

SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR

A:

LIBARDO ORLANDO RIASCOS GOMEZ

Doctor en Derecho

ÁREA

DERECHO ADMINISTRATIVO GENERAL

FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE NARIÑO

2009

SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR

EMILIO ALFONSO BOLAÑOS QUEJUAL
OSWALDO MAURICIO GRANDA GONZALEZ
JUAN CARLOS GUALGUAN ESTRADA
MARIA ISABEL MONTENEGRO VASQUEZ
HAROLD REALPE PORTILLA
SANTIAGO VILLOTA ROMO

A:

LIBARDO ORLANDO RIASCOS GOMEZ
Doctor en Derecho

DERECHO ADMINISTRATIVO GENERAL

FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE NARIÑO

2009

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	
OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS	1
1. CAPITULO INTRODUCTORIO	3
1.1 Rama Legislativa	3
1.2 Rama judicial	3
1.3 Rama Ejecutiva	3
1.3.1 Adscripción	4
1.3.1.1 Organismos Adscritos	5
1.3.1.2 Superintendencias	5
1.3.2 la vinculación	6
1.3.2.1 Organismos Vinculados	6
2. SUPERINTENDENCIA	7
2.1 LA SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR	7
2.1.1 Origen legal	7
2.1.2 Desarrollo normativo	7
2.2. POLITICA DE CALIDAD DE LA SUPERINTENDENCIA	9
2.2.1 Misión	9
2.2.2 Visión	9
2.2.3 Objetivos institucionales	9
2.3 SUBSIDIO FAMILIAR	10
2.3.1 Quien paga el subsidio familiar	11
2.4 CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	12
2.4.1 Funciones de las cajas de compensación familiar	13
2.5 ASOCAJAS	14
3. EL SUPERINTENDENTE	15
3.1 DESIGNACION Y REQUISITOS	15
3.1.1 Requisitos para ser superintendente	15

3.1.1.1 Conocimientos básicos esenciales	15
3.1.1.2 Requisitos de estudio y experiencia	15
3.1.1.3 Equivalencia	16
3.2 REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL	16
4. ESTRUCTURA DE LA SUPERINTENDENCIA	21
4.1 Consejo Asesor	22
4.2 Despacho del superintendente	23
4.3 Asesor del despacho	25
4.4 Grupo de prensas y comunicaciones	25
4.5 funciones de la oficina de informática	26
4.6 funciones de la oficina de planeación y desarrollo	27
4.7 funciones de la oficina de auditoría interna	28
4.8 funciones de la oficina jurídica	29
4.9 funciones de la división legal	30
4.10 funciones de la división financiero contable	31
4.11 funciones de la división de servicios sociales	31
4.12 funciones de la división operativa	32
4.13 funciones de la secretaria general	32
4.14 grupo de desarrollo humano y bienestar social	34
4.2. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO	34
4.2.1 grupo de atención e interacción con el ciudadano	34
5. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	36
5.1 Inhabilidades	36
5.1.1 definición	36
5.1.2. Consecuencias de las inhabilidades	38
5.1.3 inhabilidades para los servidores públicos	39
5.1.3.1. Inhabilidades previstas en la constitución política nacional	39
5.1.3.2 inhabilidades del código disciplinario único	40
5.1.4 otro tipo de inhabilidades para los servidores públicos	42
5.1.4.1 inhabilidades provenientes de sanciones disciplinarias	42

5.1.4.2 inhabilidades provenientes de sanciones penales	44
5.1.4.3 Provenientes de las relaciones contractuales del estado	45
5.1.4.4 Provenientes de la responsabilidad fiscal	46
5.1.4.5 Provenientes de la pérdida de la investidura	47
5.1.4.6 provenientes de la exclusión o suspensión de las profesiones liberales	47
5.2 INCOMPATIBILIDADES	48
5.2.1 que se entiende por incompatibilidades	48
5.2.2 incompatibilidades comunes a todos los servidores públicos	49
5.2.2.1 Incompatibilidades en la constitución política de Colombia	49
5.2.2.2 incompatibilidades del código disciplinario único	50
5.2.2.3 incompatibilidades de la ley 4 de 1992	51
5.2.2.4 inhabilidades e incompatibilidades para contratar de la ley 80 de 1993	52
5.2.2.5 inhabilidades e incompatibilidades de la ley 489 de 1998	56
5.3 quienes son los responsables de reportar la información al siri	56
5.4.1 Clases de sanciones	58
5.4.1.1. Destitución e inhabilidad general	58
5.4.1.2. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial	59
5.4.1.3. Suspensión Para las faltas graves culposas	59
5.4.1.4. Multa Para las faltas leves dolosas	59

5.4.1.5. Amonestación escrita	59
5.5. Criterios para la graduación de la sanción	60
6. RECOMENDACIONES DE LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR	62
CONCLUSIONES	65

INTRODUCCION

La elaboración del presente trabajo tiene la humilde pretensión de estudiar la organización administrativa del Estado, en especial de la rama ejecutiva del mismo y específicamente la funcionalidad de la Superintendencia del Subsidio Familiar dentro del papel que le corresponde al Estado en el control e inspección del ejercicio de ciertas actividades.

Para ello ha sido empeño del grupo de trabajo investigar la mayor cantidad de elementos de juicio que permitan hablar con propiedad sobre la organización del Estado, la estructura jurídico administrativa de la superintendencia, la base normativa de la misma y adicionalmente los aspectos comunes a todas las superintendencias y a los demás cargos administrativos del Estado como son el régimen de inhabilidades e incompatibilidades, régimen salarial y prestacional, los requisitos para el nombramiento y los aspectos sustanciales del régimen disciplinario aplicable a los servidores del Estado.

Finalmente y de manera consensuada se presentan unas sugerencias sobre el funcionamiento de la superintendencia, que a juicio de los investigadores haría más dinámica y eficiente la labor encomendada.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar en la estructura administrativa del estado Colombiano el papel que cumplen las Superintendencias como estamentos de vigilancia y control, haciendo especial énfasis en la Superintendencia de subsidio Familiar, ligando aspectos operacionales, funcionales y misionales de la misma, con el régimen de inhabilidades e incompatibilidades previsto en Colombia, para plantear a partir de su conocimiento recomendaciones y conclusiones sobre el tema al auditorio conformado por el Docente y colectivo de III de Derecho de la Universidad de Nariño Jornada B.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Establecer el papel que cumplen las superintendencias dentro de la estructura administrativa del estado colombiano

Establecer la estructura funcional de la Superintendencia de Subsidio Familiar, sus funciones, principios organizacionales, misión y visión, para contextualizar su operación dentro de la estructura administrativa del estado.

Presentar funcionalmente el papel que desempeña el Superintendente de Subsidio Familiar, así como sus funciones, requisitos para acceder al cargo y lo preceptuado por la ley para su destitución, sanciones y suspensiones en el ejercicio de su cargo

Determinar las inhabilidades e incompatibilidades del Servidor Público, previstas en la Constitución Política de Colombia, Código Disciplinario Único y en la normatividad vigente apoyándose además en la jurisprudencia que versa sobre este punto en particular

Proponer al auditorio una serie de recomendaciones y conclusiones que sobre el tema en particular, le surgen al grupo de trabajo

1. CAPITULO INTRODUCTORIO

Consideramos que es preciso antes de iniciar con el tema de la superintendencia de subsidio familiar, realizar una explicación breve respecto de la estructura del Estado para identificar de donde provienen estas dependencias y su importancia jerárquica dentro de la organización del Estado.

El Poder público en Colombia se divide a su vez en tres ramas, las cuales se explican a continuación; adicionalmente también forma parte de la estructura estatal, los órganos de control, la organización electoral, .

1.1 Rama Legislativa encargada de hacer las leyes y el control político de los actos del gobierno compuesta por el Senado de la República y la Cámara de Representantes.

1.2 Rama judicial: Encargada de la aplicación de la ley e integrada por una Jurisdicción Ordinaria en cabeza de la Corte Suprema de Justicia, Tribunales Superiores de Distrito Judicial y los Jueces con sus diferentes categorías y competencias. Igualmente existen Jurisdicciones especiales como la Contencioso Administrativa en cuyo vértice se encuentra el Consejo de Estado, Los Tribunales Administrativos y los Jueces Administrativos; además la jurisdicción Constitucional en cabeza de la H. Corte Constitucional, La Jurisdicción Indígena; Militar y la de los jueces de paz, La Fiscalía General de la Nación

1.3 Rama Ejecutiva también denominada rama administrativa del poder público, la cual según las voces del artículo 38 de la ley 489 de 1998 se encuentra integrada de la siguiente manera:

Integración de la rama ejecutiva del poder público en el orden nacional. La Rama Ejecutiva del Poder Público en el orden nacional, está integrada por los siguientes organismos y entidades:

1. Del Sector Central:

- a) La Presidencia de la República;
- b) La Vicepresidencia de la República;
- c) Los Consejos Superiores de la administración;
- d) Los ministerios y departamentos administrativos;
- e) Las superintendencias y unidades administrativas especiales sin personería jurídica.

2. Del Sector descentralizado por servicios:

- a) Los establecimientos públicos;
- b) Las empresas industriales y comerciales del Estado;
- c) Las superintendencias y las unidades administrativas especiales con personería jurídica;
- d) Las empresas sociales del Estado y las empresas oficiales de servicios públicos domiciliarios;
- e) Los institutos científicos y tecnológicos;
- f) Las sociedades públicas y las sociedades de economía mixta;
- g) Las demás entidades administrativas nacionales con personería jurídica que cree, organice o autorice la ley para que formen parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

ADSCRIPCION: figura del derecho administrativo por medio de la cual el estado en ejercicio de su soberanía, asigna competencias a una o a unas entidades del estado, sin embargo en sentencia C- 046 de 2004 se señalo ““la noción de adscripción denota el mayor grado de tutela gubernamental que ejercen los

Ministerios respecto de un tipo determinado de entidades descentralizadas –los establecimientos públicos y las Superintendencias-, control éste se ejerce en menor grado en relación con otro tipo de entidades de la misma naturaleza”

1.3.1.1 Organismos Adscritos

Son aquellos que cumplen funciones que competen al Presidente como suprema autoridad administrativa. Se encuentran adscritos a un ministerio o departamento administrativo y cuentan con autonomía reducida con respecto a estos.

Siguiendo con la estructura de la administración nacional tenemos que dentro de los organismos adscritos se encuentran las unidades administrativas especiales con y sin personería jurídica, los establecimientos públicos, las empresas sociales del estado y las empresas oficiales de servicios públicos domiciliarios y las superintendencias con y sin personería jurídica dentro de la cual se encuentra la superintendencia del subsidio familiar.

1.3.1.2 SUPERINTENDENCIAS

Son entidades de control, inspección y vigilancia de la prestación de un servicio público determinado. En la actualidad, son diez. No tienen personería jurídica, salvo la Superintendencia de Servicios Públicos y la Superintendencia de Notariado y Registro, que se encuentran adscritas al Departamento Nacional de Planeación y al Ministerio del Interior, respectivamente.

La vigilancia la ejercen de dos maneras:

1. En delegación de funciones presidenciales
2. Las que la ley y la Constitución establecen

1.3.2 LA VINCULACIÓN: igualmente constituye una herramienta de la administración para asignar funciones que le competen al estado pero que en

ejercicio de la descentralización por servicios se asignan a otras entidades y se diferencia de la adscripción en el sentido de que los organismos vinculados gozan de mayor autonomía frente a los adscritos. Ahora bien, se ha entendido que los conceptos de adscripción y vinculación hacen referencia al grado de autonomía de que gozan los entes descentralizados por servicios; la vinculación supone una mayor independencia respecto de los órganos del sector central de la Administración.

1.3.2.1 ORGANISMOS VINCULADOS

Para efectos del presente trabajo solo mencionaremos como ejemplos de organismos vinculados a las empresas industriales y comerciales del estado, las sociedades de economía mixta, Fondo de Garantías de instituciones financieras, Fondo de Garantías de entidades cooperativas, los institutos científicos y tecnológicos.

2. SUPERINTENDENCIA

Según lo dispuesto en el DCTO 775 de 2005: “las superintendencias son organismos de carácter técnico, que hacen parte de la Rama Ejecutiva del poder Público y prestan el servicio de supervisión, mediante el ejercicio de las funciones de inspección, vigilancia y control atribuidas por la ley o mediante delegación del presidente de la república”

2.1 LA SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR

2.1.1 ORIGEN LEGAL: Esta superintendencia fue creada mediante la ley 25 de 1981, la cual está adscrita al ministerio de trabajo y seguridad social, fue concebida como unidad administrativa, personería jurídica y patrimonio autónomo.

Uno de los principales propósitos para la creación de la superintendencia de subsidio familiar fue vigilar el funcionamiento de las entidades encargadas de recaudar los aportes y pagar las asignaciones del subsidio familiar.

2.1.2 DESARROLLO NORMATIVO

A continuación se dará un informe sucinto de la normatividad más importante que ha desarrollado evolucionado y transformado la superintendencia que nos compete.

-LEY 25 de 1981

Crea la superintendencia, y da las pautas de su debido funcionamiento, estructura, organización y competencias. Nos trasmite las funciones y facultades del superintendente, del secretario general, de la sección administrativa, entre otras.

-LEY 21 de 1982

Mediante la cual se modifica el régimen de subsidio familiar, esta ley nos permite la correcta interpretación de términos como subsidio familiar; en dinero, especie o servicios (que serán tratadas más adelante), consigna en sus artículos las personas que deben pagar el subsidio, de los beneficiarios y demás.

-LEY 31 de 1984

Modifica la ley 21 de 1982. Esta ley trae una nueva normatividad para los consejos directivos de las cajas de compensación familiar, consigna el número de miembros de dicho consejo y concede igualdad de derechos y obligaciones entre los mismos.

-DECRETO 341 de 1988

Reglamenta la ley 25 de 1981 y la ley 21 de 1982, y deroga el decreto 2337 de 1982. El trámite para la constitución de una caja de compensación familiar, de la conformación de la asamblea general y las decisiones y disposiciones que en esta se tomen, del consejo directivo, de los subsidios y requisitos para obtenerlo y demás aspectos generales.

-DECRETO 2150 de 1992

Dicta todo lo que había estipulado la ley 25 de 1981, da las funciones de las diferentes dependencias, de las disposiciones laborales, indemnizaciones y bonificaciones de los empleados de la superintendencia.

-DECRETO 1128 de 1999

Derogado, con excepción del capítulo V. por el decreto 205 de 2003

-DECRETO 775 de 2005

Establece el sistema específico de carrera administrativa para las superintendencias de la administración pública. Todo acerca de los concursos y convocatorias.

2.2. POLITICA DE CALIDAD DE LA SUPERINTENDENCIA

2.2.1 MISIÓN

La razón de ser de la Superintendencia del Subsidio Familiar, es garantizar mediante sus funciones de inspección, vigilancia y control, el eficaz funcionamiento de las Cajas de Compensación Familiar, acorde con la Ley y normas vigentes, la ampliación de su cobertura y la calidad de los servicios que prestan, en especial a la población de medianos y bajos ingresos, en aplicación de los principios de universalidad y solidaridad.

2.2.2 VISIÓN

La Superintendencia del Subsidio Familiar, en 10 años tendrá un posicionamiento en tecnología y atención al usuario, logrando un alto impacto social a través de sus funciones de inspección, vigilancia y control a las entidades encargadas de recaudar los aportes y pagar las asignaciones del subsidio familiar.

2.2.3 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- 1 Ejercer la inspección y vigilancia de las entidades encargadas de recaudar los aportes y pagar las asignaciones del subsidio familiar, con el propósito de que su constitución y funcionamiento se ajusten a la ley y a sus estatutos internos;
2. Controlar las entidades vigiladas y velar por que cumplan con la prestación de los servicios sociales a su cargo, con sujeción a los principios de eficiencia y solidaridad, en los términos que establezca la ley;
3. Dar especial atención, en el desempeño de sus funciones de inspección y vigilancia, a las prioridades que trace el Gobierno Nacional en el área de la seguridad social;
4. Adoptar políticas de inspección y vigilancia orientadas a que las instituciones vigiladas se modernicen e incorporen desarrollos tecnológicos que aseguren un progreso adecuado de las mismas;

2.3 SUBSIDIO FAMILIAR

Esta nueva prestación social aparece el 22 de febrero de 1949, como fruto de una convención colectiva de la empresa ferrocarril de Antioquia y sus trabajadores, estableciendo así un subsidio de 3 pesos por cada hijo del trabajador menor de 15 años.

Según lo estipulado en el art. 1° de la ley 21 de 1982, El subsidio familiar es una prestación social pagada en dinero, especie y servicio a los trabajadores de mediano y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad, el subsidio al ser una prestación social no es gravable fiscalmente ni tampoco es salario. El subsidio familiar es inembargable salvo en contados casos en que la ley así lo diga. Existen tres tipos de subsidio; Subsidio en dinero es la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que se dé derecho a la prestación, Subsidio en especie es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, y demás frutos o géneros diferentes al dinero que determine la reglamentación de esta Ley y Subsidio en servicios es aquel que se reconoce a

través de la utilización de las obras y programas sociales que organicen las Cajas de Compensación Familiar dentro del orden de prioridades prescrito en la Ley.

Según el art 69 de la presente ley, Los empleadores cuyas actividades sean la agricultura, la silvicultura, la ganadería, la pesca, la minería, la avicultura o la apicultura, pagarán el subsidio familiar por intermedio de la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero más cercana al domicilio de los trabajadores, o de una Caja de Compensación Familiar según la regulación general.

Tienen derecho al subsidio los trabajadores cuya remuneración no sea mayor a cuatro veces el salario mínimo, y tendrán derecho a ser beneficiarios en este subsidio los enumerados abajo, pero tendrán que depender económicamente del trabajador y cumplir con algunos requisitos.

Los hijos legítimos, los naturales, los adoptivos y los hijastros que no sobrepasan los 18 años, después de los 12 tendrán que acreditar estudios

2. Los hermanos huérfanos de padre.
3. Los padres del trabajador mayores de 60 años que no reciban pensión alguna.

2.3.1 QUIEN PAGA EL SUBSIDIO FAMILIAR

1. La Nación, por intermedio de los Ministerios, Departamentos Administrativos y Superintendencias.
2. Los Departamentos, Intendencias, Comisarías, el Distrito Especial de Bogotá y los Municipios.
3. Los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intendencial, distrital y municipal.
4. Los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes. (Se entiende por trabajador permanente quien ejecute las labores propias de

actividades normales del empleador y no se realice un trabajo ocasional, accidental o transitorio).

2.4 CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

El 30 de junio de 1954 se firmó el acta de constitución de la primera caja de subsidio familiar por compensación en el país con el Nombre de Caja de Compensación Familiar de Antioquia, COMFAMA, la cual empezó a funcionar el 30 de agosto del mismo año (1954). Por decreto legislativo No. 118 de 1957 se extendió al país con carácter obligatorio, tres años más tarde

Conforme lo establecido en la ley 21 de 1982 en su artículo 39 Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la Ley.

Los aportes recaudados por las cajas por concepto del subsidio familiar se distribuirán en la siguiente forma:

1. Un cincuenta y cinco por ciento (55%) para el pago del subsidio familiar en dinero.
2. Hasta un diez por ciento (10%) para gastos de instalación, administración y funcionamiento
3. Hasta un tres por ciento (3%) para la construcción de la reserva legal de fácil liquidez dentro de los límites de que trata la presente Ley.
4. El saldo se apropiará para las obras y programas sociales que emprendan las Cajas de Compensación con el fin de atender el pago del subsidio en servicios o especie, descontados los aportes que señale la Ley para el sostenimiento de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

FUNCIONES DE LAS CAJAS DE COMPENSACION FAMILIAR

1. Recaudar, distribuir y pagar los aportes, destinados al subsidio familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Escuela Superior de Administración Pública

(ESAP), las escuelas industriales y los institutos técnicos en los términos y con las modalidades de la Ley. .

3. Ejecutar, con otras Cajas, o mediante la vinculación con organismos y entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de seguridad social, programas de servicios, dentro del orden de prioridades señalado por la Ley.

4. Cumplir con las demás funciones que señale la Ley.

5. 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.

6. 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.

7. Participar, asociarse e invertir en el sistema financiero a través de bancos, cooperativas financieras, compañías de financiamiento comercial y organizaciones no gubernamentales cuya actividad principal de la respectiva institución sea la operación de microcrédito, conforme las normas del Estatuto Orgánico del Sector Financiero y demás normas especiales conforme la clase de entidad.

8. 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

9 Realizar actividades de mercadeo, 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.

Además toda caja de compensación familiar está dirigida por la Asamblea General de Afiliados, el Consejo Directivo y el Director Administrativo.

ASOCAJAS

Asocajas es una Corporación autónoma de derecho privado, sin ánimo de lucro, con patrimonio y personería jurídica, organizada como entidad gremial, fundada el 29 de marzo de 1969, cuyo objeto es estimular la solidaridad y el progreso de las Cajas de Compensación Familiar, para lo cual trabaja con ellas de manera estrecha y coordinada en la tarea de lograr mejores condiciones de equidad y de justicia social para beneficio de la familia colombiana.

3.SUPERINTENDENTE DE SUBSIDIO FAMILIAR

3.1DESIGNACION Y REQUISITOS

De acuerdo con el Decreto 770 de 2005 el cargo de Superintendente corresponde según la naturaleza de sus funciones al nivel de directivo, puesto que esta categoría comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Y por lo tanto es un cargo de libre nombramiento y remoción. Por estar dentro de los empleos de alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional, la designación del o la superintendente está a cargo del Presidente de la República, que como nominador tiene completa discrecionalidad para la elección siempre y cuando se cumplan los requisitos que para el efecto determina la ley. Estos requisitos a nivel general de todos los superintendentes están contenidos en los decretos 770, 775 y 785.

Para tal efecto se dan una serie de pasos concatenados que dan legalidad a los actos que el funcionario nombrado ejerza durante el ejercicio del cargo. Como primera medida está la designación, luego la aceptación del cargo, el nombramiento y finalmente la posesión que es el acto por medio del cual el funcionario nombrado jura el cumplimiento de la constitución y la ley, este acto que reviste cierta solemnidad se cumple ante el presidente de la República o ante el ministro de la rama a la que pertenece el servidor público, en este caso el superintendente nombrado.

3.1.1 REQUISITOS PARA SER SUPERINTENDENTE

3.1.1.1 CONOCIMIENTOS BÁSICOS ESENCIALES

1. Normatividad específica del Sistema del Subsidio Familiar.
2. Normatividad, jurisprudencia y doctrina sobre Seguridad Social.
3. Software de Lotus Notes.
4. Conocimientos de Office en general (Word, Excel, Access, Power Point).

3.1.1.2. REQUISITOS DE ESTUDIO Y EXPERIENCIA

Estudios	Experiencia
Título profesional en Derecho, Economía, Medicina, Psicología, Ingeniería Industrial, Administración de Empresas o Pública	Sesenta y cuatro (64) meses de experiencia profesional relacionada.

<p>y título de postgrado en la modalidad de maestría en área relacionada con las disciplinas profesionales exigidas.</p> <p>ó</p> <p>Título profesional en Derecho, Economía, Medicina, Psicología, Ingeniería Industrial, Administración de Empresas o Pública</p> <p>y título de postgrado en la modalidad de especialización en áreas relacionadas con las disciplinas de pregrado señaladas y setenta</p>	<p>Setenta y seis (76) meses de experiencia profesional relacionada.</p>
---	--

3.1.1.3 EQUIVALENCIA

Se realiza la equivalencia de este empleo, perteneciente a nivel Directivo, de la siguiente manera:

Título de Postgrado en la modalidad de maestría por:

- Tres (3) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional, o
- Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, o
- Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.

Título de postgrado en la modalidad de especialización por:

- Dos (2) años de experiencia profesional y viceversa, siempre que se acredite el título profesional, o
- Título profesional adicional al exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, o
- Terminación y aprobación de estudios profesionales adicionales al título profesional exigido en el requisito del respectivo empleo, siempre y cuando dicha formación adicional sea afín con las funciones del cargo, y un (1) año de experiencia profesional.

3.2 REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL

De acuerdo con el decreto 708 del 2009 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la asignación salarial para el cargo de superintendente para el año en curso está determinada de la siguiente manera:

CÓDIGO DEL CARGO: 0030

NIVEL: Directivo

GRADO SALARIAL: 23

ASIGNACIÓN BÁSICA MENSUAL: \$ 6`514.049. El cincuenta por ciento (50%) de esta remuneración mensual tendrá el carácter de gastos de representación, únicamente para efectos fiscales.

PRIMA TÉCNICA: En concordancia con los decretos 1016/91 y 1624/91, el superintendente tiene derecho a una prima técnica equivalente al 50% de la asignación básica mensual y los gastos de representación. En ningún caso habrá lugar al pago de la Prima Técnica durante las licencias no remuneradas.

INCREMENTO DE PRIMA TÉCNICA: El valor máximo de la prima técnica de que trata el literal a) del artículo 2° del decreto 1661 de 1991 y demás disposiciones que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, podrá ser incrementado hasta en un Veinte por ciento (20%) de la asignación básica mensual de quien la percibe, en los porcentajes adelante señalados, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a. Un Tres por ciento (3%) por el título de especialización en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- b. Un Nueve por ciento (9%) por el título de maestría en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- c. Un Quince por ciento (15%) por el título de doctorado o candidato a doctorado, en áreas directamente relacionadas con sus funciones.
- d. Un Tres por ciento (3%) por publicaciones en revistas especializadas internacionales de reconocida circulación o libros, en áreas directamente relacionadas con sus funciones.

e. Un Dos por ciento (2%) por publicaciones en revistas nacionales de nivel internacional en áreas directamente relacionadas con sus funciones.

PAGO PROPORCIONAL DE LA PRIMA DE SERVICIOS: Cuando a treinta (30) de junio de cada año el empleado no haya trabajado el año completo, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la prima de servicios, de que trata el artículo 58 del decreto 1042 de 1978, siempre que hubiere prestado sus servicios al organismo por un término mínimo de seis (6) meses.

BONIFICACION POR SERVICIOS PRESTADOS: La bonificación aquí mencionada a que tienen derecho el superintendente será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación, que le correspondan al funcionario en la fecha en que se cause el derecho a percibirla.

AUXILIO DE TRANSPORTE: El auxilio de transporte a que tienen derecho los empleados públicos que se rigen por el presente decreto, se reconocerá y pagará en los mismos términos, condiciones y cuantía que el Gobierno Nacional establezca para los trabajadores particulares.

BONIFICACION ESPECIAL DE RECREACION: Esta bonificación corresponde a cada periodo de vacaciones y su cuantía equivale a dos (2) días de la asignación básica. No constituye factor salarial para ningún efecto legal.

LIMITE DE LA REMUNERACIÓN: En ningún caso la remuneración anual de un servidor público, incluyendo el Superintendente, puede exceder a la de un Congresista de la República.

Y en ningún caso la remuneración mensual de un empleado público, podrá exceder la que se fija para los Ministros del Despacho y los Directores de

Departamento Administrativo, por concepto de asignación básica, gastos de representación y prima de dirección.

PROHIBICIONES: Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado. Exceptúense las asignaciones de que trata el artículo 19 de la ley 4a. de 1992.

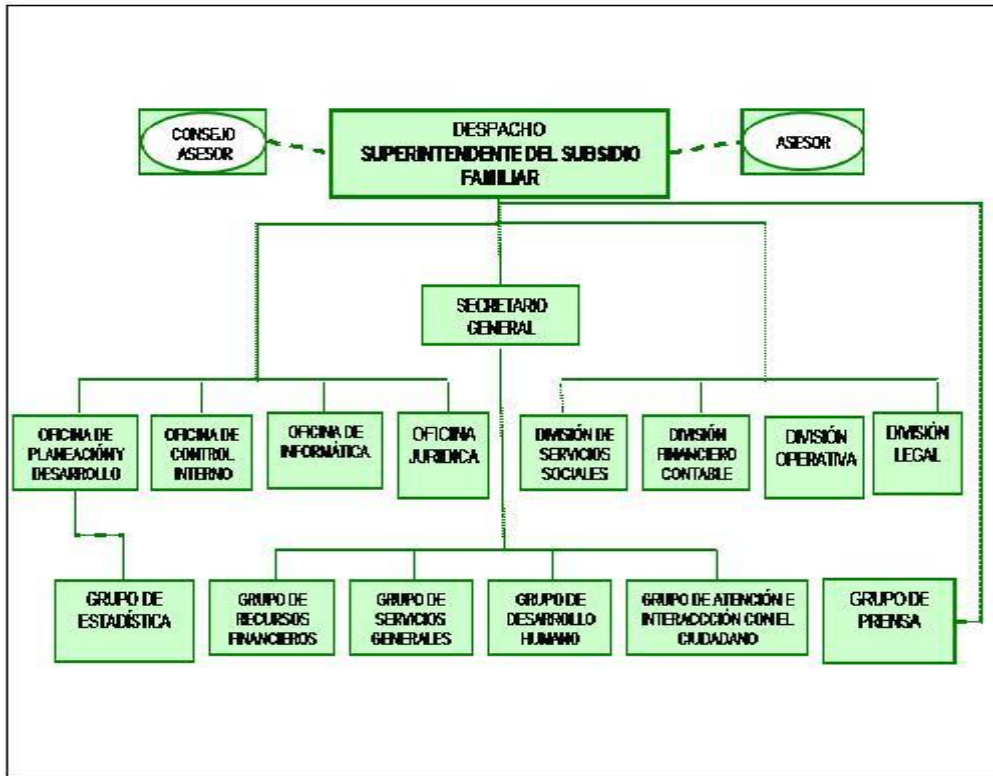
APORTES A LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PARAFISCALES. Los incrementos salariales de los empleados públicos del Orden Nacional, a que se refiere el artículo 1° de la Ley 4ª de 1992, que se dispongan de manera retroactiva, deberán tenerse en cuenta para liquidar los aportes parafiscales y del Sistema de Seguridad Social Integral. Para tal efecto, las entidades empleadoras deberán realizar las respectivas reliquidaciones mensuales y girar la suma adeudada a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha del pago de la nómina en la que se dispone el reajuste salarial retroactivo.

LIQUIDACIÓN DEL AUXILIO DE CESANTÍA. Los incrementos salariales de los empleados públicos del Orden Nacional, a que se refiere el artículo 1° de la Ley 4ª de 1992, que se dispongan de manera retroactiva, deberán tenerse en cuenta para liquidar el auxilio de cesantía. Cuando el reajuste retroactivo afecte las liquidaciones y pagos de cesantías realizados en la presente vigencia fiscal, las entidades empleadoras deberán realizar las respectivas reliquidaciones y girar la suma adeudada a los correspondientes administradores de fondos de cesantías, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha del pago de la nómina en la que se dispone el reajuste salarial retroactivo. La falta de pago de las

sumas adicionales a que haya lugar en el término establecido en este artículo, causará intereses de mora.

4. ESTRUCTURA DE LA SUPERINTENDENCIA

SUPERINTENDENCIA DEL SUBSIDIO FAMILIAR



La Superintendencia del Subsidio Familiar de conformidad con el Decreto 2150 de 1992 tiene la siguiente estructura orgánica:

Consejo Asesor de la Superintendencia del Subsidio Familiar

Despacho del Superintendente

Asesor del Despacho

Grupo de Prensa

Oficina de Informática

Oficina de Planeación

Oficina de Control Interno

Oficina Jurídica

División Legal

División de Servicios Sociales
División Operativa
División Financiero Contable
Secretaría General
Grupo de Desarrollo Humano y Bienestar Social
Grupo de Recursos Financieros
Grupo de Estadística
Grupo de Servicios Generales

4.1 CONSEJO ASESOR.

El Consejo Asesor de la Superintendencia del Subsidio Familiar estará integrado por:

1. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social o su delegado, quien lo presidirá;
2. El Ministro de Salud o su delegado;
3. El Ministro de Desarrollo o su delegado;
4. El Ministro de Educación o su delegado;
5. El Director de Coldeportes o su delegado.

Y le corresponden las funciones de:

1. Asesorar a la Superintendencia en la formulación de la política general de la entidad, en consonancia con el Plan Nacional de Desarrollo y las políticas sectoriales que, en las áreas de interés de la Superintendencia, han definido el Gobierno Nacional y las entidades especializadas.
2. Promover los estudios de base e investigación para la formulación de planes y proyectos de desarrollo;
3. Asesorar en la elaboración de las diferentes políticas sectoriales que incidan en el sistema del subsidio familiar;
4. Las demás que le señalen la ley y los reglamentos.

4.2DESPACHO DEL SUPERINTENDENTE.

Dirigir y supervisar las funciones de inspección, vigilancia y control asignadas a la entidad de acuerdo con la Constitución Nacional y la Ley.

Ejercer la dirección de la Superintendencia, dictar los actos y providencias referentes a la administración de personal, y en general, dirigir las dependencias a su cargo;

Nombrar, remover y distribuir los funcionarios de la entidad y reasignar competencias entre las distintas dependencias, cuando ello resulte necesario para el mejor desempeño del servicio.

Instruir a las entidades vigiladas sobre la forma como deben cumplir las disposiciones que regulan su actividad, fijar los criterios técnicos y jurídicos que faciliten el cumplimiento de tales normas y señalar los procedimientos para su cabal aplicación;

Solicitar a las entidades vigiladas los estados financieros, para que el Superintendente formule sus observaciones, las cuales serán de obligatoria consideración por parte de la entidad vigilada.

Definir para cada entidad vigilada, atendiendo lo prescrito por la ley, planes de desarrollo, necesidades básicas insatisfechas, límite máximo del monto anual de las inversiones, gastos administrativos y la formación de las reservas, con el fin de procurar el máximo beneficio para la familia y personas a cargo de los trabajadores con derecho a la prestación social del subsidio familiar;

Con el objeto de propender a la más eficiente administración y control, en las entidades sometidas a su vigilancia y aprobar o improbar toda clase de negociaciones de bienes inmuebles de su propiedad;

Reconocer, suspender y cancelar la personería jurídica de las entidades sometidas a su vigilancia;

Aprobar o improbar los estatutos internos de cada entidad sometida a su vigilancia así como las modificaciones que se hagan a ellos;

Aprobar o improbar los actos de elección y de decisión de sus asambleas de afiliados y organismos directivos;

Intervenir administrativamente, en forma total o parcial, las entidades sometidas a su vigilancia, por infracción a las leyes y estatutos, o por inobservancia de las instrucciones impartidas por la Superintendencia.

Adoptar las siguientes medidas cautelares:

- a. Intervención administrativa total de la entidad vigilada.
- b. Intervención administrativa parcial, por servicios o por áreas geográficas o de operación;
- c. Imposición de multas sucesivas hasta por cien (100) salarios mínimos legales mensuales hasta que cese la actuación ilegal o no autorizada;
- d. Vigilancia especial con el fin de superar, en el menor tiempo posible, con la situación que ha dado origen a la medida.

Ordenar la práctica de visitas especiales u ordinarias a las entidades vigiladas, así como la práctica de investigaciones administrativas.

4.3 ASESOR DEL DESPACHO

Prestar la asesoría que el Superintendente solicite para el diseño y desarrollo de las políticas que deben guiar el régimen del subsidio familiar.

Representar al Superintendente en eventos que sea designado a fin de determinar la presencia de la Entidad.

Participar en la práctica de visitas de inspección, vigilancia y control a entidades que recauden los aportes y paguen las asignaciones del subsidio familiar con el fin de dar cumplimiento a las normas del subsidio familiar.

Actuar en representación del Superintendente en las funciones que le sean delegadas acorde a la responsabilidad y naturaleza de la función asignada.

4.4 GRUPO DE PRENSA Y COMUNICACIONES

Redactar las noticias que produce la Superintendencia para ser enviadas a los diferentes medios de comunicación y mantener informada a la opinión pública de lo que realizan los entes vigilados y la entidad.

Ejecutar el presupuesto de comunicaciones de la entidad a través de diferentes proyectos; a efectos de ampliar los canales de comunicación que permitan un mayor conocimiento tanto de la entidad, como del sistema del subsidio familiar.

Participar en el Comité de Comunicaciones de las Cajas de Compensación Familiar, con el objeto de generar nuevos espacios de participación de las áreas de comunicación y publicidad.

Coordinar los diferentes programas especiales de televisión y de otros medios, para informar sobre las actividades del sistema y de la Superintendencia.

Actualizar la información de la página WEB; para informar en tiempo real a la opinión pública.

4.5 FUNCIONES DE LA OFICINA DE INFORMATICA

A la Oficina de Informática le corresponde:

Planear, dirigir, ejecutar y controlar los proyectos de sistematización y automatización de la Superintendencia.

Coordinar la elaboración de programas de sistematización a nivel interno, con el fin de desarrollar un sistema integrado de información.

Analizar, diseñar, recomendar políticas y definir la arquitectura del sistema de información, la estrategia de procesamiento y establecer prioridades de desarrollo; Asesorar sobre los planes de inversión y constitución de sistemas de información de las Cajas de Compensación Familiar.

Asesorar técnicamente las investigaciones administrativas de las entidades que manejan el Subsidio Familiar en el área de sistemas de información y elaborar los informes correspondientes.

Asesorar en el diseño y desarrollo de la auditoría de sistemas para el cumplimiento de las visitas.

Las demás funciones que el Superintendente le asigne o delegue.

4.6 FUNCIONES DE LA OFICINA DE PLANEACION Y DESARROLLO.

A la Oficina de Planeación y desarrollo le corresponde:

1. Elaborar con base en los planes propios de cada área el plan general de trabajo de la Superintendencia y sugerir la distribución global de los recursos;
2. Planificar y evaluar periódicamente el proceso administrativo elaborando los reglamentos internos necesarios para la ejecución de las medidas que deban aplicarse en cuanto a funciones, sistemas, métodos, procedimientos y trámites administrativos y mantener los manuales actualizados;
3. Participar en los procesos de planeación, ejecución y control, previa orden del Superintendente, de la política institucional relacionada con Tesorería, Presupuesto y Contabilidad;
4. Colaborar en el desarrollo de los procesos de programación formulación, ejecución y control del presupuesto, de acuerdo con las normas legales vigentes y las políticas establecidas por el Superintendente;
5. Llevar el registro legal de la contribución que deben hacer las instituciones vigiladas a la Superintendencia de Subsidio Familiar;
6. Colaborar en la planeación y desarrollo del sistema de contabilidad general y de presupuesto, de conformidad con las normas establecidas por la Contraloría General de la República y el Ministerio de Hacienda y Crédito Público;
7. Asesorar a la Superintendencia del Subsidio Familiar en la elaboración del plan de visitas a los entes vigilados.

4.7 FUNCIONES DE LA OFICINA DE AUDITORIA INTERNA.

A la Oficina de Auditoría Interna le corresponde:

1. Evaluar la eficiencia y eficacia con que cada área de la entidad administre los

recursos asignados;

2. Recibir las quejas y reclamos de carácter fiscal que se presenten contra funcionarios o exfuncionarios de la entidad;

3. Refrendar todos los informes externos relacionados con la ejecución del presupuesto y las cuentas que conforman los estados financieros;

4. Diseñar o aprobar los procedimientos de control fiscal en cada área objeto de vigilancia, teniendo como guía las normas vigentes de la Contraloría General de la República.

4.8 FUNCIONES DE LA OFICINA JURIDICA.

A la Oficina Jurídica le corresponde:

1. Asesorar al Superintendente en los asuntos jurídicos de competencia de la Superintendencia de Subsidio Familiar;

2. Atender y controlar la atención de los procesos judiciales en que tenga interés la Superintendencia, y mantener informado al Superintendente sobre el desarrollo de los mismos;

3. Preparar boletines o compilaciones sobre doctrinas y conceptos y demás publicaciones de índole jurídica relacionadas con la entidad;

4. Preparar los anteproyectos de ley o decretos concernientes a las actividades propias de la Superintendencia y de las demás instituciones bajo su control, cuando así lo disponga el Superintendente y mantenerlo informado sobre los trámites que deben surtir en tales proyectos;

5. Colaborar en la elaboración de los estudios requeridos por el Superintendente bajo su supervisión especial, en el área de su competencia;
6. Revisar los aspectos legales de los contratos que requiera la entidad para su normal funcionamiento;
7. Revisar, previa orden del Superintendente, los proyectos de resoluciones y demás actos administrativos que deban someterse a la aprobación del Superintendente;
8. Las demás funciones que el Superintendente le asigne o delegue.

4.9 FUNCIONES DE LA DIVISION LEGAL.

Estudiar y tramitar los proyectos de resoluciones emitidas dentro de los procesos administrativos adelantados contra los directores administrativos, revisores fiscales, consejos directivos en representación de trabajadores y empleadores, y otros empleados del nivel directivo y administrativo de las cajas de compensación familiar; así mismo, realizar la revisión de las decisiones adoptadas por los órganos de administración de los entes vigilados y proyectar los actos administrativos y demás actuaciones necesarias, como consecuencia de las decisiones que se tomen de las visitas realizadas en cumplimiento de la función de inspección, vigilancia y control que debe ejercer la entidad.

Estudiar y tramitar para la aprobación los estatutos internos, el reconocimiento, suspensión y cancelación de las personerías jurídicas, la aprobación de los actos de elección de sus asambleas de afiliados y organismos directivos de cada entidad sometida a la vigilancia de la superintendencia.

Velar por el cumplimiento del régimen de incompatibilidades e inhabilidades para el ejercicio de las funciones directivas y de elección dentro de la organización de las entidades bajo vigilancia de la Superintendencia del Subsidio Familiar.

Expedir las certificaciones sobre existencia y representación legal de las entidades sometidas al control de la Superintendencia.

4.10 FUNCIONES DE LA DIVISION FINANCIERO CONTABLE.

Coordinar las actividades concernientes al control administrativo de los entes vigilados, la adecuada presentación de la información contable-financiera, la evaluación de los proyectos de inversión en aspectos contable-financieros y atender el trámite de otros documentos e informes, de conformidad con la normatividad vigente.

Proyectar la regulación para cada entidad vigilada, atendiendo lo prescrito por la ley, el máximo monto anual de las inversiones, los gastos administrativos y la formación de reservas, todo con el fin de procurar el máximo beneficio del trabajador con derecho a la prestación social del subsidio familiar, de sus familias y personas a cargo.

Elaborar proyectos de reglamentación sobre contabilidad y auditoría de las entidades sometidas a control de la Superintendencia.

Estudiar y revisar los balances e informes contables y financieros que deban presentar las organizaciones sometidas al control de la Superintendencia y establecer su conformidad con las normas y autorizaciones legales.

4.11 FUNCIONES DE LA DIVISION DE SERVICIOS SOCIALES.

Coordinar la evaluación y análisis de los proyectos de inversión; la calidad, eficiencia y las coberturas y los presupuestos y modificaciones presupuestales, en lo referente a la prestación de los servicios sociales de las cajas de compensación familiar.

Velar porque los programas sociales de los entes vigilados sean coherentes con los planes y programas del país.

Velar por la compensación entre recaudos y pagos en cada uno de los servicios sociales.

4.12 FUNCIONES DE LA DIVISION OPERATIVA

Efectuar el control y seguimiento a los informes trimestrales de gestión de las cajas de compensación familiar, y a las inversiones y programas especiales del gobierno.

Realizar el control zonal de atención de necesidades básicas insatisfechas y de cumplimiento en general de las órdenes impartidas por la Superintendencia.

Efectuar el seguimiento de los planes y programas institucionales de los entes vigilados y mantener información actualizada sobre el desarrollo de estos.

4.13 FUNCIONES DE LA SECRETARIA GENERAL.

Apoyar la organización técnica y administrativa de la entidad, supervisando el cumplimiento de las metas establecidas y las relaciones interpersonales, con tolerancia y visión para delegar.

Atender, bajo la dirección del Superintendente, y por conducto de las dependencias a su cargo los servicios de administración de personal y suministros para el funcionamiento de la entidad.

Dirigir y controlar las funciones presupuestales, contables, de ejecución de gastos de recaudo, de aportes y demás de carácter financiero de la Superintendencia.

Coordinar la elaboración del anteproyecto de presupuesto del organismo y presentarlo al Superintendente acompañado de su explicación y de la justificación detallada de cada una de las apropiaciones.

Coordinar, continuar y evaluar los procesos administrativos, disciplinarios que se adelanten contra funcionarios y exfuncionarios de la entidad.

Participar en la práctica de visitas de inspección, vigilancia y control a entidades que manejen o distribuyan el subsidio familiar; con el objeto de contribuir al cumplimiento de los fines y propósitos del sistema del subsidio familiar y prevenir eventuales violaciones.

Notificar los actos administrativos expedidos por la Superintendencia; con el objeto de mostrar la eficiencia y transparencia del régimen del subsidio familiar y garantizar los derechos de defensa y contradicción del notificado.

Recibir y atender las quejas de las personas naturales o jurídicas que se presenten por los servicios de la entidad e informar al Superintendente para los fines pertinentes; con el objeto de brindarles claridad y una respuesta satisfactoria en atención a su solicitud.

4.14 GRUPO DE DESARROLLO HUMANO Y BIENESTAR SOCIAL

Preparar las nóminas de salarios y liquidación de prestaciones sociales de los funcionarios y exfuncionarios de la Entidad con el fin de garantizar el efectivo pago de sus salarios y prestaciones sociales.

Apoyar los concursos o procesos de selección para la provisión de empleos de acuerdo con las normas de Carrera Administrativa, para la vinculación del personal requerido por la entidad.

Llevar control sobre las evaluaciones de desempeño laboral de los funcionarios de carrera administrativa, para garantizar condiciones de eficiencia en los funcionarios de la entidad.

4.2. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO.

El Superintendente del Subsidio Familiar, según las necesidades del servicio, podrá crear y organizar mediante resolución, grupos internos de trabajo, con el fin de desarrollar con eficiencia y eficacia los objetivos, políticas, planes y programas de la entidad.

4.2.1 GRUPO DE ATENCIÓN E INTERACCIÓN CON EL CIUDADANO

Tramitar y dar respuesta oportuna y efectiva a las consultas y trámites de primer nivel presentadas por los ciudadanos, en las materias que corresponden al objeto social de la Superintendencia respecto de sus vigiladas, las cajas de compensación familiar, en temas como la seguridad social, vivienda, subsidios, salud, recreación y desempleo dentro de los lineamientos de la política económica y social del Estado.

Apoyar la actualización de la base de datos que permita controlar la incidencia y el tipo de petición, queja o reclamo presentados, con el objeto de lograr la eficiencia, eficacia y organización de la respectiva dependencia.

Proyectar oficios de fin de trámite de las solicitudes de afiliación a las Cajas de Compensación Familiar presentadas por las empresas; con el objeto de garantizar de manera efectiva sus derechos frente a las mismas.

5. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS

5.1 INHABILIDADES

5.1.1 DEFINICION

Inhabilidad es la incapacidad, ineptitud o circunstancias que impiden a una persona ser elegida o designada en un cargo publico y en ciertos casos, impiden el ejercicio del empleo a quienes ya se encuentran vinculados al servicio.

La jurisprudencia ha señalado que: *“Las inhabilidades son restricciones fijadas por el constituyente o el legislador para limitar el derecho de acceso al ejercicio de cargos o funciones públicas. También han sido definidas por esta Corporación como aquellos requisitos negativos para acceder a la función pública, los cuales buscan rodear de condiciones de transparencia, imparcialidad, igualdad y moralidad el acceso y la permanencia en el servicio público, de tal suerte que las decisiones públicas sean objetivas y tengan como resultado el adecuado cumplimiento de los fines del Estado que asegure la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo Cfr. Corte Constitucional.¹*

El ordenamiento jurídico consagra dos tipos de inhabilidades en consideración a la naturaleza y la finalidad de la limitación:

¹ Sentencias C-380-97, M.P. Hernando Herrera Vergara; C-200-01, M.P. Eduardo Montealegre Lynett y C-1212-01, M.P. Jaime Araujo Rentería.

Inhabilidades relacionadas directamente con la potestad sancionadora del Estado, la cual se aplica en los ámbitos penal, disciplinario, contravencional, correccional y de punición por indignidad política.

Inhabilidades que no constituyen sanción ni están relacionadas con la comisión de faltas, sino que corresponden a modalidades diferentes de protección del interés general y obedecen a la efectividad de principios, derechos y valores constitucionales, como son la lealtad empresarial, moralidad, imparcialidad, eficacia, transparencia o sigilo profesional, entre otros postulados.²

Cabe resaltar que dado el carácter prohibitivo de las inhabilidades, éstas son taxativas, es decir, están expresamente consagradas en una ley o en la Constitución Política. La Corte Constitucional ha expresado que *"el Legislador tiene un margen de discrecionalidad amplio para regular las inhabilidades e incompatibilidades para acceder a la función pública, dentro de las limitaciones que la propia Carta define. Diferente es la situación del operador jurídico, quien debe interpretar estricta y restrictivamente las causales de inelegibilidad, en tanto y cuanto son excepciones legales al derecho de las personas a acceder a los cargos públicos"*³.

La finalidad de las inhabilidades es garantizar la idoneidad, moralidad, probidad y eficacia en el ejercicio de cargos o funciones públicas. De igual forma son una garantía de que el comportamiento anterior o el vínculo familiar no afectarán el desempeño del empleo o función.

5.1.2. CONSECUENCIAS DE LAS INHABILIDADES

² Sentencia C-348/04, Abril 20. Magistrado Ponente Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

³ Sentencia C-200-01, M.P. Eduardo Montealegre Lynett

Jurisprudencialmente se ha establecido que la configuración de las *“inhabilidades acarrea lo siguiente:*

a) Para quien aspira a ingresar o acceder a un cargo público, no podrá ser designado ni desempeñar dicho cargo.

b) Para quien sin haberse configurado alguna de las causales de inhabilidad mencionadas, es nombrada para ocupar un cargo o empleo en la Rama Jurisdiccional, o cuando encontrándose en ejercicio del cargo, incurre en alguna de ellas, será declarado insubsistente.

En todos estos eventos, la persona nombrada, deberá ser declarada insubsistente mediante providencia motivada, aunque el funcionario o empleado se encuentre escalafonado en la carrera judicial.”⁴

Respecto de lo anterior, el artículo 6º de la Ley 190 de 1995, señala:

“En caso de que sobrevenga al acto de nombramiento o posesión alguna inhabilidad o incompatibilidad, el servidor público deberá advertirlo inmediatamente a la entidad a la cual preste el servicio. Si dentro de los tres (3) meses siguientes el servidor público no ha puesto fin a la situación que dio origen a la inhabilidad o incompatibilidad, procederá su retiro inmediato, sin perjuicio de las sanciones a que por tal hecho haya lugar.”

Frente al tema la Corte Constitucional señaló que *“El artículo 6 de la Ley 190 de 1995, tras ordenar al servidor público informar de inmediato sobre la ocurrencia de inhabilidades o incompatibilidades sobrevenidas con posterioridad al acto de nombramiento o posesión, prescribe que “si dentro de los tres meses siguientes el servidor público no ha puesto fin a la situación que dió origen a la inhabilidad,*

⁴ Sentencia C-509 de 1994

procederá su retiro inmediato, sin perjuicio de las sanciones a que por tal hecho haya lugar.

5.1.3 INHABILIDADES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS

5.1.3.1. INHABILIDADES PREVISTAS EN LA CONSTITUCION POLITICA NACIONAL

En la Constitución Política de Colombia, las encontramos expresamente en el Título V, De la Organización del Estado, en su Capítulo 2 de la Función Pública, que establece lo siguiente:

ARTICULO 122. No habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en ley o reglamento, y para proveer los de carácter remunerado se requiere que estén contemplados en la respectiva planta y previstos sus emolumentos en el presupuesto correspondiente...Ningún servidor público entrará a ejercer su cargo sin prestar juramento de cumplir y defender la Constitución y desempeñar los deberes que le incumben...Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas...Dicha declaración sólo podrá ser utilizada para los fines y propósitos de la aplicación de las normas del servidor público.

ARTICULO 124. La ley determinará la responsabilidad de los servidores públicos y la manera de hacerla efectiva.

ARTICULO 126. Los servidores públicos no podrán nombrar como empleados a personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente. Tampoco podrán designar a personas vinculadas por los mismos lazos con servidores públicos competentes para intervenir en su designación...Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que

se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos.

ARTICULO 127. Modificado por el art. 1, Acto Legislativo 2 de 2004. Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales.

ARTICULO 128. Regulado parcialmente por la Ley 269 de 1996. Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley. Entiéndese por tesoro público el de la Nación, el de las entidades territoriales y el de las descentralizadas.

ARTICULO 129. Los servidores públicos no podrán aceptar cargos, honores o recompensas de gobiernos extranjeros u organismos internacionales, ni celebrar contratos con ellos, sin previa autorización del Gobierno.

5.1.3.2 INHABILIDADES DEL CODIGO DISCIPLINARIO UNICO

De la misma manera la Ley 734 del 2.002, estableció en su capítulo IV, lo siguiente:

ARTÍCULO 36. Incorporación de inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses. Se entienden incorporadas a este código las inhabilidades, impedimentos, incompatibilidades y conflicto de intereses señalados en la Constitución y en la ley.

ARTÍCULO 37. Inhabilidades sobrevinientes. Las inhabilidades sobrevinientes se presentan cuando al quedar en firme la sanción de destitución e inhabilidad general o la de suspensión e inhabilidad especial o cuando se presente el hecho que las generan el sujeto disciplinable sancionado se encuentra ejerciendo cargo o función pública diferente de aquel o aquella en cuyo ejercicio cometió la falta

objeto de la sanción. En tal caso, se le comunicará al actual nominador para que proceda en forma inmediata a hacer efectivas sus consecuencias.

ARTÍCULO 38. Otras inhabilidades. También constituyen inhabilidades para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria del fallo, las siguientes:

1. Además de la descrita en el inciso final del artículo 122 de la Constitución Política, haber sido condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro años por delito doloso dentro de los diez años anteriores, salvo que se trate de delito político.

2. Haber sido sancionado disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas. Esta inhabilidad tendrá una duración de tres años contados a partir de la ejecutoria de la última sanción.

3. Hallarse en estado de interdicción judicial o inhabilitado por una sanción disciplinaria o penal, o suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de esta, cuando el cargo a desempeñar se relacione con la misma.

4. Haber sido declarado responsable fiscalmente.

Parágrafo 1°. Quien haya sido declarado responsable fiscalmente será inhábil para el ejercicio de cargos públicos y para contratar con el Estado durante los cinco (5) años siguientes a la ejecutoria del fallo correspondiente. Esta inhabilidad cesará cuando la Contraloría competente declare haber recibido el pago o, si este no fuere procedente, cuando la Contraloría General de la República excluya al responsable del boletín de responsables fiscales.

5.1.4 OTRO TIPO DE INHABILIDADES PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS

5.1.4.1 INHABILIDADES PROVENIENTES DE SANCIONES DISCIPLINARIAS:

Inhabilidad permanente para desempeñar cargos públicos, por conductas que afectan el patrimonio económico del Estado y configuren simultáneamente la

comisión de un delito y de una falta disciplinaria, la cual se impone conjuntamente con la sanción de destitución.

Para este efecto se entiende por delito que afecta el patrimonio del Estado aquel que produzca de manera directa lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por el servidor público.

- a. Inhabilidad general de diez (10) a veinte (20) años para desempeñar cargos públicos, por faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima, la cual se impone conjuntamente con la sanción de destitución.
- b. Inhabilidad especial de uno (1) a doce (12) meses años para las faltas gravísimas realizadas con culpa grave o graves dolosas, la cual se impone conjuntamente con la sanción de suspensión e imposibilita el ejercicio de función pública en cualquier cargo distinto de aquel en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria.
- c. Inhabilidad de cinco (5) años para participar en licitaciones o contratos y celebrar contratos con las entidades estatales, para quien haya sido sancionado disciplinariamente con destitución.

NOTA: La persona que haya sido sancionada disciplinariamente tres o más veces en los últimos cinco (5) años por faltas graves o leves dolosas o por ambas, estará inhabilitada por tres (3) años para desempeñar cargos públicos, a partir de la ejecutoria de la última sanción. Para el efecto, solo se tendrán en cuenta las sanciones disciplinarias ejecutoriadas a partir del cinco (5) de Mayo de 2002, fecha en que entró en vigencia de la Ley 734 del mismo año. Esta inhabilidad opera automáticamente cuando se presenta la condición, sin que sea necesario declararla expresamente dentro del acto administrativo que impone la última sanción disciplinaria o en algún otro y genera efectos jurídicos durante los

tres (3) años sin importar que en este período alguna de las tres sanciones caduque al exceder el término de su vigencia, que es de cinco (5) años. Cuando esta inhabilidad se presente en el certificado de antecedentes deberá incluirse una anotación expresa en este sentido.

5.1.4.2 INHABILIDADES PROVENIENTES DE SANCIONES PENALES

Párrafo modificado por num. 8º del art. 1º de la Res. 034 de febrero 5 de 2004 del Procurador General. Inhabilidad permanente para ser inscrito como candidato a cargos de elección popular, elegido o designado como servidor público, o para celebrar personalmente, o por interpuesta persona, contratos con el Estado, para quien en cualquier tiempo haya sido condenado por la comisión de delitos que afecten el patrimonio del Estado.

Para este efecto se entiende por delito que afecta el patrimonio del Estado aquel que produzca de manera directa lesión del patrimonio público, representada en el menoscabo, disminución, perjuicio, detrimento, pérdida, uso indebido o deterioro de los bienes públicos, producida por una conducta dolosa, cometida por el servidor público.

- a. Inhabilidad de diez (10) años para desempeñar cargos públicos para quien sea condenado a pena privativa de la libertad mayor de cuatro (4) años por delito doloso, salvo que se trate de delito político.
- b. Inhabilitación entre cinco (5) y veinte (20) años para el ejercicio de derechos y funciones públicas, que priva al penado de la facultad de elegir y ser elegido, del ejercicio de cualquier otro derecho político, función pública, dignidades y honores que confieren las entidades oficiales.
- c. Pérdida del empleo o cargo público que inhabilita al penado hasta por cinco (5) años para ejercer cargos públicos.
- d. Inhabilitación entre seis (6) meses y veinte (20) años para el ejercicio de profesión, arte, oficio, industria o comercio.

- e. Inhabilitación entre seis (6) meses y quince (15) años para el ejercicio de la patria potestad, tutela y curaduría, que priva al penado de los derechos inherentes a la primera y comporta la extinción de las demás, así como la incapacidad para obtener nombramiento de dichos cargos, durante el tiempo de la condena.
- f. Privación entre seis (6) meses y diez (10) años del derecho a conducir vehículos automotores y motocicletas.

NOTA: En todo caso, la pena de prisión conllevará la accesoria de inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas, por un tiempo igual al de la pena que accede y hasta por una tercera parte más, sin exceder el máximo fijado en la ley.

5.1.4.3 INHABILIDADES PROVENIENTES DE LAS RELACIONES CONTRACTUALES DEL ESTADO

- a. Inhabilidad por cinco (5) años para participar en licitaciones o contratos y celebrar contratos con las entidades estatales, para quien de lugar a la declaratoria de caducidad de un contrato estatal, contados a partir de la ejecutoria del acto que declaró la caducidad.
- b. Inhabilidad por cinco (5) años para participar en licitaciones o contratos y celebrar contratos con las entidades estatales, para quien haya participado en licitaciones o concursos o celebrado contratos estatales estando inhabilitado para contratar conforme a la constitución y las leyes, contados a partir de la fecha de ocurrencia del hecho.
- c. Inhabilidad por cinco (5) años para participar en licitaciones o contratos y celebrar contratos con las entidades estatales, para quien sin justa causa se abstenga de suscribir el contrato estatal adjudicado, contados a partir de la fecha de expiración del plazo para su firma.

- d. Inhabilidad por diez (10) años para participar en licitaciones o contratos y celebrar contratos con las entidades estatales, a quien la Cámara de Comercio le cancele su inscripción en el registro de proponentes, contados a partir de la ocurrencia del hecho.

5.1.4.4 INHABILIDADES PROVENIENTES DE LA RESPONSABILIDAD FISCAL

Inhabilidad hasta por cinco (5) años para desempeñar cargos públicos para quien sea declarado responsable fiscalmente, que cesará cuando la Contraloría competente declare haber recibido el pago o, si este no fuere procedente, cuando la Contraloría General de la República excluya al responsable del boletín de responsables fiscales.

Si al término de los cinco (5) años el responsable no ha efectuado el pago o no ha sido excluido del boletín de responsables fiscales, la inhabilidad se extenderá en los siguientes términos:

- a. Cinco (5) años si la suma es superior a 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de la declaratoria de responsabilidad fiscal.
- b. Dos (2) años si la suma es superior a 50 sin exceder los 100 salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de la declaratoria de responsabilidad fiscal,
- c. Un año si la suma es superior a 10 sin exceder los 50 salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de la declaratoria de responsabilidad fiscal, y
- d. Tres (3) meses si la suma es inferior o igual a 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de la declaratoria de responsabilidad fiscal.
- e. Inhabilidad para celebrar cualquier tipo de contrato estatal para quien figure en el boletín de responsables fiscales.

5.1.4.5 INHABILIDADES PROVENIENTES DE LA PERDIDA DE LA INVESTIDURA

No podrá ser inscrito ni elegido congresista quien haya perdido su investidura como congresista.

No podrá ser inscrito como candidato, elegido o designado como gobernador, diputado, alcalde o concejal, según el caso, quien haya perdido la investidura de congresista, diputado o concejal.

5.1.4.6 INHABILIDADES PROVENIENTES DE LA EXCLUSION O SUSPENSION DE LAS PROFESIONES LIBERALES

Se reflejan las suspensiones y exclusiones de las profesiones liberales. Así mismo lleva el control automático de las inhabilidades, del cumplimiento de las sanciones en materia disciplinaria y las actualizaciones y cancelaciones de las anotaciones que reportan las autoridades competentes a la Procuraduría General de la Nación

DONDE SE REGISTRAN LAS INHABILIDADES

En el Sistema de Información de Registro de Sanciones y Causas de Inhabilidad SIRI, registra las decisiones ejecutoriadas y notificadas remitidas a la Procuraduría General de la Nación por las autoridades competentes, las cuales se incluyen en el registro de la siguiente manera:

5.2 INCOMPATIBILIDADES

5.2.1 QUE SE ENTIENDE POR INCOMPATIBILIDADES

La incompatibilidad ha sido definida jurisprudencialmente como “imposibilidad jurídica de coexistencia de dos actividades”. La Corte Constitucional ha señalado en relación a las consecuencias de la incompatibilidad, que:

“...si en ella se incurre, el propio ordenamiento contempla la imposición de sanciones que en su forma más estricta llevan a la separación del empleo que se viene desempeñando. En nuestro sistema, por ejemplo, la violación del régimen de incompatibilidades por parte de los congresistas ocasiona la pérdida de la investidura (artículo 183, numeral 1, de la Constitución) y, además, en cuanto sea pertinente, está sujeta a la imposición de las sanciones penales que la ley contempla.

Resulta consecuente con los indicados propósitos la norma del artículo 181 de la Constitución, a cuyo tenor las incompatibilidades de los congresistas tendrán vigencia durante el período constitucional respectivo y, en caso de renuncia, se mantendrán durante el año siguiente a su aceptación, si el lapso que faltare para el vencimiento del período fuere superior.”⁵

5.2.2 INCOMPATIBILIDADES COMUNES A TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS

5.2.2.1 Incompatibilidades en la constitución política de Colombia

ARTÍCULO 127. Los servidores públicos no podrán celebrar, por sí o por interpuesta persona, o en representación de otro, contrato alguno con entidades públicas o con personas privadas que manejen o administren recursos públicos, salvo las excepciones legales.”

A los empleados del Estado que se desempeñen en la rama judicial, en los órganos electorales, de control y de seguridad les está prohibido tomar parte en las actividades de los partidos y movimientos y en las controversias políticas, sin perjuicio de ejercer libremente el derecho al sufragio. A los miembros de la Fuerza

⁵ Sentencia No. C-349 de 1994, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo

Pública en servicio activo se les aplican las limitaciones contempladas en el artículo 219 de la Constitución.

Los empleados no contemplados en esta prohibición sólo podrán participar en dichas actividades y controversias en las condiciones que señale la Ley Estatutaria.

La utilización del empleo para presionar a los ciudadanos a respaldar una causa o campaña política constituye causal de mala conducta”

ARTICULO 128. Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público ni recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado, salvo los casos expresamente determinados por la ley.

Entiéndese por tesoro público el de la Nación, el de las entidades territoriales y el de las descentralizadas.

ARTICULO 129. Los servidores públicos no podrán aceptar cargos, honores o recompensas de gobiernos extranjeros u organismos internacionales, ni celebrar contratos con ellos, sin previa autorización del Gobierno”

5.2.2.2 INCOMPATIBILIDADES DEL CODIGO DISCIPLINARIO UNICO

Ley 734 de 2002 establece en su Art. 39 *OTRAS INCOMPATIBILIDADES*. Además, constituyen incompatibilidades para desempeñar cargos públicos, las siguientes:

1. Para los gobernadores, diputados, alcaldes, concejales y miembros de las juntas administradoras locales, en el nivel territorial donde hayan ejercido jurisdicción, desde el momento de su elección y hasta cuando esté legalmente terminado el período:

a) Intervenir en nombre propio o ajeno en asuntos, actuaciones administrativas o actuación contractual en los cuales tenga interés el departamento, distrito o municipio correspondiente, o sus organismos;

b) Actuar como apoderados o gestores ante entidades o autoridades disciplinarias, fiscales, administrativas o jurisdiccionales.

2. Para todo servidor público, adquirir o intervenir directa o indirectamente, en remate o venta de bienes que se efectúen en la entidad donde labore o en cualquier otra sobre la cual se ejerza control jerárquico o de tutela o funciones de inspección, control y vigilancia. Esta prohibición se extiende aun encontrándose en uso de licencia.”

ARTICULO 41. *EXTENSIÓN DE LAS INHABILIDADES, INCOMPATIBILIDADES E IMPEDIMENTOS.* Las inhabilidades, incompatibilidades e impedimentos señalados en la ley para los gerentes, directores, rectores, miembros de juntas directivas y funcionarios o servidores públicos de las empresas industriales y comerciales del Estado y sociedades de economía mixta, se hacen extensivos a las mismas autoridades de los niveles departamental, distrital y municipal.

5.2.2.3 INCOMPATIBILIDADES DE LA LEY 4 DE 1.992

ARTICULO 19. Nadie podrá desempeñar simultáneamente más de un empleo público, ni recibir más de una asignación que provenga del Tesoro Público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado. Se exceptúan las siguientes asignaciones:

a) Las que reciban los profesores universitarios que se desempeñen como asesores de la Rama Legislativa;

- b) Las percibidas por el personal con asignación de retiro o pensión militar o policial de la Fuerza Pública;
- c) Las percibidas por concepto de sustitución pensional;
- d) Los honorarios percibidos por concepto de hora-cátedra;
- e) Los honorarios percibidos por concepto de servicios profesionales de salud;
- f) Los honorarios percibidos por los miembros de las Juntas Directivas, en razón de su asistencia a las mismas, siempre que no se trate de más de dos juntas;
- g) Las que a la fecha de entrar en vigencia la presente Ley beneficien a los servidores oficiales docentes pensionados.

PARÁGRAFO. No se podrán recibir honorarios que sumados correspondan a más de ocho (8) horas diarias de trabajo a varias entidades.”

5.2.2.4 INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES PARA CONTRATAR DE LA LEY 80 DE 1.993

Señala el artículo 8. de las inhabilidades e incompatibilidades para contratar.

1o. Son inhábiles para participar en licitaciones o concursos y para celebrar contratos con las entidades estatales:

- a) Las personas que se hallen inhabilitadas para contratar por la Constitución y las leyes.
- b) Quienes participaron en las licitaciones o concursos o celebraron los contratos de que trata el literal anterior estando inhabilitados.
- c) Quienes dieron lugar a la declaratoria de caducidad.

d) Quienes en sentencia judicial hayan sido condenados a la pena accesoria de interdicción de derechos y funciones públicas y quienes hayan sido sancionados disciplinariamente con destitución.

e) Quienes sin justa causa se abstengan de suscribir el contrato estatal adjudicado.

f) Los servidores públicos.

g) Quienes sean cónyuges o compañeros permanentes y quienes se encuentren dentro del segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad con cualquier otra persona que formalmente haya presentado propuesta para una misma licitación o concurso.

h) Las sociedades distintas de las anónimas abiertas, en las cuales el representante legal o cualquiera de sus socios tenga parentesco en segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad con el representante legal o con cualquiera de los socios de una sociedad que formalmente haya presentado propuesta, para una misma licitación o concurso.

i) Los socios de sociedades de personas a las cuales se haya declarado la caducidad, así como las sociedades de personas de las que aquellos formen parte con posterioridad a dicha declaratoria.

Las inhabilidades a que se refieren los literales c), d) e i) se extenderán por un término de cinco (5) años contados a partir de la fecha de ejecutoria del acto que declaró la caducidad, o de la sentencia que impuso la pena, o del acto que dispuso la destitución; las previstas en los literales b) y e), se extenderán por un término de cinco (5) años contados a partir de la fecha de ocurrencia del hecho de la participación en la licitación o concurso, o de la de celebración del contrato, o de la de expiración del plazo para su firma.

2o. Tampoco podrán participar en licitaciones o concursos ni celebrar contratos estatales con la entidad respectiva:

a) Quienes fueron miembros de la junta o consejo directivo o servidores públicos de la entidad contratante. Esta incompatibilidad sólo comprende a quienes desempeñaron funciones en los niveles directivo, asesor o ejecutivo y se extiende por el término de un (1) año, contado a partir de la fecha del retiro.

b) Las personas que tengan vínculos de parentesco, hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil con los servidores públicos de los niveles directivo, asesor, ejecutivo o con los miembros de la junta o consejo directivo, o con las personas que ejerzan el control interno o fiscal de la entidad contratante. (Literal declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-429-97 del 4 de septiembre de 1997, Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero)

c) El cónyuge, compañero o compañera permanente del servidor público en los niveles directivo, asesor, ejecutivo, o de un miembro de la junta o consejo directivo, o de quien ejerza funciones de control interno o de control fiscal.

d) Las corporaciones, asociaciones, fundaciones y las sociedades anónimas que no tengan el carácter de abiertas, así como las sociedades de responsabilidad limitada y las demás sociedades de personas en las que el servidor público en los niveles directivo, asesor o ejecutivo, o el miembro de la junta o consejo directivo, o el cónyuge, compañero o compañera permanente o los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o civil de cualquiera de ellos, tenga participación o desempeñe cargos de dirección o manejo.

e) Los miembros de las juntas o consejos directivos. Esta incompatibilidad sólo se predica respecto de la entidad a la cual prestan sus servicios y de las del sector administrativo al que la misma esté adscrita o vinculada.

ARTICULO 9o. DE LAS INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES SOBREVINIENTES. Si llegare a sobrevenir inhabilidad o incompatibilidad en el contratista, éste cederá el contrato previa autorización escrita de la entidad contratante o, si ello no fuere posible, renunciará a su ejecución.

Cuando la inhabilidad o incompatibilidad sobrevenga en un proponente dentro de una licitación o concurso, se entenderá que renuncia a la participación en el proceso de selección y a los derechos surgidos del mismo.

Si la inhabilidad o incompatibilidad sobreviene en uno de los miembros de un consorcio o unión temporal, éste cederá su participación a un tercero previa autorización escrita de la entidad contratante. En ningún caso podrá haber cesión del contrato entre quienes integran el consorcio o unión temporal.

5.2.2.5 INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES DE LA LEY 489 DE 1998.

ARTICULO 113. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Los representantes legales de las entidades privadas o de quienes hagan sus veces, encargadas del ejercicio de funciones administrativas están sometidos a las prohibiciones e incompatibilidades aplicables a los servidores públicos, en relación con la función conferida.

Los representantes legales y los miembros de las juntas directivas u órganos de decisión de las personas jurídicas privadas que hayan ejercido funciones administrativas, no podrán ser contratistas ejecutores de las decisiones en cuya regulación y adopción hayan participado.”

5.3 QUIENES SON LOS RESPONSABLES DE REPORTAR LA INFORMACION AL SIRI

EN MATERIA DISCIPLINARIA

En el Consejo Superior de la Judicatura y Consejos Seccionales de la Judicatura, el Secretario de la Sala primera o única instancia

En la Procuraduría General de la Nación, personerías distritales y municipales y entidades órganos y entidades del estado, el fallador de `primera instancia

EN MATERIA PENAL

El Secretario de la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia y de las Salas Penales de los Tribunales Superiores de Distrito

El Juez que profirió la sentencia de primera instancia

El Juez de ejecución de penas o quien haga sus veces

EN MATERIA FISCAL

El Contralor Delegado para Juicios Fiscales y Jurisdicción Coactiva de la Contraloría General de la República

Los Gerentes Departamentales de la Contraloría General de la República

Los Contralores Departamentales, Distritales y Municipales

EN MATERIA CONTRACTUAL

El Secretario de la Sala de los Contencioso Administrativo del Consejo de estado

Los Secretarios de los Tribunales de los Contencioso Administrativo

Los Directores o Jefes de Registro de las Cámaras de Comercio

Los Representantes Legales o Secretarios Generales de las Entidades del estado de todos los niveles

EN MATERIA DE PERDIDA DE INVESTIDURA

El Secretario General del Consejo de Estado

Los Secretarios de los Tribunales de lo Contencioso Administrativo

5.4 REGIMEN DE DESTITUCIÓN Y SUSPENSION

El Superintendente, debido a su calidad de Servidor Público, se encuentra determinado como sujeto disciplinable de acuerdo a la Ley 734 de febrero 5 de 2002, el CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO. Por lo tanto si incurre en las faltas que contempla dicha ley, esta es la que ha de aplicársele.

El Código Único Disciplinario en su artículo 42 clasifica las faltas en tres grandes grupos: Gravísimas, graves y leves.

Faltas Gravísimas: Se encuentran señaladas taxativamente en el artículo 48 del CUD.

Faltas Graves y Leves: Artículo 50 CUD. Constituye falta disciplinaria grave o leve, el incumplimiento de los deberes, el abuso de los derechos, la extralimitación de las funciones, o la violación al régimen de prohibiciones, impedimentos, inhabilidades, incompatibilidades o conflicto de intereses consagrados en la Constitución o en la ley. La gravedad o levedad de la falta se establecerá de conformidad con los criterios señalados en el artículo 43 de este código. Los comportamientos previstos en normas constitucionales o legales como causales de mala conducta constituyen falta disciplinaria grave o leve si fueren cometidos a título diferente de dolo o culpa gravísima.

De acuerdo a la gravedad de la falta el servidor público esta sometido a las siguientes sanciones:

5.4.1 Clases de sanciones

5.4.1.1. Destitución e inhabilidad general. Se aplica para comisión de faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima.

1. Esta sanción implica:

- a) La terminación de la relación del servidor público con la administración, sin que importe que sea de libre nombramiento y remoción, de carrera o elección, o
- b) La desvinculación del cargo, en los casos previstos en los artículos 110 y 278, numeral 1, de la Constitución Política, o
- c) La terminación del contrato de trabajo, y
- d) En todos los casos anteriores, la imposibilidad de ejercer la función pública en cualquier cargo o función, por el término señalado en el fallo, y la exclusión del escalafón o carrera.

5.4.1.2. Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial. Se aplica para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas. Implica la separación del ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria y la inhabilidad especial, la imposibilidad de ejercer la función pública, en cualquier cargo distinto de aquel, por el término señalado en el fallo.

5.4.1.3. Suspensión. Para las faltas graves culposas. Implica la suspensión para el ejercicio del cargo en cuyo desempeño se originó la falta disciplinaria, pero no genera inhabilidad.

5.4.1.4. Multa. Para las faltas leves dolosas. Es una sanción de carácter meramente pecuniario.

5.4.1.5. **Amonestación escrita.** Para las faltas leves culposas. La amonestación escrita implica un llamado de atención formal, por escrito, que debe registrarse en la hoja de vida. Si al momento del fallo el servidor público o el particular sancionado presta servicios en el mismo o en otro cargo similar en la misma

entidad o en otra entidad oficial, incluso en período diferente, deberá comunicarse la sanción al representante legal o a quien corresponda, para que proceda a hacerla efectiva.

5.5.CRITERIOS PARA LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Estos criterios están contenidos en el artículo 47 del CUD y son los siguientes:

5.5.1. La cuantía de la multa y el término de duración de la suspensión e inhabilidad se fijarán de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Haber sido sancionado fiscal o disciplinariamente dentro de los cinco años anteriores a la comisión de la conducta que se investiga
- b) La diligencia y eficiencia demostrada en el desempeño del cargo o de la función
- c) Atribuir la responsabilidad infundadamente a un tercero
- d) La confesión de la falta antes de la formulación de cargos
- e) Haber procurado, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado
- f) Haber devuelto, restituido o reparado, según el caso, el bien afectado con la conducta constitutiva de la falta, siempre que la devolución, restitución o reparación no se hubieren decretado en otro proceso
- g) El grave daño social de la conducta
- h) La afectación a derechos fundamentales
- i) El conocimiento de la ilicitud
- j) Pertener el servidor público al nivel directivo o ejecutivo de la entidad.

5.5.2 A quien, con una o varias acciones u omisiones, infrinja varias disposiciones de la ley disciplinaria o varias veces la misma disposición, se le graduará la sanción de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Si la sanción más grave es la destitución e inhabilidad general, esta última se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal
- b) Si la sanción más grave es la suspensión e inhabilidad especial, se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal

- c) Si la sanción más grave es la suspensión, esta se incrementará hasta en otro tanto, sin exceder el máximo legal
- d) Si las sanciones son de multa se impondrá la más grave aumentada en otro tanto, sin exceder el máximo legal
- e) Si las sanciones a imponer para cada una de las faltas son la multa o la amonestación, se impondrán todas.

6. RECOMENDACIONES DE LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA SUPERINTENDENCIA DE SUBSIDIO FAMILIAR

Tomando en cuenta la funcionalidad que tiene el grupo de prensa y comunicaciones dentro de la de la superintendencia, hemos detallado que se requiere enfatizar en un mejoramiento de esta herramienta, cual permitirían un mayor conocimiento acerca del funcionamiento y servicios de la superintendencia como de las cajas de compensación familiar y así mismo del servicio de subsidio familiar.

Se debe conceder a esta Superintendencia un espacio en los canales estatales de televisión con el fin de dar a conocer e informar a la ciudadanía los derechos que les asisten a los trabajadores y a sus familias derivados de la afiliación a una caja de compensación familiar.

Se debe descentralizar las oficinas de la Superintendencia la cual funciona en Bogotá, generando dificultad para los habitantes de las demás zonas geográficas; por ello proponemos que se creen oficinas regionales o que en su defecto se establezca alianzas con las personerías municipales para la presentación de quejas, reclamos y peticiones.

Se evidencia una amplia proliferación de normas que abordan el régimen de inhabilidades e incompatibilidades en Colombia, a parte de las consagradas en la Constitución Política, aparece el Código disciplinario Único, `pero además otras

que se establecen en diferentes leyes y normas, además de otras que sobrevienen por las sanciones disciplinarias, sanciones penales, provenientes de las relaciones contractuales con el estado, derivadas de la responsabilidad fiscal, provenientes de la pérdida de la investidura e incluso por el ejercicio de profesiones liberales, lo que puede llevar a confusiones y equívocos, no tanto en su aplicación sino en el cumplimiento cotidiano del ciudadano común, por lo que el grupo determina la importancia y la pertinencia para que en el país se establezca un Estatuto de Inhabilidades e Incompatibilidades.

El Sistema de Información y Registro de Sanciones y Causadas de Inhabilidad SIRI, de la Procuraduría General de la República es una herramienta hasta ahora desconocida, inaplicada en muchos casos y subutilizada, la misma más a la de la inscripción normativa, el establecimiento de formatos para la inscripción de las inhabilidades de funcionarios públicos y consulta de antecedentes, debe constituirse en un portal que fomente valores como la ética del funcionario público, que capacite y brinde herramientas en su accionar y que despliegue a la normatividad sobre el tema a un país diverso como Colombia donde muchas de las faltas son cometidas por desconocimiento, un aspecto que de todas maneras no exonera de su responsabilidad.

La página web de la Superintendencia debe permitir a los ciudadanos la presentación de quejas, reclamos, peticiones y sugerencias como una forma de acercamiento y cumplimiento de los cometidos institucionales.

Con respecto a las funciones se alcanza a observar ineficacia en cuanto al control de las instituciones vigiladas, pues no existe disposición que señale la radicación de una oficina de la superintendencia en las cajas de Compensación familiar.

Se debe crear en las Cajas de Compensación Familiar un defensor del cliente, que busque la protección de los derechos del trabajador afiliado así como los de su

familia en el desarrollo de los planes de vivienda, educación, recreación y otros servicios.

CONCLUSIONES

Las superintendencias cumplen un papel importante dentro de la función de inspección y vigilancia que le corresponde al estado a fin de garantizar la satisfacción de necesidades básicas a través de los diferentes prestadores de servicios.

La superintendencia de subsidio familiar está organizada acorde a sus necesidades y es de gran interés observar como no están limitados por los cargos específicos, si no también tienen la facultad de crear grupos internos de trabajo, para actividades específicas. Esta facultad es por así decirlo en un contexto diferente, porque permite la optimización del servicio que presta, y a largo plazo la optimización también de los recursos.

Si bien el subsidio familiar tiende al mejoramiento de las condiciones de vida del trabajador y su núcleo familiar, se necesita que se informe claramente a este por los distintos de comunicación que tiene la superintendencia y las mismas entidades vigiladas acerca de todos los servicios que prestan estas entidades con el fin de aprovechar mejor los recursos que brindan estas entidades.