

CUNDINAMARCA

Se actualiza

BOLETÍN JURÍDICO VIRTUAL

EDICIÓN MENSUAL • MAYO DE 2023

CUNDINAMARCA
iREGIÓN
Que Progresa!
CON LEGALIDAD



Gobernación de
Cundinamarca



¡TEN EN CUENTA!

SE DEFINEN LOS LINEAMIENTOS DEPARTAMENTALES PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY DE GARANTÍAS ELECTORALES

En cumplimiento de lo dispuesto en la ley 996 de 2005, se brindan lineamientos para la aplicación de la ley de garantías electorales, con ocasión de las elecciones territoriales previstas para el 29 de octubre de 2023.

1. Durante los cuatro (4) meses anteriores a la fecha prevista para la celebración de las elecciones, no podrán celebrarse convenios interadministrativos que involucren la ejecución de recursos públicos, ni participar, promover o destinar recursos de las mismas.

De igual forma, se prohíbe el uso de bienes públicos para actividades proselitistas, así como la inauguración de obras públicas o inicio de programas sociales en reuniones donde participen candidatos a las respectivas elecciones o voceros de los mismos.

2. En materia contractual, desde el 29 de junio de 2023 y hasta la fecha de celebración de la jornada electoral, se prohíbe la suscripción de convenios o contratos interadministrativos (expresiones que se entenderán como sinónimos), salvo las siguientes excepciones:

- Contratos de entidades sanitarias y hospitalarias.
- Contratos que versen sobre la defensa y seguridad del estado, el crédito público, la atención de emergencias.
- Contratos cuyo objeto sea la reconstrucción de vías, puentes, redes de infraestructura energética y de comunicaciones, (en casos donde se hayan presentado situaciones de fuerza mayor o atentados).

3. Durante los 4 meses anteriores a la fecha de celebración de los comicios electorales, no podrán realizarse modificaciones a la nómina de las entidades (salvo casos de provisión de cargos por faltas definitivas por muerte, renuncia irrevocable debidamente aceptada y situaciones de la carrera administrativa), de igual forma, durante este término, no podrá declararse la insubsistencia de un empleo de libre nombramiento y remoción.

En virtud de lo anterior, durante la vigencia de la ley de garantías electorales, podrán celebrarse todo tipo de contratos por medio de las diferentes modalidades de selección, salvo el caso de los contratos y convenios interadministrativos.

Así mismo, durante el citado término, es admisible la aplicación de la figura del encargo para la provisión de empleos vacantes, al no suponer esto una modificación a la nómina y estar dentro de las normas de la carrera administrativa.

Fuente: Artículo 38 Ley 996 de 2005 y Circular 002 de 2023.

Fuente: Decreto Departamental 099 de 2023



¡ATENCIÓN!

PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN EMITE DIRECTIVA CON RELACIÓN AL INICIO DE LA LEY DE GARANTÍAS

Con el fin alertar a los servidores públicos y particulares que ejerzan funciones públicas la entidad recordó la Ley 996 de 2005, cuya finalidad es evitar cualquier tipo de arbitrariedad, ventaja injustificada o uso irregular de los recursos del Estado en campañas electores, así mismo se establecen una serie de prohibiciones entre las que se destacan las siguientes:

- Los Gobernadores, Alcaldes Municipales y/o Distritales, Secretarios, Gerentes y directores de Entidades Descentralizadas del orden Municipal, Departamental o Distrital, dentro de los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones, no podrán celebrar convenios inter administrativos para la ejecución de recursos públicos, ni participar, promover y destinar recursos públicos de las entidades a su cargo, como tampoco de las que participen como miembros de sus juntas directivas, en o para reuniones de carácter proselitista en las que participen los candidatos a cargos de elección popular. Tampoco podrán hacerlo cuando participen voceros de los candidatos.

- Tampoco podrán inaugurar obras públicas o iniciar programas de carácter social en reuniones o eventos en los que participen candidatos a la Presidencia y Vicepresidencia de la República, el Congreso de la República, Gobernaciones Departamentales, Asambleas Departamentales, Alcaldías y Concejos Municipales o Distritales. Tampoco podrán hacerlo cuando participen voceros de los candidatos.

- No podrán autorizar la utilización de inmuebles o bienes muebles de carácter público para actividades proselitistas, ni para facilitar el alojamiento, ni el transporte de electores de candidatos a cargos de elección popular. Tampoco podrán hacerlo cuando participen voceros de los candidatos.

- La nómina del respectivo ente territorial o entidad no se podrá modificar dentro de los cuatro (4) meses anteriores a las elecciones a cargos de elección popular, salvo que se trate de provisión de cargos por faltas definitivas, con ocasión de muerte o renuncia irrevocable del cargo correspondiente debidamente aceptada, y en los casos de aplicación de las normas de carrera administrativa.

¿TE CONTAMOS!

SE EXPLICA PROCEDIMIENTO PARA EL CONOCIMIENTO DE LOS FALLOS SANCIONATORIOS DE LA P.G.N. CONTRA SERVIDORES PÚBLICOS DE ELECCIÓN POPULAR, POR PARTE DE LA JURISDICCIÓN CONTENCIOSA

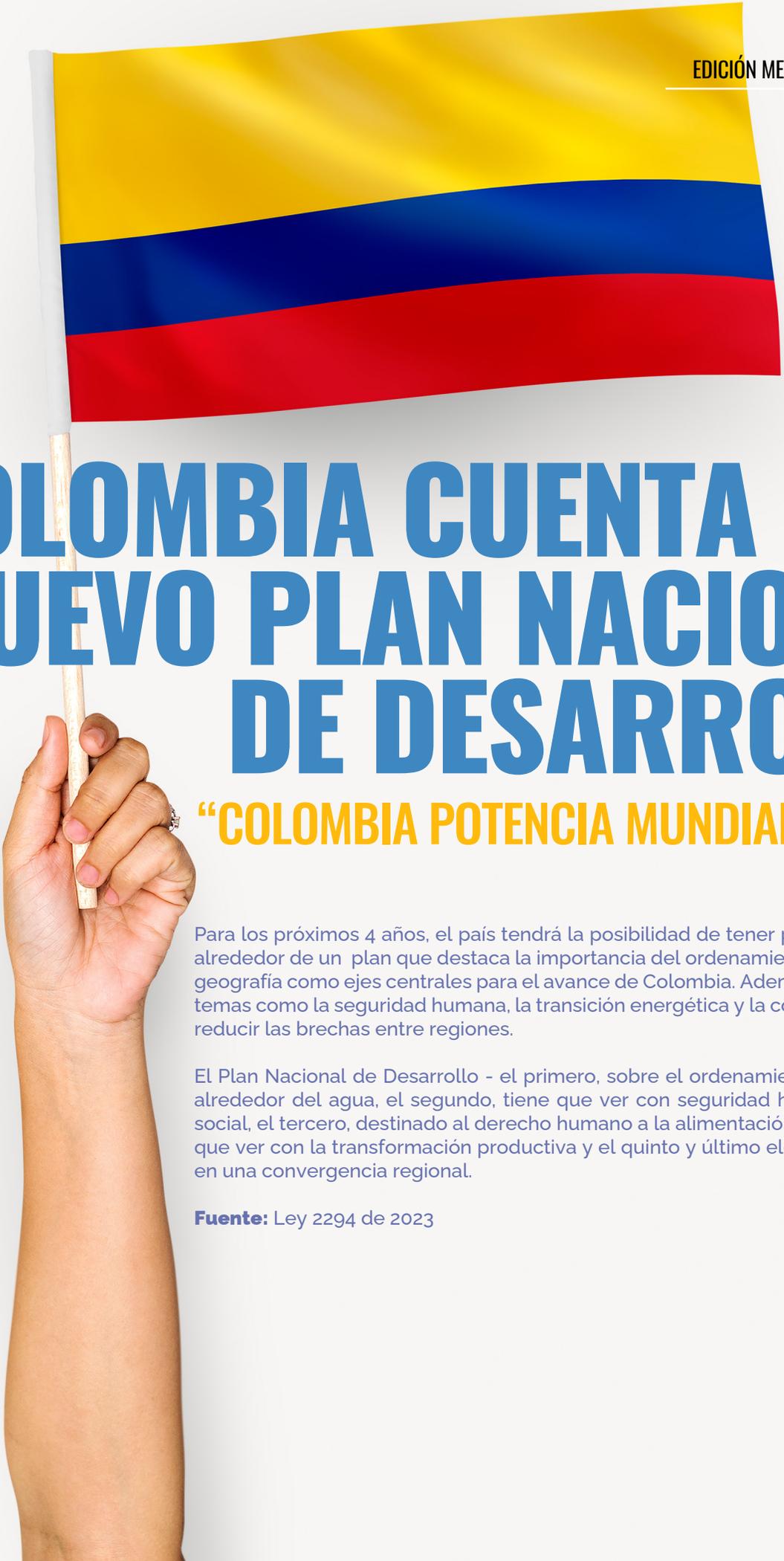
En desarrollo del recurso extraordinario de revisión contra fallo sancionatorio de la Procuraduría General de la Nación, el H. Consejo de Estado inaplicó lo dispuesto en los artículos 54 al 60 de la Ley 2094 de 2021, por considerar que es contrario a la Constitución Política y a la Convención Americana de Derechos Humanos.

El alto tribunal determinó que lo dispuesto en los mencionados artículos mantienen en cabeza de la Procuraduría, facultades sancionatorias contra servidores públicos, contra servidores de elección popular, hecho que resulta abiertamente contrario a los estándares definidos en la Convención Americana de Derechos Humanos y a lo ordenado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Petro, además de que bajo el criterio de este tribunal, estas disposiciones violan el principio de doble instancia, ya que el recurso de revisión allí contemplado no establece la posibilidad de interponer recursos contra la providencia que lo resuelva.

Es por lo anterior, que el H. Consejo de Estado determinó no avocar conocimiento de este recurso y determinó que sobre esta decisión administrativa opera el ejercicio del medio de control de Nulidad y Restablecimiento del derecho, conforme a las normas que lo regulan en la ley 1437 de 2011.

Fuente: Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Recurso Extraordinario de Revisión, C.P. Gabriel Valbuena Hernández. Rad 11001-03-15-000-2023-00871-00





COLOMBIA CUENTA CON NUEVO PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

“COLOMBIA POTENCIA MUNDIAL DE VIDA”

Para los próximos 4 años, el país tendrá la posibilidad de tener políticas públicas alrededor de un plan que destaca la importancia del ordenamiento territorial y la geografía como ejes centrales para el avance de Colombia. Además, se enfoca en temas como la seguridad humana, la transición energética y la convergencia para reducir las brechas entre regiones.

El Plan Nacional de Desarrollo - el primero, sobre el ordenamiento del territorio alrededor del agua, el segundo, tiene que ver con seguridad humana y justicia social, el tercero, destinado al derecho humano a la alimentación, el cuarto, tiene que ver con la transformación productiva y el quinto y último elemento, consiste en una convergencia regional.

Fuente: Ley 2294 de 2023

EL MINISTERIO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

EXPIDE NUEVAS CONDICIONES PARA LA ASOCIACIÓN DE MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS A LAS COOPERATIVAS DE AHORRO Y CRÉDITO

La cartera de hacienda estableció las condiciones entre las que resaltan:

- Deberán acreditar su tamaño empresarial acogiendo los requisitos, criterios, rangos y definiciones del Decreto 1074 de 2015.
- Las cooperativas deberán preservar en todo momento su propósito de servicio. Los objetos sociales deben ser acordes y no desvirtuar la vocación de servicio social o comunitario de la cooperativa.
- Las cooperativas deberán preservar su carácter no lucrativo.
- No se pueden extender los beneficios que le son otorgados a las cooperativas a las mipymes.

Fuente: Decreto 0627 de 2023



LA HUELGA: UN DERECHO FUNDAMENTAL Y LA RESPONSABILIDAD DE SINDICATOS Y TRABAJADORES, POR LOS DAÑOS ORIGINADOS COMO CONSECUENCIA DE ELLA EN COLOMBIA

Alfredo Rafael Quiroz Narváez

Abogado - Dirección de conceptos y Estudios jurídicos de la Secretaría Jurídica



Alfredo Rafael Quiroz Narváez

Abogado - Dirección de conceptos y Estudios jurídicos de la Secretaría Jurídica

En Colombia la huelga es reconocida como un derecho fundamental, este instrumento se encuentra amparado por la Constitución Política en el artículo 56, así como por la legislación laboral y reconocido por pactos internacionales incorporados en el sistema jurídico en Colombia, el cual desempeña un papel importante en el equilibrio de poder entre empleadores y trabajadores, asimismo, permite a los trabajadores suspender voluntariamente sus labores con el fin de buscar mejoras en sus condiciones de trabajo y proteger sus derechos e intereses económicos y sociales. Sin embargo, el ejercicio de este derecho debe realizarse de manera responsable y dentro de los límites establecidos por la ley.

La Corte Constitucional en sentencia SU138/21, precisa que, (...) "El derecho a la huelga tiene naturaleza constitucional a partir de dos vías. De una parte, la mencionada estipulación constitucional y su previsión como parte del derecho a la negociación colectiva y, de otra, los convenios 87, 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo, instrumentos internacionales que la jurisprudencia constitucional ha incorporado al bloque de constitucionalidad en sentido estricto".

"La fundamentación del derecho a la huelga se encuentra en la satisfacción de los principios constitucionales de solidaridad, dignidad y participación. Asimismo, la función de ese derecho se explica a partir de tres niveles definidos: el equilibrio de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores, la resolución pacífica de los conflictos económicos colectivos y la materialización de la dignidad humana y los derechos de los trabajadores. Esto, bajo el entendido de que la huelga no solo está enfocada hacia la satisfacción de asuntos económicos al interior de la relación de trabajo, sino que también se dirige a la búsqueda de soluciones a cuestiones de política económica y social".

De igual manera, el artículo 56 superior supedita la reglamentación del derecho a reserva material de ley. Bajo esta lógica, la jurisprudencia ha considerado que las limitaciones que imponga la ley no pueden ser arbitrarias y deben estar sometidas a condiciones de razonabilidad y proporcionalidad. Inclusive, ese precedente prevé un estándar más riguroso para dichas limitaciones y a partir de dos variables: (i) las condiciones que se impongan deben ser **necesarias, indispensables, razonables y proporcionadas a la finalidad que se pretende alcanzar**, de

modo que no se atente contra la libertad sindical al tornar el derecho de huelga nugatorio o impracticable; y (ii) estas limitaciones deben estar prioritariamente concentradas en el caso particular de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, puesto que ese es el estándar que expresamente prevé la Constitución.

Asimismo, el carácter cualificado de estas limitaciones también se deriva de normas del derecho internacional de los derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad. Al respecto, el artículo 3° del Convenio 87 de la OIT estipula que las autoridades públicas deberán "abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal". De la misma forma, el artículo 5° del Convenio 157 de la OIT prevé como uno de los objetivos de las medidas de fomento a la negociación colectiva que los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar dicha negociación. Además, el artículo 8° ejusdem dispone que dichas medidas "no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva".

Por ende, la huelga se reconoce como una herramienta legítima y fundamental para que los trabajadores defiendan sus intereses colectivos, inquieran mejores condiciones laborales y ejerzan presión en las negociaciones con los empleadores. Sin embargo, el ejercicio de este derecho conlleva responsabilidades por parte de los sindicatos en relación a los daños que puedan derivarse de la huelga.

Por otro lado, en relación con la responsabilidad de los sindicatos, estos poseen la obligación de ejercer su derecho a la huelga de forma pacífica y respetando los derechos de terceros. Ello conlleva, a que estos deben tomar las medidas necesarias para evitar daños innecesarios o excesivos a terceros, incluyendo a los empresarios, otros trabajadores no involucrados en la huelga y a la comunidad en general.

Al respecto, la Sala de Casación Civil y Agraria de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SC040-2023 del dieciséis (16) de marzo de dos mil veintitrés (2023), recordó que la huelga es un derecho constitucional, reconocido también por pactos internacionales incorporados en el sistema jurídico en Colombia. Sin embargo, cuando hay un abuso de este derecho y se ejerce por fuera de los límites demarcados por la ley, los sindicatos podrían ser condenados civilmente a reparar a su empleador o a terceros que demuestren daños y perjuicios.

En términos generales, en la sentencia la Corte analizó cómo se configura la responsabilidad civil extracontractual por parte de los sindicatos y la necesidad de demostrar el daño en este tipo de procesos, así:

En primer lugar, la Sala de Casación Civil y Agraria recordó que, por su naturaleza, es lógico que el paro pueda afectar al empleador de los trabajadores y a terceros, y generar menoscabos patrimoniales, lo cual es socialmente tolerado.

Pero eso no significa que el derecho a la huelga sea ilimitado. Dado a que busca conseguir reivindicaciones de tipo laboral, debe atenerse a los límites que establece la ley lo cual significa que, si se sobrepasan esas fronteras y hay un abuso del derecho, los sindicatos y empleados podrían ser condenados civilmente.

Precisa la Corte en la sentencia “En ese orden, los sindicatos y los mismos empleados que aquellas organizaciones gremiales congregan no son ajenos al respeto del principio de «alterum non laedere» y podrían ser llamados a responder patrimonialmente por los perjuicios que ocasionen, no sólo cuando la huelga se sirve de la violencia o de agresiones al empleador, a la empresa o a terceros, pues ésta es tan solo una de las hipótesis en que el ejercicio de este mecanismo percutor de una negociación colectiva entrañaría abuso del derecho”.

Esto significa que la responsabilidad civil de las organizaciones sindicales podría darse no solo cuando incurren en conductas violentas, pues también “puede generarse en eventos diferentes, en los cuales, de acuerdo con las condiciones particulares del caso, el ejercicio de ese derecho sindical merezca la calificación de abusivo”, dice la providencia.

La Sala de Casación Civil y Agraria aclaró que, en todo caso, la obligación de responder por los daños no se da porque la huelga genere una afectación que es congénita al ejercicio de la huelga, sino cuando se demuestra la ilegitimidad del acto de los trabajadores.

En cuanto al daño, la Corte recordó que para que haya una condena civil este debe estar demostrado, debe ser inequívoco, real y directo, no eventual o hipotético. Precisa la Sala que, “Su respaldo requiere pruebas concluyentes que acrediten la verdadera entidad del daño y su extensión cuantitativa”.

Así las cosas, en caso de que se causen daños como consecuencia de la huelga, los sindicatos pueden ser considerados responsables por los mismos. La responsabilidad puede surgir tanto por daños materiales, como por pérdidas económicas causadas a los empleadores y terceros durante el periodo de huelga.

De otro lado, se resalta que, de cara al ejercicio de la huelga, el cese de las operaciones productivas conlleva per se una afectación para el empleador, pero esta al no poseer un carácter antijurídico, el patrono está obligado a soportarla cuando se ejerce dentro del marco jurídico regulatorio.

En conclusión, la huelga es un derecho laboral fundamental reconocido en Colombia, que permite a los trabajadores luchar por mejores condiciones laborales y la defensa de sus intereses colectivos. Sin embargo, los sindicatos tienen el compromiso de ejercer este derecho de manera responsable y pacífica, impidiendo daños a los empleadores y terceros, actuando dentro del marco normativo que rige la materia; en caso de que se excedan el ámbito de la reglamentación constitucional y legal, como ocurre cuando se ejercen acciones violentas, y se produzcan daños, los sindicatos pueden ser estimados como responsables y ser requeridos para indemnizar por los mismos, siempre y cuando exista una relación de causalidad directa y una conducta negligente, por parte de los trabajadores sindicalizados y la organización sindical.

NOTA: Las opiniones contenidas en esta columna son netamente personales y no vinculan el criterio de la Secretaría Jurídica de Cundinamarca.

“No puedes controlar todos los eventos que te suceden, pero puedes decidir no ser reducido por ellos”

Maya Angelou