliminarse los “sobrecostos” laborales que nos restan competitividad (ver E. Lora)

CUADRO N° 4
Costos laborales totales en la industria manufacturera
1997

Costo no salarial (% del salario bruto)	
País	
Argentina	42,6
Brasil	58,2
Chile	38
Colombia	52,9
Perú	65,5

Fuente: elaboración OIT.

Sin embargo, estos costos podrían esconder diferencias en la calidad de la mano de obra, esto es, en su nivel de productividad. Lo que interesa al empresario es saber cuánto producto obtiene por el salario que paga. En este sentido, el mejor indicador es el costo laboral por unidad de producto, el cual permite establecer los niveles de productividad del trabajo reduciendo las diferencias salariales entre países.

CUADRO N° 5
Costo laboral por unidad de producto
Industria manufacturera 1996

País	US\$
Alemania	0.27
Estados Unidos	0.18
Corea	0.11
Brasil	0.10
Colombia	0.10
Argentina	0.09
Chile	0.07
Perú	0.07

Fuente: Elaboración OIT.

Colombia tiene costos laborales por unidad de producto más altos que los países más grandes de la región, situación que evidencia problemas para incrementar su competitividad. Por lo tanto, se requiere plantear medidas que logren reducir los costos totales de producción para mejorar la competitividad de los productos colombianos, en este caso, por su importancia, los costos laborales y las trabas de despido. Los costos no laborales pagados por las empresas representaron un 47% antes de la reforma en tanto que hoy representan un 53%.

2.5 Los paradigmas de la Ley 50

Durante la década de los 80 la tasa de desempleo estaba alrededor de 11% y hacia finales de la misma la informalidad representaba más de 56% del empleo urbano. Una de las causas de esta situación eran los altos costos de contratación de la mano de obra y los pocos mecanismos de contratación existentes en la época. Además, la economía se enfrentaba al reto de su internacionalización para lo cual era importante un mercado laboral apropiado para atender la nueva situación. Igualmente, se observaba que no había la suficiente protección para los trabajadores en eventos como la maternidad y creación de sindicatos, entre otros.

En general, las medidas realizadas se orientaban a lograr dos objetivos: aumentar la creación de nuevos empleos en el sector formal y dar una mayor protección al trabajador.

2.5.1 Creación de nuevos empleos formales

Para lograr este objetivo se pretendió flexibilizar el mercado de trabajo a través de diversas formas. Una fue eliminar la duración mínima de un año del contrato a término fijo y obligar a las empresas de servicios temporales a pagar al trabajador en misión un salario con prestaciones sociales equivalente al pagado por la empresa usuaria (estimulando la creación de empleo formal). También se eliminó la presunción de contrato laboral para profesiones liberales y otros contratos de servicios, lo cual podría facilitar la ocupación de ese tipo de personas debido al menor costo que representaría para la empresa.

Otra forma fue definir claramente lo que no constituye salario dejando sin fundamento el argumento de los empleadores de altos costos prestacionales inducidos por la legislación laboral. También se posibilitó un régimen de salario integral para trabajadores con salarios de 10 o más salarios mínimos legales vigentes (SMLV). Además se otorgó un periodo de gracia de diez años para la declaratoria de unidad de empresa y se estableció una nueva jornada de 36 horas semanales sin recargos nocturnos, dominicales o festivos sobre el salario ordinario.

Igualmente y uno de los más importantes logros fue la eliminación de la doble retroactividad de los retiros parciales de cesantías.

2.5.2 Mayor protección al trabajador y fortalecimiento al sindicalismo

Se aumenta de 8 a 12 semanas la licencia remunerada para madres trabajadoras gestantes en la época del parto y se permite ceder una semana al esposo o compañero permanente. Se da prelación absoluta a los créditos por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones en caso de quiebra de la empresa. Se establece la obligación de brindar seguridad social a trabajadores de empresas temporales.

Para facilitar la creación de nuevos sindicatos, se aumenta de 40 a 100 salarios mínimos legales la máxima sanción por atentar contra el derecho de asociación sindical.

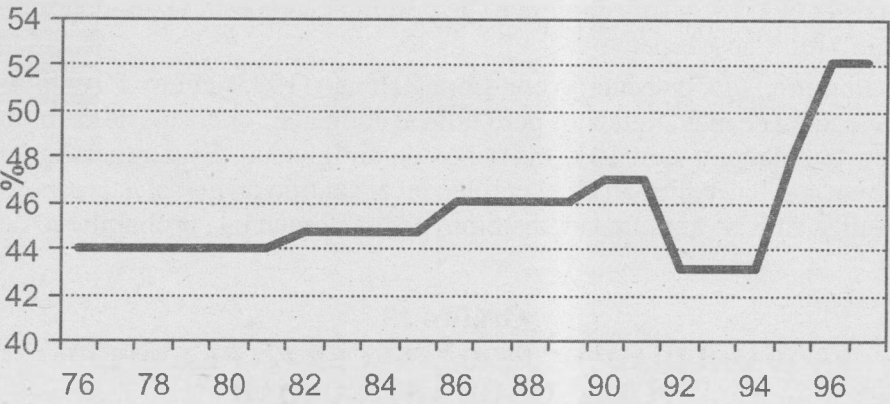
2.5.3 Resultados

El efecto más evidente de la Ley 50 fue haber disminuido los costos salariales debido a la eliminación de la retroactividad en las cesantías (disminuyó los costos en 4.2 puntos) como se observa en el cuadro 6 y el gráfico 15. Ese aspecto aunado a un comportamiento favorable de la economía, permitió disminuir la tasa de desempleo a cerca de 7% a principios de 1994.

Colombia: Factor prestacional legal sobre la nómina a cargo de las empresas		
(como porcentaje del salario mensual)		
	Después Ley 50 y Ley 100	Antes Ley 50 y Ley 100
	Salarios con remuneración diferida	Salarios con remuneración diferida
A. REMUNERACIONES DIFERIDAS	23,4	27,6
Prima servicio	8,3	8,3
Vacaciones	5,8	5,8
Cesantía	9,3	9,3
Retroactividad cesantía		4,2
B. CONTRIBUCIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL	20,5	11,0
Pensiones	10,1	4,3
Salud	8,0	4,7
Riesgos profesionales	2,4	2,0
C. CONTRIBUCIONES PARAFISCALES	9,0	9,0
SENA	2,0	2,0
ICBF	3,0	3,0
Cajas de Compensación	4,0	4,0
TOTAL	52,9	47,6

Fuente: OIT, EMPLEO: un desafío para Colombia (2000)

Gráfico 15
COSTOS NO SALARIALES
PORCENTAJE DEL SALARIO BASICO



Sin embargo, esos logros se vieron revertidos por dos factores: la caída en la producción y el aumento de los costos salariales por efecto del alza en las cotizaciones para salud y pensiones, instaurada por la Ley 100 de 1993. Los costos no salariales pagados por las empresas, que ya eran altos, pasaron de representar un 53% de la nómina después de implementada la Ley 100, frente a 47% antes (cuadro 2).

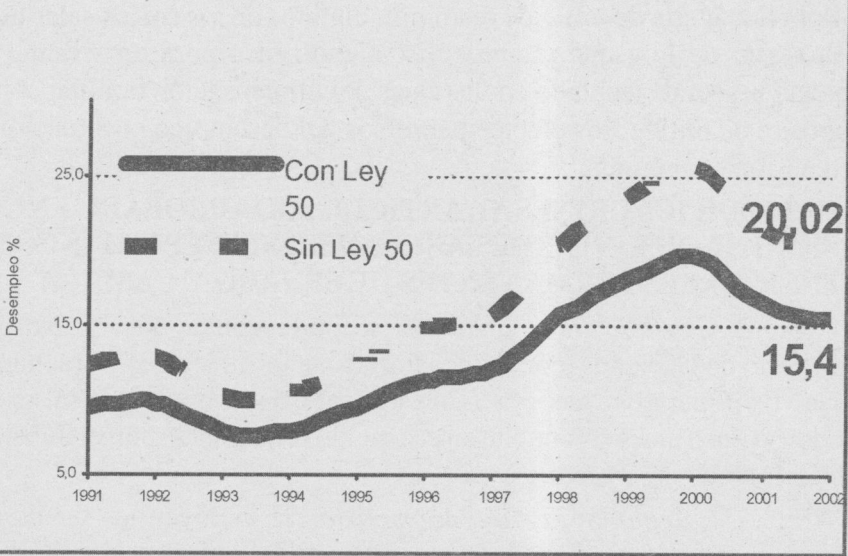
Ese nivel de carga no salarial es demasiado alto y en la coyuntura actual se hace más evidente. Resulta demasiado difícil para un empleador tomar la decisión de crear una nueva empresa o nuevos puestos de trabajo, cuando por cada trabajador tiene que pagar un 53% adicional al salario pactado.

Es así como después, en la segunda mitad de los noventa y hasta la actualidad, la tasa de desempleo ha estado en niveles altos (alrededor del 18%). Esta situación ha llevado a replantear una nueva reforma laboral que supere los inconvenientes de la actual legislación.

Pero ¿cuál fue el efecto real de la Ley 50? Algunos de los efectos no son directamente cuantificables. Por ejemplo, la incorporación de la figura del salario integral aumentó el consumo de muchos trabajadores impulsando la demanda de bienes y servicios, situación favorable para dinamizar la economía. Igualmente, la eliminación de la doble retroactividad de las cesantías mejoró la competitividad de las empresas al reducir sus costos.

El trabajo de Kugler (2000)² estima que la reforma laboral de 1990 fue responsable en un 30% del total de la disminución del desempleo urbano

Gráfico 16
Efecto de Ley 50 en el desempleo total



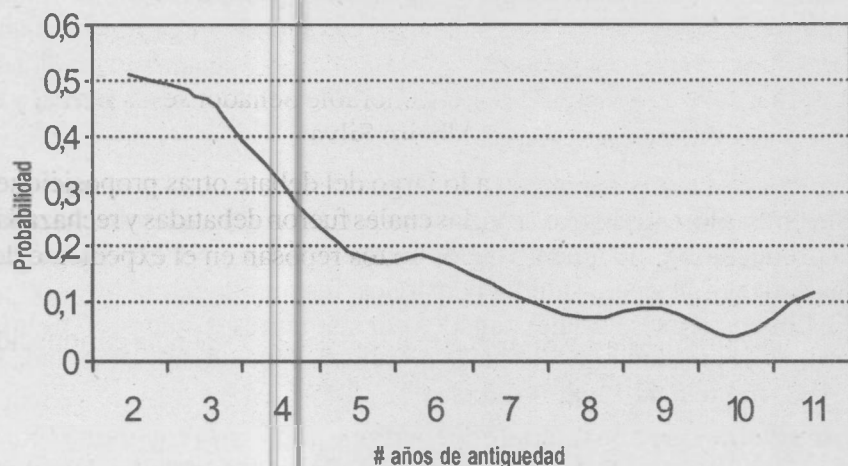
² Kugler, Adriana. 2000. The impact of firing costs on turnover and unemployment: evidence from the Colombian labour market reform. Mimeo. Fedesarrollo.

entre finales de los ochenta y mediados de los noventa. Dados esos resultados, de no haberse implementado la reforma sería muy probable que hoy el desempleo nacional estuviera en 20% y no en 15% como lo muestra el gráfico 16 y el número de desempleados estaría alrededor de cuatro millones de personas.

Por otro lado, de acuerdo con Lora y Henao (1995) la Ley 50 facilitó la creación de más sindicatos pero falló al aumentar los costos de despido para trabajadores con 10 o más años de antigüedad. Esta situación ha provocado inestabilidad en el empleo en el sentido de que al acercarse a los diez años de antigüedad, disminuye notablemente la probabilidad de

Gráfico 18

PROBABILIDAD¹ DE PERMANECER EN EL EMPLEO POR AÑOS DE ANTIGÜEDAD



1. Se obtuvo ajustando una función de supervivencia a los datos de la ENH.

Fuente: SES-DDS-DNP

permanecer en el empleo (gráfico 18). Dentro de su racionalidad, los empresarios prefieren despedir una persona antes de los diez años, ya que si lo hace después deberá pagar no 20 días (como es el caso para los rangos entre 5 y 10 años de antigüedad), sino 40 días adicionales a los 45 que se otorgan por cada año de trabajo.

De esta forma, se puede decir que la Ley 50 dinamizó la economía favoreciendo mucho más la creación de empleo bajo el contexto de crecimiento. Sin embargo, permitió la persistencia de factores que aún le restan competitividad a la economía, tales como la rigidez de los salarios y prestaciones, los costos, las trabas al despido, las jornadas de trabajo y la escasa variedad de alternativas de contratación.

Por otra parte, no suministró las herramientas y mecanismos para enfrentar los efectos perversos que trae una recesión en materia de empleo y deterioro de los ingresos de los hogares, como la experimentada en los últimos años. Ese fue, quizás, su mayor desacierto.

Por ello, aparte de tratar de disminuir algunos de los costos salariales, el Proyecto de Ley que estamos discutiendo incorpora un sistema de protección social ejecutado por las cajas de compensación familiar con el propósito de mitigar los efectos perversos del desempleo en situaciones de recesión económica.

III. MODIFICACIONES AL ARTICULADO APROBADO EN LAS SESIONES CONJUNTAS DE LAS COMISIONES SÉPTIMAS CONSTITUCIONALES PERMANENTES DE SENADO Y CÁMARA

ART. 2. *Subsidio al empleo.* No se pudo contar con el aval del Ministerio de Hacienda, conforme las disposiciones legales, para mantener la voz imperativa "deberá". En este sentido se regresa a la inflexión "podrá". Línea que se mantiene en el artículo relacionado con el Subsidio al Desempleo.

ART. 5. *Cálculo de la cuota monetaria.* Se incluyen las facultades extraordinarias en materia de cuota monetaria, conforme solicitud del Gobierno que fuera tramitada en comisión para su inclusión en el proceso de elaboración de ponencia, realizando ajustes al principio de solidaridad suprimiendo la alusión a la palabra Nacional.

ART. 6. *Recursos para el fomento del empleo y protección al desempleo.* Se hace un ajuste a los dos párrafos con el propósito de hacer más efectiva la utilización de los recursos para microcrédito por parte de las Cajas de Compensación.

ART. 13. *Régimen especial de aportes.* Se excluye el numeral 6° con el fin de reducir el campo de exoneración de aportes.

ART 16. *Funciones de las cajas.* Se agrupan las funciones con el fin de una mayor claridad y organización de su contenido. Igualmente se elimina el párrafo 1 por sus implicaciones fiscales según concepto del Ministerio de Hacienda.

ART. 17. *Liquidación de las cajas de compensación familiar.* Se suprimió por considerarlo improcedente.

ART. 20. *Régimen de inspección y vigilancia.* Se suprimen los dos numerales relacionados con los principios de coordinación y economía por su forma antitécnica de formulación, conforme recomendación del Ministerio de Hacienda y la Superintendencia del Subsidio Familiar.

ART. 21. *Régimen de transparencia.* Se acepta objeción del Ministerio de Hacienda y la Superintendencia del Subsidio con relación a la supresión del párrafo 4° que presenta modificaciones antitécnicas al procedimiento sancionatorio al exigir que toda sanción deba estar precedida de una visita, aspecto que rompe con toda la lógica en la actividad de supervisión.

ART. 23. *Manejo de conflicto de intereses.* Se incluyen los Revisores Fiscales para efecto del mismo, así como los tres párrafos, conforme recomendación del Ministerio de Hacienda en donde se formularon objeciones técnicas a los contenidos.

ART. 24. *Funciones y facultades de la Superintendencia del Subsidio Familiar.* Se acepta recomendación del Ministerio de Hacienda y de la Superintendencia de Subsidio para suprimir los numerales 20 y 23 y el párrafo primero.

ART 25. *Trabajo ordinario y nocturno.* Se incluyen dos párrafos. Uno permite aclarar el concepto de jornada ordinaria, para la interpretación de los artículos del C.S.T. El otro clarifica el concepto de dominicales ocasional y habitual.

ART. 30. *Indemnización por falta de pago.* Se aclara el párrafo para que este se aplique solo a la terminación del Contrato de Trabajo sin Justa Causa.

ART 31. *Contrato a término fijo.* Se excluye la palabra discontinuo en el párrafo 2.

ART. 33. *Naturaleza y características del contrato de aprendizaje.* Se precisan los elementos particulares del contrato de aprendizaje y se modifica la remuneración de los aprendices en su fase práctica.

ART. 35. *Empresas obligadas a la vinculación de aprendices.* Se amplía el párrafo 1, para vinculación voluntaria de aprendices para hacerlo consistente con el artículo. Igualmente se aclara la redacción para la cuota de las entidades públicas.

ART 36. *Cuota de aprendices.* Se aclara el cálculo del número de aprendices para evitar dificultades en la interpretación por parte del SENA.

ART 46. *Aportes a la seguridad social.* Se suprime este artículo aceptando la objeción del Ministerio de Hacienda en cuanto a la falta de unidad de materia de la disposición.

ART 47. *Estímulo para el proceso de capitalización.* Se suprime este artículo por unidad de materia, conforme recomendación aceptada que se realizó por el Ministerio de Hacienda.

ART 48. *Equidad y transparencia en el manejo de recursos del erario público.* Se suprime este artículo por unidad de materia.

Debo igualmente mencionar que se hizo una clasificación y reenumeración del articulado para garantizar su adecuada técnica jurídica.

En el texto propuesto para segundo debate se incluyen artículos nuevos que fueron dejados como constancia en la secretaria de la Comisión al momento de la discusión del articulado general. En concreto los artículos son los siguientes:

Artículo... *Creación del Fondo de Protección Social.* Créase el Fondo de Protección Social, como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o a la

entidad que haga sus veces, cuyo objeto será la financiación de los programas sociales que el gobierno nacional defina como prioritarios y aquellos programas y proyectos estructurados para la obtención de la paz.

Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará la administración, el funcionamiento y la destinación de los recursos del Fondo de Protección Social.

Artículo... *Recursos*. El Fondo de Protección Social tendrá las siguientes fuentes de financiación:

1. Los aportes que se asignen del Presupuesto Nacional.
2. Los recursos que aporten las Entidades Territoriales para Planes, Programas, y Proyectos de Protección Social.
3. Las Donaciones que reciba.
4. Los rendimientos financieros generados por la inversión de los anteriores recursos.
5. Los rendimientos financieros de sus excedentes de liquidez y, en general, todos los demás recursos que reciba a cualquier título.

Parágrafo. La contratación con los recursos del Fondo de Protección Social deberá regirse por las reglas que regulan la Contratación en el Derecho Privado.

Artículo... *Base para cálculo de aportes parafiscales*. Interpretarse con autoridad el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 y se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el 70%.

Lo anterior por cuanto la expresión actual de la norma “disminuido en un 30” ha dado lugar a numerosos procesos, pues no se sabe si debe ser multiplicado por 0.7 o dividido por 1.3.

Artículo... *Revisión*. El artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Todo Contrato de Trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.

El Empleador y sus trabajadores podrán acordar una reducción del horario de trabajo, y proporcionalmente los salarios, por un periodo máximo de 120 días, cuando se presenten dificultades económicas.

El acuerdo al cual se refiere el inciso anterior deberá ser comunicado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su firma.

Las cotizaciones a la Seguridad Social y los aportes Parafiscales se pagarán sobre el nuevo Salario, el cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal o convencional. Durante el periodo de dificultad económica, la empresa no podrá dar por terminados contratos de trabajo sin justa causa.

El empleador, para los fines de esta disposición, no podrá invocar la dificultad económica más de una vez en el transcurso de tres (3) años.

Artículo... *Unidad de empresa*. El artículo 194 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990, quedará así:

Se entenderá por empresa la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro. Las Unidades de producción o las Personas Jurídicas vinculadas económicamente a una misma Persona Natural o Jurídica conservarán su independencia para efectos laborales y prestacionales, sin que entre ellas se desprenda una unidad de negocio o de empresa en ningún caso, así comercialmente conformen un grupo empresarial.

El Proyecto después de haber sido presentado por el Gobierno Nacional, fue discutido en siete Foros Regionales en diferentes ciudades del país, Audiencias Públicas, Teleconferencias y reuniones para escuchar a las Cajas de Compensación, Centrales Obreras, Gremios, Organizaciones Comunitarias y ONG.

Artículo... *Colocadores de planes de salud*. Los colocadores de planes de medicina prepagada, planes complementarios y planes de salud, al igual que los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitaliza-

ción, podrán tener el carácter de dependientes o independientes. Son agentes colocadores los dependientes los que han celebrado contrato de trabajo para desarrollar esa labor, con una empresa de medicina prepagada o entidad promotora de salud de naturaleza privada. Son agentes colocadores de planes de medicina prepagada y planes de salud las personas que por sus propios medios se dediquen a la promoción o colocación de dichos planes, sin dependencia de una empresa de medicina prepagada o entidad promotora de salud de naturaleza privada.

Parágrafo. Lo previsto en esta disposición será aplicable a las entidades de naturaleza pública con relación a los planes de salud, riesgos profesionales y pensiones.

3.1 Propuestas rechazadas.

A lo largo de la discusión de los articulados se presentaron proposiciones sustitutivas correspondientes a la ponencia minoritaria, las cuales fueron rechazadas por votación en las comisiones conjuntas. Estas proposiciones son las contenidas en el pliego de modificaciones publicado en la Gaceta 497 y presentada por el honorable Senador Jesús Bernal y el honorable Representante Venus Albeiro Silva.

De otra parte se presentaron a lo largo del debate otras proposiciones sustitutivas, aditivas y supresivas, las cuales fueron debatidas y rechazadas por las comisiones conjuntas, cuyos textos reposan en el expediente del proyecto de ley.

Todo lo anterior permitió la presentación de una Ponencia enriquecida y conciliada, en consideración presento la siguiente:

Proposición

En consecuencia, propongo a la Plenaria del honorable Senado de la República se le dé segundo debate al Proyecto de ley número 057 de 2002 Senado, 056 de 2002 Cámara, *por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social*, con las sugerencias contenidas en el texto propuesto.

Carlos Ignacio Cuervo Valencia,

Representante a la Cámara.

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 057 DE 2002 SENADO, 056 DE 2002 CAMARA

*por la cual se dictan normas para apoyar el empleo
y ampliar la protección social.*

El Congreso de Colombia

DECRETA:

CAPITULO I

Sistema de protección social

Artículo 1°. *Definición del Sistema de Protección Social*. El sistema de protección social se constituye por el conjunto de Políticas Públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos, para obtener como mínimo el derecho a la salud, la pensión y al trabajo.

El objeto fundamental, en el área de las pensiones, es crear un sistema viable que garantice unos ingresos aceptables a los presentes y futuros pensionados.

En salud, los programas están enfocados a permitir que los colombianos puedan acceder, en condiciones de calidad y oportunidad, a los servicios básicos.

El sistema debe crear las condiciones para que los trabajadores puedan asumir las nuevas formas de trabajo, organización y jornada laboral y simultáneamente se socialicen los riesgos que implican los cambios económicos y sociales. Para esto, el sistema debe asegurar nuevas destrezas a sus ciudadanos para que puedan afrontar una economía dinámica, según la demanda del nuevo mercado de trabajo, bajo un panorama razonable de crecimiento económico.

Artículo 2°. *Subsidio al empleo para la pequeña y mediana empresa.* Como instrumento de intervención en la economía para buscar el pleno empleo, créase el subsidio temporal de empleo administrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como mecanismo contracíclico y de fortalecimiento del mercado laboral dirigido a las pequeñas y medianas empresas, que generen puestos de trabajo a jefes cabeza de hogar desempleados. Este beneficio sólo se otorgará a la empresa por los trabajadores adicionales que devenguen un salario mínimo legal vigente, hasta el tope por empresa que defina el Gobierno Nacional.

El Gobierno Nacional, previo concepto del Conpes, definirá la aplicación de este programa teniendo en cuenta los ciclos económicos, y señalará las regiones y los sectores a los cuales se podrá otorgar este subsidio, así como los requisitos que deben cumplir las Pequeñas y Medianas Empresas que estén pagando todos los aportes a seguridad social de sus trabajadores, y los trabajadores adicionales para acceder al programa, incluyendo el porcentaje de estos que la empresa contrate amparados por el subsidio, los instrumentos de reintegro de los recursos cuando no se cumplan los requisitos para acceder al subsidio, y la duración del mismo, teniendo en cuenta en todo caso los recursos disponibles y los asignados en la Ley 715 de 2001 para estos efectos.

En ningún caso el otorgamiento de este subsidio generará responsabilidad a cargo del Estado frente a los trabajadores por el pago oportuno de salarios, prestaciones sociales y aportes, los cuales en todo caso son responsabilidad de los respectivos empleadores.

Artículo 3°. *Subsidio al desempleo.* Como mecanismo de intervención para eventos críticos que presenten los ciclos económicos, créase el subsidio temporal al desempleo administrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual se podrá otorgar en las épocas que señale el Gobierno Nacional, previo concepto del Conpes.

El Gobierno Nacional reglamentará los requisitos de selección y el número de beneficiarios, monto y duración del subsidio, cuando este sea procedente, y las condiciones que se deben acreditar para acceder y conservar el derecho al subsidio, teniendo en cuenta los recursos presupuestales disponibles, así como lo referente a los convenios de cooperación o interadministrativos necesarios para la ejecución del programa.

Artículo 4°. *Creación del Fondo de Protección Social.* Créase el Fondo de Protección Social, como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o a la entidad que haga sus veces, cuyo objeto será la financiación de los programas sociales que el Gobierno Nacional defina como prioritarios y aquellos programas y proyectos estructurados para la obtención de la paz.

Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará la administración, el funcionamiento y la destinación de los recursos del Fondo de Protección Social.

Artículo 5°. *Recursos.* El Fondo de Protección Social tendrá las siguientes fuentes de financiación:

1. Los aportes que se asignen del Presupuesto Nacional.
2. Los recursos que aporten las Entidades Territoriales para planes, Programas, y Proyectos de Protección Social.
3. Las Donaciones que reciba.
4. Los rendimientos financieros generados por la inversión de los anteriores recursos.
5. Los rendimientos financieros de sus excedentes de liquidez y en general, todos los demás recursos que reciba a cualquier título.

Parágrafo. La contratación con los recursos del Fondo de Protección Social deberá regirse por las reglas que regulan la Contratación en el Derecho Privado.

Artículo 6°. *Sistema Nacional de Registro Laboral.* El Gobierno Nacional expedirá el régimen de organización, administración y funcionamiento del sistema nacional de registro laboral cuya función será el control

de la vinculación y desvinculación al trabajo y condición previa para el otorgamiento de los subsidios a que se refiere la presente ley, en los casos y las condiciones que determine el Gobierno Nacional.

CAPITULO II

Cajas de compensación familiar

Artículo 7°. *Régimen del subsidio familiar en dinero o cuota monetaria.* Tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable, no sobrepase los tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre y cuando laboren al menos 96 horas al mes, y que sumados los ingresos del cónyuge o la cónyuge no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Cuando el trabajador preste sus servicios a más de un empleador, se tendrá en cuenta para efectos del cómputo anterior, el tiempo laborado para todos ellos y lo pagará la Caja de Compensación Familiar a la que está afiliado el empleador de quien el trabajador reciba la mayor remuneración mensual. Si las remuneraciones fueren iguales, el trabajador tendrá la opción de escoger la Caja de Compensación. En todo caso el trabajador no podrá recibir doble subsidio.

El trabajador beneficiario tendrá derecho a recibir el subsidio familiar en dinero durante el periodo de vacaciones anuales y en los días de descanso o permiso remunerado de ley, convencionales o contractuales; periodos de incapacidad por motivo de enfermedad no profesional, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Parágrafo 1°. Darán derecho al subsidio Familiar en dinero las personas a cargo de los trabajadores beneficiarios que a continuación se enumeran:

1. Los hijos que no sobrepasen la edad de 18 años, legítimos, naturales, adoptivos y los hijastros. Cumplidos los 12 años se deberá acreditar la escolaridad en establecimiento docente debidamente aprobado.
2. Los hermanos que no sobrepasen la edad de 18 años, huérfanos de padres, que convivan y dependan económicamente del trabajador y que cumplan con el certificado de escolaridad del numeral 1.
3. Los padres del trabajador beneficiario mayores de 60 años, siempre y cuando ninguno de los dos reciba salario, renta o pensión alguna. No podrá cobrar simultáneamente este subsidio más de uno de los hijos trabajadores que dependan económicamente del trabajador.
4. Los padres, los hermanos huérfanos de padres y los hijos, que sean inválidos o de capacidad física disminuida que les impida trabajar, causarán doble cuota de subsidio familiar, sin limitación en razón de su edad. El trabajador beneficiario deberá demostrar que las personas se encuentran a su cargo y conviven con él, conforme términos y condiciones que se determinen en el reglamento.
5. En caso de muerte de una persona a cargo, por la cual el trabajador estuviere recibiendo subsidio familiar, se pagará un subsidio extraordinario por el mes en que la muerte ocurra, equivalente a 12 mensualidades del subsidio en dinero que se viniera recibiendo por el fallecido.

6. En caso de muerte de un trabajador beneficiario, la Caja de Compensación Familiar, continuará pagando durante 12 meses el monto del subsidio por personas a cargo, a la persona que acredite haberse responsabilizado de la guarda, sostenimiento o cuidado de ellos. El empleador, dará aviso inmediato de la muerte de un trabajador afiliado a la Caja de Compensación.

7. Podrán cobrar simultáneamente el subsidio familiar por los mismos hijos el padre y la madre, cuyas remuneraciones sumadas no excedan de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes

Parágrafo 2°. Tendrán derecho a subsidio familiar en especie y servicios para todos los demás servicios sociales, los trabajadores cuya remuneración mensual fija o variable, no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, y tendrán derecho a estos subsidios las personas a cargo enunciadas en el Parágrafo 1 del presente artículo, incluyendo el (la) cónyuge y el trabajador.

En el caso del parágrafo 1, los Consejos directivos de las Cajas de Compensación Familiar fijarán las tarifas y montos subsidiados que deberán ser inversamente proporcionales al salario devengado.

Artículo 8°. *Subsidio en dinero o cuota monetaria.* A partir del 1° de enero de 2004, el subsidio familiar en dinero que las Cajas de Compensación Familiar deben pagar, a los trabajadores que la Ley considera beneficiarios, será cancelado, en función de cada una de las personas a cargo que dan derecho a percibirlo, con una suma mensual, la cual se denominará para los efectos de la presente Ley, Cuota Monetaria

Parágrafo 1°. Para los efectos de la presente disposición se entiende por personas a cargo aquellas que otorgan derecho al trabajador beneficiario a recibir subsidio en dinero, siempre que se haya pagado durante el respectivo ejercicio.

Parágrafo 2°. Con el fin de garantizar el régimen de transparencia y propiciar las condiciones adecuadas para el desarrollo de lo dispuesto en la presente Ley con relación al diseño y estructuración de la Cuota Monetaria, en aquellas regiones, departamentos o ciudades, en donde existan Cuotas Monetarias Ordinarias diferenciales, a partir de la vigencia de esta Ley y hasta el 31 de diciembre de 2003, queda prohibido darles curso a las nuevas solicitudes de desafiliación de cualquier empleador de la Caja en que actualmente se encuentre afiliado, para afiliarse a otra Caja. Si se llegare a dar, tal afiliación será nula, no surtirá efectos y deberá regresar el empleador a la Caja donde se encontraba afiliado. La Superintendencia del Subsidio Familiar velará por el cumplimiento de esta norma.

La Superintendencia de Subsidio Familiar declarará antes del 15 de enero de 2003 las Entidades Territoriales, en donde quedará congelado por un año el traslado de empresas entre Cajas de Compensación, previa verificación de que existían diferencias en las cuotas monetarias ordinarias que se aplicaban a 31 de diciembre del año 2002 en las Cajas de Compensación creadas en la respectiva entidad territorial y regidas por la Ley 21 de 1982.

Parágrafo 3°. Para acortar las diferencias entre cuotas de Cajas localizadas en un mismo Departamento o ciudad, la Superintendencia tendrá facultades para congelar la Cuota Monetaria de las Cajas con cuotas más altas y los excedentes frente al porcentaje obligatorio del 55% se destinarán a programas de inversión Social.

Artículo 9°. *Cálculo del subsidio en dinero o cuota monetaria.* Se conceden precisas facultades extraordinarias al Gobierno Nacional para que en un término máximo de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de vigencia de la presente Ley, expida las normas frente a los términos y condiciones a que debe sujetarse la Cuota Monetaria en el Sistema de Compensación Familiar, así como su régimen de organización, funcionamiento y tiempo de implantación, con sujeción a estudio técnico y a los siguientes principios:

a) **Sana Competencia.** La Cuota Monetaria debe buscar una sana competencia en el mercado, con objeto de evitar un exceso en el otorgamiento de Subsidios en dinero, como instrumento prioritario en el proceso de afiliación, ajustando al sistema en un sano equilibrio entre servicios y recursos otorgados directamente en dinero a los beneficiarios;

b) **Solidaridad.** Es la práctica de la mutua colaboración y apoyo entre las diferentes Cajas de Compensación Familiar, lo cual se concreta en la prohibición de establecer transferencias de recursos por parte de las Cajas de Compensación con ingresos y/o cuocientes inferiores al promedio a favor de las Cajas de Compensación con ingresos y/o cuocientes superiores al promedio para pago de subsidio en dinero o cualquier otro concepto. Para realizar este principio, se podrán establecer cuotas regionales, departamentales, mínimos, máximos o cualquier otro mecanismo que se considere procedente con este principio;

c) **Equidad.** Se concreta como mecanismo de redistribución y compensación regional o departamental, que se desarrolla en la prohibición de obligar a Cajas ubicadas en regiones de menor desarrollo socioeconómico a girar recursos por cualquier concepto a Cajas que se encuentren operando en regiones con mayores índices de desarrollo socioeconómico, sin perjuicio de establecer, respetando el anterior parámetro, transferencias financieras entre Cajas para lograr Cuota Monetaria equitativa en cada departamento o región, dentro de los principios descritos en el

presente artículo. Se concreta igualmente, en la necesidad de evaluar el total de los ingresos disponibles de la Caja, cuando se examinen o determinen transferencias a otras Cajas. Para efecto de la evaluación de las transferencias, se deberá examinar la capacidad de apalancamiento de la Caja en sus propias fuentes de recursos para financiar la cuota monetaria, conforme al monto de los subsidios que hubieren otorgado;

d) **Gradualidad.** Los procesos de cambio o ajuste de la cuota monetaria deberán implantarse en forma progresiva, evitando un deterioro relevante en las condiciones de los trabajadores tanto en forma directa como indirecta con relación a los demás servicios que les corresponde prestar a las Cajas;

e) **Integralidad.** La cuota monetaria debe ser analizada en relación directa con las demás modalidades del subsidio en servicios y especie.

Parágrafo transitorio. Para efecto del ejercicio de las facultades extraordinarias, se deberá emitir, dentro de los tres (3) meses siguientes a la presente ley, concepto técnico por una comisión accidental que será integrada por un (1) representante de Asocajas, un (1) representante de Fedecajas, un (1) representante de las Cajas no agremiadas en las asociaciones anteriores, dos (2) representantes por cada una de las Comisiones VII de Senado y Cámara, el Superintendente del Subsidio Familiar o su delegado, el Ministro de Trabajo o su delegado y un (1) representante de las Centrales obreras que será designado por ellas mismas. Este concepto técnico será considerado por el Gobierno como instrumento fundamental de apoyo en el ejercicio de sus facultades. La comisión establecida en la presente ley velará por la plena realización de los principios mencionados en las fórmulas y regulación que proyecten como apoyo al Gobierno.

Artículo 10. *Recursos para el fomento del empleo y protección al desempleo.* Las Cajas de Compensación Familiar, administrarán en forma individual y directa o asociada con otra u otras Cajas un fondo para apoyar al empleo y para la protección al desempleado conforme los artículos 11, 13 y 14 de la presente ley.

El Gobierno determinará la forma en que se administrarán estos recursos cuando no puedan ser gestionados directamente por la Caja de Compensación Familiar.

Las Cajas apropiarán de los recursos del Fondo, por cada beneficiario de los programas de subsidio de que trata la presente ley, un monto per cápita que será definido en enero de cada año por la Superintendencia del Subsidio, de acuerdo con los beneficios que se deben otorgar, en concordancia con la presente ley.

Las apropiaciones del monto per cápita se realizarán en la medida en que se produzcan las solicitudes de subsidios hasta agotar los recursos propios de cada Caja. No obstante, para garantizar la solidaridad y el equilibrio ante la diferente situación de desempleo y recursos disponibles entre las distintas Cajas del país, mínimo semestralmente la Superintendencia realizará cortes contables y ordenará el traslado de recursos entre Cajas, de acuerdo con el monto per cápita requeridas para los desempleados pendientes en unas Cajas, en estricto orden de solicitud, y los recursos sobrantes en otras. Igual procedimiento se aplicará para el apoyo a los desempleados sin vinculación anterior a las Cajas de Compensación de acuerdo con el porcentaje previsto para tal efecto en esta ley.

Son fuentes de recursos del Fondo las siguientes:

a) La suma que resulte de aplicar el porcentaje del 55% que en el año 2002 se aplicó a las personas a cargo de los trabajadores con salarios superiores a tres (3) salarios mínimos legales mensuales y las personas a cargo que sobrepasen los 18 años de edad. Este porcentaje se descontará todos los años del 55% obligatorio para el subsidio en dinero como fuente mencionada de recursos del Fondo;

b) La suma que resulte del porcentaje no ejecutado que corresponde del cuatro por ciento (4%) que aportan las Cajas al sostenimiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar frente al período correspondiente, el cual se girará en el período anual siguiente;

c) La suma que resulte del porcentaje en que se reducen los gastos de administración de las Cajas de Compensación Familiar, conforme la presente ley. Esta disminución será progresiva. Para el año 2003 los gastos serán máximo del 9% y a partir del 2004 serán máximo del 8%;

d) Los rendimientos financieros del Fondo.

Parágrafo 1°. De los recursos del Fondo se destinará hasta el cinco por ciento (5%) para absorber los costos de su administración.

Parágrafo 2°. Las Cajas de Compensación que participen en una entidad de crédito vigilada por la Superintendencia Bancaria como accionistas, conforme la presente ley, deberán aplicar y destinar los recursos previstos en este Fondo para el microcrédito, a través de dichas entidades.

Artículo 11. *Programas de microcrédito.* Con cargo al treinta y cinco por ciento (35%) de los recursos que administren las Cajas del Fondo de que trata el artículo anterior, conforme la regulación prevista para el Fondo para Apoyo al Empleo y Protección al Desempleado, estas instituciones deberán realizar operaciones de crédito para la microempresa y la pequeña y mediana empresa, con objeto de promover la creación de empleo adicional, conforme los términos, condiciones y requisitos en materia de organización y funcionamiento que se determinen por el Gobierno Nacional, de forma tal que se garantice la capacidad financiera, operativa y administrativa para cumplir esta función, previa aprobación de la Superintendencia de Subsidio Familiar y de Economía Solidaria.

Las Cajas otorgarán un beneficio a una parte del crédito que será no reembolsable el cual equivaldrá al ciento por ciento (100%) de las cotizaciones parafiscales a salud, pensiones y riesgos profesionales, en el porcentaje o monto responsabilidad del empleador, por un período de contratación equivalente a cuatro (4) meses, siempre que el empleador demuestre que mantiene la relación laboral durante un período adicional igual al del subsidio.

Parágrafo. Para ser beneficiario del crédito las empresas solicitantes deberán cumplir las siguientes condiciones:

a) Que la empresa no tenga deudas pendientes frente a períodos anteriores por concepto de aportes parafiscales a pensiones, salud, riesgos profesionales, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje y Cajas de Compensación Familiar. Será condición para mantener el beneficio otorgado el que el empleador atienda sus obligaciones en materia de aportes parafiscales, conforme las disposiciones legales, sin perjuicio de los regímenes de excepción previstos en la presente ley, y

b) Que los trabajadores adicionales sean jefes cabeza de hogar que hubieren estado vinculados a las Cajas dentro del año inmediatamente anterior o quedar desempleado y que se trate de empresas vinculadas a las Cajas. Los trabajadores adicionales no podrán devengar más de tres (3) salarios mínimos legales para acceder al beneficio;

c) No tener en forma simultánea el beneficio previsto para el subsidio al empleo de que trata el artículo 2° de la presente ley.

Artículo 12. *Servicios para desempleados con vinculación anterior a las cajas de compensación familiar.* Con cargo a los recursos propios de las Cajas, los desempleados con vinculación anterior a estas entidades, tendrán derecho a los programas de educación, capacitación, recreación y turismo social, en las mismas condiciones que tenía como afiliado al momento de su retiro, durante 1 año a partir de su acreditación como desempleado y en la última Caja en la que estuvo afiliado.

Parágrafo 1°. Las personas a cargo o beneficiarios gozarán también de estos derechos por el mismo tiempo.

Parágrafo 2°. Los trabajadores que hubieran acreditado veinticinco (25) o más años al Sistema de Cajas de Compensación Familiar y se encuentren pensionados tendrán derecho a los programas de capacitación, recreación y turismo social a las tarifas más bajas de cada Caja de Compensación.

Parágrafo 3°. Los trabajadores que perdieron su trabajo antes de la vigencia de la presente ley podrán acceder a los programas del presente

artículo siempre y cuando su desvinculación haya sido dentro del último año.

Artículo 13. *Régimen de apoyo para desempleados con vinculación anterior a cajas de compensación familiar.* Los Jefes cabeza de hogar que se encuentren en situación de desempleo luego de haber estado vinculados al sistema de Cajas de Compensación Familiar no menos de un año, dentro de los tres años anteriores a la solicitud de apoyo, con remuneración fija inferior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes, tendrán derecho con cargo a los recursos del Fondo para el Fomento del Empleo y la Protección del Desempleo de que trata el artículo 10 de la presente ley a los siguientes beneficios por una sola vez y hasta que se agoten los recursos del fondo. La reglamentación establecerá los plazos, procedimientos y condiciones conforme a los cuales se reconocerá este subsidio.

a) Un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual vigente, el cual se dividirá y otorgará en seis cuotas mensuales iguales, las cuales se podrán hacer efectivas a través de aportes al sistema de salud, y/o bonos alimenticios y/o educación según la elección que haga el beneficiario. Para efectos de esta obligación las cajas destinarán un máximo de 30% de los recursos que les corresponde administrar con cargo al Fondo para el Fomento del Empleo y la Protección de Desempleo.

b) Capacitación para el proceso de inserción laboral Para efectos de esta obligación las Cajas destinarán un máximo del veinticinco por ciento (25%) de los recursos que les corresponde administrar con cargo al Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo.

Artículo 14. *Régimen de apoyo para desempleados sin vinculación anterior a cajas de compensación familiar.* Con cargo al cinco por ciento (5%) del Fondo para el Fomento del Empleo y la Protección del Desempleo de que trata el artículo 10 de la presente ley, las Cajas establecerán un régimen de apoyo y fomento al empleo para jefes cabeza de hogar sin vinculación anterior a las Cajas de Compensación Familiar, que se concretará en un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se dividirá y otorgará en seis cuotas mensuales iguales, las cuales se podrán hacer efectivas a través de aportes al sistema de salud, o bonos alimenticios o educación, según la elección que haga el beneficiario. Tendrán prioridad frente a las Cajas de Compensación Familiar, los artistas, escritores y deportistas afiliados a las correspondientes asociaciones o quienes acrediten esta condición en los términos en que se defina por el Gobierno Nacional. Para acceder a esta prestación, se deberá acreditar falta de capacidad de pago, conforme términos y condiciones que disponga el reglamento en materia de organización y funcionamiento de este beneficio.

Artículo 15. *Funciones de las Cajas de Compensación.* En artículo 41 de la Ley 21 de 1982 se adiciona, con las siguientes funciones:

1. Ejecutar las actividades que se le autorizan conforme las disposiciones legales en forma directa o a través de alianzas estratégicas con otras Cajas de Compensación o a través de entidades especializadas públicas o privadas, conforme las disposiciones que regulen la materia conforme la clase y naturaleza de la entidad correspondiente.

2. Invertir en los regímenes de salud, riesgos profesionales y pensiones, conforme las reglas y términos del Estatuto Orgánico del Sector Financiero y demás disposiciones que regulen las materias, previa aprobación de la Superintendencia de Subsidio Familiar.

Las Cajas de Compensación que estén habilitadas para realizar aseguramiento y prestación de servicios de salud y, en general para desarrollar actividades relacionadas con este campo conforme las disposiciones legales vigentes, individual o conjuntamente, continuarán facultadas para el efecto, en forma individual y/o conjunta, de manera opcional para la Caja.

Las Cajas de Compensación Familiar que no administren directamente los recursos del régimen subsidiado que trata el artículo 217 de la Ley 100 de 1993 o a través de terceras entidades en que participen como asociados, deberán girarlos, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el gobierno nacional, teniendo en cuenta las siguientes prioridades:

a) Para las Cajas que dentro del mismo departamento administren recursos del Régimen Subsidiado en términos de la Ley 100 de 1993;

b) Al Fondo de Solidaridad y Garantía.

Las Cajas de Compensación que realicen actividades de mercadeo social en forma directa, sin perjuicio de los convenios de concesiones, continuarán facultadas para el efecto, siempre que se encuentren desarrollando las correspondientes actividades a la fecha de vigencia de la presente ley, salvo lo previsto en el numeral once de este mismo artículo.

3. Participar, asociarse o invertir en el sistema financiero a través de bancos, cooperativas financieras, y compañías de financiamiento comercial cuya actividad principal de la respectiva institución financiera sea la operación de microcrédito, conforme las normas del Estatuto Orgánico del Sector Financiero y demás normas especiales conforme la clase de entidad.

Cuando se trate de compra de acciones del Estado en los procesos de democratización de instituciones financieras, las Cajas de Compensación Familiar se entienden incluidas dentro del sector solidario.

El Gobierno reglamentará los principios básicos que orientarán la actividad de microcrédito para esta clase de establecimientos, sin perjuicio de las funciones de la Superintendencia Bancaria en la materia.

Con el propósito de estimular el ahorro y desarrollar sus objetivos sociales, las Cajas de Compensación Familiar podrán constituir y participar en asociaciones mutualistas de ahorro y préstamo, instituciones financieras de naturaleza cooperativa, cooperativas financieras o cooperativas de ahorro y crédito, conforme las normas que regulan la materia.

4. Administrar, a través de los programas que a ellas corresponda, las actividades de subsidio en dinero; recreación social, deportes, turismo, centros recreativos y vacacionales; cultura, museos, bibliotecas y teatros; vivienda de interés social; créditos, jardines sociales o programas de atención integral para niños y niñas de 0 a 6 años, de propiedad de entidades públicas o privadas; programas de jornada escolar complementaria; educación y capacitación; atención de la tercera edad y programas de nutrición materno-infantil y, en general, los programas que estén autorizados a la expedición de la presente ley, para lo cual podrán continuar operando con el sistema de subsidio a la oferta.

5. Administrar jardines sociales de atención integral a niños y niñas de 0 a 6 años a que se refiere el numeral anterior, propiedad de entidades territoriales públicas o privadas. En la destinación de estos recursos las Cajas podrán atender niños cuyas familias no estén afiliadas a la Caja respectiva.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar definirá de manera general los estándares de calidad que deberá cumplir la infraestructura de los jardines sociales para la atención integral de niños o niñas para que la entidad pueda ser habilitada.

Cuando se trate de jardines de propiedad de entes territoriales, la forma de contratación de cada programa de estos Jardines será definida mediante convenio tripartito entre la respectiva Caja de Compensación Familiar, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el ejecutivo del ente territorial.

6. Mantener, para el Fondo de Vivienda de Interés Social, hasta el 31 de diciembre de 2006, los mismos porcentajes definidos para el año de 2002 por la Superintendencia de Subsidio Familiar, con base en la Ley 633 del año 2000 de acuerdo al cálculo de cociente establecido en la Ley 49 de 1990.

7. Créase el Fondo para la Atención Integral de la Niñez y jornada escolar complementaria. Como recursos de este fondo las Cajas destinarán, el porcentaje máximo que les autoriza para este fin la Ley 633 de 2000 y mantendrán para gastos de administración el mismo porcentaje previsto en dicha norma para Fovis.

8. Desarrollar una base de datos histórica en la cual lleve un registro de los trabajadores que han sido beneficiarios de todos y cada uno de los programas que debe desarrollar la Caja en los términos y condiciones que para tal efecto determine la Superintendencia de Subsidio.

9. Desarrollar un sistema de información de los beneficiarios de las prestaciones dentro del programa de desempleo de sus trabajadores beneficiarios y dentro del programa que se constituya para la población no beneficiaria de las Cajas de Compensación, conforme la presente ley, en los términos y condiciones que al efecto determine el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo y la Superintendencia de Subsidio Familiar.

10. Administrar directamente o a través de convenios o alianzas estratégicas el programa de microcrédito para la pequeña y mediana empresa y la microempresa, con cargo a los recursos que se prevén en la presente ley, en los términos y condiciones que se establezca en el reglamento para la administración de estos recursos y conforme lo previsto en la presente ley y sin perjuicio de lo establecido en el numeral 3 de este artículo.

11. Realizar actividades de mercadeo, con el fin exclusivo de atender lo previsto en el numeral 2 del artículo 62 de la Ley 21 de 1982, incluyendo la administración de farmacias. Las Cajas que realicen actividades diferentes en materia de mercadeo social, lo podrán realizar siempre que acrediten para el efecto independencia contable, financiera y operativa, sin que puedan comprometer con su operación la expansión o mantenimiento los recursos provenientes de los aportes parafiscales o de cualquier otra unidad o negocio de la Caja de Compensación Familiar.

Las Cajas podrán asociarse entre sí o con terceros para efectos de lo aquí previsto, así como también vincular como accionistas a los trabajadores afiliados al sistema de compensación.

Artículo 16. *Gastos de administración y contribuciones para supervisión.* Los gastos de administración de las Cajas se reducirán a partir de la vigencia de la presente ley: Para el año 2003 serán máximo del nueve por ciento (9%) de los ingresos del 4% y, a partir del año 2004 serán máximo del ocho por ciento (8%) de los ingresos antes mencionados.

Artículo 17. *Régimen de afiliación voluntaria para expansión de cobertura de servicios sociales.*

Habrà lugar a un aporte a las Cajas de Compensación Familiar del 0.6% sobre una base de un salario mínimo legal mensual vigente, sin que dicha suma otorgue derechos para el pago de subsidios, limitándose el beneficio a las actividades de recreación, capacitación y turismo social en igualdad de condiciones frente a los demás afiliados a la Caja, cuando se presente uno cualquiera de los siguientes casos, sin perjuicio de los períodos de protección previstos en esta ley por fidelidad:

a) Cuando los empleadores que no estando obligados a cotizar a las Cajas de Compensación Familiar respecto de trabajadores beneficiarios del régimen especial de aportes de que trata el artículo 23 de esta ley, decidan realizar el aporte mencionado, por el trabajador beneficiario del régimen especial de aportes;

b) Los trabajadores independientes que decidan afiliarse a una Caja de Compensación Familiar, conforme el principio de libertad de escogencia que deberá ser respetado por parte de la respectiva Caja. Para que un trabajador independiente se afilie, con su grupo familiar, y mantenga su vinculación con una Caja, se hace exigible su afiliación previa al sistema de salud, siendo la base de ingresos para aportar al sistema de Cajas la misma base de aporte que exista para el sistema de salud y en todo caso no inferior a la que se utilice dentro del sistema de pensiones;

c) Las personas que estando vinculadas a una Caja de Compensación Familiar pierdan el empleo y decidan continuar vinculados a la entidad en los términos previstos en esta norma en su calidad de desempleados, una vez vencido su período de protección.

Parágrafo 1°. Cuando el desempleado aporte el ciento por ciento (100%) de la cotización del cuatro por ciento (4%) sobre la base de dos (2) salarios mínimos, tendrá todos los mismos derechos que tienen los demás afiliados. Esta misma regla se aplicará al trabajador independiente que aporte el 4% sobre sus ingresos, conforme el sistema de presunciones establecido dentro del régimen de salud. En todo caso las cajas podrán verificar la calidad de la información sobre los ingresos del afiliado para

dar cumplimiento a lo previsto en esta ley, o para hacerle dar cumplimiento a las normas generales sobre aportes.

Parágrafo 2°. Los aportes voluntarios a las Cajas de Compensación Familiar, conforme el régimen de excepción, se regirán por las reglas tributarias dispuestas para los aportes obligatorios en materia de impuesto de renta.

Artículo 18. *Régimen de inspección y vigilancia.* Las autorizaciones que corresponda expedir a la autoridad de inspección, vigilancia y control, se definirán sobre los principios de celeridad, transparencia y oportunidad. Cuando se trate de actividades o programas que demanden de autorizaciones de autoridades públicas, se entenderá como responsabilidad de la respectiva Caja o entidad a través de la cual se realiza la operación, la consecución de los permisos, licencias o autorizaciones, siendo función de la autoridad de control, verificar el cumplimiento de los porcentajes de ley. Las autorizaciones a las Cajas se regularán conforme los regímenes de autorización general o particular que se expidan al efecto.

Corresponde a la Superintendencia del Subsidio Familiar, frente a los recursos que administran las Cajas de Compensación Familiar y a la Superintendencia Nacional de Salud frente a los recursos que administran las entidades promotoras de salud la inspección, vigilancia y control. Las entidades mencionadas, con el objeto de respetar la correcta destinación de los recursos de la seguridad social, conforme lo previsto en el artículo 48 de la Constitución Nacional no estarán obligadas a cancelar contribuciones a las Contralorías.

Artículo 19. *Régimen de transparencia.* Las Cajas de Compensación Familiar se abstendrán de realizar las siguientes actividades o conductas, siendo procedente la imposición de sanciones personales a los directores o administradores que violen la presente disposición a más de las sanciones institucionales conforme lo previsto en la presente ley:

1. Políticas de discriminación o selección adversa en el proceso de adscripción de afiliados u otorgamiento de beneficios, sobre la base de que todas las Cajas de Compensación Familiar deben ser totalmente abiertas a los diferentes sectores empresariales.

2. Operaciones no representativas con entidades vinculadas, conforme las definiciones que al efecto establezca el reglamento.

3. Acuerdos para distribuirse el mercado.

4. Remuneraciones o prebendas a los empleadores o funcionarios de la empresa diferentes a los servicios propios de la Caja. Los funcionarios públicos que soliciten esta clase de beneficios para sí o para su entidad incurrirán en causal de mala conducta.

5. Devolución, reintegro o cualquier tipo de compensación de aportes a favor de una empresa con servicios o beneficios que no se otorguen a todas las empresas afiliadas o los convenios u operaciones especiales que se realicen en condiciones de privilegio frente a alguna de las empresas afiliadas, desconociéndose el principio de compensación y por ende el valor de la igualdad.

6. Incluir como objeto de promoción la prestación de servicios con relación a bienes de terceros frente a los cuales, los afiliados, no deriven beneficio.

7. Cuando se trate de la administración de bienes públicos, las Cajas de Compensación Familiar se abstendrán de presentarlos sin la debida referencia a su naturaleza, precisando que no son bienes de la Caja.

8. Ofrecer u otorgar dádivas o prebendas con relación a servicios de la Caja a personal de empresas no afiliadas, excepción de las acciones que tengan como propósito presentar sus instalaciones, programas o servicios.

9. Ofrecer servicios que no se encuentren efectivamente en su portafolio de operación frente a sus afiliados, al no haber superado la etapa de planeación.

10. Retardar injustificadamente la expedición de paz y salvo a las empresas que hubieran tomado la decisión de desafiliarse con sujeción a

los procedimientos legales. Para efecto de la expedición del paz y salvo se tendrá un plazo no superior a 60 días a partir de la solicitud.

11. Ejercer frente a los empleadores cualquier tipo de presión indebida con el objeto de obtener la afiliación a la Caja o impedir su desafiliación.

12. Ejercer actuaciones que impliquen abuso de posición dominante, realización de prácticas comerciales restrictivas o competencia desleal en el mercado de Cajas de Compensación Familiar.

13. Las conductas que sean calificadas como práctica no autorizada o insegura por la Superintendencia de Subsidio Familiar.

14. Adelantar políticas de discriminación en la remuneración de sus redes de comercialización. Para este efecto, se deben pagar comisiones o remuneraciones iguales, con independencia de que se trate de empresas compensadas o descompensadas.

15. Incumplimiento de las apropiaciones legales obligatorias para los programas de salud, vivienda de interés social, educación, jornada escolar complementaria, atención integral a la niñez y protección al desempleado.

16. Incumplimiento de la cuota monetaria del Subsidio en dinero, dentro del los plazos establecidos para tal efecto.

17. Excederse del porcentaje autorizado para gastos de administración instalación y funcionamiento durante dos ejercicios contables consecutivos, a partir de la vigencia de la presente ley. Para tal efecto, se considerarán como gastos de administración, instalación y funcionamiento, aquellos que se determinen conforme las disposiciones legales. En todo caso, debe tratarse de un método uniforme de cálculo de gastos administrativos precisando la forma de distribución de costos indirectos que se deben aplicar a los distintos servicios, proporcionalmente a los egresos que cada uno de ellos represente sobre los egresos totales de la respectiva Caja.

18. Aplicar criterios de desafiliación en condiciones de desigualdad frente a los empleadores, contrariando las disposiciones legales así como la violación de los reglamentos en cuanto al término en que debe proceder la desafiliación de la empresa y la suspensión de servicios como consecuencia de la mora en el pago de los aportes.

19. Condicionar la comercialización de productos en las áreas de mercadeo o empresas subsidiarias, a la condición que el empleador deba afiliarse o mantenerse afiliado a la respectiva Caja de Compensación.

Parágrafo 1°. Los representantes de los trabajadores que devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales podrán participar en los Consejos Directivos de las Cajas. Los Consejos Directivos, dentro de sus políticas de buen Gobierno, analizarán dentro de las diferentes sesiones a más de las materias que les corresponda conforme las disposiciones legales, aquellas que por su importancia para la Institución sean así calificadas por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Parágrafo 2°. La Superintendencia de Subsidio Familiar sancionará las prácticas de selección adversa, así como los procesos de comercialización que no se enfoquen a afiliar a los diferentes niveles empresariales por parte de las diferentes Cajas. El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social podrá definir mecanismos de afiliación a través de los cuales se pueda escoger Caja de Compensación por parte de empresas que no han sido objeto del proceso de promoción, estando la respectiva Caja obligada a formalizar su afiliación. Los trabajadores con una mayoría superior al 70%, podrán estipular períodos hasta de cuatro (4) años frente a la permanencia en una Caja de Compensación, período que se reducirá sólo cuando se demuestre falla en los servicios acreditada plenamente por la entidad de supervisión.

Parágrafo 3°. Las Cajas de Compensación Familiar deberán construir un Código de buen gobierno dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia de la presente ley. Este código de buen gobierno deberá ser conocido por todos los empleados de la respectiva caja.

Cuando se compruebe el traslado o retención de empleadores mediante violación de alguna de las normas vigentes; además de la sanción personal al representante legal, que será proporcional al monto de los aportes, la

Superintendencia ordenará que la afiliación regrese a la Caja de afiliación anterior con devolución de los aportes menos los subsidios pagados.

Parágrafo 4°. Cuando una Caja deba desafiliar a una empresa o afiliado, por mora de dos (2) meses en el pago de sus aportes o inexactitud en los mismos, deberá previamente darle oportunidad de que se ponga al día o corrija las inconsistencias, para lo cual otorgará un término de 1 mes contado a partir del recibo de la liquidación escrita de lo adeudado. Pasado el término, procederá a su desafiliación, pero deberá volver a recibir la afiliación si se la solicitan, previa cancelación de lo adeudado, más los aportes correspondientes al tiempo de la desafiliación.

La liquidación realizada por el jefe de aportes de la Caja, con recurso de apelación ante el representante legal de la misma, será título ejecutivo para el cobro de los aportes adeudados a través de la Justicia Ordinaria.

Parágrafo 5°. Las Cajas de Compensación Familiar estarán sometidas a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de Industria y Comercio en materia de competencia y protección al consumidor. La vigilancia se adelantará conforme lo previsto en las Leyes 155 de 1959 y 256 de 1996 y el Decreto-ley 2153 de 1992 y demás normas que los reglamenten o modifiquen.

Artículo 20. El artículo 52 de la Ley 21 de 1982, modificado por el artículo 3° de la Ley 31 de 1984, quedará así:

Artículo 52. Consejos Directivos. Los representantes de los trabajadores beneficiarios serán escogidos por el Ministerio de Trabajo de listas que presentarán las centrales obreras con Personería Jurídica reconocida y los trabajadores no sindicalizados afiliados de cada Caja.

El Gobierno Nacional reglamentará lo relacionado con la presentación de listas por parte de los trabajadores no sindicalizados afiliados a las Cajas.

Modifícase el numeral 2 del artículo 1° de la Ley 31 de 1984, en el sentido de que podrán pertenecer a los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar, en representación de los trabajadores, todos los afiliados a esta sin límite de salario.

Artículo 21. *Manejo de conflictos de interés.* Para garantizar una correcta aplicación de los recursos del sistema, es deber del representante legal de la Caja o sus entidades vinculadas, informar al Consejo Directivo o máximo órgano administrativo, aquellos casos en los cuales él o un administrador, miembro del Consejo Directivo, Revisor Fiscal, socio o asociado tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad; primero de afinidad o único civil, con las personas que se relacionan a continuación:

1. Los socios, asociados o de personas jurídicas que hagan parte de la red de servicios contratadas directa o indirectamente por la entidad o de las entidades vinculadas por razón de inversiones de capital.

2. Los contratistas personas naturales y los socios o asociados de personas jurídicas con quienes la entidad o sus entidades vinculadas celebren cualquier tipo de contrato o convenio dentro del marco de la operación del régimen.

3. Los socios, asociados o de personas jurídicas receptoras de recursos de capital de la entidad o entidades vinculadas, conforme su objeto social lo permita.

En estos casos el representante legal o la persona que tenga uno de los vínculos anteriores deberá abstenerse de participar en los procesos de selección, contratación o auditoría y la entidad deberá celebrarlos siempre y cuando estos proponentes se encuentren en condiciones de igualdad con las demás ofertas o ser la mejor opción del mercado. Será causal de remoción del Consejo Directivo u órgano administrativo la violación a la presente disposición, incluyendo una inhabilidad para desempeñar esta clase de cargos por un término de 10 años.

Parágrafo 1°. Es deber del representante legal de la entidad informar a los trabajadores de la entidad o entidades vinculadas sobre el contenido de la presente disposición y adoptar las medidas correspondientes tendientes a garantizar la periodicidad de esta información. En particular, esta debe

ser una cláusula en los diferentes contratos que celebre la entidad o entidades vinculadas, para garantizar por parte de terceros el suministro de la información.

Parágrafo 2°. Es deber de las Cajas de Compensación Familiar establecer mecanismos caracterizados por una total transparencia en cuanto a los procedimientos a que deben acudir los proveedores para ser incluidos en el registro correspondiente.

Artículo 22. *Funciones y facultades de la Superintendencia del Subsidio Familiar.* Son funciones y facultades de la Superintendencia del Subsidio Familiar a más de las que se establecen en las disposiciones legales:

1. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales relacionadas con la organización y funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar; las demás entidades recaudadoras y pagadoras del subsidio familiar, en cuanto al cumplimiento de este servicio y las entidades que constituyan o administren una o varias de las entidades sometidas a su vigilancia, siempre que comprometan fondos del subsidio familiar.

2. Reconocer, suspender o cancelar la personería jurídica de las entidades sometidas a su vigilancia.

3. Velar por el cumplimiento de las normas relacionadas con la eficiencia y control de gestión de las Cajas de Compensación Familiar o entidades que constituyan o administren o participen como accionistas, sin perjuicio de la inspección especializada a que se encuentren dichas entidades sometidas conforme su naturaleza.

4. Instruir a las entidades vigiladas sobre la manera como deben cumplirse las disposiciones que regulan su actividad en cuanto sujetos vigilados, fijar los criterios técnicos y jurídicos que faciliten el cumplimiento de las normas que le compete aplicar y señalar los procedimientos para su cabal aplicación.

5. Velar por que no se presenten situaciones de conflictos de interés entre las entidades sometidas a su control y vigilancia y terceros y velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades e inhabilidades para el ejercicio de funciones directivas y de elección dentro de la organización de las entidades bajo su vigilancia.

6. Emitir las órdenes necesarias para que se suspendan de inmediato prácticas ilegales o no autorizadas o prácticas inseguras que así sean calificadas por la autoridad de control y se adopten las correspondientes medidas correctivas y de saneamiento.

7. Fijar con sujeción a los principios y normas de contabilidad generalmente aceptados en Colombia, los mecanismos y procedimientos contables que deben adoptar las Cajas de Compensación Familiar;

8. Contratar servicios de especialistas que presten asesorías en áreas específicas de las actividades de las Superintendencias.

9. Velar por el adecuado financiamiento y aplicación de los recursos que administran las Cajas de Compensación Familiar conforme las diferentes operaciones que se les autoriza a realizar en forma directa o a través de terceros.

10. Velar por que no se presente evasión y elusión de los aportes por parte de los afiliados al Sistema de Cajas de Compensación; en tal sentido podrá solicitar la información necesaria a las entidades rectoras del régimen general de pensiones, a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, a las entidades recaudadoras territoriales y a otras entidades que reciban contribuciones sobre la nómina.

11. Dar posesión al Revisor Fiscal y Representante Legal de las Cajas de Compensación Familiar, cuando se cerciore acerca del carácter, la idoneidad y la experiencia del peticionario y expedir la correspondiente acta de posesión. La posesión no requerirá presentación personal.

12. Velar por que las entidades vigiladas suministren a los usuarios la información necesaria para lograr la mayor transparencia en las operaciones que realicen, de suerte que les permita, a través de elementos de juicio claros y objetivos, escoger las mejores opciones del mercado.

13. Ordenar la publicación de los estados financieros e indicadores de gestión de las entidades sometidas a su control, en los que se demuestre la situación de cada una de estas y la del sector en su conjunto, previa a las observaciones que al efecto determine la autoridad de control.

14. Practicar visitas de inspección a las entidades vigiladas con el fin de obtener un conocimiento integral de su situación financiera, del manejo de los negocios, o de aspectos especiales que se requieran, para lo cual se podrán recepcionar declaraciones, allegar documentos y utilizar los demás medios de prueba legalmente admitidos y adelantar las investigaciones a que haya lugar.

15. Impartir las instrucciones que considere necesarias sobre la manera como los revisores fiscales, auditores internos y contadores de los sujetos de inspección y vigilancia deben ejercer su función de colaboración con la Superintendencia.

16. Imponer a las instituciones respecto de las cuales tenga funciones de inspección y vigilancia, a los administradores, empleados o revisor fiscal de las mismas, previa solicitud de explicaciones, multas sucesivas hasta de 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha de la sanción a favor del Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo previsto en esta ley, cuando desobedezcan las instrucciones u órdenes que imparta la Superintendencia. Estas sanciones serán canceladas con cargo al porcentaje de gastos administrativos previstos en esta ley de los ingresos del 4%, cuando se trate de sanciones institucionales.

17. Imponer en desarrollo de sus funciones, las siguientes sanciones por violaciones legales, reglamentarias o estatutarias:

a) Amonestación escrita;

b) Multas sucesivas graduadas según la gravedad de la falta, a los representantes legales, miembros del Consejo Directivo, Revisores Fiscales y demás funcionarios de las entidades vigiladas, entre cien (100) y mil (1.000) salarios mínimos diarios legales vigentes en la fecha de expedición de la resolución sancionatoria. El producto de estas multas se girará a favor del Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo previsto en la presente ley, y

c) Multas sucesivas a las entidades vigiladas hasta por una suma equivalente a diez mil (10.000) salarios mínimos diarios legales vigentes en la fecha de expedición de la resolución sancionatoria, las cuales serán cancelados con cargo a los gastos de administración y cuyo producto se girará a favor del Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo previsto en la presente ley.

18. Sancionar con multas sucesivas hasta de mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes a favor del Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo previsto en la presente ley, a los empleadores que incurran en cualesquiera de las siguientes conductas: no inscribir en una Caja de Compensación Familiar a todas las personas con las que tenga vinculación laboral, siempre que exista obligación; no pagar cumplidamente los aportes de las Cajas y no girar oportunamente los aportes y cotizaciones a la Caja de Compensación Familiar de acuerdo con las disposiciones legales; no informar las novedades laborales de sus trabajadores frente a las Cajas.

19. Velar que aquellas entidades públicas que administran directamente los recursos del subsidio familiar por autorización expresa de la ley, cumplan con la destinación porcentual a los programas de régimen subsidiado de salud, Fovis, jornada escolar complementaria, atención integral a la niñez, educación formal, subsidio en dinero y programas de apoyo al desempleo de acuerdo con las normas vigentes.

20. Expedir el reglamento a que deben sujetarse las entidades vigiladas en relación con sus programas publicitarios con el propósito de ajustarlos a las normas vigentes, a la realidad jurídica y económica del servicio promovido y para prevenir la propaganda comercial que tienda a establecer competencia desleal.

21. Intervenir las Cajas de Compensación, cuando se trate de su liquidación, conforme las normas previstas para las entidades promotoras de salud.

22. Fijar los criterios generales para la elaboración, control y seguimiento de los presupuestos de las Cajas de Compensación como una guía para su buena administración. Los presupuestos no tendrán carácter limitante u obligatorio de la gestión y respetarán el principio de autonomía de las Cajas.

CAPITULO III

Régimen especial de aportes para la promoción del empleo

Artículo 23. *Régimen especial de aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, al Servicio Nacional de Aprendizaje y a las Cajas de Compensación Familiar.* Estarán excluidos del pago de los correspondientes aportes al Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, los empleadores que vinculen trabajadores adicionales con las siguientes características o condiciones, siempre que estos no devenguen más de tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes:

1. Personas que hayan sido vinculadas para prestar un servicio a las empresas desde los lugares donde se encontraren privadas de la libertad o fueren vinculadas, mediante contrato de trabajo sin solución de continuidad, después de haber recobrado su libertad.

2. Personas con disminución de su capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%) debidamente calificada por la entidad competente, conforme lo dispuesto en artículos 41, 42 y 43 de la ley 100 de 1993. Esta discapacidad debe estar referida al oficio para el cual la persona es contratada. Este beneficio se otorgará siempre que la persona no se encuentre gozando de pensión de invalidez por riesgo común, conforme la ley 100 de 1993.

3. Reinsertados de grupos al margen de la ley, debidamente certificados por la entidad competente.

4. Personas entre los 16 y los 25 años y trabajadores mayores de 50 años.

5. Jefes cabeza de hogar según la definición de que trata la presente ley.

Parágrafo 1°. Las empresas que pretendan contratar conforme a la presente disposición, deberán acreditar las siguientes condiciones:

a) El valor de los aportes al Sena, ICBF y Cajas de Compensación al momento y durante toda la ejecución del contrato, debe ser igual o superior a la suma aportada durante el período inmediatamente anterior a la contratación, ajustada por el IPC certificado por el Dane.

Se entiende como período de contratación el promedio de los últimos doce (12) meses causados anteriores a la contratación.

b) Que no tengan deudas pendientes frente a períodos anteriores por concepto de aportes parafiscales a pensiones, salud, riesgos profesionales, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje y Cajas de Compensación Familiar. Será condición para mantener el beneficio otorgado el que el empleador atienda sus deberes en materia de obligaciones parafiscales;

c) No ser beneficiaria en forma simultánea del subsidio al empleo previsto en el artículo 2° de la presente ley.

Parágrafo 2°. El valor de los aportes exentos no podrá representar más del veinticinco por ciento (25%) de los aportes que la empresa deba realizar en forma ordinaria con relación a cada uno de los aportes parafiscales objeto de exención temporal.

Parágrafo 3°. El Gobierno podrá definir períodos de permanencia adicional de los trabajadores beneficiarios de la exención, conforme la duración del beneficio a favor del empleador. En los períodos adicionales, conforme las reglas que el Gobierno defina para su aplicación, habrá lugar al pago pleno de aportes.

Parágrafo 4°. La exención prevista en este artículo se aplicará siempre que la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al doce (12%) mientras persista tal situación en la respectiva región en la que opere el sistema de Cajas y máximo tendrá una vigencia de 4 años contados a partir de la fecha que entre a regir la presente ley.

Parágrafo 5°. Para efecto de la presente ley se considera jefe cabeza de hogar desempleado la persona que demuestre haber sido afiliada anteriormente (como cotizante y no como beneficiaria) a una EPS o una Caja de Compensación, con personas a cargo y que en el momento de recibir el subsidio no sea afiliada como empleada ni a una EPS ni a una Caja de Compensación ni como cotizante ni como beneficiario.

Esta condición deberá ser declarada bajo juramento por el jefe cabeza de hogar ante la empresa que lo contrate y que solicite cualquiera de los subsidios de que trata la presente ley, en formulario que al efecto deberá expedir el Gobierno sin perjuicio de los demás controles que se definan por parte del Gobierno Nacional para efecto de verificar esta calidad, siendo obligatoria la aplicación de los cruces previstos en el Registro Unico de Aportantes.

Artículo 24. *Régimen especial de aportes para estudiantes.* Los estudiantes menores de 25 años y mayores de 16 años con jornada de estudio diaria no inferior a cuatro (4) horas, que a su vez trabajen en jornadas hasta de cuatro (4) horas diarias o jornadas flexibles de veinticuatro (24) horas semanales sin exceder la jornada diaria las seis (6) horas, se regirán por las siguientes normas:

a) Estarán excluidos a los aportes al ICBF, Sena y Cajas de Compensación Familiar, siempre que no representen más del diez por ciento (10%) del valor de la nómina de la respectiva empresa;

b) Sus empleadores deberán efectuar los aportes para pensiones, salud y riesgos profesionales, en las proporciones y porcentajes establecidos en las leyes que rigen el Sistema de Seguridad Social y su base de cotización será como mínimo un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

CAPITULO IV

Actualización de la relación laboral

Artículo 25. *Contrato a término fijo.* El artículo 46 modificado ley 50 de 1990, artículo 3°, quedará así: *Contrato a término fijo.* El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente, hasta por tres años.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Parágrafo 1°. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones, prima de servicios y afiliación a la seguridad social en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

Parágrafo 2°. Cuando el trabajador cumpla tres (3) años de servicios continuos con contrato a término fijo, el contrato automáticamente se convertirá en término indefinido, teniendo como fecha de iniciación la del contrato inicial. Los contratos a término fijo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta ley mantendrán las características propias para esta modalidad de contratación previstas en la ley 50 de 1990.

Artículo 26. *Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.* El artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo subrogado por el artículo 6°. de la Ley 50 de 1990 quedará así:

“**Artículo 64.** *Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.* En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contem-

pladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicios continuos se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales;

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1) anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Parágrafo transitorio. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b, c y d del Art. 6 de la ley 50 de 1990, exceptuando el PARÁGRAFO TRANSITORIO de dicha ley, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años de trabajo el primero de enero de 1991.

Artículo 27. *Indemnización por falta de pago.* El artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

Artículo 65. *Indemnización por falta de pago.*

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por seis (6) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor. Si transcurridos seis (6) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentada la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del séptimo mes hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez del trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

Parágrafo 1°. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo sin justa causa establecido en el artículo 64 del C.S.T, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones a Seguridad Social (Salud: Empresa Promotora de Salud; Administradoras de Riesgos Profesionales; Pensiones: Fondos de Pensiones) y Parafiscales sobre los salarios devengados de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que lo certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto.

Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes con los intereses de mora.

La reclamación de la terminación del contrato de trabajo por la no aplicación de lo dispuesto en este Parágrafo, prescribirá en seis (6) meses, contados a partir de la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 28. *Viáticos*. El artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990, quedará así:

Artículo 130. Viáticos. “Se denominan viáticos los dineros adicionales que el empleador deberá suministrar para cubrir la totalidad de los gastos que se ocasionen por transporte, alimentación, alojamiento y representación cuando el trabajador se tenga que desplazar por orden suya fuera del lugar donde habitualmente presta sus servicios. En ningún caso los viáticos constituyen salario.

Artículo 29. *Trabajo ordinario y nocturno*. El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 160. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Parágrafo. Las denominaciones “Trabajo diurno” y “Hora extra diurna” utilizadas en las disposiciones laborales vigentes, se entienden reemplazadas por los términos “Trabajo ordinario” y “Hora extra en jornada ordinaria”, respectivamente.

Artículo 30. *Trabajo dominical y festivo*. El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990 quedará así:

1. El trabajo en domingo y festivos, se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 1°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Parágrafo 2°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Artículo 31. *Compensación en dinero de vacaciones*. El numeral 2 del artículo 189 del C.S.T. subrogado por el Decreto-ley 2351/65, artículo 14, numeral 2, quedará así:

2. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que tal fracción exceda de tres (3) meses.

Artículo 32. *Colocadores de planes de salud*. Los colocadores de planes de medicina prepagada, planes complementarios y planes de salud, al igual que los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización, podrán tener el carácter de dependientes o independientes. Son agentes colocadores dependientes los que han celebrado contrato de trabajo para desarrollar esa labor, con una empresa de medicina prepagada o entidad promotora de salud de naturaleza privada. Son agentes colocadores de planes de medicina prepagada y planes de salud las personas que por sus propios medios se dediquen a la promoción o

colocación de dichos planes, sin dependencia de una empresa de medicina prepagada o entidad promotora de salud de naturaleza privada.

Parágrafo. Lo previsto en esta disposición será aplicable a las entidades de naturaleza pública con relación a los planes de salud, riesgos profesionales y pensiones.

Artículo 33. *Base para cálculo de aportes parafiscales*. Interpretarse con autoridad el artículo 18 de la Ley 50 de 1990 y se entiende que la base para efectuar los aportes parafiscales es el 70%.

Lo anterior por cuanto la expresión actual de la norma “disminuido en un 30” ha dado lugar a numerosos procesos, pues no se sabe si debe ser multiplicado por 0.7 o dividido por 1.3.

Artículo 34. *Revisión*. El artículo 50 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.

El Empleador y sus trabajadores podrán acordar una reducción del horario de trabajo, y proporcionalmente los salarios, por un periodo máximo de 120 días, cuando se presenten dificultades económicas.

El acuerdo al cual se refiere el inciso anterior deberá ser comunicado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su firma.

Las cotizaciones a la Seguridad Social y los aportes Parafiscales se pagarán sobre el nuevo Salario, el cual no podrá ser inferior al salario mínimo legal o convencional. Durante el periodo de dificultad económica, la empresa no podrá dar por terminados contratos de trabajo sin justa causa.

El empleador, para los fines de esta disposición, no podrá invocar la dificultad económica más de una vez en el transcurso de tres (3) años.

Artículo 35. *Unidad de empresa*. El artículo 194 del Código Sustantivo de Trabajo, subrogado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990, quedará así:

Se entenderá por empresa la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro. Las Unidades de producción o las Personas Jurídicas vinculadas económicamente a una misma Persona Natural o Jurídica conservarán su independencia para efectos laborales y prestacionales, sin que entre ellas se desprenda una unidad de negocio o de empresa en ningún caso así comercialmente conformen un grupo empresarial.

CAPITULO V

Contrato de aprendizaje

Artículo 36. *Naturaleza y características del contrato de aprendizaje*. El contrato de aprendizaje es 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 manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación en las ocupaciones a las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente y durante la fase práctica el equivalente al 75% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un salario legal mínimo vigente. Para efectos de las coberturas en materia de salud y riesgos profesionales, el Gobierno definirá los términos, condiciones y beneficios con cargo a la empresa patrocinadora.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación, reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Sena.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pénsum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo transitorio. Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

Artículo 37. *Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico-práctica empresarial.*

Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de contrato de aprendizaje las siguientes:

a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose el contrato al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación.;

b) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;

c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, de acuerdo con el artículo 5° del Decreto 2838 de 1960.

Parágrafo. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 38. *Empresas obligadas a la vinculación de aprendices.* Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

La cuota de aprendizaje en las Entidades Públicas se regulará en las leyes sobre Función Pública y Carrera Administrativa.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el veinticinco por ciento (25%) del total de aprendices.

Parágrafo 1°. Las empresas de menos de quince (15) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del Sena.

Artículo 39. *Cuotas de aprendices en las empresas.* La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la Regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz.

Si la empresa funciona en más de un municipio, dicho cupo será fijado globalmente, previa concertación con la misma, correspondiéndole en todo caso a la empresa la distribución del cupo global asignado entre sus diferentes sedes.

La cuota señalada por el Sena deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

Parágrafo 1°. Cuando el contrato de aprendizaje incluída dentro de la cuota mínima señalada por el Sena termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de un nuevo contrato de aprendizaje expirada la duración de uno anterior, con la misma o distinta empresa.

Artículo 40. *Monetización de la cuota de aprendizaje.* Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores, podrán en su defecto cancelar al Sena una cuota mensual resultante de multiplicar el cinco por ciento (5%) del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores ocasionales o transitorios, por medio (1/2) salario mínimo mensual legal vigente. En caso de que la monetización sea parcial esta se hará proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

Artículo 41. *Selección de aprendices.* La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de este contrato de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el Sena, priorizando la formación técnica o tecnológica.

Parágrafo. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

Artículo 42. *Listado de oficios materia del contrato de aprendizaje.* Podrán ser objeto del contrato de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica- profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

El Sena publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de este contrato de aprendizaje los oficios u ocupaciones que requiriendo capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución.

La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el Sena, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del Sena, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.

Artículo 43. *Entidades de formación.* La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

1. Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena
2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al Sena en los programas acreditados que brinde la entidad.
3. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 44 de esta ley.
4. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del Sena.

Parágrafo. Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el Sena para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

Artículo 44. *Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la empresa.* Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requerirán autorización del Sena para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
3. Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciere, se entenderá aprobada la solicitud.

En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen adecuadamente los requisitos e indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización.

Parágrafo 1°. Las empresas cuyos cursos sean autorizados por el Sena, deberán encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, Sena y Cajas de Compensación, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización.

Parágrafo 2°. Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el Sena ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el Sena.

Parágrafo 3°. Las empresas que reciban autorización por parte del Sena para impartir la formación educativa, solicitarán el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el Sena tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el Sena en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al Sena de la respectiva empresa.

Artículo 45. *Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva.* La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año

La duración de formación en los programas de formación del Sena será la que señale el Director General de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será el exigido por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y / o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del Sena.

Artículo 46. *Fondo Emprender.* Créase el Fondo Emprender, FE, como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, el cual será administrado por esta entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales que su formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en instituciones que para los efectos legales, sean reconocidas por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

En el caso de las asociaciones estas tendrán que estar compuestas mayoritariamente por aprendices.

El Fondo Emprender se regirá por el Derecho privado, y su presupuesto estará conformado por el 80% de la monetización de la cuota de aprendizaje de que trata el artículo 40, así como por los aportes del presupuesto general de la Nación, recursos financieros de organismos de cooperación nacional e internacional, recursos financieros de la banca multilateral, recursos financieros de organismos internacionales, recursos financieros de fondos de pensiones y cesantías y recursos de fondos de inversión públicos y privados.

Parágrafo. El Gobierno Nacional determinará dentro de los 6 meses siguientes a la promulgación de esta ley, las condiciones generales que sean necesarias para el funcionamiento de este fondo. La decisión de financiación de los proyectos empresariales presentados al Fondo Emprender será tomada por el Consejo Directivo del Sena.

Artículo 47. *Apoyo de sostenimiento.* El Sena destinará el 20% de los recaudos generados por la sustitución de la cuota de aprendizaje en dinero que se refiere el artículo 40 de la presente Ley, a la cuenta "Apoyos de sostenimiento del presupuesto general de la entidad", y con las siguientes destinaciones específicas:

- a) Apoyo de sostenimiento durante las fases lectiva y práctica de los estudiantes del Sena que cumplan los criterios de rendimiento académico y pertenezcan a estratos 1 y 2;
- b) Pago de la prima de la póliza de seguros que se establezca por el Gobierno Nacional para estos alumnos durante las fases lectiva y práctica;
- c) Elementos de seguridad industrial y dotación de vestuario, según reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

Parágrafo. El Consejo Directivo Nacional del Sena reglamentará tanto el monto de los apoyos por conceder, la distribución en estos diversos conceptos, así como los criterios que permitan la operación de las condiciones antes establecidas para gozar de los mismos.

Artículo 48. *Capacitación para inserción laboral.* De las contribuciones parafiscales destinadas al Servicio Nacional de Aprendizaje, se deberá destinar hasta el veinticinco por ciento (25%) de los recursos que recibe por concepto de los aportes de que trata el numeral 2 del artículo 11 y el numeral 2 del artículo 12 de la Ley 21 de 1982, para la capacitación de población desempleada, en los términos y condiciones que se determinen por el Gobierno Nacional para la administración de estos recursos, así como para los contenidos que tendrán éstos programas. Para efecto de construir y operar el sistema nacional de registro laboral de que trata el artículo 6 de la presente ley, en los términos y condiciones que se fijen en el reglamento, el Sena apropiará un 0.2% de la cotización, mientras sea necesario.

CAPITULO VI

Otras disposiciones

Artículo 49. *Régimen de Contribuciones al Sistema de Salud para trabajadores independientes.* Será facultad del Gobierno Nacional diseñar un régimen de estímulos para los trabajadores independientes, con objeto de promover su afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, respetando el principio de equilibrio financiero entre los beneficios concedidos y los recursos recaudados y las normas Constitucionales en materia de derechos fundamentales, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre control a la evasión.

Artículo 50. *Comisión de seguimiento y verificación.* A partir de la vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional nombrará una Comisión de Seguimiento y Verificación de las políticas de Generación de Empleo, previstas en la presente ley, conformada por dos (2) Senadores de la República, dos (2) Representantes a la Cámara, de las Comisiones Séptimas, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado, el Director del Dane o su delegado.

La Comisión de Seguimiento y Verificación de las políticas de generación de empleo, tendrá entre otras las siguientes funciones:

- Solicitar a todos los sectores empresariales la información de cada empleo adicional generado en su planta de personal;
- Recomendar permanentemente estudios estadísticos para determinar el número de creación de nuevos empleos formales;
- Rendir informes trimestrales de la disminución de la tasa de desempleo como consecuencia de la generación de empleo prevista en la presente ley;
- Dar a conocer a la opinión pública por todos los medios de comunicación las empresas que han creado empleos adicionales con base en las medidas adoptadas a partir de la vigencia de la presente ley.

Parágrafo transitorio. La Comisión será nombrada por el término de cuatro (4) años, a partir de la vigencia de la presente ley.

Artículo 51. *Derogatorias.* La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Carlos Ignacio Cuervo Valencia.

**TEXTO DEFINITIVO AL PROYECTO DE LEY NUMERO 057
DE 2002 SENADO Y 056 DE 2002 CAMARA**

Aprobado en Sesiones Conjuntas de las Comisiones Séptima de Senado y Cámara, los días 29 de octubre 5, 6, 12, 18, 20, 21, 25, 27 y 28 de noviembre de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, y al proyecto acumulado número 07 de 2002 Senado.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

CAPITULO I

Definición sistema de protección social

Artículo 1°. *Sistema de Protección Social.* El sistema de protección social es el conjunto de Políticas públicas orientadas a disminuir la **vulnerabilidad** y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener como **mínimo el derecho a: la salud, la pensión y al trabajo.**

El objeto fundamental, en el área de las pensiones, es crear un sistema viable que garantice unos ingresos aceptables a los presentes y futuros pensionados.

En salud, los programas están enfocados a permitir que los colombianos puedan acceder, en condiciones de calidad y oportunidad, a los servicios básicos.

El sistema debe crear las condiciones para que los trabajadores puedan asumir las nuevas formas de trabajo, organización y jornada laboral y simultáneamente se socialicen los riesgos que implican los cambios económicos y sociales. Para esto, el sistema debe asegurar nuevas destrezas a sus ciudadanos para que puedan afrontar una economía dinámica según la demanda del nuevo mercado de trabajo bajo un panorama razonable de crecimiento económico.

CAPITULO II

Régimen de subsidio al empleo

Artículo 2°. **Subsidio al empleo para la pequeña y mediana empresa.** Como mecanismo de intervención en la economía para buscar el pleno empleo, créase el subsidio temporal de empleo administrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como mecanismo contracíclico y de fortalecimiento del mercado laboral dirigido a las pequeñas y medianas empresas, que generen puestos de trabajo a jefes cabeza de hogar desempleados. Este beneficio sólo se otorgará a la empresa por los trabajadores adicionales que devenguen un salario mínimo legal vigente, hasta el tope por empresa que defina el Gobierno Nacional.

El Gobierno Nacional, previo concepto del Conpes, definirá la aplicación de este programa teniendo en cuenta los ciclos económicos, y señalará las regiones y los sectores a los cuales se **deberá** otorgar este subsidio, así como los requisitos que deben cumplir las Pequeñas y Medianas Empresas **que estén pagando todos los aportes a seguridad social de sus trabajadores** y los trabajadores adicionales para acceder al programa, incluyendo el porcentaje de estos que la empresa contrate amparados por el subsidio, los instrumentos de reintegro de los recursos cuando no se cumplan los requisitos para acceder al subsidio, y la duración del mismo, teniendo en cuenta en todo caso los recursos disponibles y los asignados en la Ley 715 de 2001 para estos efectos.

En ningún caso el otorgamiento de este subsidio generará responsabilidad a cargo del Estado frente a los trabajadores por el pago oportuno de salarios, prestaciones sociales y aportes, los cuales en todo caso son responsabilidad de los respectivos empleadores.

Artículo 3°. Régimen del subsidio familiar en dinero.

Tienen derecho al subsidio familiar en dinero los trabajadores cuya remuneración mensual, fija o variable no sobrepase los tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, smlmv, siempre y cuando laboren al menos 96 horas al mes. Y que sumados los ingresos del cónyuge o la cónyuge no sobrepasen seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes, smlmv.

Cuando el trabajador preste sus servicios a más de un empleador, se tendrá en cuenta para efectos del cómputo anterior, el tiempo laborado para todos ellos y lo pagará la Caja de Compensación Familiar a la que está afiliado el empleador de quien el trabajador reciba mayor remuneración mensual. Si las remuneraciones fueren iguales, el trabajador tendrá la opción de escoger la Caja de Compensación. En todo caso el trabajador no podrá recibir doble subsidio.

El trabajador beneficiario tendrá derecho a recibir el subsidio familiar en dinero durante el periodo de vacaciones anuales y en los días de descanso o permiso remunerado de ley, convencionales o contractuales; periodos de incapacidad por motivo de enfermedad no profesional, maternidad, accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Parágrafo 1°. Darán derecho al subsidio Familiar en dinero las personas a cargo de los trabajadores beneficiarios que a continuación se enumeran:

1. Los hijos que no sobrepasen la edad de 18 años, legítimos, naturales, adoptivos y los hijastros. Después de los 12 años se deberá acreditar la escolaridad en establecimiento docente debidamente aprobado.

2. Los hermanos que no sobrepasen la edad de 18 años, huérfanos de padres, que convivan y dependan económicamente del trabajador y que cumplan con el certificado de escolaridad del numeral 1.

3. Los padres del trabajador beneficiario mayores de 60 años, siempre y cuando ninguno de los dos reciba salario, renta o pensión alguna. No podrán cobrar simultáneamente este subsidio más de uno de los hijos trabajadores y que dependan económicamente del trabajador.

4. Los padres, los hermanos huérfanos de padres y los hijos, que sean inválidos o de capacidad física disminuida que les impida trabajar, causarán doble cuota de subsidio familiar, sin limitación en razón de su edad. El trabajador beneficiario deberá demostrar que las personas se encuentran a su cargo y conviven con él.

5. En caso de muerte de una persona a cargo por la cual el trabajador estuviere recibiendo subsidio familiar, se pagará un subsidio extraordinario por el mes en que este ocurra, equivalente a 12 mensualidades del subsidio en dinero que viniera recibiendo por el fallecido.

6. En caso de muerte de un trabajador beneficiario, la Caja de Compensación Familiar continuará pagando durante 12 meses el monto del subsidio por personas a cargo, a la persona que acredite haberse responsabilizado de la guarda, sostenimiento o cuidado de ellos. El empleador dará aviso inmediato de la muerte de un trabajador afiliado a la Caja de Compensación.

7. Podrán cobrar simultáneamente el subsidio familiar por los mismos hijos el padre y la madre, cuyas remuneraciones sumadas no excedan de seis (6) salarios mínimos legales mensuales vigentes, smlmv.

Parágrafo 1°. Tendrán derecho a Subsidio Familiar en especie y servicios para todos los demás servicios sociales los trabajadores cuya remuneración mensual fija o variable, no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes smlmv, y tendrán derecho a estos subsidios las personas a cargo enunciadas en el Parágrafo 1 del presente artículo, incluyendo el (la) cónyuge y el trabajador.

En el caso del parágrafo 1°, los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación familiar fijarán las tarifas y montos subsidiadas que deberán ser inversamente proporcional al salario devengado.

Artículo 4°. Cuota monetaria.

A partir del 1° de enero de 2004, el Subsidio Familiar en dinero que las Cajas de Compensación Familiar deben pagar, a los trabajadores que la ley considera beneficiarios, será cancelado, en función de cada una de las personas a cargo que dan derecho a percibirlo, con una suma mensual, la cual se denominará, para los efectos de la presente ley, Cuota Monetaria.

Parágrafo 1°. Para los efectos de la presente ley se entiende por personas a cargo aquellas que dan derecho al trabajador beneficiario a recibir subsidio en dinero, siempre que se haya pagado durante el respectivo ejercicio.

Parágrafo 2°. Con el fin de garantizar el régimen de transparencia y propiciar las condiciones apropiadas para el desarrollo de lo dispuesto en la presente Ley en relación con el diseño y estructuración de la Cuota Monetaria, en aquellas regiones, departamentos o ciudades, en donde existan Cuotas Monetarias Ordinarias diferenciales, a partir de la vigencia de esta ley y hasta el 31 de diciembre de 2003, queda prohibido darle curso a las nuevas solicitudes de

desafiliación de cualquier empleador de la Caja en que actualmente se encuentre afiliado, para afiliarse a otra Caja. Si se llegare a dar, tal afiliación será nula, no surtirá efectos y deberá regresar el empleador a la Caja donde se encontraba afiliado.

La Superintendencia de Subsidio Familiar velará por el cumplimiento de esta norma. La Superintendencia de Subsidio Familiar declarará antes del 15 de enero de 2003 las Entidades Territoriales, en donde quedará congelado por un año el traslado de empresas entre Cajas de Compensación, previa verificación de que existían diferencias en las cuotas monetarias ordinarias que se aplicaban a 31 de diciembre del año 2002 en las Cajas de Compensación creadas en la respectiva entidad territorial y regidas por la Ley 21 de 1982.

Parágrafo 3°. Para acortar las diferencias entre cuotas de Cajas localizadas en un mismo departamento o ciudad, la Superintendencia tendrá facultades para congelar la Cuota Monetaria de las Cajas con cuotas más altas y los excedentes frente al porcentaje obligatorio del 55% se destinarán a programas de inversión social.

Artículo 5°. Cálculo de la Cuota Monetaria

Se conceden precisas facultades extraordinarias al Gobierno Nacional para que en un término máximo de seis (6) meses, contados a partir de la fecha de vigencia de la presente ley, expida las normas frente a los términos y condiciones a que debe sujetarse la Cuota Monetaria en el Sistema de Compensación Familiar, así como su régimen de organización, funcionamiento y tiempo de implantación, con sujeción a estudio técnico y a los siguientes principios:

SANA COMPETENCIA. La Cuota Monetaria debe buscar una sana competencia en el mercado, con el objeto de evitar un exceso en el otorgamiento de subsidios en dinero, como instrumento prioritario en el proceso de afiliación ajustando al sistema en un sano equilibrio entre servicios y recursos otorgados directamente en dinero a los beneficiarios.

SOLIDARIDAD. Es la práctica de la mutua colaboración y apoyo entre las diferentes Cajas de Compensación Familiar, lo cual se concreta en la prohibición de establecer transferencias de recursos por parte de las Cajas de Compensación con ingresos inferiores al promedio a favor de las Cajas de Compensación con ingresos superiores al promedio para pago de subsidio en dinero o cualquier otro concepto. Para realizar este principio, se podrán establecer cuotas regionales, nacionales, departamentales, mínimos, máximos o cualquier otro mecanismo que se considere procedente con este principio.

EQUIDAD. Se concreta como mecanismo de redistribución y compensación regional o departamental, que se desarrolla en la prohibición de obligar a Cajas ubicadas en regiones de menor desarrollo socioeconómico a girar recursos por cualquier concepto a Cajas que se encuentren operando en regiones con mayores índices de desarrollo socioeconómico, sin perjuicio de establecer, respetando el anterior parámetro, transferencias financieras entre Cajas para lograr Cuota Monetaria equitativa al interior de cada departamento o región, dentro de los principios descritos en el presente artículo. Se concreta igualmente, en la necesidad de evaluar el total de los ingresos disponibles de la Caja, cuando se examinen o determinen transferencias a otras Cajas. Para efecto de la evaluación de las transferencias, se deberá examinar la capacidad de apalancamiento de la Caja en sus propias fuentes de recursos para financiar la cuota monetaria, conforme al monto de los subsidios que hubieren otorgado.

GRADUALIDAD. Los procesos de cambio o ajuste de la cuota monetaria, deberán implantarse en forma progresiva, evitando un deterioro relevante en las condiciones de los trabajadores tanto en forma directa como indirecta con relación a los demás servicios que les corresponde prestar a las Cajas.

INTEGRALIDAD. La cuota monetaria debe ser analizada en relación directa con las demás modalidades del subsidio en servicios y especie.

Parágrafo transitorio. Para efecto del ejercicio de las facultades extraordinarias, se deberá emitir, dentro de los tres (3) meses siguientes a la presente ley, concepto técnico por una comisión accidental que será integrada por un (1) representante de Asocajas, un (1) representante de Fedecajas, un (1) representante de las Cajas no agremiadas, dos (2) representantes por cada una de las comisiones VII de Senado y Cámara, el Superintendente del Subsidio Familiar o su delegado, el Ministro de Trabajo o su delegado y un (1) representante de las Centrales Obreras que será designado por ellas mismas. Este concepto técnico será considerado por el Gobierno como instrumento fundamental de apoyo en el ejercicio de sus facultades. La Comisión establecida en la presente ley, velará por la plena realización de los principios mencionados en las fórmulas y regulación que proyecten como apoyo al Gobierno.

Artículo 6°. Recursos para el fomento del empleo y protección al desempleo.

Las Cajas de Compensación Familiar administrarán en forma individual y directa o asociada con otra u otras Cajas un fondo para apoyar al empleo y para la protección al desempleado conforme los artículos 7°, 10 y 11 de la presente ley. El Gobierno determinará la forma en que se administrarán estos recursos cuando no puedan ser gestionados directamente por la Caja de Compensación Familiar.

Las Cajas apropiarán de los recursos **del fondo**, por cada beneficiario de los programas de subsidio de que trata la presente ley, un monto per cápita que será definido en enero de cada año por la Superintendencia del Subsidio, de acuerdo con los beneficios que se deben otorgar, **en concordancia** con la presente ley. Las apropiaciones del monto per cápita se realizarán en la medida en que se produzcan las solicitudes de subsidios hasta agotar los recursos propios de cada Caja. No obstante, para garantizar la solidaridad y el equilibrio ante la diferente situación de desempleo y recursos disponibles entre las distintas Cajas del país, mínimo semestralmente la Superintendencia realizará cortes contables y ordenará el traslado de recursos entre Cajas, de acuerdo con el monto per cápita requeridas para los desempleados pendientes en unas Cajas, en estricto orden de solicitud, y los recursos sobrantes en otras. Igual procedimiento se aplicará para el apoyo a los desempleados sin vinculación anterior a las Cajas de Compensación de acuerdo con el porcentaje previsto para tal efecto en esta ley.

Son fuentes de recursos del fondo las siguientes:

a) Cada Caja destinará para su fondo de empleo previsto en esta ley, a partir del año 2003, el porcentaje del monto obligatorio del 55 % para subsidio en dinero, que le resulte al calcular la proporción de personas a cargo de trabajadores con salarios superiores a tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes, smlmv, más las personas beneficiarias que sobrepasen la edad de 18 años y hasta la edad de 23 años a cargo de trabajadores de hasta tres (3)) salarios mínimos legales mensuales vigentes, smlmv, sobre el total de personas a cargo por las que se pagó subsidio el año 2002;

b) El porcentaje no ejecutado que le corresponde del cuatro por ciento (4%) de los ingresos de las Cajas al sostenimiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar en el período anual siguiente;

c) El porcentaje en que se reducen los gastos de administración de las Cajas de Compensación Familiar, conforme la presente ley. Esta disminución será progresiva, para el año 2003 los gastos serán de máximo 9% y a partir del 2004 será máximo del 8%;

d) Los rendimientos financieros del fondo.

Parágrafo 1°. De estos recursos se destinará hasta el cinco por ciento (5%) para absorber los costos de administración del fondo. Cuando el manejo del microcrédito sea a través de terceros, el porcentaje de esta porción del fondo será del uno por ciento (1%), aplicando el excedente del cuatro por ciento (4%) al rubro de capacitación.

Parágrafo 2°. Las Cajas de Compensación que participen en una entidad de crédito vigilada por la Superintendencia Bancaria como

accionistas, conforme la presente ley, deberán destinar los recursos previstos en este fondo para el microcrédito, como recursos de capital de dichas instituciones para su operación.

Artículo 7°. Programas de microcrédito.

Con cargo al treinta y cinco por ciento (35%) de los recursos que administren las Cajas del fondo de que trata el artículo anterior, conforme la regulación prevista para el fondo para apoyo al empleo y protección al desempleado, estas instituciones deberán realizar operaciones de crédito para la microempresa y la pequeña y mediana empresa, con el objeto de promover la creación de empleo adicional.

Las Cajas otorgarán un beneficio a una parte del crédito que será no reembolsable el cual equivaldrá al ciento por ciento (100%) de las cotizaciones parafiscales a salud, pensiones y riesgos profesionales por un período de contratación equivalente a cuatro (4) meses, siempre que el empleador demuestre que mantiene la relación laboral durante un período adicional igual al del subsidio.

Parágrafo 1°. Para ser beneficiario del crédito las empresas solicitantes deberán cumplir las siguientes condiciones:

a) Que la empresa no tenga deudas pendientes frente a períodos anteriores por concepto de aportes parafiscales a pensiones, salud, riesgos profesionales, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje y Cajas de Compensación Familiar. Será condición para mantener el beneficio otorgado el que el empleador atienda sus obligaciones en materia de aportes parafiscales, conforme las disposiciones legales, sin perjuicio de los regímenes de excepción previstos en la presente ley, y

b) Que los trabajadores adicionales sean jefes cabeza de hogar que hubieren estado vinculados a las Cajas dentro del año inmediatamente anterior o quedar desempleado y que se trate de empresas vinculadas a las Cajas. Los trabajadores adicionales no podrán devengar más de tres (3) salarios mínimos legales vigentes.

CAPITULO III

Régimen de protección al desempleo

Artículo 8°. Subsidio al desempleo.

Como mecanismo de intervención para eventos críticos que presenten los ciclos económicos, créase el subsidio temporal al desempleo administrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual se otorgará en las épocas que señale el Gobierno Nacional, previo concepto del Conpes.

El Gobierno Nacional reglamentará los requisitos de selección y el número de beneficiarios, monto y duración del subsidio, y las condiciones que deben tenerse para acceder y conservar el derecho al subsidio, teniendo en cuenta los recursos presupuestales disponibles, así como lo referente a los convenios de cooperación o interadministrativos necesarios para la ejecución del programa.

Artículo 9°. Servicios para desempleados con vinculación anterior a las Cajas de Compensación Familiar.

Con cargo a los recursos propios de las Cajas, los desempleados con vinculación anterior a estas entidades tendrán derecho a los programas de **educación**, capacitación, recreación y turismo social, en las mismas condiciones que **tenía como afiliado al momento de su retiro**, durante un año a partir de su acreditación como desempleado y en la última Caja en la que estuvo afiliado.

Parágrafo 1°. Las personas a cargo o beneficiarios gozarán también de estos derechos por el mismo tiempo.

Parágrafo 2°. Los trabajadores que hubieren acreditado veinticinco (25) o más años al Sistema de Cajas de Compensación Familiar y se encuentren pensionados tendrán derecho a los programas de **capacitación, recreación y turismo social a las tarifas más bajas de cada Caja de Compensación**.

Parágrafo 3°. Los trabajadores que perdieron su trabajo antes de la vigencia de la presente ley podrán acceder a los programas del presente artículo siempre y cuando su desvinculación haya sido dentro del último año.

Artículo 10. Régimen de apoyo para desempleados con vinculación anterior a las Cajas de Compensación Familiar.

Los Jefes cabeza de Hogar que se encuentren en situación de desempleo luego de haber estado vinculados al sistema de Cajas de Compensación Familiar no menos de un año dentro de los tres años anteriores a la solicitud de apoyo, tendrán derecho con cargo a los recursos del Fondo para el Fomento del Empleo y la Protección del Desempleo de que trata el artículo 6 de la presente ley a los siguientes beneficios, **por una sola vez y hasta que se agoten los recursos del fondo. La reglamentación establecerá los plazos y condiciones a partir de los cuales se reconocerá este subsidio:**

a) Un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se **dividirá y** otorgará en seis cuotas mensuales iguales, las cuales se podrán hacer efectivas a través de aportes al sistema de salud, y/o bonos alimenticios y/o educación, **según la elección que haga el beneficiario. Para efectos de esta obligación las cajas destinarán un máximo del 30% de los recursos que les corresponde administrar con cargo al Fondo para el Fomento del Empleo y la Protección del Desempleo;**

b) Capacitación para el proceso de inserción laboral. Para efectos de esta obligación las Cajas destinarán un máximo del veinticinco por ciento (25%) de los recursos que les corresponde administrar con cargo al Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo.

Artículo 11. Régimen de apoyo para desempleados sin vinculación anterior a Cajas de Compensación Familiar.

Con cargo al cinco por ciento (5%) del fondo para el fomento del empleo y la protección del desempleo de que trata el artículo 6 de la presente ley, las Cajas establecerán un régimen de apoyo y fomento al empleo para jefes cabeza de hogar sin vinculación anterior a las Cajas de Compensación Familiar, que se concretará en un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se otorgará en seis cuotas **mensuales** iguales, las cuales se podrán hacer efectivas a través de aportes al sistema de salud, o bonos alimenticios o educación, **según la elección que haga el beneficiario.** Tendrán prioridad frente a las Cajas de Compensación Familiar, los artistas, escritores y deportistas afiliados a las correspondientes asociaciones o quienes acrediten esta condición en los términos en que se defina por el Gobierno Nacional. Para acceder a esta prestación, se deberá acreditar falta de capacidad de pago, conforme términos y condiciones que disponga el reglamento en materia de organización y funcionamiento de este beneficio.

Artículo 12. Capacitación para inserción laboral.

De las contribuciones parafiscales destinadas al Servicio Nacional de Aprendizaje, se deberá destinar hasta el veinticinco por ciento (25%) de los recursos que recibe por concepto de los aportes de que trata el numeral 2 del artículo 11 y el numeral 2 del artículo 12 de la Ley 21 de 1982, para la capacitación de población desempleada, en los términos y condiciones que se determinen por el Gobierno Nacional para la administración de estos recursos, así como para los contenidos que tendrán estos programas. Para efecto de construir y operar el sistema nacional de registro laboral de que trata el artículo 45 de la presente ley, en los términos y condiciones que se fijen en el reglamento, el Sena apropiará un 0.2% de la cotización, mientras sea necesario.

CAPITULO IV

Régimen especial de aportes para la promoción del empleo

Artículo 13. Régimen especial de aportes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, al Servicio Nacional de Aprendizaje y a las Cajas de Compensación Familiar.

Estarán excluidos del pago de los correspondientes aportes al Régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, e Instituto

Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, los empleadores que vinculen trabajadores adicionales con las siguientes características o condiciones, siempre que estos no devenguen más **de tres (3)** salarios mínimos legales mensuales **vigentes:**

1. Personas que hayan sido vinculadas para prestar un servicio a las empresas desde los lugares donde se encontraran privadas de la libertad o fueren vinculadas, mediante contrato de trabajo sin solución de continuidad, después de haber recobrado su libertad.

2. Personas con disminución de su capacidad laboral superior al veinticinco por ciento (25%) debidamente calificada por la entidad competente.

3. Reinsertados de grupos al margen de la ley, debidamente certificados por la entidad competente.

4. Personas entre los 16 y los 25 años y trabajadores mayores de 50 años.

5. Jefes cabeza de hogar según la definición de que trata la presente ley.

6. Personas que se ocupen en programas especiales calificados por el Gobierno como de desarrollo comunitario, apoyo social y cívico a través de empresas.

Parágrafo 1°. Las empresas que pretendan contratar conforme a la presente disposición, deberán acreditar las siguientes condiciones:

a) El valor de los aportes al Sena, ICBF y Cajas de Compensación al momento y durante toda la ejecución del contrato, debe ser igual o superior a la suma aportada durante el período inmediatamente anterior a la contratación, ajustada por el IPC certificado por el DANE.

Se entiende como período de contratación **el promedio de los últimos doce (12) meses causados** anteriores a la contratación;

b) Que no tengan deudas pendientes frente a períodos anteriores por concepto de aportes parafiscales a pensiones, salud, riesgos profesionales, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje y Cajas de Compensación Familiar. Será condición para mantener el beneficio otorgado el que el empleador atienda sus deberes en materia de obligaciones parafiscales.

Parágrafo 2°. El valor de los aportes exentos no podrá representar más del veinticinco por ciento (25%) de los aportes que la empresa deba realizar en forma ordinaria con relación a cada uno de los aportes parafiscales objeto de exención temporal.

Parágrafo 3°. El Gobierno podrá definir períodos de permanencia adicional de los trabajadores beneficiarios de la exención, conforme la duración del beneficio a favor del empleador. En los períodos adicionales, conforme las reglas que el Gobierno defina para su aplicación, habrá lugar al pago pleno de aportes.

Parágrafo 4°. La exención prevista en este artículo se aplicará siempre que la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al doce (12%) mientras persista la situación en la respectiva región en la que opere el sistema de Cajas, y máximo tendrá una vigencia de 4 años contados a partir de la fecha en que entre a regir la presente ley.

Parágrafo 5°. Para efecto de la presente ley se considera jefe cabeza de hogar desempleado la persona que demuestre haber sido afiliada anteriormente (como cotizante y no como beneficiaria) a una EPS o una Caja de Compensación, con personas a cargo y que en momento de recibir el subsidio no sea afiliada como empleada ni a una EPS ni a una Caja de Compensación ni como cotizante ni como beneficiario.

Esta condición deberá ser declarada bajo juramento por el jefe cabeza de hogar ante la empresa que lo contrate y que solicite cualquiera de los subsidios de que trata la presente ley, en formulario que al efecto deberá expedir el Gobierno.

Artículo 14. Régimen especial de aportes para estudiantes.

Los estudiantes menores de 25 años y mayores de 16 años con jornada de estudio diaria no inferior a cuatro (4) horas, que **a su vez** trabajen en

jornadas hasta de cuatro (4) horas diarias o jornadas flexibles de veinticuatro (24) horas semanales, sin exceder la jornada diaria de seis (6) horas, se regirán por las siguientes normas:

a) Estarán excluidos de los aportes al ICBF, Sena y Cajas de Compensación Familiar, siempre que no representen más del diez (10 %) por ciento del valor de la nómina de la respectiva empresa;

b) Sus empleadores deberán efectuar los aportes para pensiones, salud y riesgos profesionales, en las proporciones y porcentajes establecidos en las leyes que rigen el Sistema de Seguridad Social, y su base de cotización será como mínimo un (1) salario mínimo mensual legal vigente, smmlv.

Artículo 15. Régimen de contribuciones al sistema de salud para trabajadores independientes.

Será facultad del Gobierno Nacional diseñar un régimen de estímulos para los trabajadores independientes, con el objeto de promover su afiliación al Sistema de Seguridad Social en Salud, respetando el principio de equilibrio financiero entre los beneficios concedidos y los recursos recaudados y las normas constitucionales en materia de derechos fundamentales, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre control a la evasión.

CAPITULO V

Régimen de organización y funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar

Artículo 16. Funciones de las Cajas de Compensación

En artículo 41 de la Ley 21 de 1982 se adiciona, con las siguientes funciones:

1. Ejecutar actividades relacionadas con sus servicios, la protección y la seguridad social directamente, o mediante alianzas estratégicas con otras Cajas de Compensación o a través de entidades especializadas públicas o privadas, conforme las disposiciones que regulen la materia.

2. Invertir en los regímenes de salud, riesgos profesionales y pensiones, conforme las reglas y términos del Estatuto Orgánico del Sector Financiero y demás disposiciones que regulen las materias.

Las Cajas de Compensación que estén habilitadas para realizar aseguramiento y prestación de servicios de salud y, en general, para desarrollar actividades relacionadas con este campo conforme las disposiciones legales vigentes, individual o conjuntamente, continuarán facultadas para el efecto, en forma individual y/o conjunta, de manera opcional para la Caja.

Las Cajas de Compensación Familiar que no administren directamente los recursos del régimen subsidiado de que trata el artículo 217 de la Ley 100 de 1993 o a través de terceras entidades en que participen como asociados, deberán girarlos, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el gobierno nacional, teniendo en cuenta las siguientes prioridades:

a) Para las Cajas que dentro del mismo departamento administren recursos del Régimen Subsidiado en los términos de la Ley 100 de 1993.

b) Al Fondo de Solidaridad y Garantías.

Las Cajas de Compensación que realicen actividades de mercadeo social en forma directa, sin perjuicio de los convenios de concesiones, continuarán facultadas para el efecto, siempre que se encuentren desarrollando las correspondientes actividades a la fecha de vigencia de la presente ley, salvo lo previsto en el numeral décimo de este mismo artículo.

3. Participar, asociarse o invertir en el sistema financiero a través de bancos, cooperativas financieras, corporaciones financieras, y compañías de financiamiento comercial cuya actividad principal de la respectiva institución financiera sea la operación de microcrédito.

Cuando se trate de compra de acciones del Estado las Cajas de Compensación se entienden incluidas dentro del sector solidario.

El Gobierno reglamentará los principios básicos que orientarán la actividad del microcrédito para esta clase de establecimientos, sin perjuicio de las funciones de la Superintendencia Bancaria en la materia.

Las Cajas cuando se trate de préstamos para la adquisición de vivienda podrán invertir, participar o asociarse para la creación de sociedades diferentes de establecimiento de crédito, cuando quiera que tales entidades adquieran el permiso de la Superintendencia Bancaria para la realización de operaciones hipotecarias de mutuo.

Con el propósito de estimular el ahorro y desarrollar sus objetivos sociales, las Cajas de Compensación Familiar podrán constituir y participar en asociaciones mutualistas de ahorro y préstamo, instituciones financieras de naturaleza cooperativa, cooperativas financieras o cooperativas de ahorro y crédito, con aportes voluntarios de los trabajadores afiliados y concederles préstamos para los mismos fines.

4. Podrán asociarse, invertir o constituir personas jurídicas para la realización de cualquier actividad, que desarrolle su objeto social, en las cuales también podrán vincularse los trabajadores afiliados.

5. Administrar, a través de los programas que a ellas corresponda, las actividades de subsidio en dinero; recreación social, deportes, turismo, centros recreativos y vacacionales; cultura, museos, bibliotecas y teatros; vivienda de interés social; créditos, jardines sociales o programas de atención integral para niños y niñas de 0 a 6 años, de propiedad de entidades públicas o privadas; programas de jornada escolar complementaria; educación y capacitación; atención de la tercera edad y programas de nutrición materno-infantil y, en general, los programas que estén autorizados a la expedición de la presente ley, para lo cual podrán continuar operando con el sistema de subsidio a la oferta.

6. Administrar jardines sociales de atención integral a niños y niñas de 0 a 6 años a que se refiere el numeral anterior, propiedad de entidades territoriales públicas o privadas. En la destinación de estos recursos las cajas podrán atender niños cuyas familias no estén afiliadas a la Caja respectiva.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar definirá de manera general los estándares de calidad que deberá cumplir la infraestructura de los jardines sociales para la atención integral de niños o niñas para que la entidad pueda ser habilitada.

Cuando se trate de jardines de propiedad de entes territoriales, la forma de contratación de cada programa de estos Jardines será definida mediante convenio tripartito entre la respectiva Caja de Compensación Familiar, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y el ejecutivo del ente territorial.

7. Mantener, para el Fondo de Vivienda de Interés Social, hasta el 31 de diciembre de 2006, los mismos porcentajes definidos para el año 2002 por la Superintendencia de Subsidio Familiar, con base en la Ley 633 del año 2000 de acuerdo con el cálculo de cociente establecido en la Ley 49 de 1990.

8. Créase el Fondo para la Atención Integral de la Niñez y jornada escolar complementaria. Como recursos de este fondo las Cajas destinarán, el porcentaje máximo que les autoriza para este fin la Ley 633 de 2000 y mantendrán para gastos de administración el mismo porcentaje previsto en dicha norma para Fovis.

9. Desarrollar una base de datos histórica en la cual lleve un registro de los trabajadores que han sido beneficiarios de todos y cada uno de los programas que debe desarrollar la Caja en los términos y condiciones que para el efecto determine la Superintendencia del Subsidio.

10. Desarrollar un sistema de información de los beneficiarios de las prestaciones dentro del programa de desempleo de sus trabajado-

res beneficiarios y dentro del programa que se constituya para la población no beneficiaria de las Cajas de Compensación, conforme la presente ley, en los términos y condiciones que al efecto determine el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Trabajo y la Superintendencia del Subsidio Familiar.

11. Administrar directamente o a través de convenios o alianzas estratégicas el programa de microcrédito para la pequeña y mediana empresa y la microempresa, con cargo a los recursos que se prevén en la presente ley, en los términos y condiciones que se establezca en el reglamento para la administración de estos recursos y conforme lo previsto en la presente ley y sin perjuicio de lo establecido en el numeral 3 de este artículo.

12. Realizar actividades de mercadeo, con el fin exclusivo de atender lo previsto en el numeral 2 del artículo 62 de la Ley 21 de 1982, incluyendo la administración de farmacias. Las Cajas que realicen actividades diferentes en materia de mercadeo social, lo podrán realizar siempre que acrediten para el efecto independencia contable, financiera y operativa, sin que puedan comprometer con su operación la expansión o mantenimiento los recursos provenientes de los aportes parafiscales o de cualquier otra unidad o negocio de la Caja de Compensación Familiar.

Las Cajas podrán asociarse entre sí o con terceros para efectos de lo aquí previsto, así como también vincular como accionistas a los trabajadores afiliados al sistema de compensación.

Parágrafo. Las operaciones de transferencia de activos o recursos, necesarios para la constitución de las entidades a que se refiere el presente artículo, no generarán ningún tipo de impuesto local o nacional con relación a los aportes de recursos las Cajas de Compensación Familiar, siempre que se realicen dentro de los cinco (5) años siguientes a la vigencia de la presente ley.

Artículo 17. Liquidación de las Cajas de Compensación Familiar.

La liquidación será ordenada mediante acto administrativo de la Superintendencia que ejerza su control, para cuya expedición se respetará el debido proceso establecido para intervenir administrativamente a estas entidades o sancionar a sus funcionarios, que es el contenido en los artículos 90 del Decreto 341 de 1988, 35 y 36 del Decreto 2150 de 1992 y normas que los modifiquen o adicionen. En el acto administrativo se dará un plazo hasta de seis meses para que la Caja dé cumplimiento a las normas legales, siempre que dicho plazo se considere procedente por la autoridad de supervisión. En caso de que la Caja no demuestre el cumplimiento deberá iniciar la liquidación ordenada por el ente de control, dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del plazo que se fije por la autoridad de control. En caso contrario, procederá la intervención administrativa de la misma, para ejecutar la medida.

Para el evento en que la Caja de Compensación sea la única que funcione en el respectivo ente territorial, no se procederá a su liquidación, sino a su intervención administrativa, hasta tanto se logre superar la respectiva causal.

Artículo 18. Gastos de administración y contribuciones para supervisión.

Los gastos de administración de las Cajas se reducirán a partir de la vigencia de la presente ley, para el año 2003 serán máximo del nueve por ciento (9%) de los ingresos del 4%, a partir del año 2004 serán máximo del ocho por ciento (8%) de los ingresos antes mencionados.

Artículo 19. Régimen de afiliación voluntaria para expansión de cobertura de servicios sociales.

Habrá lugar a un aporte a las Cajas de Compensación Familiar del 0.6% sobre una base de un salario mínimo legal mensual vigente, sin que dicha suma otorgue derechos para el pago de subsidios, limitándose el beneficio a las actividades de recreación, capacitación y turismo social en igualdad de condiciones frente a los demás afiliados a la Caja, cuando se presente uno cualquiera de los siguientes casos, sin perjuicio de los períodos de protección previstos en esta ley por fidelidad:

a) Cuando los empleadores que no estando obligados a cotizar a las Cajas de Compensación Familiar respecto de trabajadores beneficiarios del régimen especial de aportes de que trata el **artículo 13 de esta ley**, decidan realizar el aporte mencionado, por el trabajador beneficiario del régimen especial de aportes;

b) Los trabajadores independientes que decidan afiliarse a una Caja de Compensación Familiar, conforme el principio de libertad de escogencia que deberá ser respetado por parte de la respectiva Caja. Para que un trabajador independiente se afilie, con su grupo familiar, y mantenga su vinculación con una Caja, se hace exigible su afiliación previa al sistema de salud, siendo la base de ingresos para aportar al sistema de Cajas la misma base de aporte que exista para el sistema de salud y en todo caso no inferior a la que se utilice dentro del sistema de pensiones;

c) Las personas que estando vinculadas a una Caja de Compensación Familiar pierdan el empleo y decidan continuar vinculadas a la entidad en los términos previstos en esta norma en su calidad de desempleados, una vez vencido su período de protección.

Parágrafo 1°. Cuando el desempleado aporte el ciento por ciento (100%) de la cotización del cuatro por ciento (4%) sobre la base de dos (2) salarios mínimos, tendrá todos los mismos derechos que tienen los demás afiliados. Esta misma regla se aplicará al trabajador independiente que aporte el 4% sobre sus ingresos, conforme el sistema de presunciones establecido dentro del régimen de salud. En todo caso las cajas podrán verificar la calidad de la información sobre los ingresos del afiliado para dar cumplimiento a lo previsto en esta ley, o para hacerles dar cumplimiento a las normas generales sobre aporte.

Parágrafo 2°. Los aportes voluntarios a las Cajas de Compensación Familiar, conforme el régimen de excepción, se regirán por las reglas tributarias dispuestas para los aportes obligatorios en materia de impuesto de renta.

Artículo 20. Régimen de inspección y vigilancia.

Las autorizaciones que corresponda expedir a la autoridad de inspección, vigilancia y control, se definirán sobre los principios de celeridad, transparencia y oportunidad. Cuando se trate de actividades o programas que demanden de autorizaciones de autoridades públicas, se entenderá como responsabilidad de la respectiva Caja o entidad a través de la cual se realiza la operación, la consecución de los permisos, licencias o autorizaciones, siendo función de la autoridad de control, verificar el cumplimiento de los porcentajes de ley. Las autorizaciones a las Cajas se regularán conforme los regímenes de autorización general o particular que se expidan al efecto.

Corresponde a la Superintendencia del Subsidio Familiar, frente a los recursos que administran las Cajas de Compensación Familiar y a la Superintendencia Nacional de Salud frente a los recursos que administran las entidades promotoras de salud la inspección, vigilancia y control. Las entidades mencionadas, con objeto de respetar la correcta destinación de los recursos de la seguridad social, conforme lo previsto en el artículo 48 de la Constitución Nacional no estarán obligadas a cancelar contribuciones a las Contralorías.

Para efecto de las solicitudes de información que se deban tramitar por otros órganos de control diferentes de las entidades de supervisión señaladas, tendrán los siguientes principios:

1. Coordinación interinstitucional. Conforme este principio, no se podrán modificar los reportes que hayan sido definidos por las Superintendencias del ramo, con relación a la información o procedimientos que allí se contienen.

2. Economía: No se podrá solicitar en forma duplicada información que se reporta a las entidades de control antes citadas. Para este efecto, los organismos de control que requieran información remitida a las Superintendencias mencionadas, deberán solicitarla a estas últimas. Cuando se requieran controles permanentes o acciones particulares de inspección, vigilancia y control, deberá acudir a las Superintendencia de Subsidio y Salud, con el propósito de que se adelanten en forma coordinada.

Los estados financieros, que se reporten conforme las reglas contables que se definan por la Superintendencia Nacional de Salud y Superintendencia del Subsidio Familiar, deberán ser aceptados para todos los efectos, por todas las entidades con funciones de consolidación contable. Para efecto de las reglas contables y presentación de estados financieros que se deban expedir frente a las entidades mencionadas, primarán criterios que se definan por las entidades de supervisión mencionadas.

Parágrafo 1°. Las personas naturales que sean designadas por las Superintendencias de Subsidio y Salud para los procesos de intervención, se entenderán vinculadas por el término en que dure su labor o por el término en que dure la designación. Se entenderá, cuando medie contrato de trabajo, como contrato a término fijo las vinculaciones antes mencionadas. Para los procesos de intervención se podrá acudir al instrumento de gestión fiduciaria a través de las entidades facultadas al efecto. **El Control se ejercerá por regla general de manera posterior, salvo en aquellas Cajas en que la Superintendencia de Subsidio Familiar mediante resolución motivada que así lo disponga.**

Parágrafo 2°. Será facultad del Gobierno Nacional, definir los casos en que será procedente la liquidación voluntaria de ramos de actividad de las Cajas de Compensación o Entidades Promotoras de Salud.

Parágrafo 3°. **La inspección, vigilancia y control de las operaciones de crédito previstas en el numeral 11 del artículo 16 de esta ley será ejercida por la Superintendencia de Subsidio Familiar dando aplicación a las reglamentaciones que dicte, de manera general para los establecimientos de crédito, la Superintendencia Bancaria para la administración del riesgo crediticio, especialmente en los temas relacionados con el registro, contabilización y establecimiento de provisiones sobre cartera de créditos.**

Artículo 21. Régimen de transparencia.

Las Cajas de Compensación Familiar se abstendrán de realizar las siguientes actividades o conductas, siendo procedente la imposición de sanciones personales a los directores o administradores que violen la presente disposición a más de las sanciones institucionales conforme lo previsto en la presente ley:

1. Políticas de discriminación o selección adversa en el proceso de adscripción de afiliados u otorgamiento de beneficios, sobre la base de que todas las Cajas de Compensación Familiar deben ser totalmente abiertas a los diferentes sectores empresariales. **Basta con la solicitud y paz y salvo para que proceda su afiliación.**

2. Operaciones no representativas con entidades vinculadas, conforme las definiciones que al efecto establezca el reglamento.

3. Acuerdos para distribuirse el mercado.

4. Remuneraciones o prebendas a los empleadores o funcionarios de la empresa diferentes de los servicios propios de la Caja. Los funcionarios públicos que soliciten esta clase de beneficios para sí o para su entidad incurrirán en causal de mala conducta.

5. Devolución, reintegro o cualquier tipo de compensación de aportes a favor de una empresa con servicios o beneficios que no se otorguen a todas las empresas afiliadas o los convenios u operaciones especiales que se realicen en condiciones de privilegio frente a alguna de las empresas afiliadas, desconociéndose el principio de compensación y por ende el valor de la igualdad.

6. Incluir como objeto de promoción la prestación de servicios en relación con bienes de terceros frente a los cuales, los afiliados, no deriven beneficio.

7. Cuando se trate de la administración de bienes públicos, las Cajas de Compensación Familiar se abstendrán de presentarlos sin la debida referencia a su naturaleza, precisando que no son bienes de la Caja.

8. Ofrecer u otorgar dádivas o prebendas en relación con servicios de la Caja a personal de empresas no afiliadas, excepción de las acciones que tengan como propósito presentar sus instalaciones, programas o servicios.

9. Ofrecer servicios que no se encuentren efectivamente en su portafolio de operación frente a sus afiliados, al no haber superado la etapa de planeación.

10. Retardar injustificadamente la expedición de paz y salvo a las empresas que hubieran tomado la decisión de desafiliarse con sujeción a los procedimientos legales. Para efecto de la expedición del paz y salvo se tendrá un plazo no superior a 60 días a partir de la solicitud.

11. Ejercer frente a los empleadores cualquier tipo de presión indebida con objeto de obtener la afiliación a la Caja o impedir su desafiliación.

12. Ejercer actuaciones que impliquen abuso de posición dominante, realización de prácticas comerciales restrictivas o competencia desleal en el mercado de Cajas de Compensación Familiar.

13. Las conductas que sean calificadas como práctica no autorizada o insegura por la Superintendencia de Subsidio Familiar.

14. Adelantar políticas de discriminación en la remuneración de sus redes de comercialización. Para este efecto, se deben pagar comisiones o remuneraciones iguales, con independencia de que se trate de empresas compensadas o descompensadas.

15. Incumplimiento de las apropiaciones legales obligatorias para los programas de salud, vivienda de interés social, educación, jornada escolar complementaria, atención integral a la niñez y protección al desempleado.

16. Incumplimiento de la cuota **monetaria** del Subsidio en dinero, dentro de los plazos establecidos para tal efecto.

17. Excederse del porcentaje autorizado para gastos de administración, instalación y funcionamiento durante dos ejercicios contables consecutivos, a partir de la vigencia de la presente ley. Para tal efecto, se considerarán como gastos de administración, instalación y funcionamiento, aquellos que se determinen conforme las disposiciones legales. En todo caso, debe tratarse de un método uniforme de cálculo de gastos administrativos precisando la forma de distribución de costos indirectos que se deben aplicar a los distintos servicios, proporcionalmente a los egresos que cada uno de ellos represente sobre los egresos totales de la respectiva Caja.

18. Aplicar criterios de desafiliación en condiciones de desigualdad frente a los empleadores, contrariando las disposiciones legales así como la violación de los reglamentos en cuanto al término en que debe proceder la desafiliación de la empresa y la suspensión de servicios como consecuencia de la mora en el pago de los aportes.

19. Condicionar la comercialización de productos en las áreas de mercadeo o empresas subsidiarias, a la condición que el empleador deba afiliarse o mantenerse afiliado a la respectiva Caja de Compensación.

Parágrafo 1°. Los representantes de los trabajadores que devenguen hasta cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales podrán participar en los Consejos Directivos de las Cajas. Los Consejos Directivos, dentro de sus políticas de buen Gobierno, analizarán dentro de las diferentes sesiones a más de las materias que les corresponda conforme las disposiciones legales, aquellas que por su importancia para la Institución sean así calificadas por la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Parágrafo 2°. La Superintendencia de Subsidio Familiar sancionará las prácticas de selección adversa, así como los procesos de comercialización que no se enfoquen a afiliar a los diferentes niveles empresariales por parte de las diferentes Cajas. El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social podrá definir mecanismos de afiliación a través de los cuales se pueda escoger Caja de Compensación por parte de empresas que no han sido objeto del proceso de promoción, estando la respectiva Caja obligada a formalizar su afiliación. Los trabajadores con una mayoría superior al 70%, podrán estipular períodos hasta de cuatro (4) años frente a la permanencia en una Caja de Compensación, período que se reducirá sólo cuando se demuestre falla en los servicios acreditada plenamente por la entidad de supervisión.

Parágrafo 3°. Las Cajas de Compensación Familiar deberán construir un Código **de buen gobierno** dentro de los seis (6) meses siguientes a la

vigencia de la presente ley. Este código de **buen gobierno** deberá ser conocido por todos los empleados de la respectiva caja.

Parágrafo 4°. La Superintendencia del Subsidio adelantará todas sus investigaciones, incluidas las derivadas de infracciones al presente artículo, mediante visitas y posteriores pliegos de cargos de acuerdo con los procedimientos establecidos en los artículos 90 del Decreto 341 de 1988, 35 y 36 del Decreto 2150 de 1992 y normas que los modifiquen o adicionen; para lo cual recaudará de oficio o a solicitud de parte, las pruebas que el denunciante no esté en capacidad de allegar.

Cuando se compruebe el traslado o retención de empleadores mediante violación de alguna de las normas vigentes además de la sanción personal al representante legal, que será proporcional al monto de los aportes, la Superintendencia ordenará que la afiliación regrese a la Caja de afiliación anterior con devolución de los aportes menos los subsidios pagados.

Parágrafo 5°. Cuando una Caja deba desafiliar a una empresa o afiliado, por mora de dos (2) meses en el pago de sus aportes o inexactitud en los mismos, deberá previamente darle oportunidad de que se ponga al día o corrija las inconsistencias, para lo cual otorgará un término de 1 mes contado a partir del recibo de la liquidación escrita de lo adeudado. Pasado el término, procederá a su desafiliación, pero deberá volver a recibir la afiliación si se la solicitan, previa cancelación de lo adeudado, más los aportes correspondientes al tiempo de la desafiliación.

La liquidación realizada por el jefe de aportes de la Caja, con recurso de apelación ante el representante legal de la misma, será título ejecutivo para el cobro de los aportes adeudados.

Parágrafo 6°. Las Cajas de Compensación Familiar estarán sometidas a la inspección, vigilancia y control de la Superintendencia de Industria y Comercio en materia de competencia y protección al consumidor. La vigilancia se adelantará conforme lo previsto en las Leyes 155 de 1959 y 256 de 1996 y el Decreto-ley 2153 de 1992 y demás normas que los reglamenten o modifiquen.

Artículo 22. El artículo 52 de la Ley 21 de 1982, modificado por el artículo 3° de la Ley 31 de 1984, quedará así:

Los representantes de los trabajadores **beneficiarios serán escogidos por el Ministerio de Trabajo de listas que pasarán las centrales obreras con Personería Jurídica reconocida y los trabajadores no sindicalizados afiliados de cada Caja.**

El Gobierno Nacional reglamentará lo relacionado con la presentación de listas por parte de los trabajadores no sindicalizados afiliados a las Cajas.

Modifícase el numeral 2 del artículo 1° de la Ley 31 de 1984, en el sentido de que podrán pertenecer a los Consejos Directivos de las Cajas de Compensación Familiar, en representación de los trabajadores, todos los afiliados a esta sin límite de salario.

Artículo 23. Manejo de conflictos de interés.

Para garantizar una correcta aplicación de los recursos del sistema, es deber del representante legal de la Caja o sus entidades vinculadas, informar al Consejo Directivo o máximo órgano administrativo, aquellos casos en los cuales él o un administrador, miembro del Consejo Directivo, socio o asociado tenga parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad; primero de afinidad o único civil, con las personas que se relacionan a continuación:

1. Los socios, asociados o de personas jurídicas que hagan parte de la red de servicios contratadas directa o indirectamente por la entidad o de las entidades vinculadas por razón de inversiones de capital.

2. Los contratistas personas naturales y los socios o asociados de personas jurídicas con quienes la entidad o sus entidades vinculadas celebren cualquier tipo de contrato o convenio dentro del marco de la operación del régimen.

3. Los socios, asociados o de personas jurídicas receptoras de recursos de capital de la entidad o entidades vinculadas, conforme su objeto social lo permita.

En estos casos el representante legal o la persona que tenga uno de los vínculos anteriores deberá abstenerse de participar en los procesos de selección, contratación o auditoría y la entidad deberá celebrarlos siempre y cuando estos proponentes se encuentren en condiciones de igualdad con las demás ofertas o ser la mejor opción del mercado. Será causal de remoción del Consejo Directivo u órgano administrativo la violación a la presente disposición, incluyendo una inhabilidad para desempeñar esta clase de cargos por un término de 10 años.

Parágrafo 1°. Es deber del representante legal de la entidad informar a los trabajadores de la entidad o entidades vinculadas sobre el contenido de la presente disposición y adoptar las medidas correspondientes tendientes a garantizar la periodicidad de esta información. En particular, esta debe ser una cláusula en los diferentes contratos que celebre la entidad o entidades vinculadas, para garantizar por parte de terceros el suministro de la información.

Parágrafo 2°. Es deber de las Cajas de Compensación Familiar establecer mecanismos caracterizados por una total transparencia en cuanto a los procedimientos a que deben acudir los proveedores para ser incluidos en el registro correspondiente.

Artículo 24. Funciones y facultades de la Superintendencia del Subsidio Familiar:

Son funciones y facultades de la Superintendencia del Subsidio Familiar a más de las que se establecen en las disposiciones legales:

1. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales relacionadas con la organización y funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar; las demás entidades recaudadores y pagadoras del subsidio familiar, en cuanto al cumplimiento de este servicio y las entidades que constituyan o administren una o varias de las entidades sometidas a su vigilancia, siempre que comprometan fondos del subsidio familiar.

2. Reconocer, suspender o cancelar la personería jurídica de las entidades sometidas a su vigilancia.

3. Velar por el cumplimiento de las normas relacionadas con la eficiencia y control de gestión de las Cajas de Compensación Familiar o entidades que constituyan o administren o participen como accionistas.

4. Instruir a las entidades vigiladas sobre la manera como deben cumplirse las disposiciones que regulan su actividad en cuanto sujetos vigilados, fijar los criterios técnicos y jurídicos que faciliten el cumplimiento de las normas que le compete aplicar y señalar los procedimientos para su cabal aplicación.

5. Velar porque no se presenten situaciones de conflictos de interés entre las entidades sometidas a su control y vigilancia y terceros y velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades e inhabilidades para el ejercicio de funciones directivas y de elección dentro de la organización de las entidades bajo su vigilancia.

6. Emitir las órdenes necesarias para que se suspendan de inmediato prácticas ilegales o no autorizadas o prácticas inseguras que así sean calificadas por la autoridad de control y se adopten las correspondientes medidas correctivas y de saneamiento.

7. Fijar con sujeción a los principios y normas de contabilidad generalmente aceptados en Colombia, los mecanismos y procedimientos contables que deben adoptar las Cajas de Compensación Familiar.

8. Contratar servicios de especialistas que presten asesorías en áreas específicas de las actividades de las Superintendencias.

9. Velar por el adecuado financiamiento y aplicación de los recursos que administran las Cajas de Compensación Familiar conforme las diferentes operaciones que se les autoriza a realizar en forma directa o a través de terceros.

10. Velar porque no se presente evasión y elusión de los aportes por parte de los afiliados al Sistema de Cajas de Compensación; en tal sentido podrá solicitar la información necesaria a las entidades rectoras del

régimen general de pensiones, a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, a las entidades recaudadoras territoriales y a otras entidades que reciban contribuciones sobre la nómina.

11. Dar posesión al Revisor Fiscal y Representante Legal de las Cajas de Compensación Familiar, cuando se cerciore acerca del carácter, la idoneidad y la experiencia del peticionario y expedir la correspondiente acta de posesión. La posesión no requerirá presentación personal.

12. Velar porque las entidades vigiladas suministren a los usuarios la información necesaria para lograr la mayor transparencia en las operaciones que realicen, de suerte que les permita, a través de elementos de juicio claros y objetivos, escoger las mejores opciones del mercado.

13. Publicar u ordenar la publicación de los estados financieros e indicadores de gestión de las entidades sometidas a su control, en los que se demuestre la situación de cada una de estas y la del sector en su conjunto.

14. Practicar visitas de inspección a las entidades vigiladas con el fin de obtener un conocimiento integral de su situación financiera, del manejo de los negocios, o de aspectos especiales que se requieran, para lo cual se podrán recepcionar declaraciones, allegar documentos y utilizar los demás medios de prueba legalmente admitidos y adelantar las investigaciones a que haya lugar.

15. Negado por unanimidad.

16. Impartir las instrucciones que considere necesarias sobre la manera como los revisores fiscales, auditores internos y contadores de los sujetos de inspección y vigilancia deben ejercer su función de colaboración con la Superintendencia.

17. Imponer a las instituciones respecto de las cuales tenga funciones de inspección y vigilancia, a los administradores, empleados o revisor fiscal de las mismas, previa solicitud de explicaciones, multas sucesivas hasta de 1.000 salarios mínimos legales mensuales vigentes a la fecha de la sanción a favor del Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo previsto en esta ley, cuando desobedezcan las instrucciones u órdenes que imparta la Superintendencia. Estas sanciones serán canceladas con cargo al porcentaje de gastos administrativos previstos en esta ley de los ingresos del 4%, cuando se trate de sanciones institucionales. **En todo caso ninguna sanción podrá ser inferior a 25 (veinticinco) salarios mínimos legales mensuales.**

18. Imponer en desarrollo de sus funciones, las siguientes sanciones **por violaciones legales, reglamentarias o estatutarias y no por criterios de administración como respeto a la autonomía:**

a) Amonestación escrita;

b) Multas sucesivas graduadas según la gravedad de la falta, a los representantes legales y demás funcionarios de las entidades vigiladas, entre cien (100) y mil (1.000) salarios mínimos diarios legales vigentes en la fecha de expedición de la resolución sancionatoria. El producto de estas multas se girará a favor del Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo previsto en la presente ley, y

c) Multas sucesivas a las entidades vigiladas hasta por una suma equivalente a diez mil (10.000) salarios mínimos diarios legales vigentes en la fecha de expedición de la resolución sancionatoria, las cuales serán canceladas con cargo a los gastos de administración y cuyo producto se girará a favor del Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo previsto en la presente ley.

19. Sancionar con multas sucesivas hasta de mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes a favor del Fondo para el Fomento al Empleo y Protección al Desempleo previsto en la presente ley, a los empleadores que incurran en cualesquiera de las siguientes conductas: no inscribir en una Caja de Compensación Familiar a todas las personas con las que tenga vinculación laboral, siempre que exista obligación; no pagar cumplidamente los aportes de las Cajas y no girar oportunamente los aportes y cotizaciones a la Caja de Compensación Familiar de acuerdo con las disposiciones legales; no informar las novedades laborales de sus trabajadores frente a las Cajas.

20. Reglamentar la cesión de activos, pasivos y contratos y demás formas de reorganización institucional, como instrumento de liquidación o gestión de una Caja de Compensación Familiar; así como toda clase de negociación de bienes inmuebles de su propiedad. No obstante, las Cajas de Compensación Familiar no podrán, salvo el pago del subsidio familiar o en virtud de autorización expresa de la ley, facilitar, ceder, dar en préstamo o entregar a título gratuito o a precios subsidiados, bienes o servicios a cualquier persona natural o jurídica. Los estatutos de las Cajas deberán contemplar claramente la forma de disposición de sus bienes en caso de disolución, una vez satisfechos los pasivos, en tal forma que se provea su utilización en objeto similar al de la corporación disuelta a través de Cajas de Compensación Familiar.

21. Garantizar que aquellas entidades públicas que administran directamente los recursos del subsidio familiar por autorización expresa de la ley, cumplan con la destinación porcentual a los programas de régimen subsidiado de salud, FOVIS, jornada escolar complementaria, atención integral a la niñez, educación formal, subsidio en dinero y programas de apoyo al desempleo de acuerdo con las normas vigentes.

22. Expedir el reglamento a que deben sujetarse las entidades vigiladas en relación con sus programas publicitarios con el propósito de ajustarlos a las normas vigentes, a la realidad jurídica y económica del servicio promovido y para prevenir la propaganda comercial que tienda a establecer competencia desleal.

23. Las demás que conforme a las disposiciones legales pueda desarrollar y en particular las previstas en los artículos 1° y 2° del Decreto 2150 de 1992 y las contempladas en los numerales 5, 7, 8, 12, 13, 17, 20, 21 y 22 del artículo del Decreto 2150 de 1992.

24. Intervenir las Cajas de Compensación, cuando se trate de su liquidación, conforme las normas previstas para las entidades promotoras de salud.

25. Fijar los criterios generales para la elaboración, control y seguimiento de los presupuestos de las Cajas de Compensación como una guía para su buena administración. Los presupuestos no tendrán carácter limitante u obligatorio de la gestión y respetarán el principio de autonomía de las Cajas.

Parágrafo. Los agentes especiales, liquidadores y Directores en caso de intervención que desarrollen los procesos de administración o liquidación de Cajas de Compensación Familiar o entidades promotoras de salud dentro del régimen contributivo y subsidiado serán nombrados por la respectiva superintendencia de la lista que establezca el Fondo de Garantías de Instituciones Financieras, según el caso, considerando para este efecto las calidades personales y profesionales de quienes se incorporen a la lista que se conformará por concurso de méritos.

CAPITULO VI

Actualización de la relación laboral y la relación de aprendizaje

Artículo 25. Trabajo ordinario y nocturno.

El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Art. 160. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Artículo 26. Trabajo dominical y festivo

El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990 quedará así:

1. El trabajo en domingo y festivos, se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75 %) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

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

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Artículo 27. Compensación en dinero de vacaciones.

Artículo 189 del C.S.T. subrogado por el Decreto-ley 2351/65, artículo 14: numeral 2.

Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de estas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que **este exceda de tres meses.**

Artículo 28. Retirado.

Artículo 29. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo subrogado por el artículo 6° de la Ley 50 de 1990 quedará así:

“Art. 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1. por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Parágrafo transitorio. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o mas años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del Art. 6° de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente

para los trabajadores que tenían diez (10) o mas años el primero de enero de 1991.

Artículo 30. Indemnización por falta de pago.

El artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo quedará así:

Artículo 65. Indemnización por falta de pago:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, **como indemnización una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por seis (6) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor. Si transcurridos seis (6) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del séptimo mes hasta cuando el pago se verifique.**

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

Parágrafo 1°. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en los artículos 61, 62, 63 y 64, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre salarios devengados hasta el último día del mes anterior a la terminación del contrato, adjuntando el último comprobante de pago que lo certifique. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto.

Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes con los intereses de mora.

La reclamación de la terminación del contrato de trabajo por la no aplicación de lo dispuesto en este parágrafo, prescribirá en seis (6) meses, contados a partir de la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 31. Contrato a término fijo.

El artículo 46 modificado Ley 50 de 1990, artículo 3°. Quedará así: **Contrato a término fijo.** El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, este se entenderá renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente, hasta por tres años.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Parágrafo 1°. En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios y afiliación a la seguridad social en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.

Parágrafo 2°. Cuando el trabajador cumpla tres (3) años de servicios continuos o discontinuos con contrato a término fijo, el contrato automáticamente se convertirá en término indefinido, teniendo como

fecha de iniciación la del contrato inicial. Los contratos a término fijo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta ley mantendrán las características propias para esta modalidad de contratación previstas en la Ley 50 de 1990.

Artículo 32. Viáticos. El artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990, quedará así:

Artículo 130. Viáticos

“Se denominan viáticos los dineros adicionales que el empleador deberá suministrar para cubrir la totalidad de los gastos que se ocasionen por transporte, alimentación, alojamiento y representación cuando el trabajador se tenga que desplazar por orden suya fuera del lugar donde habitualmente presta sus servicios. En ningún caso los viáticos constituyen salario.

Artículo 33. Naturaleza y características de la relación de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje es 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 proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Durante toda la vigencia de la relación, tanto práctica como lectiva, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo el 50% de un (1) **salario mínimo mensual legal vigente** smmlv. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a un salario legal mínimo vigente un (1) (slmv). Para efectos de las coberturas en materia de salud y riesgos profesionales, el gobierno definirá los términos, condiciones y beneficios con cargo al empleador.

La relación de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales o tecnológicos, de instituciones de educación, reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del Sena.

La relación de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. La actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo transitorio. Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato.

Artículo 34. Modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial.

Además de lo dispuesto en el artículo anterior, se consideran modalidades de relación de aprendizaje las siguientes:

a) Las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación aprobadas por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 o normas que la adicionen, modifiquen o sustituyan, que establezcan dentro de su programa curricular este tipo de prácticas para afianzar los conocimientos teóricos. En estos casos no habrá lugar a brindar formación académica, circunscribiéndose la relación al otorgamiento de experiencia y formación práctica empresarial. El número de prácticas con estudiantes universitarios debe tratarse de personal adicional comprobable con respecto al número de empleados registrados en el último mes del año anterior en las Cajas de Compensación;

b) La realizada en las empresas por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado;

c) El aprendiz alumno matriculado en los cursos dictados por Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, de acuerdo al artículo 5° del Decreto 2838 de 1960.

Parágrafo. En ningún caso los apoyos de sostenimiento mensual de que trata la presente ley podrán ser regulados a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Artículo 35. Empresas obligadas a la vinculación de aprendices.

Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a **quince (15)**, se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

Las entidades públicas no están sometidas a la cuota de aprendizaje.

El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener practicantes universitarios bajo la modalidad de relación de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de aprendices.

Parágrafo. Empresas de menos de diez (10) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del Sena.

Artículo 36. Cuotas de aprendices en las empresas.

La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la oficina regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y otro por fracción de diez (10). Si la empresa funciona en más de un municipio, dicho cupo será fijado globalmente, previa concertación con la misma, correspondiéndole en todo caso a la empresa la distribución del cupo global asignado entre sus diferentes sedes.

La cuota señalada por el Sena deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.

Parágrafo. Cuando la relación de aprendizaje incluída dentro de la cuota mínima señalada por el Sena termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.

Artículo 37. Monetización de la cuota de aprendizaje.

Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores, podrán en su defecto cancelar al Sena una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores ocasionales o transitorios, por medio (1/2) salario mínimo mensual legal vigente. En caso de que la monetización sea parcial esta se hará proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

Artículo 38. Selección de aprendices.

La empresa obligada a la vinculación de aprendices, será la encargada de seleccionar los oficios u ocupaciones objeto de esta relación de aprendizaje así como las modalidades y los postulantes para los mismos, de acuerdo con los perfiles y requerimientos concretos de mano de obra calificada, así como de la disponibilidad de personal que tenga para atender oficios u ocupaciones similares.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá acudir a los listados de preselección de aprendices elaborados por el Sena, priorizando la formación técnica o tecnológica.

Parágrafo. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

Artículo 39. Listado de oficios materia de la relación de aprendizaje.

Podrán ser objeto de relación de aprendizaje en cualquiera de sus modalidades, todos los oficios u ocupaciones que requieran de capacitación académica integral y completa para su ejercicio y se encuentren reconocidos como propios de formación educativa técnica- profesional, tecnológica o profesional universitaria titulada, de conformidad con los parámetros generales establecidos por las Leyes 30/92 y 115/94 o normas que las sustituyan, modifiquen, adicionen, reglamenten o regulen de manera específica estas materias.

El Sena publicará periódicamente el listado de oficios y especialidades por región respecto de los cuales ofrece programas de formación profesional integral, sin perjuicio de que puedan ser objeto de esta relación de aprendizaje los oficios u ocupaciones que requiriendo de capacitación de conformidad con el inciso primero de este artículo, no cuenten con programas y cursos de formación impartidos por esta institución.

La etapa lectiva o de formación profesional integral de tales oficios podrá ser realizada en el Sena, en instituciones educativas o especializadas reconocidas por el Estado, o directamente en la empresa previa autorización del Sena, de conformidad con lo establecido por la presente reglamentación.

Artículo 40. Entidades de formación.

La formación profesional y metódica de aprendices podrá ser impartida por las siguientes entidades:

1. Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena.
2. Instituciones educativas debidamente reconocidas por el Estado. Se le dará prelación al Sena en los programas acreditados que brinde la entidad
3. Directamente por las empresas que cumplan con las condiciones de capacitación señaladas en el artículo 41 de esta ley.
4. Las demás que sean objeto de reglamentación por parte del Consejo Directivo del Sena.

Parágrafo. Para los efectos legales, se entienden reconocidos por el Sena para la formación profesional de aprendices, todos los cursos y programas de formación y capacitación dictados por establecimientos especializados o instituciones educativas reconocidos por el Estado, de conformidad con las Leyes 30/92 y 115/94 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

Artículo 41. Reconocimiento para efectos de la formación profesional impartida directamente por la empresa.

Las empresas que deseen impartir directamente la formación educativa a sus aprendices requerirán de autorización del Sena para dictar los respectivos cursos, para lo cual deberán cumplir las siguientes condiciones:

1. Ofrecer un contenido de formación lectiva y práctica acorde con las necesidades de la formación profesional integral y del mercado de trabajo.
2. Disponer de recursos humanos calificados en las áreas en que ejecuten los programas de formación profesional integral.
3. Garantizar, directamente o a través de convenios con terceros, los recursos técnicos, pedagógicos y administrativos que garanticen su adecuada implementación.

El Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, deberá pronunciarse sobre la solicitud de autorización de estos cursos de formación profesional dentro de los 30 días hábiles siguientes a su presentación. Si no lo hiciere, se entenderá aprobada la solicitud.

En todo caso, la respuesta negativa por parte de la entidad deberá estar motivada con las razones por las cuales no se cumplen adecuadamente los requisitos e indicar de manera expresa las exigencias que deben ser subsanadas por la empresa para acceder a la autorización.

Parágrafo 1°. Las empresas cuyos cursos sean autorizados por el Sena, deberán encontrarse a paz y salvo con la entidad de seguridad social, ICBF, Sena y Cajas de Compensación, por todo concepto y mantener esta condición durante todo el tiempo de la autorización.

Parágrafo 2°. Conforme a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 119 de 1994, el Sena ofrecerá regularmente programas de actualización para instructores, en los que podrán participar aquellos vinculados a las empresas autorizadas, pagando el costo que fije el Sena.

Parágrafo 3°. Las empresas que reciban autorización por parte del Sena para impartir la formación educativa, solicitarán el reembolso económico del costo de la formación, cuyo monto será definido por el Sena tomando en consideración los costos equivalentes en que incurre el Sena en cursos de formación similares. En ningún caso el monto reembolsable al año por empresa podrá superar el 50% del valor de los aportes parafiscales al Sena de la respectiva empresa.

Artículo 42. Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva.

La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año.

La duración de formación en los programas de formación del Sena será la que señale el Director General de esta institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral.

En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva de la **formación lectiva** será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico.

Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del Sena.

Artículo 43. Fondo Emprender.

Créase el Fondo Emprender –FE– como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, el cual será administrado por esta entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales que su formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en instituciones que para los efectos legales, sean reconocidas por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.

En el caso de las asociaciones estas tendrán que estar compuestas mayoritariamente por aprendices.

El Fondo Emprender se registrará por el derecho privado, y su presupuesto estará conformado por el 80% de la monetización de la cuota de aprendizaje de que trata el artículo 37, así como por los aportes del presupuesto general de la nación, recursos financieros de organismos de cooperación nacional e internacional, recursos financieros de la banca multilateral, recursos financieros de organismos internacionales, recursos financieros de fondos de pensiones y cesantías y recursos de fondos de inversión públicos y privados.

Parágrafo. El Gobierno Nacional determinará dentro de los 6 meses siguientes a la promulgación de esta ley, las condiciones generales que sean necesarias para el funcionamiento de este fondo. La decisión de financiación de los proyectos empresariales presentados al Fondo Emprender será tomada por el Consejo Directivo del Sena.

Artículo 44. Apoyo de sostenimiento.

El Sena destinará el 20% de los recaudos generados por la sustitución de la cuota de aprendizaje en dinero que se refiere el artículo 37 de la presente Ley, a la cuenta “Apoyos de sostenimiento del presupuesto general de la entidad”, y con las siguientes destinaciones específicas:

a) Apoyo de sostenimiento durante las fases lectiva y práctica de los estudiantes del Sena que cumplan los criterios de rendimiento académico y pertenezcan a estratos 1 y 2;

b) Pago de la prima de la póliza de seguros que se establezca por el Gobierno Nacional para estos alumnos durante las fases lectiva y práctica;

c) Elementos de seguridad industrial y dotación de vestuario, según reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

Parágrafo. El Consejo Directivo Nacional del Sena reglamentará tanto el monto de los apoyos a conceder, la distribución en estos diversos conceptos, así como los criterios que permitan la operación de las condiciones antes establecidas para gozar de los mismos

Artículo 45. Sistema nacional de registro laboral.

El Gobierno Nacional expedirá el Régimen de Organización, Administración y Funcionamiento del Sistema Nacional de Registro Laboral cuya función será el control de la vinculación y desvinculación al trabajo y condición previa para el otorgamiento de los subsidios a que se refiere la presente ley, en los casos y las condiciones que determine el Gobierno Nacional.

CAPITULO VII

Protección de aportes y otras disposiciones

Artículo 46. Aportes a la seguridad social.

Estando vigente la relación laboral no se podrá desafiliar al trabajador ni a sus beneficiarios de los servicios de salud. Estos continuarán siendo prestados por la entidad promotora de salud a la que el trabajador esté afiliado.

La empresa promotora de salud respectiva, cobrará al empleador las cotizaciones en mora con los recargos y sanciones establecidos en la ley.

Artículo 47. Estímulos para el proceso de capitalización.

Las empresas podrán definir un régimen de estímulos a través de los cuales los trabajadores puedan participar del capital de las empresas. Para estos efectos, las utilidades que sean repartidas a través de acciones, no serán gravadas con el impuesto a la renta al empleador, hasta el equivalente del 10% de la utilidad generada.

Las utilidades derivadas de estas acciones no serán sujetas a impuesto dentro de los cinco años en que sean transferidas al trabajador y este conserve su titularidad, ni harán parte de la base para liquidar el impuesto de patrimonio.

El Gobierno definirá los términos y condiciones en que las acciones deben permanecer en cabeza de los trabajadores, siendo condición para ser beneficiario el no devengar más de 10 salarios mínimos legales mensuales al momento en que se concrete la participación. Será condición del proceso el que se respete el principio de igualdad en cuanto a las oportunidades y condiciones en que se proyecte la operación frente a los trabajadores.

El Gobierno reglamentará los términos y condiciones adicionales que se requieran para la validez de esta operación y sus correspondientes efectos tributarios.

Artículo 48. Equidad y transparencia en el manejo de recursos del erario.

De conformidad con lo establecido en el artículo 128 de la Constitución Política, dentro de los procesos laborales que versen sobre la desvinculación de cualquier servidor público en los que sea condenado cualquier órgano estatal, se seguirán las siguientes reglas:

a) El monto total de la condena deberá descontarse del monto de las sumas recibidas por concepto de salarios y prestaciones sociales como consecuencia del desempeño de otros empleos públicos o provenientes del Tesoro Público entre la fecha de la desvinculación y la fecha de la sentencia condenatoria;

b) A este mismo monto se descontará el monto de la indemnización que haya recibido el servidor público como consecuencia de su desvinculación.

Artículo 49 (nuevo)

A partir de la vigencia de la presente ley, el Gobierno Nacional nombrará una Comisión de Seguimiento y Verificación de las políticas de Generación de Empleo, previstas en la presente ley, conformada por dos (2) Senadores de la República, dos (2) Representantes a la Cámara, de las comisiones séptimas, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Director del Departamento Nacional de Planeación o su delegado, el Director del Dane o su delegado.

Parágrafo transitorio. La Comisión será nombrada por el término de cuatro (4) años, a partir de la vigencia de la presente ley.

Artículo 50 (nuevo)

La Comisión de Seguimiento y Verificación de la políticas de generación de empleo, tendrá las siguientes funciones:

a) Solicitar a todos los sectores empresariales la información de cada empleo adicional generado en su planta de personal;

b) Recomendar permanentemente estudios estadísticos para determinar el número de creación de nuevos empleos formales;

c) Rendir informes trimestrales de la disminución de la tasa de desempleo como consecuencia de la generación de empleo prevista en la presente ley;

d) Dar a conocer a la opinión pública por todos los medios de comunicación las empresas que han creado empleos adicionales con base en las medidas adoptadas a partir de la vigencia de la presente ley;

e) Conceptuar y analizar los proyectos de ley, con base en un diagnóstico y análisis de las políticas sociales del Estado, presentar a más tardar el 30 de junio de 2003, las conclusiones y acciones para el fortalecimiento de una política integral de protección social de los colombianos, teniendo en cuenta su viabilidad institucional y financiera.

Artículo 51. Derogatorias.

La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

SENADO DE LA REPUBLICA

CAMARA DE REPRESENTANTES

COMISIONES SÉPTIMAS CONSTITUCIONALES PERMANENTES

Bogotá, D. C., diciembre 9 de 2002

Proyecto de ley número 057/02 Senado, 056 de 2002 Cámara, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social” y Proyecto acumulado número 07 de 2002 Senado, por la cual se crea el subsidio al desempleo. En sesiones conjuntas de las Comisiones Séptimas de Senado y Cámara de esta Célula Congresual llevadas a cabo los días 29 de octubre, 5, 6, 12, 18, 20, 21, 25, 27 y 28 de noviembre de dos mil dos (2002) se inició con la lectura de la Ponencia para Primer Debate, la consideración del Proyecto de Ley presentado al Congreso de la República, por los señores Ministros de Hacienda y Trabajo y Seguridad Social, doctores Roberto Junguito Bonnet y Juan Luis Londoño de la Cuesta. A continuación se procedió a la lectura de la proposición con que termina el informe de ponencia para primer debate y teniendo en cuenta que la proposición es positiva, se dio apertura al Primer Debate. Puesto en consideración el Pliego de Modificaciones, que contiene el articulado propuesto en la ponencia mayoritaria por parte de los señores ponentes Senadores Jesús León Puello Chamié, Oscar Iván Zuluaga, (coordinador) y honorables Representantes Albino García, Carlos Celis Gutiérrez, Miguel Durán, Miguel Arenas y Carlos Ignacio Cuervo (coordinador), miembros de las Comisiones Séptimas de Senado y Cámara respectiva-

mente estos fueron aprobados con las modificaciones que aparecen consignadas. Leída y discutida la ponencia minoritaria presentada por los honorables Congresistas Jesús Antonio Bernal Amorocho y Venus Albeiro Silva Gómez, fue sustentada y sus artículos consignados en el Pliego de Modificaciones y presentados como proposiciones sustitutivas fueron negados. Leídos y discutidos ampliamente todos y cada uno de los artículos, en consecuencia, hacemos constar, que los precedentes artículos con las respectivas modificaciones propuestas están consignados y forman parte integral del texto definitivo elaborado por las Secretarías, tanto de Senado como de Cámara. Puesto en consideración el título del proyecto, este fue aprobado por unanimidad de la siguiente manera: “por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social”. Preguntadas las Comisiones si deseaban que el proyecto tuviera segundo debate, estas respondieron afirmativamente. Siendo designados ponentes por el Senado el doctor Oscar Iván Zuluaga Escobar y por la Cámara, el doctor Carlos Ignacio Cuervo Valencia. Término reglamentario. La relación completa del Primer Debate se halla consignada en las Actas números 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 010, 011 y 012 de fechas 29 de octubre, 5, 6, 12, 18, 20, 21, 25, 27 y 28 de noviembre de dos mil dos (2002).

El Presidente,

DIEB MALOOF CUSE

El Vicepresidente,

MANUEL ENRIQUEZ ROSERO

El Secretario,

GERMAN ARROYO MORA

El Subsecretario,

RIGO ARMANDO ROSERO ALVEAR

COMISION SEPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
DEL HONORABLE SENADO

Bogotá, D. C., a los nueve (9) días del mes de diciembre del dos mil dos (2002), se envía para su publicación en la *Gaceta del Congreso*.

El Presidente,

DIEB MALOOF CUSE

El Secretario,

GERMAN ARROYO MORA