

Acompañamiento jurídico al Grupo de Administración de Personal del Área de Servicios Corporativos de la Electrificadora de Santander S.A E.S.P. con relación al Sistema General de Pensiones, enfocado en el trámite de Pensión de Vejez y Sobrevivencia.

Angie Juliana Lozano Pérez

Trabajo de Grado para Optar al Título de Abogada

Director

Jackeline Granados Ferreira

Doctora en Derecho

Codirector

Sandra Yizel Gil Fontecha

Especialista en Relaciones Laborales

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Bucaramanga

2024

Dedicatoria

A mis queridos padres, María y Josué, por el amor incondicional que me han brindado, por su constante apoyo y paciencia, por ser mi fuente de inspiración, mi guía en cada paso y la luz que ilumina mis momentos más oscuros.

A mi hermana, quien siempre me ha brindado su apoyo, su compañía y su amor más sincero durante toda mi vida.

A mi Tía Mónica, por soñar a mi lado, creer en mí y acompañarme en esta etapa como sólo una madre lo haría.

A Lupita, por siempre sacarme una sonrisa.

A Dios, ya que él ha forjado mi camino y me ha regalado cada maravilloso día para cumplir cada una de mis metas.

Agradecimientos

A la Universidad Industrial de Santander, por ser mi alma mater y permitirme formarme en esta maravillosa profesión.

A mi directora y profesora, la Doctora Jackeline Granados Ferreira, por su orientación, apoyo y compañía en el desarrollo de esta práctica.

A la Electrificadora de Santander, por darme la oportunidad de vivir mi primera experiencia en el ámbito profesional.

A Luis Felipe, por brindarme su amor día a día, por su apoyo incondicional en esta etapa y por ser una persona tan especial.

A mis amigos, Daniela, Camila y Juan por llenar mi vida universitaria de amor y alegría, por enseñarme el verdadero significado de la amistad.

Agradezco a todas las personas maravillosas que me acompañaron en este camino.

Tabla de contenido

	Pág.
Introducción	13
1. Planteamiento del Problema.....	15
2. Objetivos	17
2.1 Objetivo General	17
2.2 Objetivos Específicos.....	17
3. Alcance del Trabajo	18
4. Metodología	18
4.1 Primera Etapa.....	19
4.2 Segunda Etapa.....	19
4.3 Tercera Etapa.....	19
4.4 Cuarta Etapa.....	20
4.5 Quinta Etapa.....	20
5. Información Sobre la Organización	20
5.1 ESSA Grupo EPM.....	21
5.2 Descripción de la Organización o Entidad.....	21
5.2.1 Objeto Social de ESSA	21
5.2.2 Estructura Organizacional	22
5.3 Junta Directiva.....	23

5.4 Composición Accionaria	24
5.5 Reseña Historica.....	24
5.6 Influencia del Servicio Prestado por ESSA.....	26
5.7 Áreas de la Estructura Administrativa de ESSA	27
6. Marcos de Referencia.....	30
6.1 Antecedentes Históricos de la Seguridad Social	30
6.1.1 Seguridad Social en Colombia	36
6.2 Principios del Sistema de Seguridad Social en Colombia.....	40
6.3 Marco Normativo	42
6.4 Desarrollo Jurisprudencial.....	49
6.5 Marco Teórico	57
6.6 Marco Conceptual	73
7. Derecho Comparado.....	78
8. Cronograma.....	82
9. Reporte de Actividades Desarrolladas en el Transcurso de la Práctica Jurídico Social en la Electrificadora de Santander S.A. E.S. P.	83
9.1 Primer Informe Práctica Jurídica.....	83
9.2 Segundo Informe Práctica Jurídica	106
9.3 Tercer Informe Práctica Jurídica	124
9.4 Cuarto Informe Práctica Jurídica.....	140

10. Conclusiones	149
Referencias Bibliográfica.....	152

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Sistemas Iniciales de Protección	32
Tabla 2. Cobertura Seguros Sistema de Seguridad Social Alemán	79
Tabla 3. Cronograma de Actividades	82
Tabla 4. Requisitos para Acceder a la Pensión de Sobreviviente.....	93
Tabla 5. Parámetros Fuero del Pre pensionados	102
Tabla 6. Ajustes Jornada de Trabajo	109
Tabla 7. Ajuste Cotización Aporte en Salud	137
Tabla 8. Derechos de Petición Tramitados en el Marco de la Práctica Jurídica.....	141

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Estructura de Gobierno de la ESSA.....	22
Figura 2. Estructura Organizacional de ESSA.....	23
Figura 3. Composición Accionaria de la ESSA.....	24
Figura 4. Sistema de Seguridad Social en Colombia.....	40
Figura 5. Estructura de la Apoblación por Grupos de Edades.....	62
Figura 6. Normatividad Sistema Integral de Seguridad Social.....	87
Figura 7. Resolución de Pensión de Sobreviviente Tramitada.....	99
Figura 8. Manual Requisitos de Pensión de Sobreviviente.....	100
Figura 9. Cálculo de Pensión a Personal Próximo a Pensionarse.....	117
Figura 10. Resolución de Pensión de Sobreviviente Tramitada.....	119
Figura 11. Comunicación Cumplimiento Requisitos de Vejez.....	121
Figura 12. Comunicación a Colpensiones.....	122
Figura 13. Informe Pensionados Ministerio del Trabajo.....	123
Figura 14. Comunicación Dirigida a la UGPP.....	126
Figura 15. Resolución de Pensión de Sobreviviente Tramitada.....	128
Figura 16. Muestra Elaboración de Normograma.....	131

Figura 17. Comunicación de Cobro Entidades Deudoras	132
Figura 18. Presentación Avance Estado de Cuenta Colpensiones	136
Figura 19. Infografía Impactos del Proyecto Reforma Pensional	143
Figura 20. Memorias Presentación Impactos de la Reforma Pensional	144
Figura 21. Registro Fotografico Presentación Impactos Reforma Pensional	145
Figura 22. Solicitud Reconocimiento Pensión de Vejez - Colpensiones	146

Lista de Apéndices

Ver apéndices adjuntos pueden ser consultados en el Repositorio de la Biblioteca UIS.

Apéndice A. Manual procedimiento de trámites pensionales.

Resumen

Título: Acompañamiento jurídico al Grupo de Administración de Personal del Área de Servicios Corporativos de la Electrificadora de Santander S.A E.S.P. con relación al Sistema General de Pensiones, enfocado en el amparo a las contingencias derivadas de la vejez y sobrevivencia.*

Autor: Angie Juliana Lozano Pérez.¹

Palabras Clave: Sistema General de Pensiones, Pensión de vejez, Pensión de Sobrevivencia.

Descripción: El Sistema General de Pensiones es un componente fundamental dentro del Sistema Integral de Seguridad Social en el cumplimiento y materialización de los fines del Estado y del bienestar de la población, resultando de vital importancia al estar relacionado con el mínimo vital y con la garantía del derecho a la vida, la salud y a la igualdad.

El presente escrito busca describir el desarrollo de la práctica jurídica desarrollada en la Electrificadora de Santander, la cual tuvo como objetivo principal brindar acompañamiento jurídico al Grupo Administración de Personal del Área de Servicios Corporativo en el trámite de pensiones de vejez y sobrevivencia, haciendo énfasis en los principios de la Ley 100 de 1993 y la importancia de los principios constitucionales en el desarrollo de estos trámites.

Así mismo, se llevó a cabo la actualización del manual de procedimiento de trámites pensionales existente en ESSA, el cual unifica y compila procedimientos y normativa vigente con la finalidad de facilitar el ejercicio de estas funciones a los integrantes del equipo de trabajo y ser una fuente de información y guía para los trabajadores. Finalmente, el presente contiene un nutrido recuento histórico, teórico, jurídico y jurisprudencial del Sistema General de Pensiones.

* Trabajo de Grado

¹Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora Dra. Jackeline Granados Ferreira

Abstract

Title: Legal support to the Personnel Administration Group of the Corporate Services Area of Electrificadora de Santander S.A E.S.P. in relation to the General Pension System, focused on protection for contingencies derived from old age and survival*

Author(s): Angie Juliana Lozano Pérez.²

Key Words: General Pension System, Old Age Pension, Survivor Pension.

Description: The General Pension System is a fundamental component within the Comprehensive Social Security System in the fulfillment and materialization of the purposes of the State and the well-being of the population, being of vital importance as it is related to the vital minimum and the guarantee of the right to life, health and equality.

This document seeks to describe the development of the legal practice developed at the Santander Electrification Company, which had as its main objective to provide legal support to the Personnel Administration group of the Corporate Services Area in the processing of old-age and survivor pensions, emphasizing the principles of Law 100 of 1993 and the importance of constitutional principles in the development of these procedures. Likewise, the development of a pension procedures procedure manual was carried out, which unifies and compiles current procedures and regulations with the purpose of facilitating the exercise of these functions for the members of the work team and being a source of information and guidance. for the workers. Finally, this document contains a rich historical, theoretical, legal and jurisprudential account of the General Pension System.

* Degree Work

²Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Science. Director Dr. Jackeline Granados Ferreira

Introducción

La prestación de servicios públicos domiciliarios en Colombia adquirió gran relevancia con la promulgación de la Constitución de 1991, la cual consagró en su artículo 365 que los servicios públicos serían inherentes a la finalidad social del Estado y que es deber del Estado asegurar su prestación eficiente a todos los habitantes del territorio nacional, lo cual implica para quien haga las veces de prestador del servicio cumplir con los estándares de protección y vigilancia que establezca la Ley.

La Electrificadora de Santander S.A E.S. P es una empresa de carácter mixto, la cual está mayoritariamente constituida por el sector privado y presta servicios públicos domiciliarios en 87 municipios del departamento de Santander, cuenta con 4 líneas de negocio constituidas en generación, distribución, transmisión y comercialización (ESSA,2020). ESSA es una empresa con amplias proyecciones de crecimiento y de buen funcionamiento, la cual enmarca sus objetivos en generar un alto impacto de responsabilidad con la sociedad y con la calidad humana y bienestar de sus trabajadores, es por ello que resulta indispensable el cumplimiento y aplicación de la normativa en materia de Derecho Laboral y en el reconocimiento de los derechos sociales, económicos y culturales como fundamentales en el sentido que se relacionan directamente con la dignidad humana.

La Seguridad Social es uno de los pilares fundamentales para garantizar condiciones laborales justas y proteger los derechos de los trabajadores, siendo una cuestión que cada día adquiere más interés en los escenarios académicos, laborales e investigativos, tanto a nivel nacional

como internacional, esto en el sentido en que es la herramienta o el mecanismo que ha dispuesto el Estado para garantizar un determinado grado de bienestar de los ciudadanos.

La Constitución política colombiana en el artículo 1º dispone que Colombia se constituye como un Estado Social de Derecho, el cual se encuentra fundado en el respeto de la **dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas** que la integran en la prevalencia del interés general (Constitución política, 1991), así mismo, refiere en el artículo 2º que “*Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución*”, esta misión del Estado asignada por el constituyente implica un amplio compromiso e intervención para que se ejecuten y materialicen estos derechos.

En este orden de ideas, el Sistema General de Pensiones es un componente fundamental dentro del Sistema Integral de Seguridad Social, en el cumplimiento y materialización de los fines del Estado y del bienestar de la población, resultando de vital importancia al estar estrechamente relacionado con el mínimo vital y con la garantía del derecho a la vida, la salud y a la igualdad, dado que este propende por amparar a los ciudadanos contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte.

Esta práctica se llevará a cabo en la Electrificadora de Santander con la finalidad de brindar apoyo jurídico al equipo de trabajo Administración de Personal en la gestión de pensiones de vejez, sobrevivencia y en la respuesta a las diferentes solicitudes e inquietudes que sean elevadas por los trabajadores respecto de sus trámites, lo anterior permitiendo una agilidad en el trámite de los procesos y el alcance de un mejoramiento institucional y social.

1. Planteamiento del Problema

La Electrificadora de Santander es una empresa constituida como una de las entidades más importantes y mejor consolidadas del país, por su trayectoria y por la gran cantidad de personal que se encuentra vinculado a ella. Lo anterior implica una gran responsabilidad por parte de su administración en cuanto al compromiso con sus trabajadores, el cumplimiento de la normatividad laboral vigente, la formación, desempeño y calidad de vida en el ámbito laboral y la contribución a garantizar la dignidad humana de sus colaboradores con óptimas condiciones de empleo y tratamiento de sus solicitudes.

Al ser ESSA una entidad prestadora de servicios de capital mixto, se rige por normas específicas y un régimen de naturaleza jurídica propio, por lo tanto, deben cumplir con el lleno de los elementos y principios de esta para garantizar la transparencia y eficacia tanto en el cumplimiento de los fines del Estado, como en la prestación del servicio. La Electrificadora de Santander es una empresa que debe estar comprometida con sus trabajadores y con el bienestar de estos, y por ello tiene el deber de dar trámite y cumplimiento a lo consagrado en el Sistema General de Pensiones y en la normativa laboral de manera integral.

Sin embargo, estas normas y procedimientos son constantemente modificados, derogados, adicionados y afectan directamente a los interesados en la ejecución de sus propósitos o necesidades, en efecto se deben realizar revisiones y modificaciones en los procedimientos internos de ESSA para que estén ajustados a la normativa vigente y se configure así el amparo al trabajador y la efectividad y eficiencia en las respuestas a sus peticiones.

Por lo anterior se considera importante el desarrollo de esta práctica jurídica en el equipo de trabajo Administración de Personal del Área de Servicios Corporativos de esta empresa, dado que permitirá la elaboración y actualización de un documento final en el cual se recopile, unifique y agrupe los conceptos, particularidades, características, trámites y pasos a seguir, para que este equipo de trabajo pueda ofrecer a los trabajadores la información pertinente respecto de la obtención de la pensión de vejez y sobreviviente, conforme a la Constitución y la Ley. Finalmente, el acompañamiento jurídico permitirá agilizar estos procesos, tanto para los solicitantes de la gestión como para quienes deben tramitarla.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Brindar acompañamiento jurídico al Grupo de Administración de Personal del Área de Servicios Corporativos de la Electrificadora de Santander SA E.S.P en relación con el Sistema General de Pensiones, enfocado en el trámite de pensiones de vejez y sobrevivencia.

2.2 Objetivos Específicos

Identificar las normas que actualmente regulan el Sistema general en pensiones, en concreto los aspectos relacionados con la pensión de vejez.

Identificar los procedimientos y mecanismos previstos por la Ley para el desarrollo de los trámites para obtener la pensión, según el tipo de régimen al que esté afiliado el trabajador.

Apoyar al equipo de trabajo de Administración de Personal del Área de Servicios Corporativos de la ESSA en la proyección de respuestas a las peticiones realizadas por los trabajadores próximos a pensionarse o pensionados. Del mismo, modo en la orientación respecto de los trámites a realizar con sus fondos de pensiones.

Efectuar la actualización del manual de proceso de trámites pensionales, como insumo para el equipo de trabajo de Administración de Personal y el ejercicio de sus funciones.

3. Alcance del Trabajo

Por medio de la práctica jurídica que se desarrollará en la Electrificadora de Santander ESSA S.A, se pretende ser un apoyo para la planta de personal del equipo de trabajo Administración de Personal en el sentido de contribuir con la descongestión que se presenta con las múltiples solicitudes que llegan a esta dependencia, optimizando los procesos y tiempos de respuesta para los trámites particulares de cada trabajador o solicitante. Así mismo se pretende cooperar con la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos durante el pregrado para la solución de las distintas situaciones que se puedan presentar en torno a los trabajadores, sus derechos laborales etc.

Del mismo modo, se busca actualizar, unificar y compilar los conceptos necesarios para realizar la “Actualización del manual de proceso de pensiones”, el cual es insumo para el equipo de trabajo y los trámites que se requieran en cuanto a temas pensionales, esto con la finalidad de contribuir con la mejora del proceso de calidad en relación con las falencias o deficiencias que pueda presentar la gestión del trámite. Así mismo en la elaboración de una guía de consulta digital que le permita al trabajador conocer las rutas, los requisitos, y diligencias que se requieren para obtener su pensión de vejez y los diferentes contextos que puedan derivarse de esta.

Por último, se pretende brindar el acompañamiento jurídico que requiera el grupo de trabajo de Administración de Personal del Área de Servicios Corporativos, en las solicitudes, conceptos, actividades y designaciones que estos dispusieren. Con el objetivo de afianzar los conocimientos adquiridos y, así mismo, aprender del ejercicio desarrollado en virtud de la práctica jurídica.

4. Metodología

Con la finalidad de desarrollar de manera íntegra los objetivos propuestos para la realización de la práctica jurídica en la Electrificadora de Santander ESSA S.A.S, se ha establecido una metodología con enfoque cualitativo, la cual se irá desarrollando de manera secuencial y conforme a un cronograma de fechas establecido:

4.1 Primera Etapa

De manera preliminar se dispone la realización de un acercamiento a ESSA y al Área de Servicios Corporativos con la finalidad de conocer su entorno, para así entender y comprender cómo se encuentra conformada la empresa, su organización interna y sus lineamientos. De igual manera, Indagar e identificar las reglas de funcionamiento del equipo de Administración de Personal y desde su interior como desarrollan y guían los temas pensionales, para interiorizar estas disposiciones y desempeñar con mayor competencia los propósitos y funciones propuestas.

4.2 Segunda Etapa

Realizar un proceso de investigación y análisis de jurisprudencia y normatividad vigente, sobre el Sistema General de Pensiones en Colombia, enfocado en la obtención de la pensión de vejez, los requerimientos, los trámites para hacer su solicitud y sobre los derechos que le asisten a los trabajadores respecto de esta garantía.

4.3 Tercera Etapa

Entablar contacto con las situaciones, asuntos, requerimientos y peticiones que se generen entorno a la solicitud de pensión de vejez o temas pensionales, bien sea de los trabajadores y del personal del equipo de Administración de Personal para ejercer sus funciones; para realizar las asesorías y elaborar los documentos pertinentes, para darles trámite jurídico.

4.4 Cuarta Etapa

Posteriormente a los conocimientos adquiridos y a las practicas mencionadas, se considera pertinente, en un primer momento, identificar las carencias o información desactualizada contenida en el **manual de proceso de trámites pensionales** junto con el tutor del equipo de trabajo, para así efectuar la debida **actualización** de este, en consideración a que es un insumo importante para esta dependencia.

4.5 Quinta Etapa

Estructurar y elaborar una infografía o material de apoyo, sobre un tema de interés respecto del Sistema General de Pensiones para los trabajadores de la empresa en general.

5. Información sobre la organización

5.1 ESSA Grupo EPM

“La Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. denominada “ESSA.” es una empresa de capital mixto, filial del grupo empresarial EPM, dedicada a la prestación de los servicios públicos de generación, distribución, transmisión, comercialización de energía y actividades conexas, en 87 municipios de Santander, dos de Bolívar, cuatro del sur del Cesar y uno de Norte de Santander. (Electrificadora de Santander, 2013)

Sus productos y servicios están dirigidos a todos los estratos residenciales; a los sectores comercial, industrial, oficial, alumbrado público, en las modalidades regulada y no regulada. Para desarrollar su objeto social y satisfacer a sus grupos de interés ESSA. Debe desarrollar, una infraestructura que le permita cumplir con los estándares de calidad y con las demás normas técnicas y regulatorias establecidas por las autoridades competentes”. (Electrificadora de Santander, 2013).

5.2 Descripción de la Organización o Entidad.

5.2.1 Objeto Social de ESSA

Los estatutos sociales de la empresa refieren en su artículo 5°, el objeto social de la empresa, el cual consiste en:

La sociedad tendrá por objeto la prestación del servicio público domiciliario de energía eléctrica y sus actividades complementarias de generación, transmisión, distribución, comercialización, la inspección de medidores y sellos de seguridad y la calibración y ensayos de medidores, patrones, equipos de medida, transformadores e instrumentación eléctrica, así como la prestación de servicios conexos o relacionados con la actividad de servicios públicos, de acuerdo con el marco legal y regulatorio.

Igualmente, para lograr la realización de los fines que persigue la sociedad o que se relacionen con su existencia o funcionamiento, la empresa podrá celebrar y ejecutar cualesquiera actos y contratos, entre otros: prestar servicios de asesoría; consultoría; interventoría; intermediación; importar, exportar, comercializar y vender toda clase de bienes o servicios; recaudo; facturación; toma de lecturas; reparto de facturas; construir infraestructura; prestar toda clase de servicios técnicos, de administración, operación o mantenimiento de cualquier bien, contratos de leasing o cualquier otro contrato de carácter financiero que se requiera, contratos de riesgo compartido, y demás que resulten necesarios y convenientes para el ejercicio de su objeto social. Lo anterior según las Leyes vigentes (ESSA, 2018).

5.2.2 Estructura Organizacional

La estructura organizacional también se compone de un **gobierno corporativo** el cual, de acuerdo con lo establecido en el numeral 1.3 del Código de Gobierno de EPM y el Grupo EPM, el Gobierno Corporativo es “el sistema por el cual las empresas del Grupo EPM son dirigidas, gestionadas y controladas mediante el equilibrio entre la propiedad y la administración, a fin de garantizar su sostenibilidad y crecimiento, los derechos de sus inversionistas, la transparencia y ética en su actuación y el acceso a la información para sus grupos de interés” (Anexo 2. Código de Gobierno Corporativo del Grupo EPM), se encuentra representado así:

Figura 1

Estructura de gobierno de la ESSA.

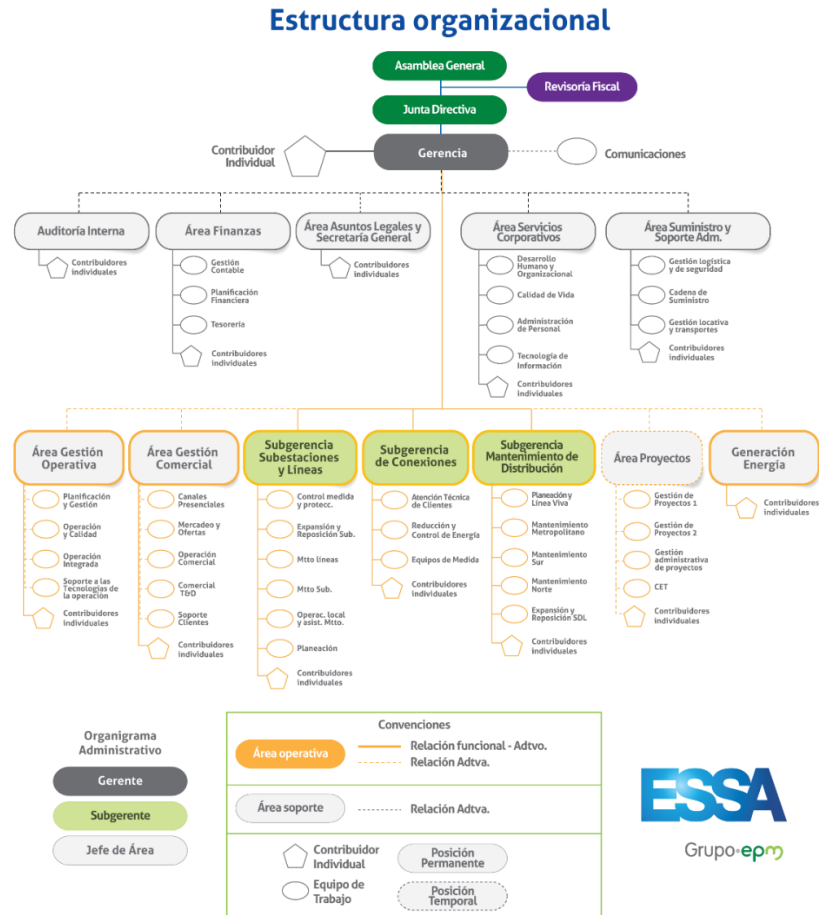


Nota. Estructura de gobierno. Tomado de “quienes somos” página oficial de la ESSA.

La estructura organizacional de la empresa se encuentra representada de la siguiente manera:

Figura 2

Estructura Organizacional de ESSA



Nota. Estructura de gobierno de la ESSA. Tomado de “quienes somos” página oficial de la ESSA.

5.3. Junta Directiva

La Junta Directiva es el máximo órgano de administración de la sociedad, está conformada por tres miembros principales con sus respectivos suplentes, elegidos por la Asamblea General de Accionistas para periodos de un año (ESSA, s.f).

5.4 Composición Accionaria

Con la venta de acciones del Gobierno Nacional en 2009, el Departamento de Santander también cambió su participación accionaria, pasó de tener un 14% de participación a alcanzar un 22.48% de acciones para los santandereanos.

Así se distribuye la participación actualmente:

Figura 3

Composición accionaria de la ESSA



Nota. Composición accionaria de la ESSA. Tomado de “quienes somos” página oficial ESSA.

5.5 Reseña Histórica

La historia de la energía eléctrica en la región de Santander empezó a escribirse en 1891, cuando se encendieron las primeras luces de la capital Santandereana, convirtiéndola en la segunda ciudad del país en tener el servicio. La historia de la Electricidad de Santander se construye en varios sucesos y momentos:

En 1891, inicio la prestación del servicio de energía en la ciudad de Bucaramanga con el impulso o de los distinguidos empresarios Julio Jones y Rinaldo Goelkel, quienes, venciendo grandes obstáculos, instalan en Chitota la primera planta hidroeléctrica con un generador de

corriente continua y un motor de turbina de 300 caballos de fuerza para iluminar las primeras viviendas y calles de la ciudad. (Electrificadora de Santander, 2013)

Bucaramanga se convirtió en la segunda ciudad de Colombia, después de Bogotá, en contar con el servicio de energía eléctrica y la primera en suministrarla a la industria. La empresa de Jones y Goelkel se convirtió en la primera en el país en ofrecer luz incandescente para iluminar los hogares, donde se usaban bombillos de 16 vatios con el sistema tipo fijo, es decir, se contrataba un número determinado de bombillos y para evitar abusos en cada vivienda se instalaba un limitador que impedía superar la capacidad pactada. (Electrificadora de Santander, 2013)

En 1920 y 1930 se incorporaron de manera aislada y por iniciativa privada, diversas plantas hidroeléctricas y otras con motores diésel que brindaban el servicio a 27 de los 73 municipios de Santander en ese entonces. s. En 1927 se conformó la Compañía Penagos S.A. y años después entra en funcionamiento la planta de Zaragoza que resuelve en buena parte las necesidades de energía eléctrica de Bucaramanga (Electrificadora de Santander, 2013)

En el año 1940, ESSA se constituyó en la primera empresa en Colombia del sector eléctrico creada por asocio de la Nación, el Departamento y el Municipio, esta sería la Central Hidroeléctrica del Río Lebrija S.A.; lo cual conllevó a que, en 1941 con recursos del Estado y el liderazgo de Benjamín García Cadena, se construyó la hidroeléctrica de Las Palmas en el río Lebrija. Para abastecer a las provincias, se construyen las centrales de Güepsa y la Cascada en San Gil. Simultáneamente, se adelantan otros proyectos como la línea de transmisión Barrancabermeja – Puerto Wilches y Termo barranca (Electrificadora de Santander, 2013)

EL 21 de Julio de 1975, se consolidó la ESSA como la conocemos hoy, al incluir la infraestructura existente en García Rovira e Hilebrija Zona Sur que comprendía:

La hidroeléctrica La Cómoda, la Empresa de Energía Eléctrica de Socorro y La Cascada de San Gil. Desde entonces, la compañía amplió la cobertura del servicio instalando la infraestructura requerida. Es importante mencionar que ESSA apoyó el desarrollo de la Central Hidroeléctrica del Sogamoso participando en la elaboración de los diseños del proyecto y liderando la empresa promotora que mantuvo vivo el proyecto hasta que Isagen adquiere los derechos de la Electrificadora de Santander en los diseños y se comprometió en su construcción (Electrificadora de Santander, 2013)

En febrero de 2009 el Estado colombiano vendió sus acciones a EPM Inversiones mediante un esquema que permitió a la Gobernación de Santander aumentar su participación accionaria del 14% al 22.48% sin aportar recursos (Electrificadora de Santander, 2013)

ESSA es una empresa sólida que, desde 2009, cuenta con el respaldo del grupo empresarial EPM, del cual hace parte. Actualmente, la empresa cuenta con 79 subestaciones eléctricas y 57.328 kilómetros de red, que permite ofrecer energía de calidad a más de 850 mil clientes de Santander, con una cobertura total de 98,85%. (Electrificadora de Santander, 2019)

El propósito de ESSA para el 2030 es general bienestar y desarrollo sostenible con soluciones ágiles en servicios públicos.

5.6 Influencia del Servicio Prestado por ESSA

La Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. tiene influencia de servicio en 87 municipios del Departamento de Santander, 2 municipios en el Departamento de Bolívar, 4 municipios del Departamento del Cesar y 1 del Departamento de Norte de Santander. En cada municipio se atienden diferentes tipos de clientes, los cuales se dividen en: el residencial, comercial, industrial, oficial, alumbrado público, provisionales, acueducto.

5.7 Áreas de la Estructura Administrativa de ESSA

Gerencia: La función de esta área consiste en liderar, coordinar y controlar la operación de la Organización teniendo en cuenta las estrategias, políticas y lineamientos del Grupo EPM, para garantizar el cumplimiento de los indicadores y la consecución de los objetivos económicos, ambientales y sociales que aportan valor a los grupos de interés. (Electrificadora de Santander, 2020)

Área de Asuntos Legales y secretaría general: Sus funciones se encuentran enfocadas a coordinar y controlar las actividades de Consejería Legal, Gobierno Corporativo, Proactividad normativa y resolución de disputas y litigios, teniendo en cuenta el marco jurídico aplicable y los lineamientos establecidos por el núcleo corporativo del grupo EPM, para asegurar el cumplimiento legal y la representación de los intereses generales de la organización.

Área Auditoría: Coordinar y controlar la actividad de Auditoría Interna, enmarcada en las actividades de aseguramiento y consulta, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el núcleo corporativo del grupo EPM, y el estatuto de auditoría interna, con el fin de mejorar la eficacia de la gestión de riesgos, el control y el gobierno, para apoyar a la administración en el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Área Finanzas: Se compone de tres equipos de trabajo, planificación financiera, tesorería, gestión contable y se fundamenta en coordinar y controlar las actividades relacionadas con la gestión financiera, contable y la aplicación de las directrices definidas para la gestión de riesgos de la empresa, actuando en el marco de la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el Núcleo Corporativo del Grupo EPM, para garantizar confiabilidad y oportunidad de la información financiera y contable a los diferentes grupos de interés y organismos de control.

Área Servicios Corporativos: Se compone de cuatro equipos de trabajo, desarrollo humano y organizacional, calidad de vida, administración de personal , tecnología de la información y sus funciones son coordinar, controlar y evaluar las actividades asociadas a los procesos de desarrollo del talento humano, la gestión organizacional, cambio y cultura y las tecnologías de información, de acuerdo a las directrices establecidas por el núcleo corporativo del Grupo EPM, con el fin de prestar un adecuado servicio y asegurar el cumplimiento de los acuerdos de niveles de servicio.

Área Suministro y Soporte Administrativo: Se compone de tres equipos de trabajo, Almacenes, Soporte Administrativo, Cadena de Suministros y sus funciones son coordinar, controlar y evaluar las actividades asociadas al abastecimiento de bienes y servicios y la gestión de soporte administrativo, de acuerdo con las directrices establecidas por el núcleo corporativo del Grupo EPM, con el fin de prestar un adecuado servicio y asegurar el cumplimiento de los acuerdos de niveles de servicio.

Área Gestión Comercial: Se compone de cinco equipos de trabajo, canales presenciales, comercial t&d, soporte clientes, operación comercial, mercadeo y ofertas y sus funciones corresponden a coordinar, controlar y evaluar el desarrollo de los procesos comerciales de mercadeo, ventas, atención clientes y transacciones de T&D; de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Núcleo Corporativo del Grupo EPM para garantizar una atención integral de las necesidades de los clientes.

Área de Gestión Operativa: Se conforma de cuatro equipos de trabajo, Planificación y Gestión, Operación y Calidad, Operación Integrada, Soporte Tecnologías de la Operación, sus funciones son Planear, coordinar y controlar las actividades y recursos asociados a la planeación del negocio y operativa, la gestión del rendimiento y la ejecución y el control operativo, así como

los recursos y herramientas tecnológicas necesarias para la operación, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el Núcleo Corporativo del Grupo EPM, con el fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Área de Proyectos: Se conforma de 3 equipos de trabajo, gestión proyectos 1, gestión proyectos 2, las funciones que le corresponden a esta área son, dirigir la ejecución de proyectos de infraestructura y mejora operacional de la empresa, dentro de los tiempos y presupuestos asignados, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el núcleo corporativo del Grupo EPM con el fin de garantizar oportunidad, calidad y efectividad en los resultados asociados a los proyectos.

Área Generación de Energía: Sus funciones son Coordinar y controlar las actividades y los recursos para la planeación operativa y comercial, la operación y el mantenimiento de la infraestructura y los equipos de generación de energía de las plantas, realizando seguimiento a sus resultados, para garantizar la producción de energía segura, confiable y eficiente, acorde con las políticas establecidas.

6. Marcos de Referencia

6.1 Antecedentes Históricos de la Seguridad Social

El presente acápite tiene la finalidad de dar a conocer los antecedentes históricos de la Seguridad Social, la cual ha sido a lo largo de la historia un importante instrumento para la protección de los derechos y necesidades del hombre frente a ciertas necesidades sociales y económicas. Sin embargo, cada país ha incorporado un sistema o modelo único de Seguridad Social en relación con sus realidades sociales, económicas, políticas y culturales; en el presente se hará referencia a la Seguridad Social haciendo un bagaje histórico general y posteriormente enfocado en el ordenamiento jurídico colombiano.

Ricardo Nugent, parte de la idea que la Seguridad Social es el resultado de un proceso histórico que surge desde los tiempos remotos y se ha ido consolidando de manera progresiva hasta el sistema que actualmente se emplea en los diferentes ordenamientos jurídicos, concretado con la finalidad de prevenir contingencias al igual que vicisitudes propias de la vejez y la imposibilidad de subsistir por sus propios medios. (NUGENT, 2006, Pág. 603)

Nugent plantea que la Seguridad Social se originó en el contexto de supervivencia del hombre primitivo, el cual enfrentaba amenazas tales como fenómenos naturales, enfermedades, eventos de peligro y escasez de recursos para subsistir por sí mismos. En respuesta a esas circunstancias iniciaron un proceso de creación y concreción de escenarios que le permitiesen prevenir estas situaciones, tales como la agrupación en tribus y formación de aldeas con el propósito de garantizar seguridad frente a un enemigo exterior.

Con posterioridad fueron surgiendo formas más complejas de organización social que no fueron ajenas al deseo de seguridad, las culturas del mundo antiguo se organizaron creando instituciones asistenciales, de defensa y de ayuda mutua, las cuales se materializaban en prestación de atención médica en caso de enfermedades financiadas con impuestos especiales. Del mismo modo, en países como Roma surgieron asociaciones de artesanos con propósitos mutuales, religiosos y de asistencia a sus afiliados y familiares. En algunos otros lugares del mundo se garantizó a los seres humanos bajo su jurisdicción el derecho a la vida mediante la alimentación, vestido, vivienda y salud. (NUGENT,2006)

Lo anterior, de acuerdo a la síntesis de Ricardo Nugent, permite evidenciar que los riesgos y contingencias sociales han existido desde las épocas más remotas y que se ha procurado la ideación de mecanismos que permitan atenuar estas situaciones. En concreto la Seguridad Social aparece desde inicios del siglo pasado cuando organizaciones pequeñas de trabajadores se agruparon mediando la protección de sus derechos y hasta lograr el amparo de toda la población contra los riesgos y contingencias como la enfermedad, el accidente, la maternidad, muerte y vejez. (Nugent.2006).

Paul Durand, jurista clásico del Derecho Social del Trabajo, la Seguridad Social fue insertada a los ordenamientos jurídicos en el proceso de un movimiento civilizatorio favorecedor de la seguridad y de la conciencia que implican los riesgos para los individuos. Su estudio concibe también la Seguridad Social como el instrumento de la solidaridad social estatal organizada que proporciona las herramientas con las que se realizaran medidas redistributivas para así moderar los efectos originados por las contingencias determinantes de situaciones de necesidad relevante. (Durand, P. 1991)

Este autor ha referido, respecto de la formación histórica del Sistema de Seguridad Social que para su consolidación ha pasado por tres etapas: La primera él la denomina los Procedimientos Indiferenciados de Garantía (El ahorro individual, la mutualidad, el seguro privado, la asistencia pública y la responsabilidad); la segunda la designa como los seguros sociales y la tercera La seguridad social.

La primera etapa denominada por el autor citado los procedimientos indiferenciados de garantía se originan de manera conjunta con la primera revolución industrial en la cual el contexto laboral del trabajador carecía de amparo, seguridad, protección y estabilidad respecto de los riesgos y las contingencias sociales. Las condiciones laborales se caracterizaban por jornadas de trabajo extenuantes, salarios miserables que no les permitían cubrir sus necesidades, pero, sin embargo, que debían aceptar para no morir de hambre. (Nugent, 2006) Del mismo modo se encontraba sesgada la posibilidad de reclamar sus derechos, dado que la coalición profesional estaba consagrada como delito y la huelga estaba proscrita.

Dadas las condiciones laborales de los trabajadores y la nula posibilidad que tenían los mismos para cubrir los gastos de enfermedades, accidentes de trabajo, siniestros, y otras contingencias, fueron surgiendo de manera gradual los sistemas iniciales de protección como el ahorro privado, la mutualidad, el seguro privado, la responsabilidad civil y la asistencia pública.

Tabla 1

Sistemas Iniciales de Protección

Sistema de Protección	¿En qué consistía?
El Ahorro Privado	Este era el medio ideado para solventar las necesidades futuras que llegase a tener el trabajador, nace del “ahorro particular”.

	<p>Se trataba entonces de una previsión de carácter individual por parte del trabajador. Sin embargo, para aquella época no cumplió con la finalidad que prometía, dados los escasos y miserables ingresos salariales de los trabajadores y la grave crisis económica, les imposibilitaba que pudieran recurrir al ahorro. (Nugent,2006)</p>
Mutualismo	<p>Este fue un sistema de “ayuda mutua” inspirado completamente en el principio de solidaridad, el cual funcionaba alboros del siglo XIX, mediante la creación de asociaciones entre miembros de determinadas colectividades, la mayoría de los miembros eran personas de escasos recursos económicos, con sus aportes se asumían los riesgos que llegaran a sufrir como la vejez, invalidez, enfermedad y muerte.</p> <p>Sin embargo, la cobertura de los riesgos y contingencias era reducida dada la insuficiencia de los recursos. (Nugent,2006)</p>
Seguro Privado	<p>Este sistema aparece a finales del Siglo XIX como respuesta a la insuficiencia de asociaciones de socorros mutuos, consistía en un contrato de derecho privado que mediante el pago de una prima se buscaba cubrir riesgos y contingencias que llegasen a tener los trabajadores. Constituyó un antecedente de los seguros sociales, los cuales asimilaban sus técnicas y procedimientos. (Nugent,2006)</p>
Responsabilidad de los Riesgos Profesionales	<p>La teoría de riesgo consistía en que el empresario que se beneficiaba de los resultados de determinado negocio tenía la obligación de asumir el riesgo del daño que sufrían quienes estaban a su servicio, aun cuando no existiera culpa del empresario.</p> <p>Este constituyó un gran avance para el amparo de los derechos del trabajador dado que previamente a su origen, los empleadores se acogían a la teoría civil de la culpabilidad, resultandos exonerados de toda responsabilidad en caso de un accidente y sólo era posible que asumieran los costos del riesgo del daño cuando el trabajador demostraba que el evento dañoso había sido provocado por el empleador. (Nugent,2006)</p>
Asistencia Social	<p>Este mecanismo fue creado para solucionar el aumento de la indigencia ocasionada por el sistema del asalariado como consecuencia de la primera revolución industrial. La caridad y beneficencia se fue extendiendo al Estado, hospitales, hospicios, asilos, iglesias, grupos de médicos etc. Al ser un servicio gratuito o de bajo costo la prestación era en muchas ocasiones mínima.</p> <p>Paul Durand refiere que la Asistencia es parte de la seguridad social.</p>

Los anteriores sistemas no fueron suficientes para dar solución de fondo a los riesgos laborales que podrían amenazar al trabajador, sin embargo, fue la segunda etapa que, de acuerdo con Paul Durand constituyó el primer paso para resolver los problemas pendientes que dejaron los sistemas iniciales de protección, esta fue el Seguro Social obligatorio, creado y dirigido por el Estado.

Se atribuye la consolidación inicial de esta segunda etapa a Otto Bismarck, quien es conocido como el político alemán que más contribuyó a que las primeras medidas de protección social avancen hasta lo que hoy se conoce como Estado de bienestar. En 1883 presentó al Parlamento alemán un proyecto de seguro obligatorio contra accidentes y enfermedades, con prestaciones por un máximo de trece semanas, mediante el pago de cotizaciones abonadas en la proporción de dos terceras partes por los trabajadores y una tercera parte por los empresarios, este proyecto alcanzó consagración legislativa el 15 de julio de 1883.

No obstante, el proyecto fue impugnado por un canciller, quien consideraba que el riesgo lo producían los empleadores luego entonces ellos debían aportar las cotizaciones correspondientes sin la participación del trabajador puesto que sus salarios se verían afectados por estos desembolsos o descuentos. En 1884 se aprobó el seguro contra accidentes de trabajo estableciendo la responsabilidad de financiamiento a cargo exclusivo del empleador.

Posteriormente a esta legislación hito, se promulgaron la Ley del seguro y vejez e invalidez para el año 1889 y en 1901 el Código de Seguros Sociales. Ricardo Nugent refiere que los seguros sociales establecidos en Alemania constituyeron la fuente inspiradora de los Seguros Sociales que se implantarían a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, hasta la aparición de la Seguridad Social. (Nugent, 2006)

José Pérez Leñero distinguido por su trayecto como profesor de la Escuela Social de Madrid y asesor técnico de política laboral en el Ministerio de Trabajo durante la dictadura franquista definió la seguridad social como “parte de la ciencia política que, mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, previsión y asistencia, tiene por fin defender o propulsar la paz y la prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual” (Pérez L. P.35, 1956).

El anterior concepto fue desarrollado ampliamente en la promulgación de la Ley de Seguridad Social en Nueva Zelanda en 1938, la cual se convirtió en el referente para la legislación mundial en materia de principalista y amparo al trabajador, tanta fue su importancia que la Organización Internacional del Trabajo se encargó de su propagación en los diferentes países.

La Declaración Universal de Derechos Humanos declara en su artículo 22 el derecho a la Seguridad Social, estableciendo que *“toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”*

Así mismo, la norma citada refiere en el artículo 25 que, en el marco de las relaciones laborales, se deberán garantizar condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, consagrando que *“ toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.”*

Así mismo es relevante mencionar el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 16 de noviembre de 1966; en la Convención Americana de Derechos Humanos de 22 de noviembre de 1969 y en las Declaraciones Iberoamericanas de Seguridad Social (Buenos Aires, 1972 y Panamá, 1976), en virtud de las cuales quedó nítidamente establecido que el hombre, por el solo hecho de su condición, tiene derecho a la seguridad social. (NUNGET R, 2006)

En este orden, la evolución de la Seguridad Social se fue consolidando hasta hoy en día encontrarse reglamentada en las Constituciones de los Estado, en los convenios colectivos, en la jurisprudencia y en normas internacionales y convenciones bilaterales, multilaterales y los de las organizaciones internaciones, fuentes que suman para dar solución a los problemas relacionados con la garantía de derechos al trabajador y con el fortalecimiento de los mecanismos que apuntan a la formación progresiva del derecho de la seguridad social aplicable en todo el mundo.

6.1.1 Seguridad Social en Colombia

Cada país en el marco de sus procesos internos ha desarrollado sus propios sistemas de Seguridad Social, los cuales presentan características particulares y que han evolucionado en función a la historia, la cultura, la economía y la política de cada nación. En el caso de Colombia, desde los primeros años de la etapa republicana, se inició el proceso de creación de las primeras bases de la Seguridad Social, culminando en la estructuración la actual organización que establece la prestación de los servicios de carácter obligatorio en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.

En el año 1819, el Libertador Simón Bolívar, en su discurso de Angostura, expresó “el sistema de gobierno más perfecto es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor

suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política”, convirtiéndose en el primer pronunciamiento sobre la Seguridad Social en Colombia.

Sin embargo, los antecedentes históricos de la Seguridad Social en Colombia se remontan a principios del siglo XX cuando se expidió una Ley que tenía como objetivo principal amparar económicamente a los magistrados de la Corte Suprema de Justicia, el principal requisito de esta norma se sustentaba en que el servidor hubiese cumplido sesenta años. Adicionalmente en 1905 se expidió la Ley 19 la cual propone la creación de un régimen de pensiones a favor de los trabajadores oficiales. (Fortich Lozano I, 2019).

Así mismo, respecto del tema de pensiones se expidieron normas que anteceden el actual sistema y que forman parte del proceso de consolidación de este, tales como la Ley 80 de 1916 “sobre pensiones y recompensas”. La Ley 83 de 1923, la cual consagraba que todo empleado público nacional tendría derecho a la mitad del sueldo que devengara mensualmente, hasta por seis meses, cuando le fuere imposible llevar a cabo la labor para la cual fue contratado. Posteriormente, en 1927 la Ley 102 refirió el proceso para pensionar a las viudas de los magistrados de la Corte Suprema y de los tribunales superiores que hubieren servido por más de 20 años a la Rama Judicial. (Fortich Lozano I, 2019).

Además de estos antecedentes, el proceso de estructuración de la Seguridad Social en Colombia se ha dividido en tres etapas, las cuales se conforman de la siguiente manera: En la primera etapa, la **Salubridad Pública** experimento un espacio importante en las constituciones de la época dentro del contexto de ejercicio de la actividad industrial y profesional; así mismo la **Asistencia Pública** en el marco de las personas incapacitadas para ejercer labores. (Fortich Lozano I, 2019).

En razón a este contexto en el año 1945 se creó la Caja Nacional de Previsión del Sistema de Seguridad Social en Colombia mediante el Decreto 1600 del mismo año, la cual se constituyó con el objetivo de garantizar el reconocimiento y pago de las prestaciones oficiales a que tuvieren derecho los empleados y obreros afiliados. Este fue el precedente del surgimiento de más instituciones análogas en el ámbito nacional, departamental y municipal en el País.

En este sentido, en el año 1946 mediante la Ley 90 se creó el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, el cual inicialmente prestó servicios para enfermedades no profesionales y maternidad, hasta ampliar su cobertura en el amparo de riesgos de seguro obligatorio contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así mismo amparo de vejez, invalidez y muerte; el cual pasó a llamarse “Instituto de Seguros Sociales” (ISS). En 1950 surgieron las cajas de compensación familiar, las cuales tenían como objetivo desarrollar servicios que complementaran el sistema de seguridad social en salud.

La segunda etapa corresponde a las situaciones ocurridas en la década de los 80, la cual se caracterizó por situaciones de crisis respecto de la prestación de los servicios de salud, desabastecimiento de suministros y desconfianza en el manejo de los recursos económicos de las entidades. Lo cual ocasiona que entre en aplicación el desarrollo del Plan Nacional Hospitalario y se organice formalmente el Sistema Nacional de Salud (Fortich Lozano I, 2019)

La tercera etapa o época que precede de manera relevante el Sistema de Seguridad Social en Colombia se encuentra estrechamente relacionada con la expedición de la Constitución Política de 1991, la cual elevó el concepto de Seguridad Social a norma constitucional, buscando como objetivo mejorar la calidad del servicio y extender el mismo a la mayor cantidad de población posible, incluyendo el amparo para aquellos que se encontraban en el rango de pobreza absoluta.

La Carta magna consagra en el artículo 48 la salud como servicio público y derecho social y amplía el concepto de Seguridad Social:

“Artículo 48. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la Seguridad Social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley.

La Seguridad Social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la Ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la Seguridad Social para fines diferentes a ella”.

En este proceso de consolidación del Sistema de Seguridad Social en Colombia el Congreso de la República expide la **Ley 100 de 1993**, la cual se convierte en el mecanismo de atención al Sistema de salud inequitativo con problemas de acceso y calidad para la época, teniendo especial relevancia en los grupos de población vulnerables. En la norma mencionada se definió la Seguridad Social como:

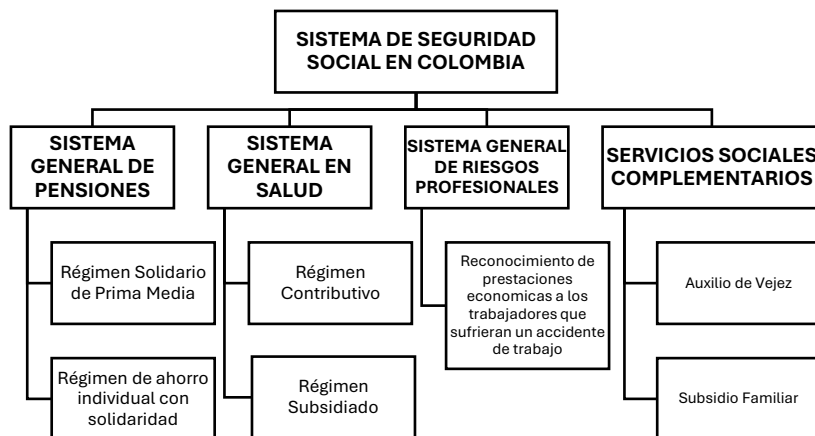
“(…) el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que disponen las personas y la comunidad para gozar una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad

económica de los habitantes del territorio nacional con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad” (Preámbulo de la Ley 100 de 1993)

La Ley 100 de 1993 estableció la estructura del Sistema Integral de Seguridad Social en Colombia, el cual se conformaría por:

Figura 4

Sistema de Seguridad Social en Colombia



La norma referenciada entra en vigor para el sector privado el 01 de abril de 1994, para los empleados del sector privado y para los empleados del sector público el 30 de agosto en 1994. Esta norma ha sido considerada como la que estructuró en el país la Seguridad Social como un sistema organizado y coherente.

6.2 Principios del Sistema de Seguridad Social en Colombia

El artículo 2° de la **Ley 100 de 1993** señala y define los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación como una guía para establecer los diferentes componentes del Sistema de Seguridad Social, así mismo como criterios de

interpretación de las normas que plasma el sistema y como criterios de orientación que en el marco de su aplicación permitirán el funcionamiento de este y la materialización de su deber ser.

- A) **Principio de Eficiencia:** Comprende la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente. (Ley 100, 1993)
- B) **Principio de Universalidad:** Consiste en la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida. (Ley 100, 1993)
- C) **Principio de Solidaridad:** Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos las regiones y las comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil. Es deber del Estado garantizar la solidaridad en el régimen de Seguridad Social mediante su participación, control y dirección del mismo. Los recursos provenientes del erario en el Sistema de Seguridad se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerables. (Ley 100, 1993)
- D) **Principio de Integralidad:** Consiste la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población. Para este efecto cada quien contribuirá según su capacidad y recibirá lo necesario para atender sus contingencias amparadas por esta Ley. (Ley 100, 1993)
- E) **Principio de Unidad:** Consiste en la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social. (Ley 100, 1993)

F) **Principio de Participación:** Consiste en la intervención de la comunidad a través de los beneficiarios de la seguridad social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto. (Ley 100, 1993)

En este sentido, los principios son de gran relevancia para el funcionamiento del Sistema de Seguridad Social y evocan a los organismos responsables de la prestación de este su compromiso y deber con la gestión administrativa y la realización del control de los resultados de estos servicios. Lo anterior con la finalidad de amparar la integridad física, psíquica y espiritual, la salud, el mínimo de condiciones materiales necesarias para la existencia digna.

6.3 Marco Normativo

La Constitución Política de 1991 representó junto con la Ley 100 de 1993 un cambio trascendental para el Sistema de Seguridad Social en Colombia, tanto en lo concerniente a la gestión de las pensiones, como en lo que respecta a la salud y los riesgos profesionales. Por esta razón es importante remitirnos, en el marco de un estudio normativo del Sistema General de Pensional, al **Artículo 1** de la Constitución Política, en el sentido que integra el principio de **solidaridad** en el funcionamiento del Estado haciendo énfasis en la importancia que adquiere la protección especial de los derechos prestacionales, este Artículo consagra:

“Artículo 1o. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”
(Constitución Política de Colombia, 1991).

Así mismo este cuerpo normativo el **Artículo 48** hace referencia a que la Seguridad Social representa un importante compromiso del Estado para proteger y amparar el bienestar de todos los ciudadanos, convirtiéndose en un pilar fundamental en la búsqueda y la materialización del bienestar colectivo con fundamento en los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.

“Artículo 48°—La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social. El Estado, con la participación de los particulares, ampliará progresivamente la cobertura de la seguridad social que comprenderá la prestación de los servicios en la forma que determine la Ley. La seguridad social podrá ser prestada por entidades públicas o privadas, de conformidad con la Ley. No se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la seguridad social para fines diferentes a ella. La Ley definirá los medios para que los recursos destinados a pensiones mantengan su poder adquisitivo constante” (Constitución Política de Colombia, 1991)

Este artículo de la Constitución Política elevó a rango constitucional el derecho a la Seguridad Social, extendiéndose a todos los habitantes del país, garantizando que nadie se quede desamparado en situaciones de vulnerabilidad económica o social.

La promulgación de **la Ley 100 de 1993** crea el sistema de seguridad social integral, y se encarga de desarrollar, ampliar, puntualizar, profundizar y regular de manera específica las situaciones que respectan al sistema de seguridad social. Así mismo, creó el Sistema General de

Pensiones con el fin de garantizar a la población el amparo de las contingencias de la vejez, la invalidez y la muerte a través del reconocimiento de las prestaciones pensionales respectivas.

Esta norma es relevante dado que organiza el funcionamiento del Sistema General de Pensiones, definiendo sus objetivos, características, quienes serán afiliados, cuáles son las obligaciones que surgen para el sistema y para el trabajador. Así mismo los requisitos para el reconocimiento de pensiones, entre ellas la pensión de vejez y la de sobreviviente.

De igual modo dispone la competencia para administrar los fondos pensionales y delimita todo lo que tiene que ver con dicho sistema y regula, grosso modo, los temas de bonos pensionales y cuotas partes. (Ley 100, 1993).

En lo que respecta al tema de pensiones, esta norma reconoció las siguientes prestaciones económicas: Pensión de Vejez, Pensión por invalidez de riesgo común, sustitución pensional, indemnización sustitutiva de pensión o devolución de saldos y auxilio funerario. Estipulando en su artículo 15 que todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, las que prestan sus servicios mediante contratos de prestación de servicios y los trabajadores independientes en general serán afiliados al Sistema General de Pensiones de forma obligatoria, lo cual implica la sujeción de afiliación por parte del empleador y la realización de la cotización correspondiente y oportuna.

En este sentido, también es fundamental esta norma dado que crea dos regímenes de pensiones obligatorias, las cuales se fundamentan en el principio de Solidaridad y se encuentran consagradas en los Artículo 31 y 59 de la Ley 100:

El **Régimen de Prima Media con Prestación Definida -RPM** (Art. 31, Ley 100): En este régimen los aportes de los afiliados constituyen un fondo común de naturaleza pública, del cual se

realizan el pago de las mesadas a los pensionados, las pensiones son previamente definidas. Este es un fondo común con naturaleza pública.

El **Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad-RAIS** (Art.59, Ley 100): En este régimen los aportes son depositados en una cuenta individual de ahorro pensional constituida a título personal, y teniendo en cuenta la relación entre el ahorro y la pensión, el monto de la pensión es variable y no definido.

En conclusión, esta norma organiza el Sistema Integral de Seguridad Social con el objeto de garantizar los derechos irrenunciables de las personas, en el entendido que Colombia es un Estado social de derecho en el cual prima la dignidad humana y se destina su materialización, garantizando el cubrimiento de las contingencias que se puedan presentar.

La Ley 100 de 1993 ha experimentado numerosos cambios y modificaciones desde su promulgación. Uno de los más significativos fue introducido por la **Ley 797 de 2003**. La cual reformó ciertas disposiciones del Sistema General de Pensiones establecido en la Ley 100; siendo el objetivo principal de esta reforma recapitalizar el sistema pensional y optimizar el uso de los recursos, con miras a garantizar el cumplimiento futuro de las mesadas pensionales para sus beneficiarios, en razón a ello estableció: (Morales Pérez Karina. 2014)

- (i) Un aumento en la tasa de cotización o aporte de los afiliados.
- (ii) Un incremento en el tiempo mínimo de cotización requerido para acceder a la pensión de vejez.
- (iii) Una modificación en las tasas de empleados en la liquidación de las pensiones de vejez en el subsistema de prima media.
- (iv) Un fortalecimiento en las contribuciones al fondo de solidaridad pensional y en la reducción de las comisiones de administración de las AFP.

- (v) La obligatoriedad de afiliación de todos los trabajadores independientes (Morales Pérez Karina. 2014)

La promulgación de esta norma fue ocasionada principalmente por el declive del Instituto de Seguro Social, la vigencia de varios regímenes especiales con altos costos fiscales, la concesión de privilegios por la transición del régimen de prima media al ahorro individual y algunas otras circunstancias dieron lugar a la obligación de crear nuevas medidas para que se pudieran racionalizar los beneficios de futuros pensionados.

En el año **2005**, se expidió el **Acto Legislativo 01**, el cual surge con la necesidad que unificar los beneficios como los requisitos pensionales para lograr una mayor equidad en el sistema. Debido a lo anterior por medio de la norma referida se eliminaron los regímenes de transición, especiales o exceptuados dejando únicamente en pie los Regímenes especiales de la fuerza pública y el presidente de la Republica.

Así mismo se definió por medio de este que “a partir del primero de agosto de 2010, no habrá pensiones superiores a veinticinco (25) salarios mínimos con cargo a recursos de naturaleza pública y desaparece la decimocuarta mesada”. (Universidad Externado de Colombia, 2005, pág. 23)

Las reformas a la Ley 100, que abarca este acto legislativo, implicaron la entrada en vigor de varias disposiciones con el fin de amparar la sostenibilidad financiera del Sistema de Seguridad Social en pensiones con la finalidad de tener herramientas sólidas que permitieran atravesar las crisis.

Las anteriores normas mencionadas fueron las reformas al sistema pensional colombiano con posterioridad a la promulgación de la Ley 100 de 1993. Reformas de gran relevancia para la

estructuración del Sistema Integral de Seguridad Social en Colombia, dado que “amplían la cobertura, equilibran la relación entre contribuciones y beneficios, reducen costos de administración e intentan la mejora de los rendimientos de los aportes para garantizar la sostenibilidad futura del sistema” (Bonilla, 2001, pág. 41)

En el marco de este desarrollo normativo, también es relevante hacer mención al **Artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo**, el cual consagra el derecho a la pensión que ostentan los trabajadores. Dispone los requisitos para su reconocimiento dentro del régimen común:

“Artículo 260. Derecho a la pensión. 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

2. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio.”

Además de la normativa previamente mencionada, es relevante destacar otras disposiciones legales que contribuyen al desarrollo y la estructuración del Sistema Integral de Seguridad Social y el Sistema General de Pensiones. Estas normativas abarcan aspectos fundamentales que regulan la organización y el funcionamiento de dichos sistemas, fortaleciendo su capacidad para cumplir con sus objetivos.

Ley 549 de 1999: Por la cual se dictan normas tendientes a financiar el pasivo pensional de las entidades territoriales, se crea el Fondo Nacional de Pensiones de las Entidades Territoriales y se dictan otras disposiciones en materia prestacional.

Acto Legislativo 001 de 2005: Por el cual se adicionan y reforman directrices dadas por el artículo 48 superior.

Ley 1066 de 2006: Por la cual se dictan disposiciones que regulan la cartera pública y las cuotas partes pensionales.

Decreto 3798 de 2003: Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 17 de la Ley 549 de 1999, se dictan medidas en relación con la emisión de bonos pensionales, se establecen mecanismos para la compensación de obligaciones entre entidades públicas por concepto de obligaciones pensionales.

Decreto 1833 de 2016: Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2, Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones.

Decreto 726 de 2018: Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales. (Decreto 726, 2018).

Decreto 723 de 2013: Por el cual se reglamenta la afiliación al sistema general de riesgos laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones.

Decreto 58 de 2018: Por el cual se modifica el artículo 2.2.10.4.3 del decreto número 1833 de 2016 compilatorio de las normas del Sistema General de Pensiones

6.4 Desarrollo Jurisprudencial

La Corte Constitucional es el Alto Tribunal de Justicia en el país el cual se encuentra encargado de velar por el respeto y el cumplimiento de la Constitución Política, la cual ha propendido por el amparo y garantía de la Seguridad Social de las personas no pueden seguir activas laboralmente.

La **Sentencia C-227 de 2023**, reconoce que el sistema de seguridad social en pensiones persigue el fin de procurar el bienestar y mejorar la calidad de vida de las personas a través de la protección de las contingencias que surgen por la vejez, la invalidez o la muerte. Además, esta Corte define la pensión como *“una prestación monetaria cuya función es la de proveer los medios económicos suficientes para el cubrimiento de las necesidades básicas de las personas”* de forma tal que el pensionado y su núcleo familiar tengan asegurado un nivel de vida cercano al que tenían antes del acaecimiento de la contingencia que tuvo como consecuencia el reconocimiento de la prestación.

Así mismo refiere el Magistrado Ponente que el derecho a la pensión se encuentra íntimamente ligado al mínimo vital y a la vida digna y que, en razón a ello el Estado y los particulares tienen la obligación de suministrar a la persona que no se pueda desempeñar de manera autónoma las condiciones materiales para su existencia. A partir de ello, la Corte Constitucional reconoce que *“el Sistema de Seguridad Social en pensiones persigue el fin de procurar el bienestar y mejorar la calidad de vida de las personas de las contingencias que surgen por la vejez, invalidez y muerte”*; advirtiendo que estos derechos se vulneran cuando las mesadas pensionales no se pagan o se pagan

de manera parcial o cuando no se garantiza el mantenimiento de la capacidad adquisitiva de las mesadas pensionales.

En este sentido es fundamental reconocer el **principio de solidaridad** como uno de los fundamentos del Sistema General de Pensiones, dado que exige la ayuda mutua entre las personas afiliadas, vinculadas y beneficiarias, independientemente del sector económico al cual pertenezcan, y sin importar el estricto orden generacional en el cual se encuentren, permitiendo que el sistema se conserve y se pueda garantizar a toda la población.

La **Sentencia C-111 de 2006** refiere que este principio se manifiesta en dos subreglas:

En primer lugar, el deber de los sectores con mayores recursos económicos de contribuir al financiamiento de la seguridad social de las personas de escasos ingresos, por ejemplo, mediante aportes adicionales destinados a subsidiar las subcuentas de solidaridad y subsistencia del sistema integral de seguridad social en pensiones, cuando los altos ingresos del cotizante así lo permiten.

En segundo término, se acuden a otras herramientas del sistema de seguridad social en aras de contribuir por el bienestar general y el interés común, tales como:

- 1) El **aumento razonable de las tasas de cotización**, siempre y cuando no vulneren los derechos fundamentales al mínimo vital y a la vida digna.
- 2) La **exigencia proporcional de períodos mínimos de fidelidad o de carencia**, bajo la condición de no hacer nugatorio el acceso a los derechos de la seguridad social y, eventualmente.
- 3) **El aumento de las edades o semanas de cotización**, con sujeción a los parámetros naturales de desgaste físico y psicológico, como lo reconocen los tratados internacionales del derecho al trabajo.

La Corte refiere que a la seguridad social se le ha conferido la naturaleza de servicio público esencial, en ese sentido debe garantizar su prestación de manera permanente y continua con el fin de lograr el desarrollo de una vida plena y satisfactoria en sociedad:

“Esto significa que la seguridad social cumple con los tres postulados básicos para categorizar a una actividad como de servicio público, pues está encaminada a la satisfacción de necesidades de carácter general, lo que exige el acceso continuo, permanente y obligatorio de toda la colectividad a su prestación, siendo además necesaria e indispensable para preservar la vigencia de algunos de los derechos fundamentales que sirven de soporte al Estado Social de Derecho, como ocurre con los derechos a la vida, al mínimo vital y la dignidad humana”

“Todas las personas tienen el derecho de exigir un conjunto de prestaciones a cargo de las entidades que integran el sistema de seguridad social, no solamente dirigidas a garantizar los derechos irrenunciables de las personas, sino también a obtener una calidad de vida acorde con el principio de la dignidad humana” (Corte Constitucional, MP. Rodrigo Escobar Gil, 2006)

Mediante la **Sentencia C-529 de 2010**, la Corte enfatiza en la naturaleza del principio de solidaridad en el Estado Social de Derecho y la importancia de este el Sistema de Seguridad Social y en el acceso a la pensión de vejez. El Magistrado Ponente refiere:

“En relación con la aplicación del principio de solidaridad en materia de seguridad social, la Corte ha considerado que:

- *Este permite que el derecho a la seguridad social se realice, si es necesario, a través de la exigencia de prestaciones adicionales por parte de las entidades que han cumplido con todas sus obligaciones prestacionales, conforme a lo establecido en las Leyes.*

- *Que todos los partícipes de este sistema deben contribuir a su sostenibilidad, equidad y eficiencia, lo cual explica que sus miembros deban en general cotizar, no sólo para poder recibir los distintos beneficios, sino además para preservar el sistema en su conjunto. o Los aportes deben ser fijados de conformidad con criterios de progresividad, que permitan que quienes más capacidad contributiva tengan, aporten en proporciones mayores.*
- *Exige la ayuda mutua entre las personas afiliadas, vinculadas y beneficiarias, independientemente del sector económico al cual pertenezcan, y sin importar el estricto orden generacional en el cual se encuentren”.*

Respecto de la **pensión de vejez**, refiere que:

Cuando un trabajador particular o un servidor público han elaborado durante el tiempo necesario para acceder a la pensión, es objetivo y razonable que se prevea la terminación de su relación laboral.

Por un lado, esa persona no quedará desamparada, pues tendrá derecho a disfrutar de la pensión como contraprestación de los ahorros efectuados durante su vida laboral y como medio para gozar del descanso, en condiciones dignas, cuando la disminución de su producción laboral es evidente

Por otro lado, crea la posibilidad de que el cargo que ocupaba sea copado por otra persona, haciendo efectiva el acceso en igualdad de condiciones de otras personas a esos cargos, pues no puede perderse de vista que los cargos públicos no son patrimonio de las personas que lo ocupan.

Teniendo en cuenta que esta práctica jurídica se va a desarrollar en torno al Sistema General de Pensiones es de gran relevancia tener en cuenta cuales han sido los pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre la **naturaleza** de este derecho y cuál es su importancia en el marco de la

historia laboral de los ciudadanos. En la **Sentencia T- 398 de 2013** la Corte ha expresado lo siguiente:

La pensión de vejez se constituye como una prestación económica, resultado final de largos años de trabajo, ahorro forzoso en las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud, y cuando la disminución de la capacidad laboral es evidente. Su finalidad directa es garantizar la concreción de los derechos fundamentales de las personas traducidos en la dignidad humana, el mínimo vital, la seguridad social y la vida digna. El derecho a la pensión tiene conexidad directa con el derecho fundamental al trabajo, en virtud de la amplia protección que de acuerdo con los postulados constitucionales y del Estado Social de Derecho se debe brindar al trabajo humano en todas sus formas.

“ En cuanto a su finalidad, nadie pone en duda que la pensión de vejez tiene por objeto garantizar al trabajador que, una vez transcurrido un cierto lapso de prestación de servicios personales y alcanzado el tope de edad que la Ley define, podrá pasar al retiro, sin que ello signifique la pérdida del derecho a unos ingresos regulares que le permitan su digna subsistencia y la de su familia, durante una etapa de la vida en que, cumplido ya el deber social en qué consiste el trabajo y disminuida su fuerza laboral, requiere una compensación por sus esfuerzos y la razonable diferencia de trato que amerita la vejez”

Así mismo con esta prestación económica refiere la Corte que se asegura entonces un descanso “remunerado” y “digno”, fruto del esfuerzo prolongado durante años de trabajo, cuando en la productividad laboral se ha generado una notable disminución. El artículo 48 de la Carta Política establece el régimen de seguridad social, dentro del cual se encuentra el reconocimiento del sistema pensional, y en éste la pensión de vejez. Entonces, cuando se acredita el cumplimiento de

estos requisitos consagrados en la Ley, la persona se acreedora de la obtención de la pensión de vejez, acorde al derecho a la seguridad social. (Corte Constitucional, M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 2013)

Del mismo modo, esta sentencia hace referencia a la **obligación** que tiene el empleador de realizar las cotizaciones al Sistema de Pensiones, de conformidad con la Ley 100 de 1993, expresa el Magistrado Ponente lo siguiente:

“A cargo del empleador recae la responsabilidad de cancelar los aportes a su cargo, y los de sus trabajadores. Esta obligación solo finaliza cuando el trabajador: (i) cumpla con las condiciones exigidas por la Ley para la obtención de su pensión mínima de vejez, (ii) cuando debido a la pérdida de capacidad laboral obtenga pensión de invalidez, o (iii) cuando obtenga la pensión de forma anticipada”.

Ahora bien, la omisión del empleador en el aporte de las cotizaciones al sistema no puede ser imputada al trabajador, ni podrá derivarse de estas consecuencias adversas. Estos resultados negativos se traducen en la no obtención de la pensión mínima, la cual se configura como una prestación económica que asegura las condiciones mínimas de subsistencia, y pondría en riesgo los derechos fundamentales al mínimo vital, dignidad humana y seguridad social del trabajador”. (Corte Constitucional, M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 2013)

La Corte Constitucional en la **Sentencia 197 de 2023** ahonda sobre la pensión como Derecho, cuya garantía dependerá de la acreditación de los requisitos que establezca la Ley. Al respecto, la jurisprudencia ha reconocido que la pensión es un derecho fundamental autónomo que corresponde a *“una prestación cuya finalidad es asegurar la vida en condiciones de dignidad [del afiliado] y de su familia. Además, es el resultado del ahorro forzoso de una vida de trabajo, por lo*

que no es una dádiva súbita de la Nación, sino el simple reintegro que, del ahorro constante durante largos años, es debido al trabajador”.

Su propósito es “*garantizar la concreción de los derechos fundamentales de las personas traducidos en la dignidad humana, el mínimo vital, la seguridad social y la vida digna” del trabajador cuando llega “a una edad (vejez) en la que su fuerza laboral ha disminuido”.* Aquella debe prestarse con sujeción a los principios que informan la prestación del servicio público de la seguridad social. (Corte Constitucional, MP,2023)

Se considera la pensión un derecho fundamental autónomo que constituye una prestación mensual, el cual tiene como propósito asegurar un ingreso digno para los trabajadores al momento en que su capacidad de producción económica o capacidad laboral se vea reducida por su edad. Es por ello que el Congreso con la finalidad de materializar este derecho, estableció dos regímenes:

- A. El **Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad** el cual está basado en el capital aportado por los afiliados y sus correspondientes rendimientos financieros. Bajo este esquema, el reconocimiento y pago de la pensión de vejez depende exclusivamente de los aportes de los afiliados y sus empleadores, los rendimientos financieros de esos recursos y los subsidios del Estado, a los que hubiere lugar. En consecuencia, las cotizaciones obligatorias y voluntarias de las personas son abonadas a la cuenta individual de ahorro pensional de cada trabajador.
- B. Por otro lado, el congreso instituyó el **Régimen de Prima Media**, que es un sistema solidario con prestación definida, el cual se constituye por los aportes de todos los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo solidario de naturaleza pública.

Con la entrada en vigor de la Ley 100 de 1993 se produjo una transformación estructural, en virtud de la cual el Sistema de Pensiones se integró a través de dos regímenes, en competencia, con propósitos comunes, pero esquemas de operación diferentes.

En el régimen de prima media se estableció que tendrían derecho a la pensión de vejez los afiliados:

- i. Que cumplieran 55 años en el caso de las mujeres o 60 en el de los hombres.
- ii. Que contaran con 1.000 semanas de cotización al sistema.

Según el párrafo 4° de esa disposición, a partir del 1° de enero de 2014 las edades mínimas de pensión serían reajustadas a 57 años para las mujeres y a 62 para los hombres. Con todo, el Gobierno Nacional advirtió que el sistema sería insostenible en el mediano plazo. Por esa razón, impulsó una reforma estructural que pretendía solucionar las dificultades de financiamiento de este régimen pensional.

Una de estas reformas consistió en incrementar de forma gradual el número de semanas exigidas por igual a mujeres y hombres, hasta llegar a una densidad de cotizaciones equivalente a 1.300 semanas. Las medidas estaban dirigidas a “*reducir el subsidio promedio para los nuevos afiliados*”. En consecuencia, los requisitos para pensionarse por vejez cambiaron. Actualmente, las personas deben:

- i. Tener 57 años en el caso de las mujeres o 62 años en el de los hombres.
- ii. Contar con 1.300 semanas cotizadas al sistema, para obtener el reconocimiento de ese derecho.

Esta jurisprudencia permite ahondar en la historia, funcionamiento, reformas y particularidades del Sistema General de Pensiones en Colombia. Las anteriores sentencias relacionadas reflejan el incansable trabajo de la Corte Constitucional por propender la protección y garantía de los derechos fundamentales de Seguridad Social y Pensión. Estas decisiones resaltan la importancia que la Corte otorga a la perspectiva de estos derechos como fundamentales, asegurando así su salvaguarda y aplicación efectiva en beneficio de toda la ciudadanía.

6.5 Marco Teórico

Análisis realizado con base al artículo:

- A. Duque Gómez, N. & Duque Quintero, S. 2016. El derecho fundamental a una pensión y el principio de sostenibilidad financiera: un análisis desde el régimen de prima media con prestación definida en Colombia Justicia Juras.**

Nora Duque Gómez, Magister en derecho y Abogada de la Universidad Pontificia Bolivariana en conjunto con Sandra Patricia Duque, Magister en derecho y docente vinculada a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Antioquia; en el artículo de investigación “El derecho fundamental a una pensión y el principio de sostenibilidad financiera: un análisis desde el régimen de prima media con prestación definida en Colombia”, realizan un análisis sobre el principio constitucional de la sostenibilidad financiera y el pilar del Estado como garante protagónico del derecho a la pensión.

La fundamentalidad del derecho a la pensión ha sido una construcción jurisprudencial que se ha ido consolidando desde la promulgación de la Constitución de 1991. En un primer momento, los magistrados de la Corte Constitucional consideraban que no constituía un derecho

fundamental sí no que tenía esencia de un derecho social que debía ser garantizado al estar conexo con otros derechos fundamentales, tales como el mínimo vital, dignidad humana.

Posteriormente, la jurisprudencia de la Corte Constitucional sí bien mantenía la posición de que el acceso a la pensión no constituía un derecho fundamental, y que su reconocimiento solo podría predicarse a medida que afectara directamente el amparo o garantía de un derecho fundamental que sí estuviere reconocido. Esta situación en particular implicó un cambio en la concepción de la eficacia de este derecho, iniciando un fenómeno de Transmutación Progresiva que dio lugar a la moderación del discurso de fundamentalidad. (Duque Gómez, N Y Duque Quintero, S 2016)

En un tercer momento, la Corte Constitucional mediante su jurisprudencia considera el derecho a la pensión “*como derecho fundamental autónomo*”, en adelante los magistrados de la Corte confirmaron la calidad de derecho fundamental ratificando la procedencia del mecanismo de tutela para el amparo de los mismos, algunos de los pronunciamientos en este proceso de evolución jurisprudencial de la fundamentalidad del derecho a la pensión son:

“La Sentencia T - 431 de 2009 (MP Dr. Humberto Antonio Sierra Porto) en torno al derecho a la pensión de invalidez como parte del derecho a la seguridad social reitera la jurisprudencia que analiza la seguridad social como derecho fundamental. Ratifican jurisprudencia en el mismo sentido la Sentencia T- 779 de 2010 (MP Dr. Humberto Antonio Sierra Porto) en la que se aborda el problema jurídico de la pensión de sobreviviente; la Sentencia T - 176 de 2011 (MP Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo) sobre la afiliación al sistema de riesgos laborales; la Sentencia T - 338 de 2012 (MP Dr. Humberto Antonio Sierra Porto) sobre la indemnización sustitutiva y devolución de saldos; y la Sentencia T -

693 de 2014 (MP Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo) sobre la indemnización sustitutiva de la pensión de sobrevivientes.” (Duque Gómez, N Y Duque Quintero, S 2016)

En lo que respecta a la sostenibilidad financiera del Sistema General de Pensiones y el principio de progresividad planteado por las autoras de este artículo, refieren que el derecho internacional en concreto el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 2° vincula a los Estados parte a adoptar medidas especialmente económicas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos, tales como la Seguridad Social.

Duque Gómez y Duque Quintero refieren que la progresividad en este sentido implica la ampliación de la cobertura tanto en el régimen de pensión de prima media (RPM) o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), sin embargo, no se ha configurado un aumento significativo, en el informe final de los retos y alternativas para aumentar la cobertura del Sistema Pensional el Colombia refieren los autores:

“El sistema pensional refleja las fallas del mercado laboral, pues su baja cobertura (tanto de afiliados como de pensionados) y la baja fidelidad de los cotizantes se debe primordialmente a los altos niveles de informalidad y desempleo y a la inestabilidad del empleo asalariado. Las fallas en el mercado laboral, a su vez, se explican principalmente por los altos impuestos a la generación de empleo (o costos no salariales), a un salario mínimo elevado e inflexible en relación con la productividad media de la economía colombiana y a la presencia de subsidios focalizados en la población informal que desincentivan la formalidad y la afiliación a la seguridad social (p.2). (Santa María, M Y Steiner, R. Botero, J. Martínez, M. Millán, N, 2010)

En este sentido se considera que el principio de progresividad es un elemento relevante en el proceso de configuración y materialización del derecho a la pensión como fundamental y el legislativo ha realizado algunos esfuerzos normativos tales como la promulgación de la Ley 100 de 1993 y la reforma contenida en la Ley 797 de 2003 con la finalidad de alcanzar un grado de sostenibilidad financiera, sin embargo, para Duque Gómez y Duque Quintero estas normas

“Son normas eminentemente regresivas para los derechos de los afiliados al régimen de seguridad social en pensiones (...) de tal manera que no es esperable una reforma progresiva en materia de seguridad social en pensiones, y lo que se avizora más bien, es una reforma que puede limitar aún más las condiciones para acceder a las prestaciones económicas derivadas del sistema, restringir sustancialmente la población que accederá a ellas y generar un nivel de competitividad que delegue en la empresa privada la carga pensional a cargo del Estado”. (Duque Gómez, N. & Duque Quintero, S. 2016)

Sí bien el derecho a la pensión tiene un amparo constitucional y se haya logrado desde el legislativo un blindaje legal, este sistema no es sostenible en el tiempo dado que el reconocimiento de las pensiones depende en gran medida del presupuesto público y del gasto social público, representando esta situación una de las principales fuentes de desequilibrio fiscal y financiero de la nación, lo anterior referenciado en la citación del texto:

“dicha insostenibilidad se deriva de un amplio déficit fiscal causado por la creciente insuficiencia de los recursos que el sistema capta a través de los aportes obligatorios de los afiliados activos, que resultan ser considerablemente inferiores en comparación con el capital que se debe apropiarse para garantizar el pago de las mesadas de los pensionados, y como agravante se suma la inexistencia de un fondo de reserva. Ahora bien, partiendo de la crisis de recursos y bajo el entendido de que un sistema de pensiones es financieramente

viable cuando puede auto sostenerse, es decir, “... cuando los aportes de los contribuyentes más los que realiza el Estado permiten pagar las pensiones actuales y acumular reservas para el pago de las mesadas futuras y de las pensiones en causación...”. (Castillo 2006).

Citando de nuevo lo planteado por las autoras de este artículo, es importante resaltar que los Estados son los responsables de garantizar la eficacia y materialización de este derecho y que si bien el principio de sostenibilidad financiera requiere la creación de alternativas que posibilitan la existencia y funcionalidad del mismo; no debe pensarse como una limitante del derecho fundamental a una pensión sí no como un principio que inspira al sistema pensional para entrar en procesos de mejoras y brindar las mejores garantías constitucionales a los colombianos.

B. Análisis realizado con base al artículo:

El Sistema de Pensiones en Colombia, Institucionalidad, Gasto Público y Sostenibilidad Financiera (Revista Macroeconomía del desarrollo, CEPAL serie 206) (Azüero, 2019).

Francisco Azüero, doctor en Ciencias Económicas de la Universidad de París I y docente de la Universidad de los Andes, en conjunto con la CEPAL han desarrollado un informe sobre el Sistema de Pensiones en Colombia haciendo énfasis en las consecuencias tanto sociales como financieras de estos y sobre su sostenibilidad futura. Mostrando la evolución de las cotizaciones, los pagos a cargo de las entidades administradoras, y el déficit resultante que debe ser asumido por el gobierno nacional. (Azüero, 2019)

La **Ley 100 de 1993** reformó de manera integral el Sistema de Seguridad Social en el país de tal manera que estableció que la cobertura de aplicación se ampliaría a todos los habitantes del territorio nacional, preservando y custodiando las garantías de normas, convenciones o pactos colectivos. Como consecuencia de esta norma existen hoy en día dos sistemas de pensión El

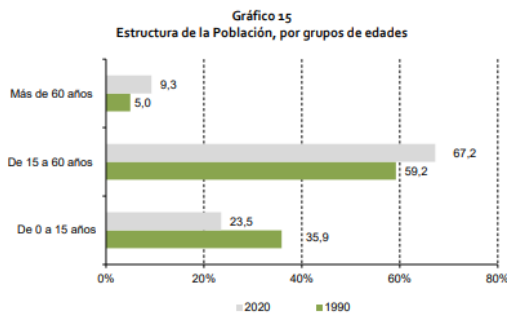
sistema general, compuesto por el de prima media con prestación definida y el de ahorro individual y los Sistema Exceptuados.

Francisco Azuero refiere que la existencia del régimen de prima media y de ahorro individual tiene repercusiones importantes en cuanto al análisis de la sostenibilidad del sistema, dado que por la estructuración que la Ley les ha otorgado, el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS) es autosostenible en la medida que el pago de las mesadas pensionales está determinado por el monto ahorrado por el afiliado y los rendimientos que se vayan ocasionando. Sin embargo, refiere que *“Los únicos riesgos fiscales potenciales son el correspondiente al cubrimiento por parte del gobierno nacional del llamado “deslizamiento del salario mínimo”, que según el decreto 036 de 2015 es asumido por el gobierno nacional”* y además la posible contingencia de liquidación o disolución de la Administradora de Fondo de Pensiones y que se traduzca en la pérdida parcial o total de los fondos administrados. (Azuero, 2019)

En este sentido refiere adicionalmente el autor, otra explicación que sustenta su tesis referente a que el sistema de prima media no vaya a aumentar considerablemente su déficit en los próximos años, y tiene que ver con que el país está disfrutando un bono demográfico es decir una fase en la que el balance entre las edades de la población colombiana genera una oportunidad para el desarrollo.

Figura 5

Estructura de la Población, por grupos de edades



Nota. Estructura de la población, por grupos de edades elaborado por el DANE

Con este gráfico explica el autor que entre “1990 y 2020 la población teóricamente activa (la que está entre 15 y 60 años) pasó de 56,8% a 63%. A pesar de que se incrementó la proporción de la población mayor a 65 años, de 5% a 9,3%, la relación de dependencia disminuyó del 73% a 58,8%” (Azüero, 2019).

Del mismo modo relaciona el efecto que tendrá la migración venezolana en el país, Migración Colombia estima que en diciembre el número de ciudadanos venezolanos radicados en Colombia era de 1.771.000 (Migración Colombia, 2020). Sí esta población logra incorporarse al mercado laboral formal, por lo consiguiente al Sistema de Pensiones, aliviará en el corto plazo las presiones fiscales ocasionadas por este. (Azüero, 2019)

En lo que respecta a largo plazo, el autor plantea que la situación tiene una tendencia al cambio:

“La disminución de la población menor de 15 años, como consecuencia de la caída en las tasas de natalidad, así como el paso de población teóricamente activa a inactiva (mientras en 1990 solo el 18% de la población teóricamente activa tenía entre 50 y 60 años esa proporción subió en el 2020 a 26%), iniciará un proceso de cambio en la pirámide poblacional.

Las previsiones de las Naciones Unidas prevén un incremento importante en la población mayor de 60 años, desde un 13 % de la población en el 2020, hasta un 55% en el 2100. Es evidente que, de mantenerse las características actuales del sistema pensional colombiano, en lo relacionado con el cubrimiento y parámetros del régimen de prima media (cotizaciones, tasa de reemplazo, y edad de pensión), sería imposible fiscalmente responder por los pasivos pensionales. “(Azüero, 2019)

En este sentido y del mismo modo relevante, refiere Francisco Azüero que la garantía de pensión mínima es claramente un subsidio a favor de los afiliados de más bajos ingresos, lo cual es un aspecto característico de los sistemas de pensiones y que permiten su funcionamiento. Sin embargo, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico los subsidios pensionales están dirigidos al 20% más rico de la población (OECD, 2019).

La tesis anterior la explica el autor, resaltando que se debe a que quienes no reúnen el número de semanas exigidas, quienes frecuentemente son los sectores de más bajos ingresos termina subsidiando al resto de los afiliados. *“En el caso de los afiliados al régimen de prima media, por la no contabilización del rendimiento real de sus aportes. Si se trata de afiliados al RAIS por el monto aportado al Fondo de Garantía de Pensión Mínima”* (Azüero, 2019). Lo anterior permite evidenciar que hay hallazgos en el Sistema pensional de inequidad.

Francisco Azüero termina su análisis proponiendo que las reformas al Sistema Pensional en Colombia deben ampliar su cobertura aumentando la vinculación formal laboral, coordinando esfuerzos en contra restar la inequidad y asegurando una sostenibilidad financiera proporcionando también mayor regulación y vigilancia a las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Análisis realizado con base al artículo:**C. El Sistema General de Pensiones Colombiano. Un Diagnóstico en Contexto (Revista Colombiana de Contabilidad Vol. 7) (Martínez, 2019).**

Jaime Martínez Reina, economista de la Universidad Nacional de Colombia ha desarrollado este Artículo abordando algunos aspectos del mercado de trabajo, de los ingresos de la población cotizante, analizando las relaciones funcionales de los regímenes contributivos del Sistema Pensional Colombiano vigente. La principal tesis del autor se enmarca en la inoperancia de los regímenes para fines de cobertura del goce efectivo del derecho pensional.

La promulgación de la Ley 100 de 1993 ocasionó con su promulgación varias reformas que han modificado los términos para acceder al reconocimiento pensional. Refiere el autor, que con la Ley 797 de 2003 se fue incrementando paulatinamente las semanas desde 1000 hasta las 1300 de cotización entre el año 2004 hasta 2015 y la edad correspondiente a los 62 años hombre y 57 años mujeres, disponiendo para la fecha unas condiciones “*reforzadas*” de jubilación.

Si bien la norma establece el reconocimiento de la pensión a los 57 años para mujeres y a los 62 años para los hombres, las condiciones son severas en la práctica, refiere el autor, dado que la mayoría de los colombianos posiblemente llegarán a estas edades sin la cantidad de semanas cotizadas exigidas, puesto que este requisito implica que el trabajador ostente una continuidad laboral sostenida que en paralelo con el mercado laboral del país no resulta sostenible, y por consiguiente deberán extender su permanencia en el mercado laboral.

Otra preocupación en el marco de la Sostenibilidad del Sistema General de Pensiones radica citando al autor en “*la pobre cobertura contributiva de la afiliación al Sistema General de Pensiones*” lo cual se relaciona con la decreciente vinculación contributiva de la población económicamente activa, siendo algunas de las razones, las siguientes:

La variabilidad del empleo puede considerarse una de las principales razones de la baja cobertura del sistema, en el entendido en que en la actualidad se están presentando periodos de desocupación prologados resultando mayores los periodos de la persona como aspirante, es decir, cesante que como trabajador activo y con la posibilidad de cotizar y contribuir al SGP. Así mismo la tercerización laboral la cual implica para los trabajadores la adquisición de salarios más bajos y la obtención de menos beneficios. Y finalmente la rotación de las ocupaciones y los empleos proceso que puede ser poco beneficioso para el trabajador vinculado.

Análisis realizado con base al artículo:

- D. Lizarazo, Arias G. (2016) La acción afirmativa constitucional y la propuesta encaminada a igualar edades pensionales entre hombres y mujeres en Colombia. Revista Diálogos de Saberes, (44) Universidad Libre (Bogotá)**

Germán Rodrigo Lizarazo, abogado de la Universidad del Rosario y especialista en derecho laboral y Seguridad Social, desarrolla el Artículo científico citado como resultado del proyecto de investigación realizado por la línea de Seguridad Social del grupo reforma laboral y mundo del trabajo de la universidad La Gran Colombia.

El artículo referenciado reflexiona sobre la recomendación realizada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE a Colombia en 2015, encaminada a igualar la edad pensional de mujeres y hombres y la viabilidad que esta iniciativa puede llegar a tener a la luz de la acción afirmativa constitucional. En 2015, en el proceso de admisión de Colombia a esta organización, se recomendó la equiparación de la edad de jubilación entre hombre y mujeres bajo el siguiente postulado:

“La equiparación de la edad de jubilación entre hombres y mujeres, actualmente fijada en 62 y 57 años respectivamente, aumentaría la cobertura de las pensiones para las mujeres al establecer unos mayores periodos de contribución y ofrecer mayores oportunidades para cumplir los requisitos necesarios” (OCDE, 2015, P.41)

Sin embargo, el autor del artículo señala que esta recomendación no aborda de manera exhaustiva y precisa la viabilidad de adoptar un sistema de equiparación de edades pensionales en Colombia en relación con las condiciones sociales y jurídicas del país. Refiere el autor que la falta de claridad en este punto genera incertidumbre sobre los efectos que podría generar una equiparación de edad de jubilación tanto en el beneficio o desventaja para las mujeres como en la búsqueda de solución de los problemas de cálculo actuarial y la sostenibilidad del sistema. (Lizarazo, G. 2016)

Algunos estudios han concluido que las mujeres se encuentran en una posición de desventaja frente a los hombres por parámetros culturalmente establecidos de distribución de actividades o roles en razón al género, factor que ha generado diferentes restricciones en las posibilidades de inserción en la actividad económica de la mujer. Y que además han permitido inferir que la mujer durante su vida tiene una carga laboral mayor que la del hombre en la medida que tiene a su cargo el cuidado del hogar. La Encuesta Nacional del Uso del Tiempo 2012-2013 apunta:

“9 de cada 10 mujeres realizan actividades de trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) y dedican 7 horas y 23 minutos diarios de promedio a ello. Estas mismas actividades son realizadas por 6 de cada 10 hombres dedicando 3 horas y 10 minutos. Del total del número de horas de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

(TDCNR), dedicados en Colombia, el 79,38% es realizado por mujeres y el 20,61 por hombres. En el mismo sentido mientras que el 18,7% de los hombres desarrolla actividades culturales, deportivas o de aficiones en un día promedio estas mismas actividades son realizadas por un 9,2% de las mujeres” (DAFP, 2014, PP 12-13)

En lo que respecta a la jornada laboral, los informes del Departamento Administrativo de la Función Pública reflejan que las jornadas de trabajo de las mujeres en el país sobrepasan en 10 horas semanales aproximadamente a la de los hombres bajo un reconocimiento social a ese trabajo altamente invisibilizado. (DAFP, 2014, pp.12-13) Por lo anterior no es conveniente, sí de amparar derechos se trata, adelantar una reforma legislativa que ignore las condiciones sociales, laborales y de seguridad social existentes.

Otro de los inconvenientes que afecta a las mujeres en el mercado laboral, es la rotación de los puestos de trabajo, las escasas posibilidades de acceder a empleos y la disminución de estas, en periodos de inactividades laborales, circunstancias que las hacen más propensas a tener un nivel menor de cotizaciones al sistema de seguridad social, con la consecuente dificultad de acceso al sistema pensional.

En Colombia, como consecuencia al contexto mencionado y otras situaciones sociales en 1991 surgen las acciones afirmativas como *“un mecanismo de protección ante la discriminación, cuya característica es la salvaguarda grupal y no individual que se centra en las problemáticas de discriminación contra un grupo en general”* (Lizarazo, G. 2016) Así mismo *“ las acciones afirmativas tienen por objeto establecer una igualdad de oportunidades no sólo en términos formales , es decir, lograr una igualdad ante la Ley, sino una igualdad de resultados, lo que significa una igualdad real en la práctica”* (León & Holguín, 2004)

En este sentido la Corte Constitucional, mediante su jurisprudencia ha referido la importancia constitucional de amparar a la mujer mediante acciones afirmativas en diversos aspectos de la vida en sociedad, con la finalidad que estas herramientas permitan la construcción de mayor equidad y así se logre la configuración de una igualdad real. La sentencia C-007 de 2016 consagra:

“En efecto, tal y como lo reconoció este Tribunal –incluso antes de la sentencia C-511 de 1994– la igualdad de los sexos dispuesta por la Constitución impone, no solo (i) la prohibición de discriminación fundada en el género sino también (ii) la obligación de las autoridades públicas de adoptar medidas positivas que aseguren la plena e igual participación y desarrollo de la mujer, en todos los ámbitos de la vida familiar y comunitaria” (Corte Constitucional, Sentencia C-007, 2016)

Así mismo en otros pronunciamientos, la Corte ha reiterado que las acciones afirmativas en este sentido encuentran su fundamento en el principio de Estado Social de Derecho y que deben estar encaminadas a acelerar la igualdad real entre el hombre y la mujer, lo cual implica una importante intervención en el mercado laboral y en las condiciones que tienen tanto hombres como mujeres para gozar de sus derechos, en el tema que respecta al acceso a la pensión.

En razón a ello el ordenamiento jurídico colombiano ha dispuesto en la Ley 100 de 1993 artículo 33, que para acceder al derecho a la pensión de vejez el afiliado deberá haber cumplido 57 años sí es mujer y 62 años para los hombres, convirtiéndose esta diferencia de edad en una acción afirmativa a favor de la mujer, debido a las diferencias sustanciales que se buscan dirimir en las condicionales laborales entre hombres y mujeres. Por lo anterior el autor del texto considera que la recomendación presentada por la OCDE en 2015 bajo la premisa de reducción

de las desigualdades entre grupos implicaría un desconocimiento de las desigualdades entre hombre y mujeres en el país y la protección mediante los postulados de acción afirmativa dictados por la Corte Constitucional.

Análisis realizado con base al artículo:

E. Castillo, F. (2006). Los principios de progresividad en la cobertura y de sostenibilidad financiera de la seguridad social en el derecho constitucional: una perspectiva desde el análisis económico Vniversitas

La Seguridad Social con la expedición de la Constitución Política de 1991, fue modificando y moldeando la concepción limitada del contrato de trabajo a una más acorde al cumplimiento de los fines del Estado Social de Derecho, estructurando así la Seguridad Social como un servicio público de carácter obligatorio que debe contar con la vigilancia y los esfuerzos del Estado, y como un derecho irrenunciable de todos los habitantes del territorio nacional colombiano.

Citando a Fernando Castillo, quien refiere que el derecho a Seguridad Social fue formado con base a los principios de eficiencia, solidaridad y universalidad de acuerdo con la carta magna, sin embargo, en la actualidad la universalidad en la cobertura no se ha logrado resaltando que el gasto público en materia pensional estaba disparado y que este no sólo tendría repercusiones en las cuentas de Seguridad Social sino en las finanzas públicas en general. (Castillo, F.2006) Lo cual se configura en un problema para la garantía y materialización de este derecho.

El autor tiene como base que el Estado es un productor de bienestar, y que este bienestar se encuentra estrechamente vinculado con la mayor cantidad de derechos reconocidos y derechos materializados a sus ciudadanos. Sin embargo, estos derechos no son gratuitos e implican unos

costos para su creación y garantía, para lo cual el Estado se encuentra sujeto a una restricción presupuestaria y con ella y la combinación de otros factores debe producir el mayor bienestar posible, lo cual termina estableciendo unos niveles de satisfacción o no sobre el mismo. (Castillo, F. 2006)

En este sentido el artículo 48 de la Constitución Política consagra que el Estado debe garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social ampliando de manera progresiva la cobertura de esta, lo cual para el autor implica una tensión desde el ámbito económico, dado que la financiación de los servicios, prestaciones y asistencias en general que la componen tienen una mayor participación del Estado, refiere el autor : *“Sí hubiésemos entendido el mandato constitucional como un derecho inmediato, apenas existe duda, el Estado habría quebrado. La cobertura de la Seguridad Social en Colombia era aproximadamente del 22% de la población, es decir casi nula, y la deuda pensional, a favor de muy pocos beneficiarios, crecía exponencialmente”*. Lo anterior en el entendido que la irrenunciabilidad de este derecho de acuerdo con esta tesis está completamente ligada a la progresividad de la cobertura. (Castillo, F. 2006)

Sin embargo, para Fernando Castillo la referencia de progresividad que emite el artículo 48 de la Constitución Política es una orden de prelación de la cobertura del Sistema de Seguridad social, la cual en teoría debe ser impulsada por los principios de eficiencia, solidaridad y universalidad, esta última como la meta posterior. Referente a ello, la Corte Constitucional en la Sentencia SU-225 de 98 señaló:

“El principio de progresividad, inherente a los derechos de segunda generación y predicable del derecho a la seguridad social por expreso mandato del artículo 48

constitucional, ha sido desarrollado in extenso por la jurisprudencia de esta corporación: así, la misma ha sostenido que “existen unos contenidos mínimos o esenciales de satisfacción de ese derecho que el Estado debe garantizar a todas las personas. Esto es, la progresividad hace referencia al reconocimiento de prestaciones mayores y superiores en relación con cada uno de esos derechos prestacionales, pero ese mandato de progresividad no excusa el incumplimiento del deber del Estado de asegurar tan pronto sea posible, coberturas universales de los contenidos mínimos de esos derechos, tal y como esta Corte ya lo había reconocido con anterioridad”

Esta orden de prelación citando al autor, no configura una política sana para el Estado y los contribuyentes, dado que, al ser un país con baja cobertura, se debería primar por otorgar los derechos mínimos de la seguridad social a toda la población hasta lograr la cobertura universal. Ahora bien, con el principio de sostenibilidad financiera se entiende que los recursos del estado son escasos y *“se impone la necesidad de buscar la fórmula donde ellos maximicen el bienestar de la población”* (Castillo, F. 2006), es decir este principio permite el análisis o cuestionamiento de la viabilidad de financiar nuevas prestaciones (o mantener las antiguas prestaciones) dentro del sistema integral de seguridad social, generando un equilibrio en el proceso de ampliación de cobertura y sostenibilidad.

Finalmente, y concluyendo el autor, refiere que la orden de progresividad se ha configurado como el reconocimiento por parte del Estado de la incapacidad de otorgar una cobertura universal en el corto plazo y por tanto debe, en la medida de lo posible, racionalizar los derechos de la seguridad social, de modo tal que se logre la eficacia de los derechos pensionales de toda la población y no tan sólo para unos sectores. (Castillo, F. 2006).

6.6 Marco Conceptual

Los conceptos considerados fundamentales en el desarrollo de la presente práctica jurídica, se considera que son.

Servicio público domiciliario de energía eléctrica: Transporte de energía eléctrica desde las redes regionales de transmisión hasta el inmueble del usuario, incluida su conexión y medición (Ásale, s. f.).

Empresa de servicios públicos oficial: Aquella empresa en cuyo capital la Nación, las entidades territoriales o sus entidades descentralizadas tienen el 100% de los aportes (Ásale, s. f.)

Empresa de servicios públicos mixta: Aquella empresa en cuyo capital la Nación, las entidades territoriales, o sus entidades descentralizadas tienen aportes iguales o superiores al 50% (Asale, s. f.)

Empresa de servicios públicos privada: Aquella empresa cuyo capital pertenece mayoritariamente a particulares o a entidades surgidas de convenios internacionales que deseen Asesoría jurídica A ESSA 24 someterse íntegramente para estos efectos a las reglas a las que se someten los particulares (Asale, s. f.).

Sistema General de Pensiones: El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente Ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones. (Ministerio de Salud, 2024)

Pensión: Esta es una prestación económica que reciben mensualmente los trabajadores, dependientes o independientes, en el momento de su retiro laboral con base en los aportes que hicieron a un fondo de Pensión Obligatoria durante su vida laboral. Puede ser de vejez, cuando se recibe al término de las semanas, años cotizados y valor acumulado en el fondo de pensiones; de invalidez, cuando se está incapacitado en más del 50% para laborar; o de sobrevivencia, cuando el trabajador muere y la reciben quienes lo sobreviven. (PROTECCION S.A.).

Jubilación: La Electrificadora de Santander define a El jubilado como el ex trabajador de la empresa, que disfruta de su mesada pensional a cargo total o parcial de ESSA. Existen algunos jubilados con pensión vitalicia y otros que una vez cumplan con los requisitos de pensión de la entidad administradora de pensiones (COLPENSIONES o fondo privado), pasan a recibir su prestación económica de dicha entidad. Para el caso de los pensionados por COLPENSIONES (Anteriormente ISS), si el valor de la mesada reconocida por dicha entidad es menor que la que venían recibiendo de ESSA., la empresa les continúa pagando la diferencia de manera vitalicia. Por su parte el pensionado es el trabajador o extrabajador que obtiene en su totalidad su prestación económica de la entidad administradora de pensiones a la cual cotizó (Colpensiones o fondo privado).

Bono pensional: Es un título valor que representa en tiempo y dinero, los aportes que efectuaste a Colpensiones –antes Instituto de Seguros Sociales (ISS) – o a las cajas o empresas públicas y privadas reconocedoras de pensión, para el traslado a un Fondo de Pensiones como Colfondos. Tienen derecho al Bono Pensional las personas que hayan cotizado por lo menos 150 semanas (3 años) a Colpensiones o a las cajas o fondos del sector público;

también, quienes hayan laborado en entidades reconocedoras de pensión tanto del sector público como privado. (Colfondos)

Fondo de pensiones: Las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones y de Cesantía (AFP) Según la Asociación Colombiana de Administrador de Fondos de Pensiones son, como su nombre lo indica, administradores fondos de pensiones obligatorias, fondos de cesantía y fondos de pensiones voluntarias. (Asofondos)

Convención Colectiva de Trabajo: El código sustantivo del trabajo define a las convenciones colectivas como aquellas que se celebran entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia” (Código Sustantivo del Trabajo, 1951).

Indemnización Sustitutiva: La indemnización sustitutiva es el reconocimiento económico que se le hace a un afiliado (a) al régimen de prima media con prestación definida, que no alcanza a cumplir con las semanas de cotización para el reconocimiento de la pensión de vejez, aun cuando haya cumplido con el requisito de la edad. (LEGIS, 2021)

Devolución de saldos: Es una prestación económica del Régimen de Ahorro Individual (Fondos Privados de Pensiones) que se otorga a aquellos afiliados que no cumplieron los requisitos para acceder a una Pensión por Vejez. (Porvenir)

Así mismo, la Ley 100 de 1993 dispone que quienes a las edades previstas en el artículo anterior, no hayan cotizado el número mínimo de semanas exigidas, y no hayan acumulado el capital necesario para financiar una pensión por lo menos igual al salario mínimo, tendrán derecho a la devolución del capital acumulado en su cuenta de ahorro

individual, incluidos los rendimientos financieros y el valor del bono pensional, si a éste hubiere lugar, o a continuar cotizando hasta alcanzar el derecho.(Ley 100, 1993).

Régimen de Prima Media: Es aquel mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes, o una indemnización, previamente definidas. Son aplicables a este Régimen, las disposiciones vigentes para los Seguros de Invalidez, Vejez y Muerte a cargo del Instituto de Seguros Sociales. (Ministerio de salud)

Régimen de ahorro individual: En este caso en este régimen la pensión corresponde a la suma del ahorro hecho por cada persona a lo largo de su vida más los rendimientos así que cada aporte va a una cuenta individual. (Ley 100, 1993).

Es aquel mediante el cual los afiliados, tendrán derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de expedición de esta Ley, reajustado anualmente según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE. Para el cálculo de dicho monto se tendrá en cuenta el valor del bono pensional, cuando a éste hubiere lugar. (Ministerio de Salud)

Sostenibilidad financiera: La sostenibilidad financiera entonces supone la creación de reservas suficientes para pagar las pensiones actuales y futuras, aunque la reducción en el gasto fiscal ya venía incentivándose desde la Ley 100 de 1993. El principio de sostenibilidad financiera busca hacer sostenible el régimen pensional y con ello garantizar el pago y

reconocimiento de las pensiones, así como la cobertura universal que impone la principalística del sistema general de seguridad social. (Monsalve, M. 2020)

Derecho de Petición: Cualquier comunicación escrita o verbal que presente el usuario ante la prestadora, solicitando el reconocimiento de un derecho o que se le resuelva una situación jurídica relacionada con la prestación de los servicios públicos domiciliarios (Ásale, s. f.).

Petición de consultas: Es el requerimiento que hace una persona natural o jurídica, pública o privada, relacionada con los temas a cargo de la Entidad y dentro del marco de su competencia, cuya respuesta es un concepto que no es de obligatorio cumplimiento o ejecución (Asale, s. f.)

Petición de documentación: Es el requerimiento que hace una persona natural o jurídica, con el fin de obtener copias o fotocopias de documentos que reposen en la Entidad (Ásale, s. f.)

Petición de información: Es el requerimiento que hace una persona natural o jurídica, pública o privada, con el fin de que se le brinde información y orientación relacionada con los servicios propios de la Entidad (Asale, s. f.).

7. Derecho Comparado

La seguridad social, al ser la garantía de protección que una sociedad proporciona a los individuos, es una figura que constantemente ocasiona inquietudes a los Estados tanto, a nivel nacional como internacional. En el presente acápite se hará una relación de los elementos característicos que definen el Sistema de Seguridad Social y Pensiones: alemán e inglés, teniendo en cuenta que han llegado a pertenecer a los modelos más sólidos de Seguridad Social en el mundo.

La seguridad social en **Alemania** se originó bajo el régimen de Otto Von Bismarck quien manifestaba *“que del trabajador importa no solamente su presente, sino también y acaso más aún, su futuro, y que era así, porque en el presente le salva su esfuerzo, en tanto que el futuro es lo imprevisto y desconocido y por ello debe asegurarse”*. Como resultado de este ideal Alemania tuvo importantes aspectos que permitieron el desarrollo de un Sistema de Seguridad Social estable y obligatoria.

En relación con lo anterior, la obligatoriedad del seguro para proteger a los trabajadores contra enfermedad general fue establecida en el año 1883 y al año siguiente se creó el Seguro de accidentes de trabajo, este modelo instaurado tenía como principal objetivo amparar a los trabajadores de bajos ingresos para que pudieran recibir el pago de una prestación cuando se presentaran circunstancias que ocasionaran la pérdida o disminución de la capacidad laboral del trabajador. (Torres Guzmán, F., Rodríguez Díaz, R., Morantes Franco, C. 2014)

El Sistema de Seguridad Social en Alemania tuvo gran influencia a principios del siglo XX y a la fecha se encuentra estructurado por cinco ramas: el seguro de enfermedad, el seguro de dependencia, el seguro de pensiones, el seguro de accidentes y el seguro de desempleo, los

cuales se materializan en torno a los principios de obligatoriedad, atención y asistencia sociales.

De acuerdo con la actividad y el tipo de seguro su cobertura abarca:

Tabla 2

Cobertura Seguros Sistema de Seguridad Social Alemán.

Seguro de Enfermedad Obligatorio	Amplia cobertura de visitas al médico, medicamentos y terapias.
Seguro de Dependencia Obligatorio	Consiste en proporcionar cobertura básica al trabajador a causa de una enfermedad de asistencia prolongada.
Seguro de Pensiones	El seguro de pensiones es uno de los pilares más importantes del sistema alemán de seguridad social. Ampara situaciones como las de jubilación, incapacidad laboral y protección por viudedad u orfandad.
Seguro de Accidentes	Consiste en el amparo de los costes de la asistencia sanitaria y de la reinserción laboral tras haber sufrido un accidente laboral o una enfermedad profesional.
Seguro de Desempleo	Proporciona un monto de ingresos durante un plazo de tiempo determinado a las personas desempleadas, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos.

Este modelo tiene gran relevancia en el mundo, particularmente por que Alemania fue el primer país del mundo en adoptar un programa de Seguro Social para la vejez. Así mismo por tener importante influencia en países como en México en 1943, Chile y Bolivia 1924, Paraguay 1927 y 1943, Ecuador 1928 y 1935, Brasil 1936, Venezuela 1940 y por último Colombia y Guatemala establecieron el Seguro social obligatorio en 1946 y crearon institutos de seguros sociales. (Torres Guzmán, F.; Rodríguez Diaz, R., & Morantes Franco, C. 2014)

El modelo de Seguridad Social **Inglés** se originó a finales del siglo XIX y en 1897 contaba con una Ley de Indemnización de Trabajadores, En 1912 comenzó el seguro sanitario obligatorio y se inició el seguro de desocupación para algunas industrias, pero se generalizó en 1920. La primera Ley que acordó pensiones no contribuyentes sujetas a investigación de recursos para personas de setenta años apareció en 1908. En 1925 nace la Ley que inició las pensiones contribuyentes para ancianos, viudas y huérfanos.

Este Sistema se caracteriza principalmente por proporcionar prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, fallecimiento del cónyuge, jubilación, etcétera y la manera de adquirir derecho a estas prestaciones se sustenta en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social. Algunas particularidades de este sistema son:

- A. El Servicio Nacional de Salud, que proporciona asistencia sanitaria, dental y óptica y al que normalmente pueden acudir gratuitamente solo los residentes en Gran Bretaña y en Irlanda del Norte.
- B. Las prestaciones familiares y programas de créditos fiscales por hijos, que proporcionan prestaciones a quienes tengan hijos a su cargo.
- C. Prestaciones no contributivas para determinados colectivos de personas discapacitadas o cuidadores no profesionales.
- D. Otros subsidios a cargo de la empresa abonados a los empleados cuando tienen un hijo propio o en régimen de adopción. Normalmente, al cumplir dieciséis años recibirá de forma automática un número de la Seguridad Social. Si no tiene este número cuando empieza a trabajar, debe solicitar uno.

Finalmente, estos dos Sistemas de Seguridad Social se distinguen particularmente en que la cobertura del modelo alemán depende de la condición laboral del individuo mientras el

modelo inglés tiene una tendencia hacia la universalización. Respecto del modelo de seguros el alemán se caracteriza por la multiplicidad y el inglés por la unificación de los riesgos, es decir la protección deriva de la situación genérica de necesidad. En relación con la financiación en el modelo alemán la financiación depende de las contribuciones del asegurado, del empleador y en ocasiones del estado mientras que el modelo alemán se financia en su mayoría del presupuesto del Estado. (Torres Guzmán, F. Rodríguez Díaz, R., Morantes Franco C. 2014)

8. Cronograma

A continuación, se enuncia el cronograma ejecutado durante la práctica jurídico social.

Tabla 3

Cronograma de actividades

Descripción Actividad	Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Acercamiento al Área de Servicios Corporativos de ESSA, su organización interna, lineamientos etc. Así mismo indagación e identificación de las reglas de funcionamiento del equipo de Administración de Personal.	x	x	x	x												
Conocimiento del proceso interno de gestión de las pensiones en ESSA y análisis de jurisprudencia y normatividad sobre el Sistema General de Pensiones.					x	x	x	x								
Revisión ponderativa de los lineamientos internos en el proceso de pensiones adoptado por ESSA con las normas vigentes, revisando la posibilidad de existencia de falencias, diferencias, inexactitudes.									x	x	x	x				
Actualización del manual de proceso de trámites pensionales y la guía de consulta digital sobre la pensión de vejez.													x	x	x	x

9. Reporte de actividades desarrolladas en el transcurso de la práctica jurídico social en la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P.

9.1 Primer Informe Práctica Jurídica

En el primer informe se expondrán las actividades desarrolladas durante la primera etapa de la práctica jurídico social realizada al interior de la Electrificadora de Santander ESSA E.S.P S. A, Área de Servicios Corporativos Equipo de Trabajo Administración de Personal, llevadas a cabo en el transcurso del mes de marzo del 2024.

De manera preliminar se realizaron actividades encaminadas a entablar un acercamiento con ESSA y el Área de Servicios Corporativos con la finalidad de conocer su entorno, sus políticas y reglas básicas para así comprender cómo funciona internamente la empresa y sus lineamientos en general. Esta información fue posible conocerla en la primera semana de ingreso a la empresa como practicante, dado que se realizó una inducción básica sobre la estructura, organización, políticas, manejo de equipos, de información, protocolos internos etc. que me permitieron conocer la labor y funcionamiento de ESSA como filial del Grupo EPM; este fue el inicio de la primera etapa de desarrollo de mi propuesta de investigación.

Terminada la inducción, me entregaron un computador y me habilitaron una cuenta en el correo electrónico empresarial, así como las credenciales de acceso a las diferentes bases de datos y aplicativos de información y gestión de la empresa, ello con la finalidad de facilitar el acceso a la información pertinente para el ejercicio de mis funciones como practicante jurídica. Esto me permitió conocer los sistemas básicos que día a día se utilizan en el equipo de trabajo para el desarrollo de las actividades, los cuales corresponden a:

- **San:** En este sistema se encuentra la información personal, laboral, profesional y de trayectoria en ESSA de los trabajadores, jubilados y personas retiradas. Este es un sistema de información fundamental para el desarrollo de las actividades descritas en el proceso de administración de talento humano.
- **Mercurio:** Este aplicativo permite la remisión y radicación de los documentos, peticiones, comunicaciones, y novedades internas y externas que ocurren en las interacciones de los procesos de ESSA. Esta es muy relevante en mi rol como practicante, dado que mediante esta herramienta se reciben los derechos de petición, se tramitan para firma, envío físico y mediante correo certificado etc.
- **Mi Bitacora:** Este aplicativo almacena todos los aplicativos dispuestos por ESSA para la recepción de las comunicaciones empresariales y la gestión de actividades trabajador – empresa.
- **Suit Vision:** Esta herramienta permite descargar y visualizar todos los manuales, reglas de negocio, acuerdos, convenios, convenciones que tienen incidencia en el funcionamiento de la Electrificadora de Santander ESP S.A.

Este primer acercamiento me permitió conocer la importancia, organización y funcionamiento de la Electrificadora de Santander como filial del grupo EPM, también su régimen jurídico aplicable, dado que es una empresa de servicios públicos mixta, constituida como sociedad por acciones, del tipo de las anónimas, sometida al régimen general de los servicios públicos domiciliarios y que ejerce sus actividades dentro del ámbito del derecho privado como empresa mercantil. Así mismo la Ley 142 de 1994 adopta para las ESP un régimen jurídico especial de carácter mixto, que en concreto a pesar de su naturaleza en materia laboral es el previsto en el código sustantivo del trabajo.

En el primer acercamiento con la Profesional 4 del Equipo de trabajo Administración de Personal Sandra Yizel Gil Fontecha, me informó que la empresa contaba con 3 sindicatos de trabajadores y dos convenciones colectivas de trabajo, las cuales son la herramienta principal para la administración de los procesos de talento humano, así mismo me dio a conocer la existencia del manual de reglas de negocio del Área de Servicios Corporativos, el cual me permitió conocer las condiciones, requerimientos e interacciones necesarias para el desarrollo de los procesos propios de cada equipo de trabajo.

El Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia – SINTRAELECOL es el sindicato con más afiliados en la empresa, es el que presenta más actividad y además de beneficiar a sus afiliados, por extensión beneficia a la totalidad de trabajadores en los términos del artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo. La **convención colectiva** de este sindicato fue firmada a los 28 días del mes de diciembre y su vigencia comprende del 01 de noviembre de 2023 al 31 de diciembre del 2025.

El Sindicato de profesionales de la Electrificadora de Santander – SIPROESSA tiene **Convención Colectiva de Trabajo**, vigente entre el periodo comprendido del 01 de septiembre de 2021 al 31 de diciembre del 2024 y es aplicable a los trabajadores del nivel profesional afiliados a SIPROESSA.

Finalmente, me informaron que el sindicato E2 se encuentra inactivo, dado que el número de trabajadores afiliados es minoritario, en concreto cuenta con aproximadamente 3 trabajadores afiliados, no cuenta con Convención Colectiva de Trabajo ni estatutos a la fecha.

Teniendo en cuenta esta información, mi tutora en ESSA me solicitó realizar la respectiva lectura y análisis de estas convenciones, así mismo me pidió profundizar en el entendimiento

integral de cada una, sus alcances y específicamente en el proceso de aplicación de la convención que se acababa de firmar con SINTRAELECOL.

En este sentido, llevé a cabo la lectura y el análisis de las convenciones y posteriormente en una reunión con el profesional 1 del equipo de trabajo se me puso en contexto sobre la importancia de estas convenciones para el tratamiento del talento humano en la empresa, y de manera más precisa las reglas de funcionamiento del equipo de Administración de Personal. Así mismo me presento las funciones que desempeñaban cada uno de mis compañeros y los posibles eventos en que requerirían mi acompañamiento jurídico, dado que el equipo de trabajo como tal no cuenta con la presencia de un profesional del derecho.

De la reunión anteriormente mencionada me solicitaron estudiar el **manual de reglas de negocio MTHAD001**, el cual de manera específica señala las condiciones y pasos para la realización del pago de la década y veintena, que son los periodos de pago de salario en la electrificadora, así mismo logre comprender el funcionamiento del equipo para el pago de vacaciones, el registro de novedades para la nómina, las especificaciones para la solicitud de permisos encargos, pago de viáticos, todo lo referente a administración de asuntos de seguridad social, las reglas para el trámite de pensiones, devolución de mesadas pensionales, las reglas para la atención de requerimientos y quejas y funcionamiento de pago de demás beneficios adquiridos por los trabajadores vía convencional.

Reunida con la profesional 4 del equipo de trabajo, conversamos sobre las necesidades generales del equipo, en la cual me manifestaron de manera inicial cuáles serían mis funciones y mi rol en Administración de Personal. Inicialmente, apoyo en la atención y respuesta de requerimientos, quejas y reclamos allegados al Área de Servicios Corporativos en los términos

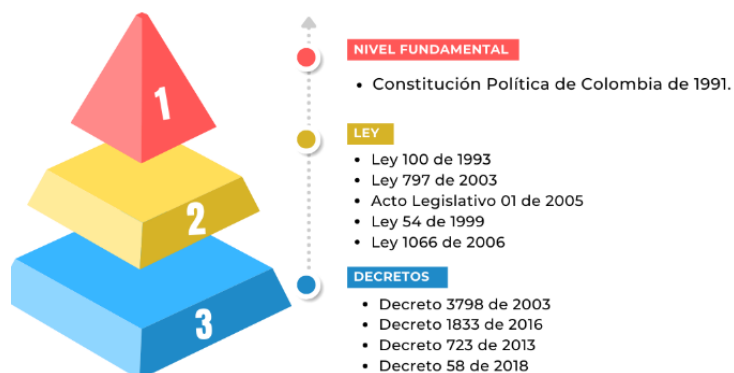
legales establecidos para los derechos de petición. Así mismo análisis y revisión de nueva normativa laboral, apoyo en presentaciones sobre temas de relaciones laborales y demás actividades y principalmente en el apoyo en trámites pensionales al profesional 1 encargado de estos procesos.

Lo anteriormente mencionado, me permitió entender las dinámicas laborales y funcionales de la empresa y dar cumplimiento a la primera actividad planteada encaminada a acercarme al funcionamiento del Área y del equipo, y en específico al conocimiento del proceso interno de gestión de las pensiones en ESSA; información fundamental para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos planteados en la propuesta.

Con la finalidad de culminar esta primera fase de la práctica jurídica, se llevó a cabo la investigación y elaboración de un marco de antecedentes históricos y jurídicos sobre el Sistema Integral de Seguridad Social y el Sistema General de Pensiones, con el objetivo de tener un marco más amplio de conocimientos respecto de estas temáticas, así mismo se realizó un énfasis especial en la comprensión de los principios rectores que guían estos sistemas y jurisprudencialmente los mecanismos de protección de los derechos asociados en el marco legal colombiano. Respecto de lo anterior, se lograron identificar las siguientes con mayor relevancia:

Figura 6

Normatividad Sistema Integral de Seguridad Social



Normativa que fue estudiada y analizada en el primer capítulo del presente trabajo, haciendo énfasis en las temáticas principales de la práctica jurídica.

Así mismo se llevó a cabo la recolección de conceptos jurídicos emitidos por el área de secretaría general y asuntos legales de la empresa en cuanto a los procedimientos internos de tratamiento de pensiones de vejez y conceptos sobre los requisitos y aceptación de la pensión de sobreviviente.

En la Suit visión se encontró una matriz elaborada por ESSA, la cual contenía los aspectos más relevantes en cuanto al trámite de jubilación de los trabajadores y de la pensión de vejez de los jubilados de ESSA, resaltando los siguientes conceptos:

- a) **Mesada Pensional:** Corresponde al pago mensual que ESSA otorga al jubilado hasta su muerte o la de sus beneficiarios como un derecho adquirido por los servicios prestados en el pasado.

El fundamento de esta mesada se origina en la Convención Colectiva de Trabajo ESSA-SINTRAELECOL del año 2003 la cual señaló en su artículo 70 que para los trabajadores que ingresaron con anterioridad al 01 de abril de 1996, la pensión de jubilación se reconocería a quienes reunieran 75 puntos, en un sistema el cual cada año de servicio de la empresa equivale a 1 punto y cada año de edad a otro, siempre y cuando el trabajador hubiere cumplido 50 años de edad y prestado sus servicios a la empresa en un mínimo de 25 años.

Para las mujeres el requisito de jubilación consiste en reunir 70 puntos dentro del mismo sistema, requiriéndose que haya prestado sus servicios a la empresa un mínimo de 20 años.

- b) **Pagos adicionales a la mesada pensional:** Estos pagos corresponde a los pagos adicionales a la pensión que ESSA le otorga al jubilado, que en este caso representan las mesadas adicionales a la jubilación de junio y diciembre.
- c) **Pensión Compartida:** La compartibilidad pensional en ESSA se comprende como la figura mediante la cual el empleador tiene a su cargo la pensión de jubilación del trabajador, y cotiza al Instituto de Seguros Sociales con el propósito de que cuando el afiliado cumpla con los requisitos de Ley para acceder a la pensión de vejez, dicho empleador pueda subrogarse en el pago de la obligación, ya sea total o parcialmente.

Además de lo anterior, esta guía comprende el desarrollo del proceso para determinar y aplicar la compartibilidad pensional con el ISS, en la cual el profesional 2 del equipo de trabajo Administración de Personal **revisa la resolución** emitida por Colpensiones o Fondo privado y se define si se presenta alguna diferencia entre el valor de la mesada reconocido por el ISS hoy Colpensiones y el valor reconocido por ESSA para de esta manera evaluar si tiene o no derecho a continuar recibiendo el pago de la mesada.

Es importante hacer énfasis en que cuando el trabajador se encontraba afiliado a un fondo privado, los jubilados pasan a recibir el 100% de la mesada pensional del fondo privado, dado que no existiría la Compartibilidad pensional con estos fondos.

Con posterioridad a la revisión de la información el profesional 1 del equipo de trabajo Administración de Personal, entrega copia del documento al Profesional 1 con la nueva información a pagar del jubilado en la mesada, para que este realice los respectivos registros en el sistema de administración de nómina.

En este sentido, el profesional 1 del equipo de trabajo, para culminar con el desarrollo de este proceso en materia de Compatibilidad pensional, deberá realizar el retiro del jubilado de seguridad social.

Tras analizar esta matriz de información, se ha identificado una carencia dado que no es suficiente la definición de algunos conceptos importantes del Sistema Integral de Seguridad Social para abarcar el tratamiento integral del inicio y desarrollo de trámites de pensión de vejez y sobreviviente. Sin embargo, se evidenció que los conceptos jurídicos emitidos por el Área de secretaria general y Asuntos legales de la empresa, frente a las temáticas mencionadas le permiten al equipo de trabajo orientarse en la efectución de los procesos y mantenerse actualizados en cuanto a la normativa vigente.

Por lo anterior, se reitera la importancia de que se compile un documento con las principales particularidades de los trámites pensionales en ESSA que le permita al equipo de trabajo Administración de Personal y a los demás trabajadores de la empresa orientarse con este.

Las anteriores actividades de indagación, investigación, recopilación de información y conocimiento del entorno laboral y funcionamiento interno de la empresa, me permitieron dar por terminadas las dos primeras etapas metodológicas planteadas en la propuesta de investigación y se encuentran plasmadas de manera minuciosa en el escrito del presente informe y en la elaboración del marco de antecedentes históricos y marco jurídico.

Acompañamiento jurídico en la primera fase del desarrollo de la práctica jurídica

**Actividad I: apoyo jurídico en la revisión del proceso ordinario laboral de la señora
XXXXXXXXXX contra Colpensiones, protección S.A y porvenir S.A**

Esta primera tarea fue delegada por el Profesional 1 del Equipo de Trabajo Administración de Personal, quien me solicitó realizar la reconstrucción de información sobre las situaciones fácticas y estado del proceso adelantado por la señora XXXXXXXXX *trabajadora de la empresa ante determinados fondos de pensiones*; esto realizando la revisión de determinados hilos de correos electrónicos entre el profesional, la trabajadora y el abogado de la misma y la página de consultas de procesos de la rama judicial. Lo anterior con la finalidad de mediante un resumen ejecutivo ponerlo al día sobre el estado de este proceso.

Lo anterior teniendo en cuenta que la señora XXXXXXXXX estaba a punto de cumplir la edad de pensión, pero tenía deseos de realizar el cambio de fondo de pensiones, este proceso es importante dado que la trabajadora actualmente se encuentra activa y ya tiene 60 años y desde el equipo se busca agilizar el proceso de reconocimiento de pensión de vejez.

Respecto de lo anterior y de la recopilación de los autos emitidos por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá y del Juzgado Once Laboral de Bogotá, se identificó en resumen lo siguiente:

Primero: La demanda había sido radicada ante el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bogotá, sin embargo, esta fue inadmitida, dado que quien suscribió la demanda no acreditó ante el despacho su condición de abogado, así mismo no habían adjuntado los certificados de existencia y representación de las entidades de derecho privado que actuaban como demandadas como porvenir S.A y protección S.A y finalmente no habrían allegado ninguna de las pruebas documentales que habían sido relacionadas en el acápite de pruebas. Por estas razones el juzgado inadmitió la demanda.

Posteriormente a ello se evidenció que el abogado habría solicitado al juzgado el retiro de la demanda con ocasión a que se encontraba radicada en otro juzgado.

Segundo: El proceso ordinario laboral continuó su curso en el Juzgado Once Laboral de Bogotá, donde se desarrolló el trámite (esto con base a lo reflejado en la página de consulta de procesos de la rama judicial). Se encontró que a la fecha ya existía sentencia definitiva, la cual habría sido confirmada en segunda instancia por apelación adelantada por las entidades demandadas.

La última actuación del proceso fue realizada por el juzgado, notificando el auto que presenta la liquidación de costas a cargo de Provenir, Colpensiones y Protección a favor de la demandante y así mismo dispone el juzgado que al no existir más actuaciones pendientes por adelantar ni solicitudes por resolver, se dispondría al archivo de las diligencias.

En razón a esta información encontrada, me reuní con el Profesional I del equipo poniéndolo en contexto de la situación y de la importancia que la trabajadora nos compartiera el fallo de primera y segunda instancia para así dar continuidad al trámite pensional pertinente, nos comunicamos con la señora Xxxxxxxx vía correo electrónico quien se comprometió a validar la información con su abogado y comunicarse con nosotros para continuar con el proceso de solicitud de reconocimiento de pensión.

Actividad II: Apoyo en la revisión de solicitud de pensión de sobreviviente del señor Xxxxxx y proyección de resolución sobre reconocimiento de sustitución pensional:

El Profesional 1 del Equipo de Trabajo de Administración de Personal me encomendó realizar la revisión y el análisis de la solicitud de reconocimiento de la pensión de sobreviviente

y sustitución pensional de la señora **Xxxxxxxxxxxx**, quien en calidad de cónyuge del señor **Xxxxx** realizaba el requerimiento.

Inicialmente, debemos realizar un análisis a fin de determinar el cumplimiento de los requisitos con observancia de los documentos allegados por la señora **Xxxxxxxx**. En este sentido, me remití a lo preceptuado en la Ley 100 de 1993, Artículo 47, el cual fue modificado por el artículo 13 de la Ley 797 de 2003 y determinar quiénes y en qué términos pueden ser beneficiarios de una prestación de sobrevivencia. El orden que de conformidad con la norma establece es el siguiente:

Tabla 4

Requisitos para acceder a la Pensión de Sobreviviente.

Beneficiario	Modalidad de la Pensión	Condiciones
Cónyuge	Vitalicia	-Convivencia con el causante mínimo de (5) años, en cualquier tiempo. -Edad: 30 años o más (sí no tuvo hijos con el causante) cumplidos a la muerte del causante.
Compañera Permanente	Vitalicia	-Convivencia con el causante mínimo (5) años anteriores a la muerte del causante. -Edad: 30 años o más (si no tuvo hijos con el causante)
Cónyuge	Temporal (Máx. Por 20 Años)	-Convivencia con el causante mínimo de (5) años, en cualquier tiempo. -Edad: Menor de 30 años (no tuvo hijos con el causante) → cumplidos a la muerte del causante
Compañera Permanente	Temporal (Máx. por 20 años)	-Convivencia con el causante mínimo (5) años anteriores a la muerte del causante. -Edad: menor de 30 años (no tuvo hijos con el causante) → Cumplidos a la muerte del causante.

Cónyuge y compañera permanente	Partes iguales puede ser vitalicia o temporal	En caso de que se presente convivencia simultánea. Requisitos acreditados para cada calidad.
Cónyuge separada de hecho con sociedad conyugal vigente y compañera permanente	Cuota Parte	Proporcional al tiempo de convivencia. Se deben revisar los requisitos acreditados para cada calidad.
Hijos menores de 18 años	100% o 50% de la pensión causante (Sí existe o no cónyuge o compañera permanente)	Acreditar minoría de edad
Hijos mayores de 18 años hasta los 25 años.		Acreditar dependencia económica y realización de estudios.
Hijos con condición de discapacidad	Depende del número de hijos del causante	Acreditar condición de invalidez mediante un dictamen emitido por autoridad competente, y dependencia económica frente al causante.

Posteriormente a la elaboración de la anterior tabla, que nos servirá como referencia para analizar las diferentes solicitudes de reconocimiento de pensión de sobrevivencia. Se procede a realizar el análisis del caso en concreto, en ese orden y de conformidad de los previstos por la norma citada anteriormente los requisitos que debe acreditar la señora **XXXXXXXXXX** son:

- Calidad de cónyuge.
- Demostración de vida común con el causante por lo menos durante 5 años, en cualquier tiempo.

- Acreditar 30 años o más.

En caso de que quien pretenda el reconocimiento pensional y no cumpla con los requisitos de edad requerida al momento del fallecimiento del causante, ni haya procreado hijos con este, procederá al reconocimiento de la sustitución pensional en forma temporal de acuerdo con lo consagrado en el literal b) de esta norma.

Así entonces, la señora **Xxxxxxxx** adjuntó con su solicitud los siguientes documentos:

- Copia de la cédula de ciudadanía del señor **Xxxxxxxx**.
- Copia de la cédula de ciudadanía de la señora **Xxxxxxxx**.
- Copia de registro civil de matrimonio en el que se señala como contrayentes a **Xxxxxx** y **Xxxxxx** y fecha de celebración 24 de diciembre de 1973.
- Copia del registro civil de defunción del señor **Xxxxxxxx** indicativo serial No. 10983645 en el que reposa como fecha de la defunción el 13 de octubre de 2023.
- Registro civil de nacimiento de **Xxxxxxxx**.
- Copia del acta de declaración extrajudicial N° 3618 de fecha 01 de noviembre de 2023 rendida ante la Notaría tercera del círculo notarial de Bucaramanga por **Xxxxxx** en la que indica lo siguiente: *“(…)Declaro bajo la gravedad de juramento que es cierto que conocí de vista, trato y comunicación al señora **Xxxxx**, por el espacio de 30 años, o sea, desde el día 12 de junio de 1993, por tal motivo se y me consta que el señor **Xxxxxx** (q.e.p.d) y quien falleciera el día 13 de octubre de 2023 y quien estaba casado por el rito católico con la seora **Xxxxxxxx**, por espacio de 50 años, es cierto y verdadero que convivía en matrimonio bajo el mismo techo, compartiendo lecho, techo y mesa de manera permanente e ininterrumpida por espacio de 50 años, es cierto y verdadero que de este matrimonio se*

procrearon tres hijos hoy mayores de edad de Nombres Xxxxx, Xxxxxxx y Xxxxxxx, es cierto y verdadero que de este matrimonio no se procrearon más hijos sino únicamente los enunciados y desconozco de la existencia de otros hijos con mejor o igual derecho a reclamar. Igualmente, y no existen hijos extramatrimoniales, ni legítimos ni adoptivos ni por reconocer ni en proceso de adopción. TERCERO: igualmente es cierto y verdadero que, el fallecido señor Xxxxxxx (q.e.p.d) y quien falleciera el día 13 de octubre de 2023 no otorgó testamentos, ni nombró albacea o administrador de bienes de sucesión y no conozco a otras personas con mejor o igual derecho a reclamar sino su esposa e hijos. Cuarto: es cierto y verdadero que la única persona con derecho a reclamar es su esposa Xxxxxxx quien dependía económicamente de su esposo Xxxxxxx (q.e.p.d) quien no recibe pensión ni salario ni ingresos de ninguna índole, entidad privada ni estatal y no existen otros herederos con mejor o igual derecho a reclamar sino su esposa e hijos mencionados anteriormente.”

- Copia del acta de declaración extrajudicial N° Xxxx de fecha 01 de noviembre de 2023 rendida ante la Notaría tercera del círculo notarial de Bucaramanga por Xxxxxxxx en la que indica lo siguiente: “(...)Declaro bajo la gravedad de juramento que es cierto que conocí de vista, trato y comunicación al señora Xxxxxxxx, quien se identificada en vida con la cedula de ciudadanía Nro.Xxxxxx por el espacio de 27 años, o sea, desde el día 20 de noviembre de 1996, por tal motivo se y me consta que el Señor Xxxxxxx (q.e.p.d) y quien falleciera el día 13 de octubre de 2023 y quien estaba casado por el rito católico con la seora Xxxxxxx, quien se identifica con la CC Nro. Xxxxxx por espacio de 50 años, es cierto y verdadero que convivía en matrimonio bajo el mismo techo, compartiendo lecho, techo y mesa de manera permanente e ininterrumpida por espacio de 50 años, es cierto y verdadero que de este matrimonio se procrearon tres hijos hoy mayores de edad de nombres

Xxxxxxxxxxxxxxxxx, es cierto y verdadero que de este matrimonio no se procrearon más hijos sino únicamente los enunciados y desconozco de la existencia de otros hijos con mejor o igual derecho a reclamar. Igualmente, y no existen hijos extramatrimoniales, ni legítimos ni adoptivos ni por reconocer ni en proceso de adopción. Tercero: igualmente es cierto y verdadero que, el fallecido señor Xxxxxxxxx (q.e.p.d) y quien falleciera el día 13 de octubre de 2023 no otorgó testamentos, ni nombró albacea o administrador de bienes de sucesión y no conozco a otras personas con mejor o igual derecho a reclamar sino su esposa e hijos. CUARTO: es cierto y verdadero que la única persona con derecho a reclamar es su esposa Xxxxxxxxx quien dependía económicamente de su esposo Xxxxxxxxx (q.e.p.d) quien no recibe pensión ni salario ni ingresos de ninguna índole, entidad privada ni estatal y no existen otros herederos con mejor o igual derecho a reclamar sino su esposa e hijos mencionados anteriormente.

- Copia de la cedula de ciudadanía de Xxxxxxxxx.
- Copia de registro civil de nacimiento de Xxxxxxxxx.
- Declaración extra-juicio rendida ante el consulado de Colombia en Calgary Canadá, por la señora Xxxxxxxxx el 19 de octubre de 2023 en la que manifiesta: “(...) por medio de la presente, me permito manifestar que a la fecha no se me ha certificado ni establecido la existencia de algún tipo de discapacidad”
- Copia de la cedula de ciudadanía de Xxxxxxxxx.
- Copia de registro civil de nacimiento de Xxxxxxxxx.
- Copia del acta de declaración extrajudicial N° 2658 de fecha 08 de noviembre de 2023 rendida ante la Notaría cuarta del círculo notarial de Bucaramanga por Xxxxxxx en la que

indica lo siguiente: “(...) Es cierto y verdadero que yo **Xxxxxxxx**, manifiesto que no padezco condición de invalidez.”

- Copia de la cedula de ciudadanía de **Xxxxxxxx**.
- Copia de registro civil de nacimiento de **Xxxxxxxx**.
- Copia del acta de declaración extrajudicial N° 2650 de fecha 08 de noviembre de 2023 rendida ante la Notaría cuarta del círculo notarial de Bucaramanga por **Xxxxxxxx** en la que indica lo siguiente: “(...) Es cierto y verdadero que yo **Xxxxxxxx**, manifiesto que no padezco condición de invalidez.”

En razón a lo previsto en el artículo 212 numeral, 2° del Código Sustantivo del Trabajo, ESSA procedió a efectuar la publicación en diario de amplia circulación, como lo es Vanguardia Liberal.

Finalmente, en este análisis se concluye que la señora **Xxxxxxxx** cumple con los requisitos legales exigidos en el artículo 47 de la Ley 100 de 1993 en calidad de cónyuge sobreviviente, dado que:

- Con el registro civil de matrimonio se acreditó la calidad de cónyuge del señor **Xxxxxxxx**.
- Con las declaraciones extra-juicio se acredita la convivencia con el causante por un lapso superior a cinco años.
- Del registro civil de nacimiento se extrae que, al momento del deceso del causante, la hoy reclamante tenía más de 30 años.

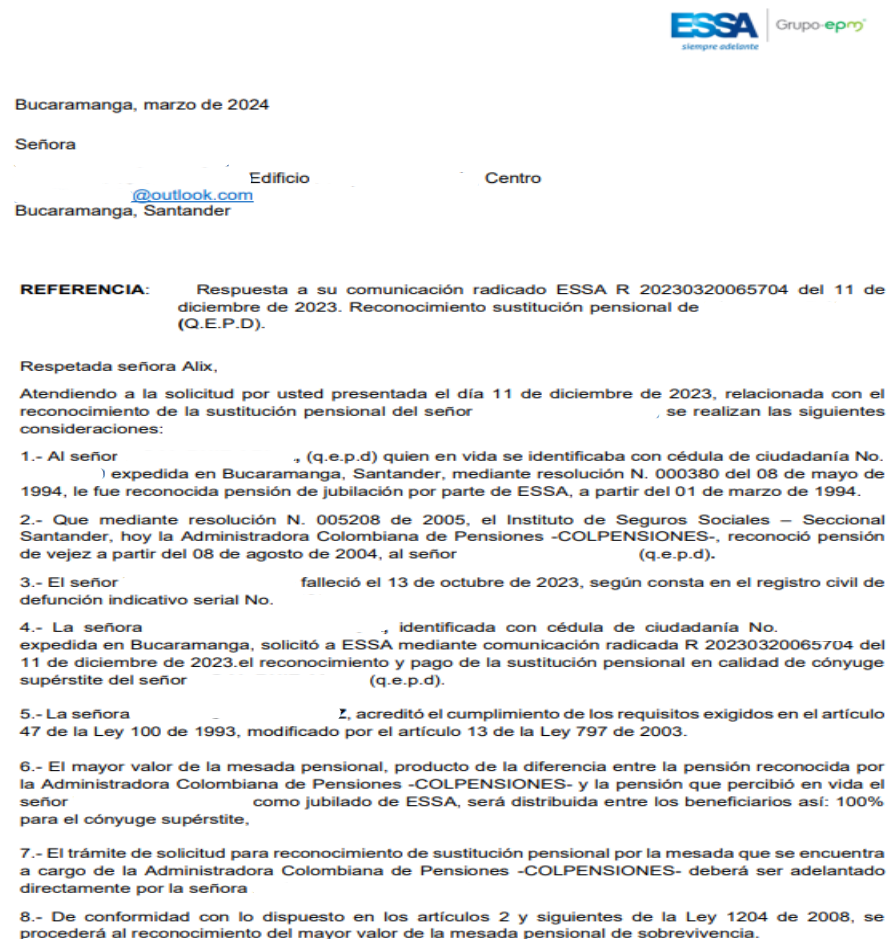
En este sentido al concluir que la señora **Xxxxxxxx** acreditó la condición de beneficiaria de la sustitución pensional que reclama, se procede a realizar la proyección del comunicado de esta decisión a la solicitante la cual le informa que se decide el reconocimiento, en su condición

de cónyuge supérstite el mayor valor de la mesada pensional que en vida fuera reconocida al señor **Xxxxxxxx**.

Posteriormente a la proyección de este, lo envié para revisión del profesional 1 y 4 del equipo de trabajo Administración de Personal y seguidamente se remitió al Área de Secretaría General y Asuntos Legales para la última revisión y aprobación. Finalmente, se realizó el envío de la comunicación vía correo electrónico a la señora **Xxxxxxxx** informándole la decisión. El resultado de la proyección de la resolución o comunicación que adjudica la pensión de sobrevivencia es el siguiente:

Figura 7

Resolución de Pensión de Sobreviviente Tramitada.



Por lo anterior se decide:

1. Reconocer a la señora _____ identificada con cédula de ciudadanía No. 37.816.907 expedida en Bucaramanga, en su condición de cónyuge supérstite, el mayor valor de la mesada pensional que en vida fuera reconocida a el señor _____, la cual corresponde a la suma de QUINIENTOS SESENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS DIECISEIS PESOS (\$ 561.416) para el año 2024.
2. El retroactivo causado desde el fallecimiento del señor _____, esto es, desde el 13 de octubre de 2023, será girado en la nómina de pago del mes de marzo 2024 a la señora _____ identificada con cédula de ciudadanía No. _____ expedida en Bucaramanga, como beneficiaria de la sustitución pensional en calidad de cónyuge supérstite, previa presentación de los documentos que se relacionan a continuación:
 - Formato de afiliación de la EPS.
 - Certificado bancario de apertura de cuenta para pago de pensión, con red ACH (importante que no sea la misma cuenta donde consigna Colpensiones, toda vez que ésta solo permite recibir dinero desde la central de pago de Colpensiones).

Actividad III: Apoyo en la actualización del manual de requisitos de pensión de sobreviviente:

Este proceso me permitió evidenciar que el documento publicado en la Suit Visión sobre los requisitos para solicitar la pensión de sobreviviente no se encontraba actualizado respecto de algunos requisitos, documentos exigidos y términos importantes en este trámite, en razón a ello le comunique al profesional 1 del equipo de trabajo Administración de Personal que consideraba debía actualizarse el formato, otorgándome la autorización para actualizar los requisitos. Esta actualización la realice teniendo en cuenta las particularidades de la Ley 100 de 1993 y la Ley 797 de 2003, esta guía quedo de la siguiente manera:

Figura 8

Manual Requisitos de pensión de Sobreviviente



ELECTRICADORA DE SANTANDER
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

DOCUMENTOS PARA SOLICITAR SUSTITUCIÓN PENSIONAL

A. SIN HIJOS, INTERESADO CONYUGE O COMPAÑERO PERMANENTE:

- o Registros civiles de nacimiento.
- o Registro civil de defunción.
- o Registro civil de matrimonio.
- o Fotocopia del documento de identidad del fallecido y el beneficiario.
- o Declaración juramentada de convivencia del interesado, bajo gravedad de juramento donde indique claramente los extremos de convivencia entre el causante y el cónyuge o compañero permanente (Mínimo 5 años al momento del fallecimiento)
- o Registro civil de defunción
- o Carta firmada por el cónyuge o compañero permanente donde solicita reconocimiento de la pensión de sobrevivencia.
- o Carta de solicitud de pensión

B. CON HIJOS MAYORES DE 25 AÑOS:

- o Fotocopia de la cedula del interesado y fallecido.
- o Registros civiles
- o Declaración extra-juicio donde se indique que no padecen de ninguna condición de invalidez.
- o Carta de solicitud de pensión.

C. CON HIJOS MENORES DE 18 AÑOS, INHABILITADO FÍSICAMENTE Y/O MAYORES DE EDAD QUE SE ENCUENTREN ESTUDIANDO Y DEPENDAN ECONÓMICAMENTE DEL PENSIONADO:

- o Carta de solicitud de pensión por cada hijo (Autenticada)
- o Registro civil de nacimiento y documento de identificación de los hijos.
- o Dictamen de invalidez para los hijos en situación de discapacidad que dependían económicamente del causante. Si este es el caso también se deberá anexar declaración de dependencia económica al fallecido.
- o Certificado de estudios expedido por establecimientos de educación debidamente reconocidos por el Ministerio de Educación (Solo para hijos mayores de edad que se encuentren estudiando)

NOTA: Si la solicitud de la pensión la va a hacer el cónyuge en nombre de sus hijos mayores será necesario anexar poder de autorización para hacer la reclamación.

SI EL PENSIONADO SE ENCONTRABA COTIZANDO AL I.S.S O A UN FONDO PRIVADO, EL INTERESADO DEBERÁ DIRIGIRSE DIRECTAMENTE A DICHA ENTIDAD A RECLAMAR LA PENSIÓN. LA EMPRESA RECONOCERÁ LA DIFERENCIA SI LA HUBIERE, CUANDO LA ENTIDAD EXPIDA LA RESOLUCIÓN DONDE DECRETE LA PENSIÓN.

TODOS LOS DOCUMENTOS DEBEN SER PRESENTADOS EN ORIGINAL O COPIA DEBIDAMENTE AUTENTICADOS.

Actividad IV: Informe sobre fuero del Prepensionado:

Esta actividad fue asignada por la profesional 4 del equipo de trabajo, quien me solicitó realizar un informe ejecutivo sobre el fuero del pre pensionado de acuerdo con la sentencia SU 003 de 2028, el cual debía ser expuesto por mí en una reunión por Teams a ella y al profesional 1 del equipo. Para cumplir con este fin se llevó a cabo la lectura, análisis y síntesis de los aspectos

más importantes de esta sentencia, y fueron posteriormente plasmados en la siguiente recopilación:

Asunto: El Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada del Pre pensionado.

I. Pre pensionado

La Corte Constitucional en la Sentencia T-357 de 2016 define la calidad de pre pensionado en los siguientes términos “Tiene la condición de pre pensionable toda persona con contrato de trabajo que le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez”

II. Alcance de la protección constitucional al pre pensionado

La pre pensión **protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez**, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la **estabilidad en el cargo** y la **continuidad en la cotización** efectiva al sistema general de seguridad social en pensiones.

Esta protección **no se traduce en una permanencia indefinida en el empleo**, es decir esta estabilidad no es de manera absoluta. Para determinar quién puede acceder al fuero de estabilidad laboral reforzada en calidad de pre pensionado, la Corte ha dispuesto algunos parámetros indicativos:

Tabla 5

Parámetros Pre pensionados

Contexto de la Persona	Condición de Pre pensionado
A) Está a 3 años o menos de cumplir edad y semanas	SI

B) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.	NO
C) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad	SI
D) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas	NO

En este sentido las reglas se condensarían en las siguientes, de acuerdo con la **sentencia de unificación SU -003 del 2018:**

- (i) Cuando la edad es el único requisito que le hace falta al trabajador para acceder a la pensión de vejez, **no hay lugar a considerar que es beneficiario del derecho a la estabilidad laboral reforzada.** Pues este requisito puede ser cumplido con vinculación laboral o sin ella.
- (ii) Las personas que están vinculadas laboralmente, independientemente de si es el sector público o el sector privado y **estén a 3 AÑOS de acreditar los requisitos de tiempo de servicio o semanas cotizadas necesarias para obtener la pensión, están amparadas por el fuero de estabilidad laboral reforzada.**

Del mismo modo menciona la Corte, que el juez u operador jurídico deberá tener en cuenta a la hora de realizar el análisis de procedencia del fuero de estabilidad laboral reforzada, si el pre pensionado manifiesta tener una afectación al mínimo vital, esto teniendo en cuenta que la edad y el hecho de que el salario será el único medio de sustento de quien solicita el amparo son indicadores de precariedad o riesgo del mínimo vital de esta persona.

III. Posibles Escenarios

A) **¿Qué sucede cuando un trabajador cuenta con las semanas requeridas para pensionarse, pero no tenga la edad para pensionarse?**

El trabajador en este caso no será acreedor de estabilidad laboral reforzada dado que, al ya tener las semanas cumplidas para optar por la pensión de vejez, el despido o terminación del contrato, no frustraría el derecho al reconocimiento de la pensión, pues la edad se logrará con el paso del tiempo.

B) ¿Qué sucede cuando un trabajador cuenta con la edad de pensión, pero no cuenta con las semanas requeridas para pensionarse, y le hacen falta 3 años o menos?

El trabajador en este caso será beneficiario de estabilidad laboral reforzada, dado que la densidad de semanas que le quedan por cotizar se puede subsanar en el marco de 3 años lo cual se ajusta al precedente de la Corte constitucional y a las particularidades de este amparo; el despido podría generarle una afectación para seguir haciendo sus contribuciones a pensión, y así le frustraría el derecho al reconocimiento de la pensión.

C) ¿Qué sucede cuando un trabajador no cuenta con la edad de pensión (le faltan 3 años o menos) y aún no tiene las semanas requeridas para pensionarse (en 3 años o menos podría completarlas)

En este caso será beneficiario de estabilidad laboral reforzada por prepensionado, siempre que las semanas faltantes para completar el mínimo de pensión sean tres años o menos.

En Conclusión:

- El fuero para el prepensionado se activa cuando falte 3 años para pensionarse, de manera que si le faltan 4 años si puede ser despedido en razón a que no está cobijado por el fuero de prepensionados.
- Esto son considerar que puedan existir otras circunstancias que activen otro fuero, como discapacidad, embarazo.

- Es importante resaltar que sí el único ingreso del trabajador para su subsistencia era su salario, podrá acudir a la jurisdicción mediante tutela solicitando el **amparo al mínimo vital, el cual debe cumplir con la carga probatoria.**

Las anteriores actividades me permitieron abordar la tercera etapa de la metodología propuesta en el desarrollo de la práctica jurídica, dado que me permitió entablar contacto con los asuntos y requerimientos generados en torno al tema de pensión de vejez y de sobreviviente tanto por parte de los integrantes del equipo de Administración de Personal para ejercer funciones propias de su cargo, como solicitudes de trabajadores, jubilados o en el caso de la señora Alix, de posibles beneficiarios de la pensión de sobrevivencia.

En esta primera fase, también se llevó a cabo **apoyo jurídico en otras áreas del derecho,** las cuales se describirán de manera resumida:

- A.** Se brindó acompañamiento en el trámite de deshipotecas como resultado del pago del préstamo de vivienda otorgado por ESSA a los trabajadores, en este proceso se elaboraron poderes especiales de acuerdo a la cantidad de solicitudes, otorgados por el segundo suplente del gerente general en la representación de la Electrificadora de Santander S.A E.S. P. a determinados encargados para realizar la suscripción de cancelación de hipoteca.

Así mismo, se proyectaron las respectivas cartas de cancelación de hipoteca dirigidas a las notarías correspondientes solicitando la cancelación de la hipoteca por concepto de préstamo de vivienda a paz y salvo.

- B.** Se realizó apoyo en la proyección de carta dirigida a practicante universitario, en la cual se daba aceptación a su renuncia y terminación del contrato.

- C. Así mismo se proyectó concepto explicativo sobre la circular 1-8080 que fue remitida al personal técnico del equipo, con relación al apoyo de sostenimiento en contrato de aprendizaje SENA, en relación a el 75% del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente en la etapa productiva o práctica para la vigencia 2024.
- D. Terminado el primer mes de práctica, la profesional 4 del equipo de trabajo Administración de Personal, me encargo la realización del OTRO SI al contrato del trabajador José Gregorio Ramírez Amaya, para desempeñar como gerente encargado de la empresa mientras se surte el proceso de selección y nombramiento para cubrir el cargo. El principal motivo de suscripción de este otro si consistía en plasmar en una cláusula el reconocimiento de un Bono de Compensación Variable no constitutivo de salario, bono otorgado previo al cumplimiento de las metas reconocidas por la junta directiva. Posterior a la realización de la proyección de este se remitió al Área de Asuntos Legales y Secretaría General para su revisión, aprobación y firma.

9.2 Segundo Informe Práctica Jurídica:

En el segundo informe se expondrán las actividades desarrolladas durante la segunda etapa de la práctica jurídico social realizada al interior de la Electrificadora de Santander ESSA E.S.P S. A, Área de Servicios Corporativos Equipo de Trabajo Administración de Personal, llevadas a cabo en el transcurso del mes de abril de 2024.

En esta etapa se llevaron a cabo actividades relacionadas con la proyección de respuestas a requerimientos y peticiones radicados al Área de Servicios Corporativos por trabajadores, retirados, Jubilados activos, etc. entorno a solicitudes de vejez, temas pensionales y otras asesorías respecto de los temas de tratamiento particular por los miembros del equipo de trabajo.

Así mismo en esta etapa se elaboró el marco teórico del presente trabajo, en el cual se desarrollaron algunas teorías y tesis de destacados autores y doctrinantes quienes han ahondado en lo que consideran es hoy en día el Sistema General de Pensiones en Colombia, su funcionamiento, su sostenibilidad financiera, sus niveles de cobertura, su eficiencia y todas aquellas condiciones económicas, sociales, culturales y laborales que pueden generar impacto en los procesos de pensión y bienestar. En el desarrollo del marco teórico se analizaron los siguientes artículos:

- Duque Gómez, N. & Duque Quintero, S. 2016. El derecho fundamental a una pensión y el principio de sostenibilidad financiera: un análisis desde el régimen de prima media con prestación definida en Colombia Justicia Juras.
- El Sistema de Pensiones en Colombia, Institucionalidad, Gasto Público y Sostenibilidad Financiera (Revista Macroeconomía del desarrollo, Cepal, serie 206) (Azucena, 2019).
- El Sistema General de Pensiones Colombiano. Un Diagnóstico en Contexto (Revista Colombiana de Contabilidad Vol. 7) (Martínez, 2019).
- Castillo, F. (2006). Los Principios de Progresividad en la Cobertura y de Sostenibilidad Financiera de la Seguridad Social en el Derecho Constitucional: Una Perspectiva desde el Análisis Económico Vniversitas.

Los anteriores artículos me permitieron concluir que la fundamentalidad del derecho a la pensión ha sido una construcción jurisprudencial que se ha ido consolidando desde la promulgación de la Constitución de 1991, y que esta evolución ha pasado por tres momentos importantes, el derecho prestacional conexo a otros derechos fundamentales, la trasmutación progresiva, hasta hoy en día tener el reconocimiento de un derecho fundamental autónomo, que implica una alta intervención del Estado para su Garantía. Sí bien este proceso, y a pesar de las

reformas existentes, los autores coinciden en que el sistema pensional se ha caracterizado por ser históricamente insostenible. Insostenibilidad derivada de un amplio déficit fiscal ocasionado por la insuficiente de los recursos provenientes de los aportes de los afiliados activos.

Acompañamiento jurídico en la segunda etapa del desarrollo de la práctica jurídica

Actividad I: Proyección de informe ejecutivo sobre la propuesta de reforma laboral en Colombia:

Esta actividad fue delegada por la Profesional 4 del equipo de trabajo, quien me solicitó la realización de un informe ejecutivo sobre las particularidades de la propuesta de reforma laboral en Colombia y como esta de llegarse a aprobar que alteraciones generaría al interior del equipo y del ejercicio de funciones de los compañeros.

Para la realización de esta actividad, se llevó a cabo la investigación sobre este proyecto, se llevó a la cabo la indagación sobre los efectos de esta, el estado etc. y se concluyó lo siguiente:

Inicialmente se realiza una breve descripción sobre el contexto de esta reforma, la cual fue presentada por el gobierno colombiano ante el congreso de la república en marzo de 2023, esta reformar tras ser debatida se hundió en la primera legislatura. Posteriormente el 24 de agosto del mismo año, el gobierno nacional radicó ante el congreso la reforma laboral 2.0.

Esta iniciativa recogió diferentes temáticas basadas en lineamientos jurisprudenciales tales como, estabilidad laboral reforzada, teoría del contrato realidad, despido indirecto, discriminación laboral y proceso disciplinario. A la fecha de realización del informe habían sido aprobados 14 artículos de los 98 que contiene este proyecto los cuales reglamentaron en su mayoría los derechos individuales de los trabajadores del país.

I. Puntos clave de la reforma

Jornada Laboral, respecto de este punto el proyecto de Ley propone aplicar ajustes a los periodos establecidos para la jornada diurna y nocturna, (manteniendo los porcentajes de recargo para el pago de esta), que, en el caso de ser aprobados en los debates de las dos cámaras, quedaría de la siguiente manera:

Tabla 6

Ajustes Jornada de Trabajo

Trabajo	Inicio: 7:00pm	Recargo
Nocturno	Fin: 6:00 am	35%
Trabajo	Inicio: 6:00am	Recargo
Diurno	Fin: 7:00pm	25%

Respecto de las horas extras, no podrán exceder las dos horas diarias y a los 12 semanales.

La iniciativa también contempla que el recargo dominical y festivo no sea del 75%, sino del 100%, punto que de ser aprobado sería aplicado de manera gradual.

Trabajo en Plataformas Digitales, lo que respecta a este punto la propuesta es que los trabajadores y trabajadoras que laboran en empresas de plataformas digitales y tecnológicas de reparto sean vinculados mediante contrato y gocen de todos los derechos y garantías de los trabajadores, en específico la contribución de las plataformas con una parte al pago a la seguridad social de sus colaboradores.

Contrato Agropecuario, la reforma formula la creación de la modalidad de jornal agropecuario, en la cual el empleador y trabajador puedan acordar pago del salario y la totalidad de derechos derivados de esta modalidad de trabajo.

Medidas de Formalización Laboral, este punto plantea que los trabajadores que realizan el trabajo doméstico sean contratados o vinculados a través de contrato escrito.

Contrato por Prestación de Servicios, El proyecto de Ley fija los límites para el uso de esta modalidad de contratación, enfatiza en que las personas naturales no podrán celebrar este contrato cuando se involucren labores de subordinación con empresas privadas.

Licencia de Paternidad y Maternidad, Si llega a ser aprobado el proyecto, este consagra que la licencia de paternidad irá aumentando de manera progresiva hasta llegar a doce semanas, el ajuste aplicaría así: En 2024 aumentaría 8 semanas, 2025 aumentaría 10 semanas y 2026 se mantendría en 12 semanas.

Lo que respecta de la licencia de maternidad la ley no menciona cambios, es importante tener en cuenta que esta licencia en la actualidad es de 18 semanas remuneradas con el salario que devengue la persona al momento de iniciarla.

Trabajo a Distancia, la propuesta busca regular el trabajo a domicilio, el teletrabajo, como modalidades del trabajo a distancia:

-Las empresas que tengan en su nómina entre 20 a 50 trabajadores o trabajadoras deberán promover la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia como mínimo de un **5 % de sus puestos de trabajo existentes**.

- Las empresas que tengan en su nómina entre 50 a 200 trabajadores y trabajadoras a por lo menos un **10 % de su plantilla de empleados.**

- Las empresas que tengan en su nómina a partir de 201 trabajadores o trabajadoras a **por lo menos un 15 %.**

Así mismo se relacionaron los artículos aprobados por la Comisión Séptima de la Cámara. Y con posterioridad la vigencia de la propuesta de reforma y las novedades laborales para el 2023 y 2024.

II. Vigencia de la Reforma Laboral y de los Artículos Aprobados.

Esta reforma avanza en la Comisión séptima de la Cámara de Representantes, donde actualmente se adelanta el proyecto de reforma laboral 2.0. El 14 de diciembre de 2023, se aprobó el informe de ponencia en el cual se aprobó un primer bloque de artículos (14 y posteriormente 2) y se avaló el documento de reforma que, como ya se mencionó, incluye 98 artículos, para que sea objeto de debate en las siguientes sesiones. Sin embargo, las sesiones fueron levantadas en el mes de diciembre y las próximas para continuar con el trámite de aprobación del proyecto de reforma laboral serán reanudadas en el mes de febrero.

La anterior información es importante para comprender que los artículos aprobados en el primer debate de la reforma aún no tienen vida jurídica, dado que para que un proyecto de Ley se convierta en Ley, debe pasar por cuatro debates, uno en COMISIÓN y otro en PLENARIA de la corporación donde se radique, después se traslada a la corporación (cámara-senado) y culmina su proceso con la sanción presidencial.

Es decir que los artículos aprobados y el proyecto de reforma laboral, aún no tiene vida jurídica, ni vigencia en el ordenamiento jurídico colombiano, esto sucederá cuando terminen los

debates pertinentes en el congreso y sea sancionado como ley por el presidente de la república. No obstante, mientras se adelantaban los trámites en el interior del congreso para la aprobación el proyecto de reforma laboral y reforma laboral 2.0, se efectuaron algunos cambios y novedades laborales para el 2023 y 2024, las cuales a la fecha tienen vida jurídica y deben ser implementadas.

III. Novedades Laborales para el 2023 y 2024.

Disminución Histórica de la Jornada Laboral: La Ley 2101 de 2021 estableció la reducción de la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales. Desde el 15 de Julio de 2023 la jornada laboral se redujo a 47 horas semanales, y a partir del 15 de julio de 2024 hasta el 14 de julio de 2025 se mantendrá en 46 horas semanales.

Apoyo a la Maternidad: La Ley 2306 de 2023 amplió el permiso remunerado para la lactancia, extendiendo la obligación de los empleadores de reconocer un descanso de 30 minutos de la jornada desde su regreso de la licencia de maternidad para la lactancia de los menores entre 6 meses y hasta los 2 años.

Renovación Obligatoria de Horas Extras: El ministerio del trabajo mediante la resolución 3031 del 30 de agosto de 2023, ordena a los empleadores la actualización de la autorización para trabajar horas extras, es decir todo empleador que en la actualidad no tenga un término de vigencia específico contará, a partir de la fecha de vigencia de esta resolución con un término de seis (6) meses para tramitar la respectiva actualización de su autorización ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo de su jurisdicción, la cual no podrá superar el término de dos (2) años

Derecho a la Desconexión Laboral: La Corte constitucional, mediante la sentencia C-331 de 2023, manifestó que los trabajadores de dirección, confianza y manejo tiene derecho a la desconexión laboral, disfrutando de un espacio autónomo y libre para decidir cómo utilizar el tiempo fuera del ámbito laboral.

Nuevas Reglas para el Reconocimiento de Licencias e Incapacidades: El Decreto 2126 de 2023, emitido por el Ministerio de Salud y Protección Social, redefine las reglas para el reconocimiento y pago de licencias e incapacidades de origen común, incluyendo modificaciones en licencias de maternidad y paternidad, licencias derivadas del proceso gestacional y licencias para el cuidado de la niñez:

Licencia de Maternidad:

- Se requiere que la afiliada acredite las siguientes condiciones:
- Estar afiliada al SGSSS en calidad de cotizante y en estado activo
- Haber efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación incluido el mes de inicio de la licencia, los que serán tenidos en cuenta para efectos de la liquidación de la prestación económica
- Contar con el certificado de licencia de maternidad expedido por el médico de la red de la EPS o entidad adaptada o validado por esta.

Licencia de Paternidad:

- Debe ser tomada durante los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor o de la entrega oficial del menor que ha sido adoptado.

- El empleador presentara ante la EPS a más tardar de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento o de la entrega oficial del menor adoptado, el registro civil de nacimiento del menor o el acta en la que se conste su entrega oficial.

Requisitos para el Reconocimiento y Pago de las Incapacidades de Origen Común

- Estar afiliado al SGSSS en calidad de cotizante, incluidos los pensionados con ingresos adicionales.
- Haber cotizado efectivamente como mínimo 4 semanas inmediatamente anteriores al inicio de la incapacidad, equivalente a 28 días. El tiempo mínimo de cotización se verificará a la fecha límite de pago del período de cotización en el que inicia la incapacidad.
- Contar con el certificado de incapacidad de origen común expedido por el médico de la red de las EPS o de la entidad adaptada o validada por esta.

IV. Funciones del Equipo de Trabajo Administración de Personal y Reforma Laboral.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente se considera importante resaltar la siguiente información:

Primero: A la fecha el proyecto de reforma laboral no tiene vigencia, dado que no se ha hecho efectivo el proceso establecido por la Constitución Política y su normativa para que en efecto sea una ley con efectos jurídicos y fuerza legal. Sin embargo, es importante tener presente sobre los puntos ya aprobados en primer debate:

- La modificación al proceso para aplicar sanciones o despidos con justa causa.
- Los límites respecto del trabajo suplementario de acuerdo con la jornada laboral establecida por el empleador o acordada por el empleador-trabajador.
- Las particularidades del contrato de aprendizaje.

- Lo correspondiente a la extensión colectiva de las convenciones respecto de los sindicatos.

Segundo: Así mismo, tener en cuenta las novedades en materia laboral que se adelantaron en el año 2023: disminución de la jornada laboral, apoyo a la maternidad, renovación de horas extras, reglas para el reconocimiento de licencias e incapacidades.

Actividad II: Apoyo Jurídico en la Contestación de Derechos de Petición en Temas Relacionados a Pensión de Vejez, Peticiones Radicadas por Miembros del Sindicato y de Solicitud de Información Laboral:

Se proyectó la respuesta de derechos de petición presentados por trabajadores ESSA, jubilados y particulares con la expectativa de reconocimiento de pensión de sobrevivientes, quienes acuden al equipo de trabajo solicitando asesoramiento sobre el procedimiento que deben adelantar a fin de obtener su pensión de vejez con Colpensiones o su Fondo de pensiones. Durante este mes se tramitaron 7 derechos de petición.

Actividad III: Apoyo en la Proyección de Respuesta a Comunicación Radicada por la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales -UGPP.

La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales envió comunicación a ESSA notificando denuncia realizada por un particular por el presunto incumplimiento en el pago de aportes a seguridad social y vinculación a este sistema en los periodos correspondiente a 12/2018 a 11/2023. Por ello, requiere a ESSA para que realicen las verificaciones pertinentes y, en caso de incurrir en la omisión de las cotizaciones ponerse al día.

Con la finalidad de abordar esta solicitud me reuní con la Profesional 1 encargada de los temas de seguridad social para consultarle los motivos de la denuncia, quien de manera inmediata me manifestó que la empresa se encontraba al día en el pago de esta obligación legal. Sin embargo, con ocasión a la solicitud revisamos de manera inmediata las bases de datos de la UGPP y de la empresa y encontramos que efectivamente ESSA ha cumplido de manera oportuna con estas obligaciones derivadas en calidad de empleador.

En este sentido realicé una compilación de las normas referentes a la obligación de pago de seguridad social por parte del empleador las cuales me sirvieron de fundamento para proyectar la respuesta a la entidad. En estos términos proyecté la respuesta manifestando a la UGPP que ESSA llevó a cabo la revisión de la verificación en las bases de datos del sitio web de la UGPP y en las bases de datos internas de la empresa y se habría evidenciado que la empresa cumplió de manera oportuna y eficiente con las obligaciones derivadas en calidad de empleador, respecto de las vinculaciones al sistema de protección SPS, así como en el pago de los respectivos aportes de conformidad con las siguientes normas:

o Ley 21 de 1982, artículo 9, Ley 100 de 1993, Artículo 3, Ley 100 de 1993, artículo 161, Ley 100 de 1993, Artículo 204, Decreto 1465 de 2005, Decreto 510 de 2003, Decreto 169 de 2008, Artículo 30 Ley 1393 de 2010, Decreto 1193 de 2012, Artículo 1, Ley 1607 de 2012.

En conclusión, se reiteró el cumplimiento en el aporte y vinculación al sistema de protección social integral de los trabajadores de la empresa en los periodos correspondientes a 12/2018 al 11/2023.

Actividad IV: Apoyo en la Orientación de las Personas Próximas a Pensionarse y en el Cálculo Aproximado del Valor de la Pensión:

El Equipo de Trabajo Administración de Personal realiza acompañamiento a las personas próximas a pensionarse y las personas que ya han cumplido los requisitos de pensión en el trámite, los pasos a seguir, los requisitos del Fondo de Pensiones etc., adicionalmente a ello se realiza un apoyo en el cálculo del valor de la pensión con fines informativos.

Al iniciar mi práctica jurídica en ESSA, el profesional 1 del equipo de trabajo me asignó esta tarea, la cual me permitió realizar aproximadamente 20 cálculos del valor de la pensión de 20 trabajadores próximos a pensionarse. Este cálculo se lleva a cabo recolectando la información sobre el IBC, Factor IPC de cada mes, Factor IPC de enero 2024 y el valor indexado de los últimos 10 años de cotización del trabajador; esta calculo se llevó a cabo haciendo uso de la herramienta Excel y fue desarrollado de manera conjunta con el Profesional 1 del equipo de trabajo.

Posteriormente a la solicitud del cálculo por parte del trabajador, se realizaba la compilación de datos, el cálculo en Excel y se remitía al profesional 1 para su revisión. Resultado de la actividad:

Figura 9

Cálculo de pensión a personal próximo a pensionarse.

PERIODOS	IBC	FACTOR IPC MES	FACTOR IPC ENERO 2024	INDEXADO	AUMENTO POR SEMANAS									
201402	1920000	80,45	138,98	\$ 3.316.863	1350	1400	1450	1500	1550	1600	1650	1700	1750	1800
201403	1982000	80,77	138,98	\$ 3.410.404	0,015	0,030	0,045	0,060	0,075	0,090	0,105	0,120	0,135	0,15
201404	2013000	81,14	138,98	\$ 3.447.951										
201405	1992000	81,53	138,98	\$ 3.395.660										
201406	1992000	81,61	138,98	\$ 3.392.331										
201407	1971000	81,73	138,98	\$ 3.351.641										
201408	1982000	81,90	138,98	\$ 3.363.350										
201409	1951000	82,01	138,98	\$ 3.306.304										
201410	1982000	82,14	138,98	\$ 3.353.523										
201411	2084000	82,25	138,98	\$ 3.521.390										
201412	2068000	82,47	138,98	\$ 3.485.033										
					TOTAL									
					\$ 605.124.795									
					IBL									
					\$ 5.042.706,63									
					Salario mínimo 2024									
					\$ 1.300.000									
					Porcentaje									
					0,150									
					Valor pensión									
					\$ 3.961.575									

Este cálculo les permite a los trabajadores conocer el valor aproximado de su pensión y además contrastar sí el valor expreso en la resolución de pensión es correcto, adecuado o no.

Actividad V: Apoyo en la Revisión de Solicitud de Pensión de Sobreviviente del Señor Xxxxxx y Proyección de Resolución sobre Reconocimiento de Sustitución Pensional:

El profesional 1 del equipo de trabajo de Administración de Personal me encomendó realizar la revisión y el análisis de la solicitud de reconocimiento de la pensión de sobreviviente y sustitución pensional de la señora **Xxxxxxx**, quien en calidad de cónyuge del señor **Xxxxxxxx** realizaba el requerimiento.

Inicialmente, se realiza el análisis de cumplimiento de los requisitos requeridos para el reconocimiento de esta con observancia de los documentos allegados por la señora **Xxxxxx**. En este sentido me remití a lo preceptuado en la Ley 100 de 1993 artículo 47, el cual fue modificado por el artículo 13 de la Ley 797 de 2003 y determinar quiénes y en qué términos pueden ser beneficiarios de una prestación de sobrevivencia, en este sentido realicé la revisión de la tabla realizada para estos fines referenciada en el informe del primer mes.

Tras la revisión detallada de los documentos conforme a los pasos señalados en el primer informe de este trabajo, se evidenció que los documentos aportados por la señora **Xxxxxxxx** cumplían con los requisitos legales exigidos en el artículo 47 de la Ley 100 de 1993 en calidad de cónyuge sobreviviente, dado que:

- Con el registro civil de matrimonio se acreditó la calidad de cónyuge del señor **Xxxxxx**.
- Con las declaraciones extra-juicio se acredita la convivencia con el causante por un lapso superior a cinco años.
- Del registro civil de nacimiento se extrae que, al momento del deceso del causante, la hoy reclamante tenía más de 30 años.

En este sentido al concluir que la señora **Xxxxxxx** acreditó la condición de beneficiaria de la sustitución pensional que reclama, se procede a realizar la proyección del comunicado de esta decisión a la solicitante la cual le informa que se decide el reconocimiento, en su condición de cónyuge superviviente el mayor valor de la mesada pensional que en vida fuera reconocida al señor **Xxxxxxxxxx**. El resultado de la respuesta a la comunicación fue la siguiente:

Figura 10

Resolución de pensión de sobreviviente tramitada.



RAD EN CONSTRUCCION FEC EN CONSTRUCCION

6000

Bucaramanga, marzo de 2024

Señora

Bucaramanga, Santander / [@hotmail.com](mailto: @hotmail.com)

REFERENCIA: Respuesta a su comunicación radicado ESSA R 20230320066972 del 18 de diciembre de 2023. Reconocimiento sustitución pensional de (Q.E.P.D).

Respetada señora Delcy,

Atendiendo a la solicitud por usted presentada el día 18 de diciembre de 2023, relacionada con el reconocimiento de la sustitución pensional del señor se realizan las siguientes consideraciones:

1.- Al señor (q.e.p.d) quien en vida se identificaba con cédula de ciudadanía No. expedida en Girón, Santander, mediante resolución 000374 del 14 de mayo de 1986, le fue reconocida pensión de jubilación por parte de ESSA, a partir del 03 de marzo de 1986.

2.- Que mediante resolución número 001482 del 11 de septiembre de 1996, el INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES reconoció pensión de vejez a partir del 11 de febrero de 1996 al señor (q.e.p.d).

3.- El señor _____ falleció el 10 de diciembre de 2023, según consta en el registro civil de defunción indicativo serial No.10541355.

4.- La señora _____, identificada con cédula de ciudadanía No. _____ expedida en Bucaramanga, solicitó a ESSA mediante comunicación R 20230320066972 del 18 de diciembre de 2023 el reconocimiento y pago de la sustitución pensional en calidad de cónyuge supérstite del señor _____ (q.e.p.d).

5.- La señora _____, acreditó el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 13 de la Ley 797 de 2003.

6.- El mayor valor de la mesada pensional, producto de la diferencia entre la pensión reconocida por la Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES- y la pensión que percibió en vida el señor _____ como jubilado de ESSA, será distribuida entre los beneficiarios así: 100% para el cónyuge supérstite,

7.- El trámite de solicitud para reconocimiento de sustitución pensional por la mesada que se encuentra a cargo de la Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES- deberá ser adelantado directamente por la señora _____

8.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 2 y siguientes de la Ley 1204 de 2008, se procederá al reconocimiento del mayor valor de la mesada pensional de sobrevivencia.

Por lo anterior se decide:

1. Reconocer a la señora _____, identificada con cédula de ciudadanía No. _____ expedida en Bucaramanga en su condición de cónyuge supérstite, el mayor valor de la mesada pensional que en vida fuera reconocida a el señor _____, la cual corresponde a la suma de CUATROCIENTOS SESENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS NOVENTA Y TRES (\$462.693) para el año 2024, este valor se actualizará para el año 2024 de acuerdo con el IPC reportado por el DANE.
2. El retroactivo causado desde el fallecimiento del señor _____, esto es, desde el 10 de diciembre de 2023, será girado en la nómina de pago del mes de marzo de 2024 a la _____, identificada con cédula de ciudadanía No. _____ expedida en Bucaramanga como beneficiaria de la sustitución pensional en calidad de cónyuge supérstite, previa presentación de los documentos que se relacionan a continuación:
 - Formato de afiliación de la EPS.
 - Certificado bancario de apertura de cuenta para pago de pensión, con red ACH (importante que no sea la misma cuenta donde consigna Colpensiones, toda vez que ésta solo permite recibir dinero desde la central de pago de Colpensiones).

Posteriormente a la proyección de este, lo envié para revisión del profesional 1 y 4 del equipo de trabajo Administración de Personal y seguidamente se remitió al Área de Secretaria General y Asuntos Legales para la última revisión y aprobación. Finalmente, se realizó el envío de la comunicación vía correo electrónico a la señora **XXXXXXXX** informándole la decisión. En este mes se tramitaron dos pensiones de sobreviviente adicionales a la descrita anteriormente.

Actividad VI: Apoyo en la Proyección de Cartas a Trabajadores Próximos a Pensionar:

Esta actividad fue designada por el Profesional 1 del Equipo de Trabajo al iniciar mi práctica jurídica en ESSA, la cual consistía en estar al pendiente de las personas que cumplieran los requisitos para acceder a la pensión de vejez, en este sentido debía, mediante el uso del aplicativo de SAN, revisar el cumplimiento del requisito de edad y semanas, para así posteriormente al cumplimiento de la edad notificar al trabajador de los pasos a seguir el reconocimiento de su pensión.

Para ello se proyectaba la siguiente carta, la cual se debía remitir a los trabajadores para que en un término no mayor a 30 días realizaran el respectivo trámite ante el fondo de pensiones. Esta actividad fue llevada a cabo con aproximadamente 15 trabajadores, quienes en lo que va del año han cumplido la edad de pensión.

Esta actividad me permitió interactuar con las personas próximas a pensionarse y orientarlas sobre los trámites en sus fondos de pensiones y trámites internos en la electrificadora de Santander, para así agilizar sus trámites.

Figura 11

Comunicación de aviso por cumplimiento de requisitos para pensión de vejez

Actividad VII: Apoyo en la Realización del Consolidado de Pensionados por Invalidez, Vejez y Sustitución Dirigida al Ministerio de Trabajo:

El profesional 1 del equipo de trabajo Administración de Personal, me encomendó mensualmente realizar un consolidado respecto de los pensionados en ESSA y el promedio de pensiones de sobrevivencia reconocidas en la empresa y los cambios en la nómina de pensionados. El informe se representa de la siguiente manera:

Figura 13

Informe Pensionados Ministerio del Trabajo

PENSIONADOS MES	Según Tipo de Pensión	RANGO SMMLV						TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	2023	
		HASTA 1	> 1 y < 2	> 2 y < 4	> 4 y < 10	> 10 y < 20	> 20					RANGOS	VALOR
dic-23	INVALIDEZ											hasta 1	\$ 1.160.000
	VEJEZ	2	2	10	2	0	0	16	15	1	16	de 1 a 2	\$ 2.320.000
	SUSTITUTO	7	30	12	0	0	0	49	2	48	50	de 2 a 4	\$ 4.640.000
TOTAL		9	32	22	2	0	0	65	17	49	66	de 4 a 10	\$ 11.600.000
												De 10 a 20	\$ 23.200.000
												Mas de 20	\$ 23.200.001

Este consolidado permite evidenciar que a medida que aumentan las pensiones de vejez, aumenta en una proporción importante el reconocimiento de las pensiones de sustitución. Y es que, si bien en mi experiencia se brindó acompañamiento en el trámite de pensiones de vejez a aproximadamente 15 trabajadores, se tramitaron alrededor de 10 pensiones de sobrevivencia.

En esta segunda fase, también se llevó a cabo **apoyo jurídico en otras áreas del derecho**, las cuales se describirán de manera resumida:

- A.** Se realizó apoyo jurídico a la profesional de nómina, mediante concepto jurídico sobre el caso de un jubilado de la empresa, quien estaba próximo a cumplir los requisitos legales de pensión para pensionarse en su fondo de pensiones. Su inquietud giraba en torno a la posibilidad de aplicar un embargo por pensión de alimentos.

A lo anterior se dio respuesta con fundamento en la Ley 100 de 1993 artículo 134, el cual consagra de manera expresa que las pensiones son inembargables, sin embargo, refiere como excepción a los embargos decretados por pensiones alimenticias y créditos a favor de cooperativas hasta el 50% de la misma. Por lo anterior se responde que sí es posible solo en estos casos y en las condiciones que la Ley lo permite.

B. Concepto sobre embargo simultáneo y aquí mismo se relata la realización de memoriales y la visita al juzgado.

C. Así mismo se realizó solicitud al Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre las indicaciones sobre el mecanismo para llevar a cabo el registro de los cargos que ostentan la condición de PEP en las empresas de servicios públicos domiciliarios mixtas, con la finalidad de llevar a cabo las declaraciones reglamentadas en el aplicativo de la función pública.

9.3 Tercer Informe Práctica Jurídica:

En el tercer informe se expondrán las actividades desarrolladas durante la tercera etapa de la práctica jurídico social realizada al interior de la Electrificadora de Santander ESSA E.S.P S. A, Área de Servicios Corporativos Equipo de Trabajo Administración de Personal, llevadas a cabo en el transcurso del mes de mayo de 2024.

En esta etapa se llevaron a cabo actividades relacionadas con la proyección de respuestas a requerimientos y peticiones radicados al Área de Servicios Corporativos por trabajadores, retirados, jubilados, activos, etcétera, entorno a solicitudes de vejez, temas pensionales y otras asesorías respecto de los temas de tratamiento particular por los miembros del equipo de trabajo.

Así mismo en esta etapa se elaboró el marco conceptual del presente trabajo, el cual comprende las bases conceptuales que sirven de fundamento para llevar a cabo las labores requeridas en la Electrificadora de Santander. Se ahondaron las bases conceptuales más relevantes para comprender el esquema y estructura de la seguridad social en Colombia, así como la organización, funcionamiento y particularidades del sistema de pensiones.

De la culminación de este marco conceptual, se concluyó que es de gran importancia conocer las bases conceptuales de las temáticas principales en el desarrollo de nuestras prácticas, dado que nos permite tener agilidad en el trámite de los procesos y en el afianzamiento de los conocimientos y aprendizajes. Posteriormente, fue remitido a mi directora de trabajo de grado para su revisión.

Acompañamiento Jurídico en la Tercera Etapa del Desarrollo de la Práctica Jurídica

Actividad I: Apoyo Jurídico en la Contestación de Derechos de Petición en Temas Relacionados a Pensión de Vejez, Peticiones Radicadas por Miembros del Sindicato y de Solicitud de Información Laboral:

Durante el mes de mayo, se proyectó la respuesta de derechos de petición presentados por trabajadores ESSA, jubilados y particulares con la expectativa de reconocimiento de pensión de sobrevivientes, quienes acuden al equipo de trabajo solicitando asesoramiento sobre el procedimiento que deben adelantar a fin de obtener su pensión de vejez con Colpensiones o su Fondo de pensiones. Durante este mes se tramitaron 8 derechos de petición.

Actividad II: Apoyo Jurídico en la Proyección de Respuesta a Comunicación de la UGPP:

Con posterioridad a la primera comunicación, la UGPP nos remitió nueva correspondencia manifestando que la denuncia sobre el incumplimiento en el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral -SGSS había sido remitida de manera anónima, luego entonces se comunicarían con él o la denunciante para solicitar autorización de revelación de datos personales y se pudiera llevar a cabo la verificación del caso en particular.

A esto se dio respuesta en el término legal, manifestando el compromiso con el cumplimiento eficiente, oportuno y riguroso de las obligaciones de la empresa en lo que respecta a los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral. Así mismo, se reiteró que ESSA estaría atento a la notificación de la respuesta del o la denunciante en relación con la revelación de sus datos personales, para proceder a llevar a cabo la verificación del caso en las bases de datos del sitio web de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal, así como en las bases de datos internas.

Figura 14

Comunicación dirigida a la UGPP



Bucaramanga, abril de 2024

Señora,
ANDREA PAOLA SANTANILLA NARVÁEZ
UNIDAD DE GESTIÓN PENSIONAL Y PARAFISCALES - UGPP
Avenida carrera 68#13-37
Bogotá D.C., Colombia
notificacionesjudiciales@ugpp.gov.co.

ASUNTO: Respuesta a su comunicación con radicado 20240320016115 del 27 de marzo de 2024.

Respetada señora Santanilla Narvárez,

Agradecemos su comunicación y queremos asegurarle que en la Electrificadora de Santander ESSA S.A ESP estamos comprometidos con el cumplimiento eficiente, oportuno y riguroso de nuestras obligaciones legales y constitucionales, especialmente en lo que respecta a los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral - SGSS.

Queremos reiterar que estamos atentos a la notificación de la respuesta del o la denunciante en relación con la revelación de sus datos personales. Una vez recibida dicha respuesta, si hay lugar, procederemos a llevar a cabo la verificación sobre el caso en particular en las bases de datos del sitio web de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales, así como en nuestras bases de datos internas.

Es importante destacar que hemos realizado y continuamos realizando los aportes al SGSS de manera regular y conforme a los requerimientos y parámetros legales vigentes.

Quedamos a disposición para cualquier consulta adicional o para proporcionar información adicional que pueda ser requerida en relación con este asunto. En los anteriores términos y dentro de la oportunidad legal conferida para el efecto, se da respuesta a su solicitud.

**Actividad III: Apoyo en la Revisión de Solicitud de Pensión de Sobreviviente del Jubilado
XXXXXX y Proyección de Resolución Sobre Reconocimiento de Sustitución Pensional:**

El profesional 1 del equipo de trabajo de Administración de Personal me encomendó realizar la revisión y el análisis de la solicitud de reconocimiento de la pensión de sobreviviente y sustitución pensional de la señora **XXXXXXXX**, quien en calidad de cónyuge del señor **XXXXXXXXXX** realizaba el requerimiento.

Inicialmente, se llevó a cabo el análisis del cumplimiento de los requisitos con observancia a los documentos aportados por la señora **XXXXXX**, de conformidad a lo preceptuado en la Ley 100 de 1993 Artículo 47. Además, se llevó a cabo de manera íntegra el análisis necesario para este tipo de trámite, siguiendo el procedimiento utilizado en gestiones anteriores, como se detalla en el informe de los meses previos.

Finalmente, de este análisis se concluye que la señora **XXXXXXXXXX** cumple con los requisitos legales exigidos en el artículo 47 de la Ley 100 de 1993 en calidad de cónyuge sobreviviente, dado que:

- Con el registro civil de matrimonio se acreditó la calidad de cónyuge del señor **XXXXXXXXXX**.
- Con las declaraciones extra-juicio se acredita la convivencia con el causante por un lapso superior a cinco años.
- Del registro civil de nacimiento se extrae que, al momento del deceso del causante, la hoy reclamante tenía más de 30 años.

En este sentido al concluir que la señora **XXXXXXXXXX** acreditó la condición de beneficiaria de la sustitución pensional que reclama, se procede a realizar la proyección del comunicado de esta decisión a la solicitante la cual le informa que se decide el reconocimiento, en su condición

de cónyuge superviviente el mayor valor de la mesada pensional que en vida fuera reconocida al señor **XXXXXXXXXX**. El resultado de la respuesta a la comunicación fue la siguiente:

Figura 15

Resolución de Pensión de Superviviente Tramitada.



Bucaramanga, mayo de 2024

Señora

3 Barrio el Dorado (Malaga)

Málaga, Santander

REFERENCIA: Respuesta a su comunicación radicado ESSA R 20240320018024 del 08 de abril de 2024. Reconocimiento sustitución pensional de (Q.E.P.D).

Respetada señora Gladys,

Atendiendo a la solicitud por usted presentada el día 08 de abril del 2024, relacionada con el reconocimiento de la sustitución pensional del señor , se realizan las siguientes consideraciones:

1.- Al señor (q.e.p.d) quien en vida se identificaba con cédula de ciudadanía No. expedida en Málaga (Santander), Santander, mediante resolución N. 000963 del 10 de septiembre de 1992, le fue reconocida pensión vitalicia de jubilación por parte de ESSA, a partir del 02 de junio de 1992.

3.- El señor falleció el 20 de febrero de 2024, según consta en el registro civil de defunción indicativo serial No.10021939.

4.- La señora identificada con cédula de ciudadanía expedida en Capitanejo (Santander), solicitó a ESSA mediante comunicación radicada R 20240320018024 del 08 de abril de 2024 el reconocimiento y pago de la sustitución pensional en calidad de cónyuge superviviente del señor (q.e.p.d).

5.- La señora acreditó el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 13 de la Ley 797 de 2003.

6.- El mayor valor de la mesada pensional, producto de la diferencia entre la pensión reconocida por la Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES- y la pensión que percibió en vida el señor como jubilado de ESSA, será distribuida entre los beneficiarios así: 100% para el cónyuge superviviente,

7.- El trámite de solicitud para reconocimiento de sustitución pensional por la mesada que se encuentra a cargo de la Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES- deberá ser adelantado directamente por la señora

8.- De conformidad con lo dispuesto en los artículos 2 y siguientes de la Ley 1204 de 2008, se procederá al reconocimiento del mayor valor de la mesada pensional de sobrevivencia.

Por lo anterior se decide:

1. Reconocer a la señora _____, identificada con cédula de ciudadanía No. _____ expedida en Capitanejo (Santander), en su condición de cónyuge supérstite, el mayor valor de la mesada pensional que en vida fuera reconocida a el señor _____, la cual corresponde a la suma de DOS MILLONES SEISCIENTOS CINCUENTA Y UN MIL DOSCIENTOS DIECISIETE (\$2,651,217) para el año 2024.
2. El retroactivo causado desde el fallecimiento del señor _____, esto es, desde el 20 de febrero de 2024, será girado en la nómina de pago del mes de Julio 2024 a la señora _____ identificada con cédula de ciudadanía No. _____ expedida en Capitanejo (Santander), como beneficiaria de la sustitución pensional en calidad de cónyuge supérstite, previa presentación de los documentos que se relacionan a continuación:
 - Formato de afiliación de la EPS.
 - Certificado bancario de apertura de cuenta para pago de pensión, con red ACH (importante que no sea la misma cuenta donde consigna Colpensiones, toda vez que ésta solo permite recibir dinero desde la central de pago de Colpensiones).

Posteriormente a la proyección de este, lo envié para revisión del profesional 1 y 4 del Equipo de Trabajo Administración de Personal y seguidamente se remitió al Área de Secretaria General y Asuntos Legales para la última revisión y aprobación. Finalmente se realizó el envío de la comunicación vía correo electrónico a la señora **XXXXXXXXXX** informándole la decisión. En este mes se tramitaron tres pensiones de sobreviviente adicionales a la descrita anteriormente.

Actividad IV: Análisis del Manual de Negocio en Cuanto a los Trámites en Materia de Pensiones y Lineamientos Internos de la Empresa.

En atención a los objetivos específicos del presente trabajo, en el mes de abril y mayo se llevó a cabo la revisión y análisis del manual existente sobre el trámite de pensión de vejez y sobreviviente, el cual de acuerdo con varias conversaciones y reuniones con el profesional 1 del equipo de trabajo, se concluyó que se estaba desactualizado respecto de la forma actual como se

estaban tramitando las pensiones, detalles como diligenciamiento de formatos, documentos solicitados, conceptos, términos y/o tiempos requeridos para realizar las gestiones se encontraban completamente desactualizados a la realidad.

Se sugirió la reconstrucción de este manual, con una introducción de los conceptos básicos para comprender el Sistema General de Pensiones y posteriormente con el paso a paso de consulta de estos derechos y el ejercicio para el reconocimiento de los mismos.

Se planteó realizar un manual que le permitiera a todas las personas del equipo comprender el trámite. El profesional 1 me indicó que la extensión máxima de este manual no debía exceder las 10 páginas, teniendo en cuenta que este es el parámetro de los manuales y /o guías publicadas en la suit visión de ESSA.

Actividad V: Actualización de Normograma del Equipo de Trabajo Administración de Personal

Durante el mes de abril, se llevó a cabo una auditoría al equipo de trabajo de Administración de Personal. Dentro de las recomendaciones o tareas asignadas al equipo, se incluyó la actualización del Normograma, el cual debe contener las normas base para el ejercicio de las funciones de cada uno de los integrantes del equipo. En consecuencia, la Profesional 4 me encargó realizar esta tarea de manera urgente, ya que era prioritario actualizarlo en la suite de visión.

La actualización del normograma implicó recopilar las temáticas que abarcan las funciones de cada miembro del equipo, seguido de una búsqueda exhaustiva de las normas, conceptos, resoluciones y lineamientos internos pertinentes que regulan estas temáticas. Una vez completado este proceso, se compiló toda la información en un documento. Este documento fue

luego compartido y revisado con la profesional 3 del equipo de trabajo, quien aprobó el trabajo de investigación y compilación realizado. Culminando esta actividad con la publicación de este en la Suit Vision.

Fueron compiladas en total 98 normas. A continuación, se adjunta un modelo del formato utilizado para la realización de este:

Figura 16

Muestra elaboración de Normograma

		MACROPROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO							Versión No.: 02
		PROCESO ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO							Página 1 de 29
		NORMOGRAMA DEL PROCESO							Código: NTHAD001
Clase de norma	Origen de la norma	Número de la norma	Fecha de expedición (dd/mm/aaaa)	Título de la norma	Ente que expide / creador	Asuntos / metadatos	Artículo (s)	Fuente	Observación
REGLAMENTO	INTERNA	NA	2/10/2019	Reglamento interno de trabajo.	ESSA	Mediante las disposiciones de este reglamento quedan sometidos tanto la ESSA S.A. E.S.P. como a todos sus trabajadores.	Todos	Aplicativo documental para la gestión del SGI	
REGLAMENTO	INTERNA	-	01/10/2009	Reglamento Higiene, seguridad industrial	ESSA	Higiene, seguridad industrial	Todos	Aplicativo documental para la gestión del SGI	
CÓDIGO	INTERNA	NA	19/11/2020	Código del buen gobierno corporativo	ESSA	Relaciones entre la administración, la Junta Directiva, accionistas y demás grupos de personas con intereses en el buen desempeño de ESSA.	Todos	Aplicativo documental para la gestión del SGI	
CÓDIGO	INTERNA	NA	3/05/2017	Código de ética y conducta empresarial	ESSA	Código de ética	Todos	Aplicativo documental para la gestión del SGI	

Actividad VI: Proyección de Cartas de Cobro Dirigidas a Administradoras del Sistema General de Seguridad Social de Acuerdo con lo Ordenado en el Trámite del Proceso Adelantado en la UGPP – Resolución No. Rdc-2024-00032:

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales del Sistema de la Protección Social -UGPP, adelantó a la ELECTRICADORA DE SANTANDER ESSA E.S.P proceso de determinación oficial de las contribuciones parafiscales de la protección social con el propósito de verificar la adecuada, completa y oportuna liquidación

y pago de las contribuciones parafiscales, en calidad de empleador en los periodos comprendidos de enero a diciembre de 2013. En este proceso se encontró que ESSA habría incurrido en conductas de mora e inexactitud en las autoliquidaciones y pagos de los aportes.

Sin embargo, ESSA interpuso medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho y se declaró la nulidad de las resoluciones que declaraban a ESSA en mora y se ordenó además a la UGPP a practicar nuevas liquidaciones. En razón a ello, la UGPP ordenó a las administradoras del sistema general de seguridad social a devolver en cumplimiento de la orden judicial los pagos en exceso por concepto de aportes e intereses de mora a la empresa.

Las entidades deudoras por orden de la UGPP tenían el plazo de 2 meses para realizar la devolución de los aportes con posterioridad a la notificación de la resolución **NO. RDC-2024-00032**. Sin embargo, para abril del presente año ninguna de ellas había realizado la devolución de estos, en ocasión a ello la profesional 4 del equipo de trabajo me solicitó realizar el estudio de la situación para comprender el contexto y proyectar las cartas de cobro dirigidas a las mismas. El modelo de comunicación realizado fue el siguiente:

Figura 17

Comunicación de cobro entidades deudoras.

Señores
ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES COLPENSIONES
contabilidad@colpensiones.gov.co

ASUNTO: Cumplimiento de orden judicial respecto de la devolución de pagos en exceso por concepto de aportes y sanción a las administradoras del sistema general de seguridad social.

Respetados señores,

De conformidad con la sentencia que resuelve el medio de control de nulidad y restablecimiento de derecho del 19 de julio del 2023 y la resolución No. RDC-2024-00032 del 19 de enero del 2024 (la cual se anexa a este comunicado), nos permitimos comunicarles que la Electrificadora de Santander S.A ESP en calidad de aportante es acreedora de **CINCO MILLONES QUINIENTOS OCHENTA MIL DOSCIENTOS DIECISEIS PESOS** (\$ 5.580.216) a título de devolución de los pagos por exceso respecto del concepto de aportes e intereses de mora, por parte de la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones.

El acto administrativo relacionado, resuelve decretar que COLPENSIONES deberá realizar la devolución de los aportes dentro de los dos (2) meses siguientes a la notificación de la decisión. Para efectos del pago, ESSA aportará adjunto a esta comunicación certificación bancaria con los datos requeridos para la ejecución de la devolución de los dineros y sanciones aplicadas por la dirección de parafiscales.

Y se realizó para la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud -ADRES, la sociedad administradora de fondos de pensiones y cesantías PORVENIR S.A, la administradora de fondo de pensiones y cesantía PROTECCIÓN S,A, la compañía colombiana administradora de fondos de pensiones y cesantías S,A, COLFONDOS, la administradora colombiana de pensiones COLPENSIONES, la compañía suramericana administradora de riesgos profesionales y seguros de vida, la caja de compensación familiar COMFENALCO SANTANDER, el servicio nacional de aprendizaje SENA y el instituto colombiano de bienestar familia ICBF.

Posteriormente a la elaboración de las cartas, se remitieron a la profesional 1 y 4 del equipo de trabajo para revisión, con la aprobación y firma de esta se llevó a cabo el trámite de envío y se realizó el seguimiento a la respuesta y/o pago de estas para cerrar el trámite.

Actividad VII: Apoyo Jurídico en el Análisis de los Informes Emitidos por el Abogado Externo Sobre los Avances y Resultados de la Posibilidad de Depurar Algunas Deudas Reales y Presuntas Reportadas en el Estado de Cuenta Ante Colpensiones:

La profesional 4 y profesional 1 del equipo de trabajo me solicitaron realizar un análisis sobre los informes enviados por el abogado externo al equipo respecto de los avances en cuanto al proceso de depuración de la deuda presunta y deuda real reportadas en el estado de cuenta ante Colpensiones por pagos con errores y/o extemporáneos (deudas reales) y deudas por omisión de pago (deudas presuntas) reportadas en el estado de cuenta de ESSA.

Este fue un proceso complejo el cual demandó bastante investigación, comprensión, análisis y compilación de datos, dado que implicaba realizar la revisión de varios stickers o planillas y además comprender un lenguaje más técnico a mi parecer por parte del abogado externo. Sin embargo, del primer informe fue posible concluir que el 78% del valor total de las deudas eran depurables, por concepto de:

- I. Cotizaciones con errores en la liquidación.
- II. Pago de los aportes pensionales de trabajadores
- III. Por aplicación proporcional de remanente.

Así mismo que el 84% del valor total de las deudas por supuesta omisión de pago de aportes obligatorios a pensiones eran depurables. Sin embargo, que un valor de más de 30 millones constituía deudas reales constatadas y, por lo tanto, no era posible depurarlas.

En este sentido, y en análisis con el profesional 1, se iniciaron los procesos con el área encargada para la liquidación y pago de las deudas constatadas para así evitar la causación de más intereses moratorios.

En esta tarea se analizaron 3 informes enviados por el abogado externo, en el sentido de sintetizar y compilar la información para compartirla con la profesional 4 y analizarla con el

profesional 1 y emprender caminos respecto de pagos o suministro de información al abogado externo.

Como resultado del último informe, junto con el profesional 1 elaboramos certificados laborales que aquellos afiliados al Instituto de Seguros Sociales (ISS) con menos de 30 días cotizados en 23 planillas desde 1995 hasta el mes de abril de 2006. Los certificados indicaban información como:

- a) Sueldo asignado en el periodo mensual correspondiente;
- b) Salario total devengado en el periodo mensual correspondiente (incluyendo únicamente aquellos devengos constitutivos de factor salarial);
- c) Si el salario total devengado corresponde o no a 30 días del periodo mensual respectivo;
- d) Si en el periodo mensual correspondiente se presentaron novedades de ingreso o retiro laboral del trabajador, o bien licencia no remunerada y/o suspensión del contrato de trabajo;
- e) Si el salario devengado en el periodo mensual corresponde o no al IBC reportado en la planilla del respectivo ciclo de cotización;
- f) Cualquier observación adicional que justifique laboral y legalmente una cotización por menos de 30 días en el periodo mensual correspondiente.

Este tema se trabaja de la mano del profesional 1 del equipo de trabajo quien además del acompañamiento anterior, me encomendó realizar una investigación sobre los aspectos fundamentales de la normalización de deudas en Colpensiones haciendo énfasis en la Resolución 2082 de 2016 y en ¿Cómo afecta la Resolución 2082 de 2016 al empleador? En resumen, la Resolución 2082 de noviembre de 2016 la UGPP establece las disposiciones sobre los estándares de cobro de aportes a seguridad social integral, buscando mejorar la gestión de cobro y optimizar el recaudo de la cartera en mora.

Afecta al empleador dado que, al incumplir la fecha límite de pago de las obligaciones Colpensiones deberá notificarlo a través de un aviso de incumplimiento o para obtener el pago voluntario o la declaración de novedades. Finalmente, se apoyó al profesional 1 en la proyección de una presentación sobre la depuración de las deudas ante Colpensiones para ser presentada en gerencia.

Figura 18

Presentación Avance Estado de Cuenta Colpensiones



Actividad VIII: Concepto Jurídico Respecto de la Pregunta ¿Es Posible Aplicar un Reajuste a al Aporte en Salud Asumido por ESSA de estos Pensionados, Cuando el Devengado es el Doble del Aporte al Sistema de Seguridad Social?

En el reporte de nómina de pensionados de ESSA se evidenció junto con el profesional 1 del equipo de trabajo que, en tres casos particulares, el reajuste en salud pagado por la empresa representa el doble del valor deducido para la cotización.

En este sentido, se indagó sobre la posibilidad de realizar un reajuste al pago del jubilado con la finalidad que este cubra el monto deducido o no se convierta en un ingreso adicional para el pensionado. Respecto del tema se encontró que de acuerdo con la Resolución 1271 del 2023 el aporte de salud de los pensionados fue modificado, y que a partir del 2024 las tarifas a reportar serían:

Tabla 7

Ajuste Cotización En Salud Jubilados

Mesada pensional en salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV)	Cotización mensual en salud
1 SMLMV	4%
>1 SMLMV y hasta 3 SMLMV	10%
>3 SMLMV	12%

Si bien, por regla general, los aportes a salud corresponden al pensionado, el artículo 143 de la Ley 100 de 1993 consagra el **Reajuste Pensional para los Actuales Pensionados**, el cual refiere que a quienes se les hubiere reconocido la pensión de vejez o jubilación, invalidez o muerte, antes del 1° de enero de 1994, tendrán derecho a un reajuste mensual equivalente a la elevación en la cotización para salud que resulte aplicable.

Sobre el tema en concreto se encontró que la Ley 2994 de 2023 la cual expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 y modifica el porcentaje a descontar para la cotización mensual en salud tal como se encuentra en la tabla anterior. En este sentido los pensionados deben cotizar a salud para garantizar la prestación de los servicios de salud, que se siguen necesitando, tanto para el pensionado como para su grupo familiar, y como ya no existe empleador, ni el fondo de pensiones tiene la obligación de asumir las cotizaciones las cuales son descontadas de la mesada pensional de cada pensionado.

Por consiguiente, es el pensionado quien debe pagar los aportes a salud correspondientes, que van desde el 4% hasta el 12% de la mesada pensional dependiendo del monto de la mesada. El aporte a salud de los pensionados le corresponde en su totalidad a estos, y el fondo de pensión

que hace el pago mensual de la mesada pensional, debe hacer el respectivo descuento del 12% sobre el valor de la pensión, y luego consignarlo al sistema de seguridad social.

Sin embargo, el artículo 143 de la norma consagra el reajuste pensional para los actuales pensionados:

Artículo 143. Reajuste Pensional para los Actuales Pensionados. A quienes con anterioridad al 1o. de enero de 1994 se les hubiere reconocido la pensión de vejez o jubilación, invalidez o muerte, tendrán derecho, a partir de dicha fecha, a un reajuste mensual equivalente a la elevación en la cotización para salud que resulte de la aplicación de la presente Ley.

La cotización para salud establecida en el sistema general de salud para los pensionados está, en su totalidad, a cargo de éstos, quienes podrán cancelarla mediante una cotización complementaria durante su período de vinculación laboral.

¿Por qué este Reajuste para los pensionados antes del 01 de enero de 1994?

La Corte explicó que la diferencia de reajuste tiene un fundamento objetivo y razonable, puesto que quienes se habían pensionado antes de 1994, cotizaban para la salud un porcentaje menor de su mesada al previsto en la Ley 100 de 1993. Por ende, como esa ley aumentó la cotización, entonces la propia ley buscó compensar a esos pensionados, incrementándoles su mesada, situación que no se predica de quienes se pensionaron con posterioridad a esa fecha.

Lo anterior me permite inferir que es posible realizar el ajuste de estas tres personas, dado que se cumpliría con el incremento nominal de la mesada pensional para el fin específico de cumplir el aumento en la cotización para salud, además teniendo en cuenta la sentencia T- 677 de 2003 este beneficio no significa un incremento en el valor de la mesada, situación que se ve reflejado en los casos ya referidos.

Sin embargo, al ser el tema delicado, remitimos el informe realizado al área jurídica de EPM para que emitieran un concepto general para ESSA y demás filiales.

En esta tercera fase, también se llevó a cabo **apoyo jurídico en otras áreas del derecho**, las cuales se describirán de manera resumida:

- A. Por solicitud de la Profesional 4 del Equipo de Trabajo, se llevó a cabo la revisión de la proyección del instructivo para la habilitación de la modalidad trabajo en casa para los trabajadores de ESSA, con base en la Ley 2088 de 2021 y el Decreto 649 de 2022. A este manual se le realizaron ajuste en cuanto a las obligaciones de los equipos de trabajo y los fundamentos jurídicos para su comprensión.
- B. Se brindó acompañamiento al profesional 1 y profesional 3 del equipo de trabajo en el proceso de promociones de trabajadores, el cual se encuentra convencionalmente regulado, y consiste en la evaluación de factores de desempeño del trabajador para recibir un ascenso de escalafón y/o aumento de salario. En este proceso se apoyó en la compilación de las evaluaciones de todos los afiliados a SINTRAELECOL, la proyección de estas en un Excel y la revisión de los grupos y equipos con solicitudes especiales, este proceso sigue vigente en el mes de junio.
- C. Apoyo en el análisis, revisión y aplicación de los beneficios tributarios para disminuir la base de retención en la fuente. Este proceso se realizó con acompañamiento de la profesional 1 de nómina del equipo de trabajo.
- D. La Profesional 4 del Equipo de Trabajo me encomendó la labor de realizar la actualización del manual reglas de negocio, en lo correspondiente al trámite de incapacidades. Esta actualización se realizó de la mano con la profesional encargada.

9.4 Cuarto Informe Práctica Jurídica:

En el cuarto informe se expondrán las actividades desarrolladas durante la cuarta etapa de la práctica jurídico social realizada al interior de la Electrificadora de Santander ESSA E.S.P. S. A., Área de Servicios Corporativos Equipo de trabajo Administración de Personal, llevadas a cabo en el transcurso del mes de junio de 2024.

En esta etapa se llevaron a cabo actividades relacionadas con la proyección de respuestas a requerimientos y peticiones radicados al Área de Servicios Corporativos por trabajadores, retirados, jubilados activos, etc. entorno a solicitudes de vejez, temas pensionales y otras asesorías respecto de los temas de tratamiento particular por los miembros del equipo de trabajo.

Así mismo, en esta etapa se llevó a cabo el análisis e indagación sobre la propuesta de reforma pensional que actualmente se encuentra en debate en el Congreso de la República, con la finalidad de otorgar insumos al equipo de trabajo respecto de futuros cambios a implementar en el ejercicio de las funciones propias del mismo.

Acompañamiento Jurídico en la Cuarta Etapa del Desarrollo de la Práctica Jurídica

Actividad I: Apoyo Jurídico en la Contestación de Derechos de Petición en Temas Relacionados a Pensión de Vejez, Peticiones Radicadas por Miembros del Sindicato y de Solicitud de Información Laboral:

El desarrollo de esta práctica jurídica me permitió realizar acompañamiento al equipo de trabajo Administración de Personal en el ejercicio de dar respuesta a los derechos de petición presentados por particulares, trabajadores y pensionados, quienes buscaban información sobre sus procesos, trámites adelantados, derechos adquiridos, expectativas sobre sus derechos etc. Este ejercicio se desarrolló teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1755 de 2015, dado que dentro

de mis labores se encontraba por supuesto dar respuesta a estas solicitudes en el término legal establecido. En el transcurso de los 4 meses se proyectaron 18 respuestas a derechos de petición concernientes a la temática, todos fueron respondidos en el término legal salvo 2 a los cuales se realizó la solicitud de prórroga por la relevancia del asunto o el tiempo en que se tarda el recopilar la información solicitada. Los derechos de petición respondidos corresponden a:

Tabla 8

Derechos de petición tramitador en el marco de la práctica jurídica.

20240320007614	Derecho de petición	15 días	Respondido
2024310000825	Solicitud sobre trabajadores vinculados a ESSA desde 01-11-2023	15 días	Respondido
20240320010792	Derecho de petición	15 días	Respondido
20240310000862	Derecho de petición	15 días + 15 días	Respondido
20240320011229	Derecho de petición	15 días	Respondido
20240320012430	Derecho de petición	15 días	Respondido
Correo	Derecho de petición	15 días	Respondido
20240320014718	Derecho de petición	15 días	Respondido
20240320016115	Seguimiento sobre el pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social	15 días	Respondido
Correo	Solicitud de certificado de ingresos y retenciones de años gravables 2013-2017	15 días + 15 días	Respondido
20240320017126	Derecho de petición	15 días	Respondido
20240330023979	Derecho de petición	15 días + 15 días	Respondido la prórroga Respondido.

Correo	Solicitud Sintraelec - Ratificación de cargos	15 días	Respondido
20240320022487	Solicitud de cobro Colpensiones	15 días	Respondido
20240320022485	Consulta cuota parte Colpensiones	15 días	Respondido
20240320016115	Comunicación por denuncia sobre inexactitud en el IBC	15 días	Respondido
Correo	Requerimiento informativo Comisión Nacional del Servicio Civil	15 días	Respondido

Actividad II: Desarrollo Procedimiento de Trámites Pensionales

Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados para el desarrollo de esta práctica jurídica, en esta etapa se llevó a cabo la proyección del Manual de Procedimiento de Trámites Pensionales. Inicialmente, se determinaron las falencias en cuanto a los lineamientos internos y la ley y jurisprudencia vigente, así mismo se recopiló en diálogo con los demás profesionales del equipo los pasos requeridos para la realización de los diferentes trámites.

A inicios de mes se presentó la primera proyección del borrador del manual al profesional 1 del equipo de trabajo, quien me solicitó realizar algunos ajustes. En una segunda revisión se dio la aprobación por su parte y la del Profesional 4, lo cual me permitió realizar la socialización con el equipo y subirlo a la suite Visión que es la herramienta que contiene estos manuales. *(Apéndice A. Manual procedimiento de trámites pensionales)*

Actividad III: Análisis de la Reforma Pensional y Capacitación - Presentación a Trabajadores del Área de Servicios Corporativos.

En el marco de los objetivos específicos planteados finalizando el mes de mayo del presente año, se inició la elaboración de una infografía con los requisitos principales para el

reconocimiento de la pensión de vejez, sin embargo, en el proceso de proyección y con las conversaciones entabladas con las personas próximas a pensionarse quienes acudían a preguntar los requisitos al equipo de trabajo, note que habían varias dudas sobre el proyecto de reforma pensional que se está tramitando actualmente en el Congreso de la República.

En este sentido, le comenté a la Profesional 4 del equipo de trabajo y le propuse la posibilidad de realizar una infografía respecto de los impactos que ocasionaría el proyecto de reforma pensional de ser aprobado por el Congreso y posteriormente sancionado, quien me dijo que sería muy interesante y de gran valor para los trabajadores de la empresa quienes se encontraban con dudas sobre el tema.

En este sentido inicié una investigación y estudio sobre la reforma pensional, el estado actual en Congreso, los impactos al equipo de trabajo y a los trabajadores en general. El resultado de este trabajo fue una infografía sobre la Reforma Pensional, la cual presenté ante mi equipo de trabajo.

Teniendo en cuenta el interés del equipo sobre la temática, la Profesional 4 me solicitó preparar nuevamente la presentación para exponerla ante el grupo primario ampliado del Área de Servicios Corporativos.

La jornada de capacitación que se llevó a cabo el miércoles 05 de junio en la Corporación ESSA y tuvo gran acogida por todos los trabajadores, en razón a ello se compartió la infografía y las diapositivas por los canales de comunicación del área. Actualmente se está tramitando la posibilidad de llevar a cabo una capacitación vía zoom sobre el tema para los demás trabajadores de la empresa y de las zonas.

- **Infografía Sobre Impactos de la Reforma Pensional**

Figura 19

Infografía impactos del proyecto Reforma Pensional en Colombia.

IMPACTOS DE LA REFORMA PENSIONAL

La reforma Cambio por la vejez, se caracteriza principalmente por ser un SISTEMA DE PILARES

¿SABÍAS QUE ACTUALMENTE EN EL CONGRESO SE ESTA LLEVANDO A CABO EL DEBATE SOBRE LA REFORMA PENSIONAL "CAMBIO POR LA VEJEZ"?

1. ¿Cuál es el Contexto de Iniciativa de la Reforma?

- De acuerdo con el DANE:
 - 18% de las personas del país logran pensionarse.
 - Hay 7 millones de personas adultas mayores, solo 2.3 millones tienen pensión.
 - 1.8 millones reciben renta del programa Colombia Mayor.
 - 46 mil reciben un Beneficio BEPS de Colpensiones.

¿CÓMO SE VA A FINANCIAR ESTE PILAR?

Con el Presupuesto General de la Nación y Fondo de Solidaridad Pensional.

7. ¿Cuál es el Rol del Banco de la República?

Manejará el dinero que se cotizará en Colpensiones, en específico el fondo de ahorro del pilar contributivo.

¿En que Consiste el Umbral de Cotizaciones?

El umbral es el monto estipulado en la reforma para cotizar obligatoriamente en Colpensiones en el Semado se convirtió que sería de 2,3 salarios.

2. ¿En que Consiste el Umbral de Cotizaciones?

El umbral es el monto estipulado en la reforma para cotizar obligatoriamente en Colpensiones en el Semado se convirtió que sería de 2,3 salarios.

¿Qué sucede con la Edad de Pensión?

No se modifica la edad para obtener pensión.

3. ¿Qué sucede con la Edad de Pensión?

57 años para hombres y 62 años para mujeres.

La tasa de cotización continua del 16% del salario donde el 12% lo aporta el empleador y el 4% el afiliado.

Reducción de Semanas de Cotización para Mujeres

El art. 36 de la reforma propone que a las mujeres se les reconozca 50 semanas de cotización por cada hijo nacido vivo o adoptivo.

4. Reducción de Semanas de Cotización para Mujeres

El art. 36 de la reforma propone que a las mujeres se les reconozca 50 semanas de cotización por cada hijo nacido vivo o adoptivo.

Lo cual podría otorgarles hasta 150 semanas para alcanzar su pensión.

Pensión de invalidez y sobrevivencia?

No sufrirán modificación con la aprobación de esta reforma. Tendrán los mismos requisitos, ahora se reconocerá por COLPENSIONES.

5. Pensión de invalidez y sobrevivencia?

No sufrirán modificación con la aprobación de esta reforma. Tendrán los mismos requisitos, ahora se reconocerá por COLPENSIONES.

¿En que consiste la Pensión anticipada?

Mujeres de 62 años u Hombres de 65 años que no reúnan las semanas mínimas para acceder a la pensión de vejez podrán disfrutar de una pensión anticipada de vejez.

6. ¿En que consiste la Pensión anticipada?

Mujeres de 62 años u Hombres de 65 años que no reúnan las semanas mínimas para acceder a la pensión de vejez podrán disfrutar de una pensión anticipada de vejez.

¿Para quién aplica la reforma laboral y cuándo entra en vigencia?

El nuevo sistema no aplica para todos.

El régimen de transición se medirá a partir de las semanas cotizadas: quienes en 2025 tengan 900 semanas o más (caso de hombres) o 750 semanas o más (caso de mujeres) no se registran por el sistema de pilares.

Si estas en el régimen de transición y faltan menos de 10 años para obtener la pensión, tendrás 2 años para decidir si te cambias al nuevo sistema.

9. Otros cambios que trae la reforma...

APORTE	% ADICIONAL
Entre 4 y 7 smmv	15% adicional
Entre 7 y 11 smmv	18% adicional
Entre 11 y 19 smmv	25% adicional
Entre 19 y 20 smmv	28% adicional

APORTE	% ADICIONAL
Entre 10 y 20 smmv	1% de la mesada
Más de 20 smmv	2% de la mesada

La ley entrará en vigor el 01 de julio de 2025.

○ **Presentación Impactos de la Reforma Pensional**

Figura 20

Memorias presentación impactos de la reforma pensional

IMPACTOS DE LA REFORMA PENSIONAL

La reforma Cambio por la vejez, se caracteriza principalmente por ser un SISTEMA DE PILARES

¿SABÍAS QUE ACTUALMENTE EN EL CONGRESO SE ESTA LLEVANDO A CABO EL DEBATE SOBRE LA REFORMA PENSIONAL "CAMBIO POR LA VEJEZ"?

1. ¿Cuál es el Contexto de Iniciativa de la Reforma?

- De acuerdo con el DANE:
 - 18% de las personas del país logran pensionarse.
 - Hay 7 millones de personas adultas mayores, solo 2.3 millones tienen pensión.
 - 1.8 millones reciben renta del programa Colombia Mayor.
 - 46 mil reciben un Beneficio BEPS de Colpensiones.

¿En que Consiste el Umbral de Cotizaciones?

El umbral es el monto estipulado en la reforma para cotizar obligatoriamente en Colpensiones en el Semado se convirtió que sería de 2,3 salarios.

2. ¿En que Consiste el Umbral de Cotizaciones?

El umbral es el monto estipulado en la reforma para cotizar obligatoriamente en Colpensiones en el Semado se convirtió que sería de 2,3 salarios.

Pensión de invalidez y sobrevivencia?

No sufrirán modificación con la aprobación de esta reforma. Tendrán los mismos requisitos, ahora se reconocerá por COLPENSIONES.

5. Pensión de invalidez y sobrevivencia?

No sufrirán modificación con la aprobación de esta reforma. Tendrán los mismos requisitos, ahora se reconocerá por COLPENSIONES.

¿Qué sucede con la Edad de Pensión?

No se modifica la edad para obtener pensión.

3. ¿Qué sucede con la Edad de Pensión?

57 años para hombres y 62 años para mujeres.

La tasa de cotización continua del 16% del salario donde el 12% lo aporta el empleador y el 4% el afiliado.

Reducción de Semanas de Cotización para Mujeres

El art. 36 de la reforma propone que a las mujeres se les reconozca 50 semanas de cotización por cada hijo nacido vivo o adoptivo.

4. Reducción de Semanas de Cotización para Mujeres

El art. 36 de la reforma propone que a las mujeres se les reconozca 50 semanas de cotización por cada hijo nacido vivo o adoptivo.

Lo cual podría otorgarles hasta 150 semanas para alcanzar su pensión.

¿En que consiste la Pensión anticipada?

Mujeres de 62 años u Hombres de 65 años que no reúnan las semanas mínimas para acceder a la pensión de vejez podrán disfrutar de una pensión anticipada de vejez.

6. ¿En que consiste la Pensión anticipada?

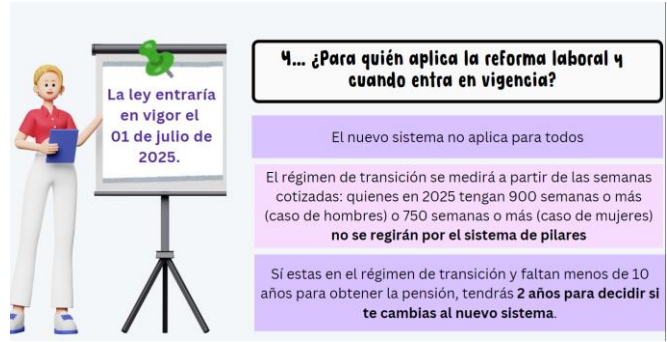
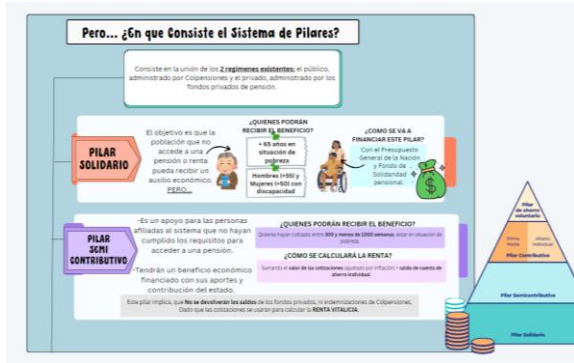
Mujeres de 62 años u Hombres de 65 años que no reúnan las semanas mínimas para acceder a la pensión de vejez podrán disfrutar de una pensión anticipada de vejez.

¿Cuál es el Rol del Banco de la República?

Manejará el dinero que se cotizará en Colpensiones, en específico el fondo de ahorro del pilar contributivo.

7. ¿Cuál es el Rol del Banco de la República?

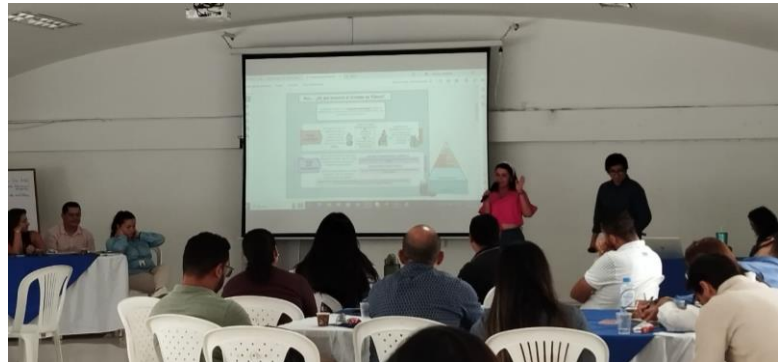
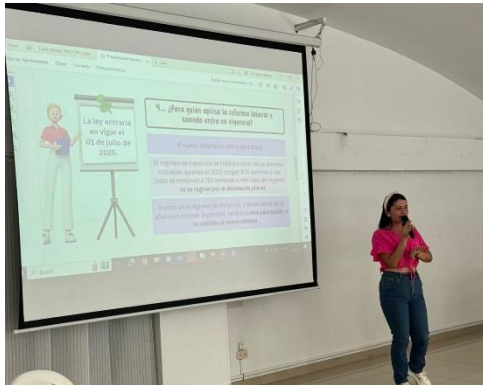
Manejará el dinero que se cotizará en Colpensiones, en específico el fondo de ahorro del pilar contributivo.



- **Registro Fotográfico Presentación Impactos Reforma Pensional:**

Figura 21

Registro Fotográfico presentación impactos reforma pensional



Actividad IV: Apoyo en el Trámite de Solicitud de Reconocimiento de la Pensión de Vejez de la Señora XXXXXXXXXXXX.

En el mes de abril, se remitió comunicación a la señora XXXXXXX para que en un término no mayor a 30 días realizará el respectivo trámite ante el Fondo de Pensiones de Reconocimiento de Pensión de Vejez, sin embargo, el pasado 4 de junio, al comunicarnos con ella recibimos respuesta negativa, dado que se rehusaba a adelantar cualquier trámite.

En este sentido, se realizó la proyección de solicitud de reconocimiento de pensión de vejez a nombre de la trabajadora, y se remitió al Área de Secretaria General y Asuntos Legales para la firma de la Doctora Xxxxxxxx en calidad de representante legal de la Electrificadora. Así mismo se diligenciaron los formatos requeridos por Colpensiones, entre ellos:

- Formulario autorización o revocatoria – Notificación por correo electrónico
- Formato Información EPS.
- Formulario de Prestaciones económicas.

Esta información fue remitida a Colpensiones, junto a la cédula de la trabajadora como anexo, así mismo se le compartió a la señora Xxxxxxx la gestión realizada en su nombre.

Figura 22

Solicitud Reconocimiento de Pensión de Vejez dirigida a Colpensiones

Señores
ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES -COLPENSIONES-
Calle 53 No. 35 – 32 Edificio Andes Center
Bucaramanga

Referencia: Solicitud reconocimiento pensión de vejez a nombre de
con cédula de ciudadanía

LUZ HELENA DÍAZ BUENO, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía número 63.559.117 de Bucaramanga, actuando en calidad de representante legal y en mi condición de segundo suplente del Gerente General de la ELECTRIFICADORA DE SANTANDER S.A. E.S.P., identificada con NIT número 890.201.230-1, por medio de la presente comunicación solicito amablemente se de inicio al estudio del reconocimiento de la pensión de vejez de la trabajadora **JEANETTE**, identificada con cédula de ciudadanía número de Bucaramanga; la señora Orozco Acevedo cumplió con los requisitos exigidos en el artículo 33 de la ley 100 de 1993, como quiera que, actualmente cuenta con más de 1300 semanas cotizadas y tiene 57 años de edad, requisitos que cumplió desde el pasado 18 de de abril de 2024.

ESSA realiza la presente solicitud por cuanto, pese a los requerimientos efectuados a la trabajadora para que iniciara los trámites correspondientes al reconocimiento de la prestación pensional, no se obtuvo respuesta favorable. En ese sentido y de conformidad con lo dispuesto en el paragrafo 3, del artículo 33 de la ley 100 de 1993, modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003, se solicita en nombre de la señora **JEANETTE** el reconocimiento de la pensión de vejez.

Se anexan a la presente solicitud Fotocopia del certificado de existencia y representación legal de la Electrificadora de Santander S.A. E.S.P (9 folios) y fotocopia de la cédula de ciudadanía de la señora **JEANETTE OROZCO ACEVEDO**.

Recibire notificaciones en la carrera 19 No. 24-56 de Bucaramanga o en el correo electrónico essa@essa.com.co.

Actividad V: Apoyo en la Revisión de Solicitud de Pensión de Sobreviviente del Señor XXXXXXXXX.

El profesional 1 del equipo de trabajo de Administración de Personal me encomendó realizar la revisión y el análisis de la solicitud de reconocimiento de la pensión de sobreviviente y sustitución pensional de la señora XXXXXXXXX, quien en calidad de cónyuge del señor XXXXXXXXX realizaba el requerimiento.

Inicialmente, se llevó a cabo el análisis del cumplimiento de los requisitos con observancia a los documentos aportados por la señora XXXXXXXXX, de conformidad a lo preceptuado en la Ley 100 de 1993 artículo 47. Además, se llevó a cabo de manera íntegra el análisis necesario para este tipo de trámite, siguiendo el procedimiento utilizado en gestiones anteriores, como se detalla en el informe de los meses previos.

Finalmente, de este análisis se concluye que la señora XXXXXXXXX cumple con los requisitos legales exigidos en el artículo 47 de la Ley 100 de 1993 en calidad de cónyuge sobreviviente, dado que:

- Con el registro civil de matrimonio se acreditó la calidad de cónyuge del señor XXXXXXXXX.
- Con las declaraciones extra juicio se acredita la convivencia con el causante por un lapso superior a cinco años.
- Del registro civil de nacimiento se extrae que, al momento del deceso del causante, la hoy reclamante tenía más de 30 años de edad.

En este sentido al concluir que la señora XXXXXXXXX acreditó la condición de beneficiaria de la sustitución pensional que reclama, se procede a realizar la proyección del comunicado de esta decisión a la solicitante la cual le informa que se decide el reconocimiento, en su condición

de cónyuge superviviente el mayor valor de la mesada pensional que en vida fuera reconocida al señor **XXXXXXXXXX**.

En este mes se tramitaron dos (2) pensiones de sobrevivencia.

En esta Cuarta y última etapa, también se llevó a cabo **apoyo jurídico en otras áreas del derecho**, las cuales se describirán de manera resumida:

- A. De acuerdo con el Decreto 830 de 2021 y las comunicaciones recibidas de la Función Pública SIGEP II, se llevó a cabo el registro en el aplicativo para la integridad pública del Gerente de la Empresa, La Secretaría General, Tesorero y Director Financiero de la empresa. Así mismo se les indico posterior al estudio de este, como realizar el proceso de declaración de su información personal e información financiera.
- B. Se proyecto derecho de petición dirigido a Cootransmagdalena solicitando la certificación de legalidad y autenticidad de tiquetes referenciados en el mismo. Con la posterior respuesta de este se brindó acompañamiento en la formulación de cargos a un trabajador por incurrir en una falta.
- C. Se proyecto certificación de valores descontados ha jubilado de ESSA por concepto de pago de costas procesales causadas y fijadas en proceso ordinario laboral.
- D. Se realizó la recopilación de información requerida para diligenciar la encuesta de ausentismo laboral e incapacidades médicas de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANDI.
- E. Se proyecto concepto jurídico sobre la facultad de realizar descuentos por nómina al trabajador por concepto de cuotas sindicales.

10. Conclusiones

La práctica jurídica realizada en la Electrificadora de Santander E.S.P S. A, me permitió dar aplicación a los conocimientos teóricos adquiridos durante el pregrado en el área de derecho laboral y específicamente en el trámite de pensiones de vejez y sobrevivencia.

La realización de esta práctica me permitió tener un crecimiento integral a nivel profesional y personal, en el sentido en que se cumplieron de manera satisfactoria los objetivos específicos planteados en la propuesta encaminados a la materialización del Acompañamiento jurídico al equipo de trabajo de Administración de Personal con relación al Sistema General de Pensiones, enfocado al amparo de las contingencias derivadas de la vejez y tramitación de pensión de sobreviviente.

Así mismo, esta modalidad de grado me permitió desarrollar diferentes competencias para atender las dudas, inquietudes y solicitudes de las personas próximas a pensionarse y de los pensionados o jubilados de ESSA, quienes conforman una población muy importante en esta comunidad y representan un número relevante que requiere atención especializada, permitiéndome prepararme jurídicamente y en otras facetas para acompañar a esta población en los trámites requeridos.

Por otro lado, esta práctica jurídica me permitió proyectar diferentes comunicaciones, resoluciones, peticiones, comunicados, pronunciamientos y además llevar a cabo diligencias y trámites propios del equipo de trabajo Administración de Personal y de sus profesionales, reforzando mis destrezas para la elaboración de documentos, lo cual ha fortalecido mi ejercicio como futura profesional del derecho afrontando responsabilidades de un cargo propio.

Dentro del desarrollo concreto de los informes y objetivos específicos expuestos anteriormente, se concluyó lo siguiente:

- La Seguridad Social ha desempeñado un papel crucial a lo largo de la historia como un instrumento esencial para la protección de los derechos y la satisfacción de las necesidades humanas ante diversos desafíos sociales y económicos. Así mismo, cada país ha desarrollado un sistema o modelo de Seguridad Social adaptado a sus particularidades sociales, económicas, políticas y culturales.
- El Sistema General de Pensiones es un componente fundamental dentro del Sistema Integral de Seguridad Social, en el cumplimiento y materialización de los fines del Estado y del bienestar de la población, resultando de vital importancia al estar estrechamente relacionado con el mínimo vital y con la garantía del derecho a la vida, la salud y a la igualdad, dado que este propende por amparar a los ciudadanos contra las contingencias derivadas.
- La Corte Constitucional, en pro de garantizar el derecho fundamental de Seguridad Social se ha extendido más allá de lo fijado por la Ley buscando regular mediante su jurisprudencia todas aquellas particularidades que no se han definido por el legislador. Ejerciendo su función en calidad de guardián de la Constitución y extendiendo el deber del Estado de dirigir, coordinar y controlar la efectiva ejecución de este derecho. de la vejez, invalidez o muerte.
- El Estado Colombiano es el responsable de garantizar la eficacia y materialización del derecho a la pensión y si bien el principio de sostenibilidad financiera requiere la creación de alternativas que posibilitan la existencia y funcionalidad de este; no debe pensarse como una limitante del derecho fundamental a una pensión, sino que deberán ofrecerse alternativas que posibiliten la sostenibilidad del mismo.

- Las reformas al Sistema Pensional en Colombia deben ampliar su cobertura aumentando la vinculación formal laboral, coordinando esfuerzos en contra restar la inequidad y asegurando una sostenibilidad financiera proporcionando también mayor regulación y vigilancia a las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Referencias Bibliográfica

Ámbito Jurídico. (2017). *¿SabeCuál es la diferencia entre compatibilidad compartibilidad pensional?* Disponible en:

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/sabe-cual-es-la-diferencia-entre-compatibilidad-y> (Consultado 17 May 2024).

Asale, R. *Derecho de petición*. Diccionario de la lengua española. Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario. Recuperado 29 de febrero de 2024.

Asale, R. *Empresa de Servicios Públicos Oficial*. Diccionario de la lengua española. Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario. Recuperado 29 de febrero de 2024.

Asale, R. *Petición de consultas*. Diccionario de la lengua española. Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario. Recuperado 29 de febrero de 2024.

Asale, R. *Petición de información*. Diccionario de la lengua española. Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario. Recuperado 29 de febrero de 2024.

Asale, R. *Servicio Público Domiciliario de Energía Eléctrica*. Diccionario de la lengua española. Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario. Recuperado 29 de febrero de 2024.

Asale, R. *Trabajador, trabajadora*. Diccionario de la lengua española. Diccionario de la lengua española. Edición del Tricentenario. Recuperado 29 de febrero de 2024.

- Azuero, (2019). *El Sistema De Pensiones En Colombia, Institucionalidad, Gasto Público Y Sostenibilidad Financiera*. Revista Macroeconomía del desarrollo, Cepal, serie 206.
- Bonilla, R. (2001). *Pensiones: en busca de la equidad*. Bogotá: Cuadernos de economía.
- Castillo, F. (2006). *Los principios de progresividad en la cobertura y de sostenibilidad financiera de la seguridad social en el derecho constitucional: una perspectiva desde el análisis económico*. Vniversitas
- Corte Constitucional. Abril 04, 2002. MP. M.Monroy. *Sentencia T-235 de 2002*. Colombia. <https://www.Corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/T-235-02.htm>
- Corte Constitucional. Febrero 14, 2002. MP. C.Hernández. *Sentencia C-107 de 2002*. Colombia. <https://www.Corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/c-107-02.htm>
- Corte Constitucional. Febrero 22, 2006. MP. R. Escobar. *Sentencia C- 111 de 2006*. Colombia. <https://www.Corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2006/C111-06.htm>
- Corte Constitucional. Julio 02, 2013. MP. J. Pretelt. *Sentencia T-398 de 2013*. Colombia. <https://www.Corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-398- 13.htm>
- Corte Constitucional. Junio 01, 2023. MP. J. Cortes. *Sentencia 197 de 2023*. Colombia. <https://www.Corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-197- 23.htm>
- Corte Constitucional. Junio 23, 2010. MP. M. González. *Sentencia C-529 de 2010*. Colombia. <https://www.Corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/C529-10.htm>
- Duque Gómez, N. & Duque Quintero, S. (2016). *El derecho fundamental a una pensión y el principio de sostenibilidad financiera: un análisis desde el régimen de prima media con prestación definida en Colombia*. Justicia Juras.

Electrificadora de Santander S.A. E.S.P consultado el de 10 de febrero de 2024 Disponible en: <http://www.ESSA.com.co/site/trabajadores/eses/jubiladosypensionados.aspx>.

Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. consultado el 19 de febrero de 2024 Disponible en: <https://www.ESSA.com.co/site/informacion-corporativa/quienes-somos>

Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. consultado el 19 de febrero de 2024 Disponible en <https://www.ESSA.com.co/site/Portals/0/documentos/comolohacemos/politicasespresariales/derechos-humanos.pdf>.

Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. consultado el 19 de febrero de 2024 Disponible en: <https://www.ESSA.com.co/site/informacioncorporativa/quehacemos#:~:text=Somos%20una%20empresa%20de%20p%C3%ABablicos,otros%20tres%20departamentos%20del%20pa%C3%ADs>

Electrificadora de Santander S.A. E.S.P. consultado el 19 de febrero de 2024 Disponible en: <https://www.ESSA.com.co/site/informacioncorporativa/quienessomos#:~:text=En%201941%2C%20la%20Central%20Hidroel%C3%A9ctrica,forjar%20la%20historia%20de%20Santander>.

Fortih Lozano, I. (2019). *Historia de la Seguridad Social en Colombia*. Artículo Revista Cultura. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/a0dff533-bcc0-46f4a9d417612131bfd4/content>

Lizarazo, Arias G. (2016) *La acción afirmativa constitucional y la propuesta encaminada a igualar edades pensionales entre hombres y mujeres en Colombia*. Revista Diálogos de Saberes, (44) Universidad Libre (Bogotá).

- Martínez (2019). *El Sistema General de Pensiones Colombiano. Un Diagnóstico En Contexto*.
Revista Colombiana de Contabilidad Vol. 7.
- Mora Villalobos, C. A. (2016). *Sistema General de Pensiones y pensión mínima de vejez en Colombia: estimaciones de capital acumulado utilizando gradientes geométricos*.
ODEON, 11, pp. 27-66. Disponible en: <https://doi.org/10.18601/17941113.n11.03>.
- Muñoz, A., & Esguerra, G. (2012). *La pensión como derecho fundamental en el sistema de seguridad social colombiano*. Justicia Juris, 8(2), 88-101. Recuperado el 20 de febrero de 2024. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/Articulo/4421496.pdf>
- Nunget, R. (2006). *Estudio del Derecho al Trabajo y Seguridad Social. Cap. La seguridad Social: Historia y Fuentes*. Lima, Perú. 206. Universidad de San Martín de Porres. Primera Edición ISBN: 9972-607-07-0.
- Pérez Leñero, J. (1956). *Fundamentos de la seguridad social*, Madrid, Aguilar. p. 35.
- Rangel, K.T. & Rincón, A.M. (2007). *Evolución del Modelo pensional en Colombia desde el punto de vista jurisprudencial*. Disponible en:
[https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10081/EVOLUCIONDELMODELOPENSIONAL EN COLOMBIA.pdf](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10081/EVOLUCIONDELMODELOPENSIONAL%20EN%20COLOMBIA.pdf) (Acceso: 24 febrero 2024)
- Torres Guzmán, F. Rodríguez Díaz, R. Morantes Franco, C. (2014). *Modelos de Seguridad Social en Derecho Comparad: Casos Inglés, alemán y Mixto*. Artículo Revista Innovando en la U. Universidad Libre. 2014. Consultado el 29 de mayo de 2005.

Universidad Externado De Colombia. (2005). *De la Ley 797 de 2003 al Acto legislativo N° 1 de 2005; Una reforma pensional inconclusa*. Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social.

Villota, K. (2022). *Sistema de pensiones en Colombia: Funcionamiento, problemas y las Salidas Que proponen Los Candidatos Presidenciales*. Universidad Externado de Colombia. Disponible en: <https://www.uexternado.edu.co/colombia-el-reto-presidencial/sistema-de-pensiones-en-colombia-funcionamiento-problemas-y-las-salidas-que-proponen-los-candidatospresidenciales/> (Acceso 16 de febrero, 2024)