

**DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: ACOMPAÑAMIENTO  
JURIDICO PARA LA ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y ASESORIA DE LOS  
TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCION LABORAL (CAL)  
DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA QUE LABORAN POR DÍAS**

**GABRIELA ANDREA ROMÁN ARIZA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
BUCARAMANGA**

**2016**

**DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: ACOMPAÑAMIENTO  
JURIDICO PARA LA ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y ASESORIA DE LOS  
TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCION LABORAL (CAL)  
DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA QUE LABORAN POR DÍAS**

**GABRIELA ANDREA ROMÁN ARIZA**

**Trabajo de grado para optar al título de  
Abogada**

**Directora:**

**JACKELINE GRANADOS FERREIRA  
Abogada**

**Co-directora:**

**MARELY CELY SILVA  
Abogada**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA  
BUCARAMANGA**

**2016**

*A Dios y a mi familia, principal motor de vida, quienes con su amor, comprensión y empeño me han enseñado y acompañado durante todo el proceso de vivir, aprender y ser.*

## AGRADECIMIENTOS

Principalmente a Dios, quien es mi pastor, mi fortaleza y la roca sobre la cual edifico mi vida.

A mi mamá Luz Marina, quien con sus sacrificios personales y laborales, me brindó a lo largo de la vida, la oportunidad de construir un futuro diferente al suyo, y que a pesar de las piedras en el sendero, caminó de la mano conmigo en la consecución de este logro y me ha brindado luz y amor en su estado más puro y significativo. Por y para ti fui, soy y seré.

A mi Madrina María Ligia; mi segunda mamá, mi piedra angular, que desde mi nacimiento ha sido ejemplo de amor, dedicación y excelencia, quien me brindó el amor que solo a un hijo se le puede brindar, y me ayudó de todas las formas posibles a encontrar mi lugar en el mundo, a sanar, perdonar y amar desde el espíritu y el corazón

Con el más profundo amor, para mi padrino Pedro Carlos, quien fue el verdadero padre de mi vida, quien siempre me acompañó, apoyó y abrazó en los momentos en que sentí que el resto de cosas no estaban en su lugar, y quien a pesar de haber partido de forma física, sigue manifestando todo lo que fue y es para mí a través de la consecución de cada anhelo de mi corazón que ya en este momento sólo él puede conocer y entender.

Para la vocí, quien con su ejemplo como mujer, esposa, madre y abuela, me ha enseñado lo que verdaderamente significa la fortaleza, amar sin esperar nada a cambio y luchar y darlo todo por quienes uno ama. Ella es mi adoración para toda la vida.

Con Anita y para ella, porque conocí lo que significan las palabras, hermana, amiga, incondicionalidad y cariño profundo, de quien aprendí que no basta con ser de los mejores sino que como ella, ¡hay que ser la mejor!

A José Efraín, quien conforma este pequeño núcleo familiar de mi vida, quien me ha dado cariño desde las expresiones más sencillas con las cuales él puede

demostrar y materializarlo, quien siempre será un ejemplo de persistencia e inteligencia, mi admiración siempre.

Gracias a Camilo Rojas, quien representa la materialización del amor más sincero y bello, mi compañero de vida, mi motor y tranquilidad, con quien deseo compartir el resto de logros que me esperan a futuro.

A la Coral Universitaria UIS, Director Juan Manuel H., compañeros corales y cuerda de contraltos. Gracias por ampliar mis horizontes, expandir mis sueños alrededor del mundo y ser fuente y motor de mis alegrías y mejores momentos durante el transcurso de la carrera. De aquí en adelante el recuerdo más especial de mi universidad.

Al Centro de Atención laboral, en especial a la Dra. Marely y Dra. Ximena, por permitirme realizarme como abogada en la práctica, por enseñarme a luchar por lo que es justo y debido.

Con admiración, respeto y cariño, a la Dra. Jackeline Granados, quien fuera mi directora de práctica, quien siempre con paciencia, entereza y dedicación para la materialización de un excelente trabajo, me acompañó y orientó en la culminación de esta última etapa de gran importancia.

Por último, a todos mis profesores desde el colegio y en la universidad, maestros de vida y ejemplos a seguir. Y a todas aquellas personas maravillosas que me rodean, pues cada uno ha contribuido en mi formación personal y profesional.

A todos ustedes, gracias siempre.

*GABRIELA ANDREA ROMÁN ARIZA.*

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	15
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
2. ALCANCE DEL TRABAJO	20
3. OBJETIVOS	21
3.1 OBJETIVO GENERAL	21
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
3. METODOLOGÍA	23
4. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA	25
4.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA	25
4.2 CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES	26
4.3 CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL	26
4.4 MISIÓN	29
4.5 VISIÓN	30
5. MARCOS DE REFERENCIA	31
5.1 MARCO DE ANTECEDENTE HISTORICO	31
5.2 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS	36
5.3 MARCO TEÓRICO	45
5.4 MARCO CONCEPTUAL	51
6. LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: DESARROLLO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL	55
6.2 PRINCIPIOS ESENCIALES	55
6.2.1 Eficiencia	55
6.2.2 Universalidad	55
6.2.3 Solidaridad	55
6.2.4 Integralidad	56
6.2.5 Unidad.	56
6.2.6 Participación	56

6.3 NORMAS Y JURISPRUDENCIA SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA	57
7. ACTIVIDADES REALIZADAS	75
7.1 FUNCIONES ASIGNADAS	75
8. DESARROLLO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS	77
8.1 CONOCIMIENTO Y DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD PARA LA APROPIACIÓN DEL SISTEMA WEB DE BASE DE DATOS GENERAL PARA LA ATENCIÓN DE USUARIOS QUE MANEJA EL CAL	77
8.2 ENCUENTRO Y ATENCIÓN DE USUARIOS EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DURANTE EL PRIMER MES DE PRÁCTICA DONDE SE REALIZARON ACCIONES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES QUE TRABAJAN POR DÍAS.	80
8.3 REALIZACIÓN DE LA PRIMERA BRIGADA JURÍDICA EN EL MUNICIPIO DE SAN ALBERTO EN EL MARCO DE LAS “ESCUELAS DE FORMACIÓN” QUE REALIZA EL CAL DE LA MANO DE LA CORPORACIÓN DE JUSTICIA Y LIBERTAD, LA CTC, CUT Y LA ENS TOMANDO COMO TEMA DE CAPACITACIÓN EL ACOSO LABORAL, ATENDIENDO AL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO PLANTEADO PARA MI PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL.	84
8.4 ENCUENTRO Y ATENCIÓN DE USUARIOS SEGUNDO MES EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DONDE SE REALIZARON ACCIONES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO POR DÍAS	85
8.5 PARTICIPACIÓN EN BRIGADAS JURÍDICAS EN LAS QUE NOS DESPLAZAREMOS A POBLACIONES ADJUDICADAS AL CAL BUCARAMANGA PARA LLEVAR A CABO LA PROMOCIÓN DE TEMÁTICAS LABORALES ESPECÍFICAS QUE SEAN NECESARIAS EN DICHAS POBLACIONES	86
8.6 RELACIÓN DE LAS ACCIONES JURÍDICAS DESARROLLADAS EN EL TERCER MES CONCERNIENTE A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO POR DÍAS.	87

8.7 REALIZACIÓN DE LA TERCERA BRIGADA JURÍDICA EN DESARROLLO CON EL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO DE MI PRÁCTICA, EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA EN EL MARCO DEL DIPLOMADO EN DERECHO LABORAL SOBRE INTERMEDIACIÓN ILEGAL.	90
8.8 DESARROLLO DE LAS ACCIONES JURÍDICAS DESARROLLADAS DURANTE EL ÚLTIMO MES CONCERNIENTE A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO UN CONTRATO POR DÍAS.	92
8.9 REALIZACIÓN DE LA ÚLTIMA BRIGADA JURÍDICA EN DESARROLLO CON EL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO DE MI PRÁCTICA, DADA EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA EN EL MARCO DE LA FINALIZACIÓN DEL DIPLOMADO EN DERECHO LABORAL PARA FORMALIZACIÓN LABORAL.	97
8.10 REALIZACIÓN DE PLEGABLE TITULADO: “5 FORMAS DE ENTENDER LA AFILIACIÓN AL SGSSI DE LOS TRABAJADORES POR DÍAS”. ESTO EN RAZÓN AL DESCONOCIMIENTO GENERAL EN CUANTO A AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD INTEGRAL POR PARTE DE LOS USUARIOS DE MANERA GENERAL	98
9. RECOMENDACIONES	102
10. CONCLUSIONES	103
BIBLIOGRAFÍA	104
ANEXOS	109

## LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Descripción de la empresa	25
Figura 2. Página principal CAL	78
Figura 3. Ingresar Base de Datos CAL	79

## LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Plegable 5 Formas de Entender la afiliación Al SGSSI de los Trabajadores por Días	109

## RESUMEN

**TÍTULO:** DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO PARA LA ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y ASESORIA DE LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL (CAL) DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA QUE LABORAN POR DÍAS.\*

**AUTORA:** GABRIELA ANDREA ROMÁN ARIZA\*\*

**PALABRAS CLAVE:** Seguridad Social Integral, Afiliación, trabajo por días.

### **DESCRIPCIÓN:**

El desarrollo de la práctica jurídico social se llevó a cabo en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, en donde se realizó un acompañamiento jurídico para la orientación, formación y asesoría en construcción de los marcos referenciales que se desarrollaron a lo largo de los cuatro meses trabajados dentro de la entidad, y buscaba la apropiación conceptual y jurídica de la Seguridad Social Integral y específicamente el desarrollo de las bases para realizar las afiliaciones a dicho sistema para los trabajadores que se encontraran laborando con un contrato por días. El Centro de Atención Laboral es una entidad que si bien es de carácter privado, brinda asesoría gratuita a los trabajadores de Bucaramanga en aras de darle solución a sus problemáticas laborales desde el desarrollo de acciones que no entren en la esfera del sistema judicial. Esta práctica social fue ejecutada durante el período comprendido entre el 30 de Mayo de 2016 al 30 de Septiembre de 2016 en cuatro etapas, dentro de las cuales se realizaron las actividades asignadas, se cumplió con la atención de usuarios y la respectiva entrega de asesorías, la realización de brigadas jurídicas y se construyó el referente normativo, conceptual y jurisprudencial concerniente a la afiliación a Seguridad Social, desarrollando plenamente los objetivos que se trazaron en el presente libro y con la creación del plegable: 5 formas de entender la afiliación al SGSSI de los trabajadores por días.

---

\* Trabajo de grado en la modalidad de Práctica Social.

\*\* Estudiante Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencia Política. Directora: Jackeline Granados. Tutora: Marely Cely Silva.

## ABSTRACT

**TITLE:** RIGHT TO INTEGRAL SOCIAL SECURITY: LEGAL SUPPORT FOR GUIDANCE, TRAINING AND CONSULTANCY FOR WORKERS ATTACHED TO THE WORK CARE CENTER (CAL) FROM THE CITY OF BUCARAMANGA, WHO WORKS FOR DAYS.\*

**AUTHOR:** GABRIELA ANDREA ROMÁN ARIZA\*\*

**KEYWORDS:** Integral Social Security, Affiliation, Work for days.

**DESCRIPTION:**

The development of this social judiciary internship was carried out at Bucaramanga's Center of Labor Attention, where judicial companionship was provided to orient, form and counsel the construction of reference framework that were developed during the four month period with the entity. The internship aimed at the conceptual and judiciary appropriation of Integral Social Security, specifically the development of the bases needed for workers hired by the hour to affiliate to this system. The Center Labor Attention is a private institution that provides free counselling to Bucaramanga's workers for the sake of solving work related problems that fall outside of the judicial system. This internship was carried out from May 30th to September 30th of the present year and was divided in four stages, during which assigned activities were performed, counselling and attention were imparted, judicial brigades were executed and the normative, conceptual and judiciary reference was developed in regards to Social Security affiliation, thus fully completing the objectives traced in this book and the making of the brochure "5 basic ways to understand SGSSI affiliation for workers paid by the hour".

---

\* Undergraduate Project in the modality of Social Practice.

\*\* Estudent Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Director: Jackeline Granados. Mentor: Marely Cely Silva.

## INTRODUCCIÓN

Como respuesta a la necesidad de desarrollar una práctica jurídico social tendiente a realizar un trabajo práctico que representara una apropiación jurídica tratando las problemáticas presentadas a partir del tema que se desarrolló, el cual se llevó a cabo en el Centro de Atención Laboral en el marco de una propuesta denominada “Derecho a la Seguridad Social Integral: Acompañamiento jurídico para La orientación, formación y asesoría de los trabajadores adscritos al Centro De Atención Laboral (Cal) de la ciudad de Bucaramanga que Laboran Por días”, la cual se trabajó por cuatro meses.

A través de estos cuatro meses de práctica, se desarrolló el marco jurídico, teórico y jurisprudencial como principales componentes dentro de la elaboración de las acciones necesarias para responder a una atención integral en cuanto a la Seguridad Social Integral de aquellos trabajadores que laboran por días para así, realizar el producto final el cual corresponde a la elaboración de un plegable para entender la afiliación a Seguridad Social, como resultado de un diagnóstico desfavorable en cuanto al conocimiento de las normas sobre afiliaciones al SGSSI de los trabajadores cuyo contrato laboral se basa en una jornada de menos de 30 días al mes. Dicho trabajo se hizo de la siguiente manera: En el primer mes se recibió una introducción al protocolo de atención del Centro de Atención Laboral, el cual consistió en una capacitación de la Directora del CAL y la Auxiliar administrativa para dar a conocer el base de datos web de registro de usuarios que se maneja en el CAL.

Durante el tiempo transcurrido de la práctica, se mostró mes a mes, las acciones que se desarrollaron en razón a la Seguridad Social de trabajadores adscritos al CAL con una jornada de menos de 30 días al mes, por lo que a través de ellas, se

pudo constatar la falta de conocimiento sobre el tema de mano de los usuarios del CAL.

Por otro lado, el trabajo presentado, se enfoca hacía el desarrollo en principio de los antecedentes relativos a la Seguridad Social de manera general y llegando a profundizar sobre su progreso en Colombia, de manera que se tuviera en un inicio la noción de cómo hemos llegado hoy en día a la noción y creación del Sistema General de Seguridad Social, pasando por la revisión de teorías en donde claramente muestran países como, España, Alemania, Estados Unidos y entre otros los cuales aterrizaron el concepto de Seguridad Social y ayudaron a construir el concepto que actualmente se maneja del mismo.

Por esta razón, en el segundo mes, se trabajaron los principios, normas y jurisprudencia sobre la Seguridad Social en Colombia como forma de apropiación para la orientación, formación y asesoría de los derechos laborales en seguridad social integral, para trazar con estos las acciones que se realizaban, ya fueran liquidaciones de prestaciones sociales, tutelas o impugnaciones.

Así, en el transcurso del tercer mes, se hizo una revisión de los marcos que se habían ido desarrollando durante este mes y los anteriores y así hasta la finalización de la práctica, pues fue a través de estos que se logró cumplir con los objetivos que inicialmente se trazaron en la propuesta.

Para finalizar y como resultado de lo que se trabajó en referente a la Seguridad Social, dentro de las actividades realizadas durante el último mes, se tuvo la necesidad de realizar un producto final, el cual consistió en un plegable sencillo que lleva el nombre de “5 formas de entender la afiliación al SGSSI de los trabajadores por días”, con el cual se buscó hacer una guía básica que informe a los usuarios las generalidades del Decreto 2616 de 2013, el cual se dejará como

instrumento de ayuda para todas las personas que se acerquen al Centro de Atención Laboral en busca de información específica sobre el tema tratado.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al reconocer las necesidades del Centro de Atención Laboral –CAL- y partiendo del hecho de que se conoció la problemática que enfrentan los trabajadores en Colombia que laboran por días al enfrentarse en principio a un Sistema de Seguridad Social que anteriormente no les permitía afiliarse al mismo, y que ahora trascurridos 3 años desde la promulgación del Decreto 2616 de 2013 en función de la Ley 100 de 1993, se tiene que estos se enfrentan a un desconocimiento parcial de la norma, se logra evidenciar que no se ha logrado dar un alcance mayor al Decreto, configurándose un desconocimiento y por lo tanto la vulneración de los derechos de estos trabajadores.

En razón a lo anterior, y teniendo como base que mi trabajo se desarrolló en el equipo de Derecho laboral individual, entendido en el sentido de que toda acción concerniente a la Seguridad Social Integral debía ser atendida por los practicantes del área individual, se partió de allí para reconocer y desarrollar acciones encaminadas a dar una solución de las diferentes problemáticas que se tienen hoy en día con los trabajadores dependientes que laboran por días, a la hora de realizar por parte de sus empleadores, la vinculación a seguridad social, pues deben ser afiliados por conforme a las semanas que laboren con sus empleadores según los días en que cumplen con su horario, ya que “el Sistema de Seguridad Social solamente permite cotizar por periodos de un mes, por lo que este nuevo mecanismo permite que si se trabaja por un término inferior a un mes se pueda cotizar a pensiones por el tiempo efectivamente laborado y no por un periodo superior. También pueden los trabajadores gozar de las prestaciones que otorga el subsidio familiar a través de las Cajas de Compensación Familiar y tener el

aseguramiento del sistema de riesgos laborales, y si cumple las condiciones, tener acceso al Mecanismo de Protección al Cesante.”<sup>1</sup>

A pesar de este decreto que trajo esta nueva forma de afiliación, se ha visto que aún hoy, muchos empleadores no cumplen con la norma y mantienen a sus empleados por fuera del sistema de salud y seguridad social, desconociendo las semanas trabajadas con ellos, haciendo que los mismos paguen como si fueran trabajadores independientes.

Es por esto que es muy importante el trabajo que se desarrollará dentro de Centro de Atención Laboral – CAL, pues a través de este se realizarán las respectivas asesorías y acompañamientos que encaucen a los trabajadores a la reclamación de lo que por derecho les otorga la ley, así se materializan los principios y fines del derecho en sí y los mismos que proclama el derecho laboral sobre la Seguridad Social, cumpliendo con la función social que tiene este de otorgarle a todos las mismas oportunidades tal cual como lo establece la Ley.

---

<sup>1</sup> Abecé de la cotización por semanas del Ministerio de Trabajo de Colombia, [Disponible En: [http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/1579-abececotizacionporsemanasordenado.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/1579-abececotizacionporsemanasordenado.html)]

## **2. ALCANCE DEL TRABAJO**

El trabajo que se constituyó en desarrollo de la práctica jurídico social que se realiza en el Centro de Atención Laboral busca resaltar el principal trabajo que en este proyecto se dio, el cual es el de brindar un acompañamiento jurídico en el marco de la Seguridad Social Integral a los trabajadores dependientes que trabajan por días en empresas o con personas naturales, logrando así una orientación siempre encaminada a la protección y salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Igualmente, se estableció la construcción de referentes normativos y conceptuales que sirven de guía para la elaboración de acciones correspondientes a Seguridad Social para los practicantes o asesores que en el futuro se vinculen al proyecto CAL, así como de implementar y aportar materialmente a la institución con la entrega del plegable que pretende explicar de manera sencilla y concisa el SGSSI en trabajadores con jornada laboral menor a 30 días mensuales partiendo del Decreto 2616 de 2013.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Brindar asesoría jurídica a los trabajadores con horario laboral por días, que acudan al Centro de Atención Laboral por circunstancias relacionadas a su vinculación a la seguridad social, en aras de prestarles un acompañamiento legal efectivo que propugne a la solución ágil y eficaz de las problemáticas que enfrentan con sus empleadores.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ❑ Realizar la atención oportuna a los usuarios que laboran por días, que asisten al Centro de Atención Laboral con diferentes problemáticas relacionadas con su vinculación a la Seguridad Social Integral.
- ❑ Brindar asesorías legales a todos los trabajadores que acuden ante el CAL encaminadas a la orientación de sus derechos por medio de acciones jurídicas que logren el efectivo cumplimiento de las leyes laborales en materia de seguridad social, así como el empoderamiento de la igualdad en seguridad social para todos los trabajadores.
- ❑ Desarrollar un marco normativo y conceptual que sirva para la realización y apropiación de las acciones y asesorías dadas a los trabajadores que tiene un contrato de trabajo por días que buscan orientación a través del CAL.
- ❑ Apoyar las jornadas de capacitación que realiza el CAL en miras de construir conocimiento laboral y legal que le permita a los trabajadores de otros sectores

de Santander asesorarse bien al momento de presentar inconvenientes de tipo laboral.

### 3. METODOLOGÍA

**METODOLOGÍA:** La práctica social que desarrollaré en el Centro de atención laboral – CAL, teniendo en cuenta las necesidades propias en cuanto a la afiliación de los trabajadores que tienen contrato por días al Sistema General de Seguridad Social, así como de los objetivos previamente trazados en mi propuesta social, es decir el análisis jurídico de la legislación laboral vigente y de las problemáticas laborales que aquejan el sector de trabajadores que laboran por días, será efectuada de la siguiente manera:

- ❑ Entrevista con los usuarios del CAL, mediante la cual se establecerá un diagnóstico de las problemáticas en cuanto a sus condiciones laborales.
- ❑ Estudio del diagnóstico mediante el cual se buscarán las soluciones legales a las que podría acceder de manera eficaz.
- ❑ Elaborar el tipo de acción necesaria, la cual sea la más ágil y eficaz en busca de la protección integral de los derechos relacionados a la afiliación a Seguridad Social, realizando la respectiva entrega de la asesoría brindada de tal manera que se realiza la explicación detallada del procedimiento que se llevará a cabo.
- ❑ Participación en brigadas jurídicas en las que nos desplazaremos a poblaciones adjudicadas al CAL BUCARAMANGA para llevar a cabo la promoción de temáticas laborales necesarias en dichas poblaciones.
- ❑ Creación de un plegable denominado “5 formas de entender la afiliación al SGSSI de los trabajadores por días”, como respuesta a la falta de

conocimiento por parte de los usuarios que asisten al CAL de esta forma de cotización.

## 4. INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

### 4.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Figura 1. Descripción de la empresa



Dentro de la descripción previa de la organización en la cual desarrollaré la práctica social, cabe mencionar que el centro de atención laboral (CAL), hoy es un proyecto pensado por las principales centrales sindicales de nuestro país, como lo es la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la confederación de trabajadores de Colombia (CTC), así como del direccionamiento de organizaciones no gubernamentales como la Escuela Nacional Sindical (ENS), quienes preocupados por las diversas problemáticas laborales que aquejan nuestro país, así como la continua violación de derechos colectivos de los trabajadores asociados han decidido unirse con el fin único de proteger los derechos laborales.

## **4.2 CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES**

La Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) es la organización sindical de tercer grado numéricamente más grande del país; reúne a cerca de 500 mil trabajadores y 700 sindicatos.

La CUT trabaja por los derechos laborales, las garantías sindicales, el respeto de los derechos humanos, la equidad en el trabajo y en general, mejores condiciones de vida para los trabajadores colombianos y sus familias. La CUT realizó en 2005 su V Congreso, donde aprobó el ingreso de la Central a la Confederación Sindical Internacional. Desde entonces la Central Unitaria de Trabajadores continúa en su fortalecimiento sindical, con seminarios en cada rincón de Colombia, haciendo presencia y acompañando a los trabajadores colombianos.<sup>2</sup>

## **4.3 CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL**

“Los Centros de Atención Laboral (CAL) son dependencias de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creadas para brindar orientación y asesoría jurídica y sicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, con un especial énfasis en la inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.

El CAL surge como una alternativa de respuesta al modelo de flexibilización laboral que se viene implementado en Colombia, a partir de la expedición de la Ley 50 de 1990 y las demás reformas laborales, y como propuesta de solución frente a la desprotección originada en las crecientes formas de deslaboralización y tercerización laboral. A partir de Febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de

---

<sup>2</sup> Central Unitaria de trabajadores. “CUT”. Disponible En: < <http://cut.org.co/>>

Colombia (CTC), ambas desde el nivel Nacional, suscribieron un acuerdo de cooperación para adelantar conjuntamente la iniciativa de los CAL, permitiendo brindar una mayor solidez institucional y un mejor manejo político y administrativo de esta dependencia.

Sin ánimo de lucro, los CAL se han encargado de brindar atención jurídica y psicosocial gratuita a personas de escasos recursos, siempre buscando el respeto de las garantías laborales, la promoción de trabajo decente y la desaparición de las formas de precarización, tercerización y flexibilización laboral que aquejan a la población trabajadora en nuestro medio.

La atención jurídica y psicosocial es brindada por un equipo humano idóneo, compuesto por estudiantes de los últimos años del programa de Derecho y de los programas de Psicología, Trabajo Social y demás ciencias sociales afines, provenientes de distintas Universidades del país – quienes, a la vez que realizan sus prácticas profesionales, cumplen una importante función social – y un Profesional del Derecho, que se encarga de dirigir las actividades dentro de cada CAL. Existe además una coordinación nacional de los CAL que encamina todas las actividades y servicios dentro de una estrategia nacional de protección de los derechos de Trabajadoras y Trabajadores.

Adicionalmente, se mantienen relaciones con otros profesionales del Derecho defensores y defensoras de los derechos de trabajadoras y trabajadores, para la remisión de los casos que se deban resolver ante los Jueces Laborales de la República y se tienen establecidos algunos convenios con instituciones defensoras de los derechos humanos para el trabajo conjunto en algunas situaciones.

El modelo de gestión del CAL se desarrolla a partir de la celebración de convenios interinstitucionales con universidades y organizaciones defensoras de los

derechos humanos en la región y en el país, en la búsqueda de conformar redes de atención que permitan brindar un servicio integral. Actualmente se cuenta con el apoyo de algunas organizaciones de cooperación internacional.

Actualmente existen Centros de Atención Laboral en las ciudades de Bogotá, Medellín, Bucaramanga y Cartagena, cada uno de ellos con una cobertura en sus respectivas regiones. Entre los años 2008 y 2011, existieron Centros de Atención Laboral en las ciudades de Pereira, Cúcuta y Pasto, pero por carencia de financiación para su sostenimiento, estos Centros tuvieron que cerrar sus puertas

En el Centro de Atención Laboral (CAL) estamos comprometidos con los derechos de las trabajadoras y los trabajadores del país y, en ese orden, ofrecemos atención, orientación y asesoría jurídica gratuita en temas relativos al derecho laboral (individual y colectivo) y a la seguridad social. ”

La línea de acción del CAL está encaminada a brindar asesoría jurídica en los siguientes temas:

- A. Liquidaciones de prestaciones sociales
- B. Mujeres embarazadas: licencias, indemnizaciones, prestaciones especiales.
- C. Personas con limitaciones físicas
- D. Indemnizaciones y sanciones por incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales del empleador
- E. Sistema General de Seguridad Social: salud, pensiones y riesgos profesionales
- F. Acoso laboral
- G. Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) y Empresas de Servicios Temporales (EST)

De igual manera, en el Centro de Atención Laboral se realizan, de manera gratuita, acciones jurídicas relativas a los temas indicados que, por su carácter público, puedan ejercer directamente las usuarias y los usuarios del mismo. Las acciones que se realizan son las siguientes:

- A. Reclamaciones de pago a empleadores y liquidaciones de prestaciones sociales
- B. Solicitudes y quejas ante los diferentes entes de control del Estado: Ministerio de la Protección Social, Personerías y Defensorías del Pueblo, Procuraduría General de la Nación, Superintendencias, entre otros.
- C. Derechos de petición ante entidades públicas y privadas.
- D. Acciones de tutela en materia laboral y de seguridad social
- E. Interposición de recursos frente a decisiones administrativas o judiciales
- F. En general, acciones para cualquier tipo de trámite que no requiera la representación de un Profesional del Derecho y que se refiera al derecho laboral y/o a la seguridad social.”<sup>3</sup>

#### **4.4 MISIÓN**

Los CAL han desarrollado un modelo de atención y de gestión idóneos y se han comenzado a consolidar como instituciones líderes en defensa de trabajadores y trabajadoras en el país, obteniendo un reconocimiento a nivel nacional. Asimismo, los CAL se han proyectado a nivel social como una iniciativa de cooperación entre las centrales sindicales en la búsqueda de una solución a la problemática socio-económica que viven miles de personas trabajadoras en el país.

Se ha desarrollado un modelo institucional de “Centro de Atención Laboral”, que incluye el establecimiento de órganos internos y la distribución de competencias, mediante la elaboración de un reglamento interno y de prácticas; un protocolo de

---

<sup>3</sup> Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. [Disponible En : <[http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml)>]

recepción y atención de personas y el seguimiento de resultados de las acciones realizadas; un conjunto de herramientas para el desarrollo de relaciones interinstitucionales, entre las que se destacan convenios con instituciones universitarias y acuerdos de cooperación con instituciones públicas y privadas para el trabajo conjunto en la defensa de derechos laborales; diseño de estrategias para el acompañamiento a organizaciones sindicales que estén naciendo, creciendo o en proceso de innovación; diseño de estrategia para la identificación en los CAL de casos estratégicos o emblemáticos, en donde el impedimento para su defensa se da por una norma o jurisprudencia que impide el ejercicio del derecho, estos casos se identifican en los CAL y se llevan a cabo con abogados externos y un modelo de gestión administrativa y financiera que permiten realizar las actividades con un alto índice de cumplimiento de las metas fijadas y ejecutar la disponibilidad presupuestal de una manera eficaz, eficiente y transparente.

#### **4.5 VISION**

En el año 2017, en cada departamento del país, las centrales sindicales tendrán un CAL, generando una cobertura de atención a nivel nacional, gracias al fortalecimiento de la infraestructura, el mejoramiento de la capacidad de acción y la consolidación de relaciones con diferentes actores sociales y políticos para la defensa de los derechos laborales, de la seguridad social, protección a la libertad sindical y formalización laboral, consolidándose los CAL como instituciones pioneras en el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y la atención jurídica y sicosocial a trabajadores y trabajadoras del país.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. [Disponible En: <http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>]

## **5. MARCOS DE REFERENCIA**

### **5.1 MARCO DE ANTECEDENTE HISTORICO**

El concepto de Seguridad Social es una noción que se ha estado desarrollando a través de la historia, por encontrarse estrechamente vinculado al bienestar de la sociedad, es más bien concebido como una unión entre el capital y el trabajo, especialmente después de las guerras mundiales donde precisamente se empezó a construir el bienestar de los países en conflicto, trayendo así que varios países en un principio realizaron a nivel mundial el impulso para la construcción de la Seguridad Social en la actualidad.

En principio tenemos a Alemania en el año de 1883 con el Pacto de Bismarck sobre el Seguro Social Obligatorio, este fue un pacto en donde se tuvo una preferente sujeción entre el capital y el trabajo para atender los riesgos sociales de la población, con garantía y apoyo del Estado. Se implementan progresivamente programas de invalidez, vejez y muerte, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y servicios de salud.

Ya en 1917, con el Pacto de Versalles en Francia, se reconoció como postulado primordial: “el respeto a los derechos de los trabajadores en el mundo y la seguridad social, instrumentos para la superación de los Estados de Guerra y construir estados de bienestar”. En este año también se presenta la creación de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, para regular la justicia y equidad a través de normas de derecho internacional.

En Inglaterra en el año de 1939, se creó el Plan de Beveridge el cual fue un instrumento de política social que permitió el desarrollo de un Estado de Guerra a un modelo de Estado Social de Derecho; se amplía así mismo el concepto de

seguridad social a una relación de Estado – Ciudadano, a través de la protección universales de los riesgos sociales.

Con la Declaración Universal de los Derechos Humanos en la Asamblea de Naciones Unidas 1948, artículo 22 se tuvo que “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de la personalidad” y a su vez también estableció 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, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia.”

Finalmente a nivel internacional, el Convenio 102 de la OIT en 1952, establece unos parámetros mínimos que deben cumplirse por parte de los Estados miembros para así construir sistemas de Seguridad Social de carácter universal, solidario y público, que permita una legitimidad desde el ámbito social. Este convenio estableció la Solidaridad, Universalidad, Igualdad, Suficiencia, Participación y Obligatoriedad como los “Principios Universales de la Seguridad Social”, así mismo define a la Seguridad Social como la “calidad de vida de las personas y comunidades en proceso de mejoramiento continuo” lo cual involucró elementos como el trabajo, acceso a los servicios de salud, vivienda, educación, medio ambiente sano y recreación como elementos a desarrollar por parte de los Estados miembro.

Los desarrollos normativos internacionales de la seguridad social, como derecho humano fundamental, establecidos por: la Oficina de Derechos humanos de la ONU, la Organización Mundial de la Salud, OMS y la Organización de Estados Americanos, OEA, la definen como:

*“Calidad de vida de las personas y comunidades, proceso de mejoramiento continuo”, indicando a los países que deben incluir este concepto en el marco constitucional y legal, para poder avanzar en su exigibilidad y justiciabilidad. En el país aún no ha sido ratificado el Convenio 102 de la OIT, de 1952. Con estos antecedentes, lo primero que debemos interiorizar las organizaciones sindicales, sociales y la comunidad en general, es que la Seguridad Social es un derecho humano fundamental, al cual podemos acceder por el simple hecho de ser ciudadanos; solo asumiéndolo como tal, podremos avanzar en su exigibilidad.<sup>5</sup>*

Es pertinente a su vez contextualizar con un breve esbozo sobre el antecedente histórico desde el derecho laboral en general pues a raíz de este con el tiempo se conceptualizó a la Seguridad Social.

Se debe entender que el derecho laboral en general, tiene sus raíces desde las primeras civilizaciones que poblaron la tierra, debido a las necesidades básicas que tiene el ser humano, pues desde que se data de la existencia del hombre, este siempre ha construido relaciones de trabajo de tal forma que de dicho trabajo se derive su sustento y mantenimiento como individuo y de quienes pertenecen a su círculo familiar. Con esto se entendió que siempre existieron dos extremos dentro de la relación laboral; los cuales son trabajador/empleo y Empleador.

*“La actividad laboral ha existido desde siempre, ya en la Biblia se tocaba el tema de los trabajadores. El mercado laboral en los diferentes países incesantemente fue luchando por lograr conquistas laborales como una forma de protección por el trabajo realizado. En las luchas obreras del 3 y 4 de mayo de 1886 en la ciudad de Chicago, donde se produjeron violentos enfrentamientos que causaron muertos y heridos, ya se exigía la reducción de la jornada laboral a ocho horas. Desde la Revolución Industrial, al ser el trabajo una actividad permanente del diario vivir de*

---

<sup>5</sup> CARVALLO SUAREAZ, Beatriz. *Cartilla Seguridad Social En el marco del Programa de NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIALOGO SOCIAL* Auspiciado por la DGB BILDUNGSWERK DE ALEMANIA /CUT/CTC. 2013. Bogotá.

*la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores. Al crearse la Organización de Naciones Unidas el 28 de abril del año 1919, se fueron internacionalizando las leyes laborales, el 24 de junio del año 1919 se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la O.I.T a fin de velar por los derechos a la seguridad de los trabajadores.”<sup>6</sup>*

Dentro de la historia del derecho laboral o derecho del trabajo en Colombia, tenemos que durante los diferentes períodos históricos de Colombia siempre se desarrolló e impulsó el trabajo como medio de consecución de un fin, el cual era el bienestar de la familia, como núcleo de la sociedad, que data desde periodos históricos anteriores a la conquista de América. Con respecto a lo anterior, el autor Alberto Díaz Gutiérrez señala:

*“La historia del trabajo, en este caso la prehistoria del trabajo en Colombia o el trabajo en el territorio que actualmente ocupa Colombia antes del descubrimiento formal de América, se circunscribirá, en primer lugar, a los aspectos que tienen que ver con la ubicación de los diferentes pueblos dentro del territorio mencionado de norte a sur, de oriente a occidente y por las vertientes de los ríos que del interior corren hacia el océano Atlántico o mar Caribe, del cual tomaron su nombre muchos de los pueblos mencionados por los más connotados historiadores y antropólogos de esta etapa; en segundo término, a las formas de utilización de los instrumentos de trabajo, su asentamiento permanente o transitorio en los respectivos territorios; en tercera posición, a la forma de relación social entre las diferentes clases sociales que, indudablemente, se caracterizaron por unas estructuras jerarquizadas y por la utilización del trabajo ajeno unas veces en forma comunitaria o colectiva pero otras a manera de servidumbre personal e incluso de esclavismo como resultado unas veces de las guerras y otras de ritos religiosos en los que se ofrecían a los esclavizados como víctimas, aunque debe destacarse*

---

<sup>6</sup> ANTEZANA DE GUZMAN, Patricia. *Historia Del Derecho Laboral. Fides Et Ratio* [online]. 2012, vol.5, n.5, pp. 67-78. ISSN 2071-081X. Bolivia.

*que el esclavismo realmente no fue ni un lujo ni una forma económica saludable de explotación, pues la precariedad de la economía agrícola imperante no generó productos excedentes que pudieran sostener, con holgura, esta forma de trabajo dependiente con subordinación absoluta pero que exige la manutención del sometido.”<sup>7</sup>*

Inicialmente se conocen como orígenes de la legislación laboral en Colombia a las leyes que se dictaron en la época de la Colonia con ocasión de la conquista de América por parte de España, por lo que se implementó en Colombia las leyes españolas con ocasión al derecho laboral sobre remuneración, dotación, jornada laboral, trabajo de menores de edad, y demás.

Por eso y continuando con el texto de Iván Díaz Gutiérrez, se destaca que, “durante la Colonia se puede identificar, a la Legislación de Indias llamada igualmente por algunos como la Legislación Española e Indiana, promulgada por el Rey Carlos II, el 18 de mayo de 1680, como legislación aplicable a las actividades de trabajo indígena, a los soldados y a los virreyes de ese entonces en Colombia, al igual que para todo el continente americano, conquistado por los españoles. Contenida en 9 libros (distinguidos en números romanos) y que recopiló más de 6.400 leyes.”<sup>8</sup>

Es de destacar que esta legislación, en comparación con la actual, era aplicable a todos los trabajadores en general y no solamente a los trabajadores indígenas, por lo que fue muy avanzada para su época y ha sido un determinante para que, legislaciones tan importantes como la mexicana, la argentina y la chilena, al igual que la colombiana hayan incluido en sus textos instituciones muy similares, sino

---

<sup>7</sup> DÍAZ GUTIERREZ, Iván Alberto. *Historia Del Derecho Del Trabajo En Colombia En Aproximaciones A La Historia Del Derecho En Colombia*, TOVAR, Luis F (ed). PP 166-167. Sello Editorial Javeriano, 2014. Cali, Colombia.

<sup>8</sup> *Ibidem*.

iguales a las que se plantearon inicialmente en esa normativa protectora indiana (Tovar, 2014).

## **5.2 MARCO DE ANTECEDENTES JURIDICOS**

Para desarrollar el marco jurídico del tema propuesto el cual corresponde a la seguridad social, se debe entender en principio el derecho al trabajo, por lo que la carta política de 1991 estableció en su artículo 25 qué: *“el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*.

Por cuanto la normatividad constitucional no se encuentra exclusivamente en los artículos que forman parte de la Constitución, ha dicho la Corte Constitucional, mediante sentencia C-067 de 2003 con Magistrado Ponente, Marco Gerardo Monroy Cabra que “El estatuto Superior está compuesto por un grupo más amplio de principios, reglas y normas de derecho positivo que conforman el denominado “bloque de constitucionalidad” y que comparten con los artículos de texto de la Carta la mayor jerarquía normativa en el orden interno”.

Por esto y ya que el artículo 21 de nuestra Constitución Política, también así lo dispone, cuando estipula que “en lo no previsto en la ley se aplicarán los tratados internacionales sobre derechos humanos y los convenios internacionales de la OIT ratificados por Colombia...” es prudente citar, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su articulado 23, cuando se refiere a los derechos laborales de los seres humanos:

### ***“Artículo 23.***

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por*

*trabajo igual.*

*3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

*4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”<sup>9</sup>*

También se realiza mención al derecho del trabajo en el artículo 53 constitucional que reza:

*“El Congreso expedirá el Estatuto del Trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:*

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad del empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”<sup>10</sup>*

El Estado debe garantizar el derecho a que se dé el pago oportuno y se haga un reajuste periódico de las pensiones legales. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Y con conexidad a lo anterior, también se estableció a la seguridad social como derecho, dentro del artículo 48 constitucional, el cual menciona qué se debe

---

<sup>9</sup> Naciones Unidas. [Disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>]

<sup>10</sup> Artículo 53. Constitución Política de Colombia, 1991

entender a la seguridad social como un servicio público cuyo carácter es obligatorio y estará a cargo del Estado, así mismo establece que:

*“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.”<sup>11</sup>*

Así mismo, por medio del Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 se adoptó en Colombia el Código Sustantivo del trabajo, cuya finalidad primordial sería la de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre los empleadores y los trabajadores.”<sup>12</sup> El mismo regula las relaciones de trabajo de carácter individual y colectivo.

En su artículo 11 establece el Derecho al trabajo de la siguiente forma: “Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio dentro de las normas prescritas por la constitución y la ley.” Por su parte, un tema de relevancia jurídica es el análisis de la norma 1429 que se expidió a finales de diciembre de 2010 y que prohibió todo lo referente a la contratación de actividades misionales permanentes de las empresas bajo la modalidad de vinculación que afecte derechos legales, prohibiéndose la intermediación ilegal en Colombia, buscando que los trabajadores sean contratados mediante contratos directos con las empresas. Norma que a la luz del derecho merece ser analizada a fondo ya que cinco años después la flexibilización en el empleo sigue latente.

---

<sup>11</sup> Artículo 48. Constitución Política de Colombia. 1991

<sup>12</sup> Artículo 1. Código Sustantivo del Trabajo.

Dentro del mismo código, se encuentra el artículo 197 el cual expresa para los trabajadores de jornadas incompletas que estos, tienen derecho a que se les paguen las prestaciones sociales y económicas así como a que se les brinde las garantías correspondientes, sin importar la duración de su jornada. A su vez el artículo 198 del CST reza: “Cuando una empresa fraccione o disminuya su capital o restrinja sin justa causa la nómina de los salarios, y adopte sistemas o se valga de otros recursos para eludir las prestaciones de sus trabajadores, el Ministerio de Trabajo puede declararla sujeta a las cargas correspondientes a su clasificación real, previo examen de los hechos”.

Así mismo, Todo trabajador tiene derecho a percibir un salario que contribuya a subvenir sus necesidades vitales, así como las de su núcleo familiar, mandato constitucional que se encuentra fundamentado en el artículo 53 de la constitución política, en la cual consagra unos mínimos vitales fundamentales como lo son:

*“remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.”*

Habiendo previsto el mandato constitucional la remuneración salarial en cabeza no solo del trabajador sino del núcleo familiar, buscó su protección impidiendo que el trabajador sea puesto en estado de vulnerabilidad manifiesta, en donde el no pago de salarios y prestaciones sociales afecta gravemente sus derechos y mínimos vitales, como también de quienes dependan de él. Para lo cual el Estado se encuentra bajo obligación constitucional de garantizar su pago oportuno.

Por su parte los mecanismos de defensa y protección de derechos fundamentales del trabajador adoptados en nuestro país no han sido ajenos al reconocimiento de tratados internacionales ratificados como lo es el artículo 23 de la declaración universal de derechos humanos que fue adoptada por la asamblea general de las naciones unidas el cual contempla:

*“el derecho que tiene todo trabajador a obtener una remuneración que sea equitativa y satisfactoria, asegurando unos mínimos en los cuales no solo la persona, sino también su familia puedan vivir bajo unas condiciones de dignidad humana sin ser sometidos a tratos humillantes, discriminatorios o desiguales legalmente, dentro del cual tanto el Estado como agente garante de sus derechos mediante la adopción de mecanismos, como también los particulares en razón de empleadores deberán propugnar por el reconocimiento de sus derechos. El Artículo 25 de la declaración universal de derechos humanos consagra: “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”.*<sup>13</sup>

Para la corte constitucional tanto el salario como las prestaciones legales por parte del empleador hacen parte de unos derechos subjetivos, patrimoniales ya que por mandato constitucional el trabajador goza de ellos al encontrarse dentro de un marco económico justo, donde la labor Estatal es impedir la violaciones de derechos económicos y sociales que hagan parte de trabajador, así como evitar todo tipo de dilaciones en el pago de tales prestaciones.

---

<sup>13</sup> artículo 23. Declaración universal de derechos humanos.

Ahora, con relación a las leyes y demás normas que son principalmente la pirámide de la Seguridad Social en Colombia, tenemos en principio la LEY 100 DE 1993, en la que mediante su artículo 6 establece la necesidad de garantizar la vinculación al sistema general de seguridad social en los sistemas de pensiones y riesgos laborales de aquellas personas dependientes que perciben ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente. Por otro lado, señalan los artículos 17 y 18 la manera y obligatoriedad de la cotización al sistema general de pensiones los cuales fueron modificados por los artículos 4 y 5 de la Ley 797 de 2003.

La Ley 1450 de 2011 fue Derogada por el artículo 267 de la Ley 1753 de 2015, la cual establecía el diseño por el gobierno nacional de un esquema financiero y operativo que posibilite la vinculación de los trabajadores informales del sector primario a los sistemas generales de pensiones y riesgos profesionales.

En la Ley 1595 de 2012, se tiene que se adopta el convenio 189 de la OIT que establece directrices para fortalecer el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y equiparlos dada su actual informalidad, en general con los demás trabajadores.

Por otro lado y con especial relevancia, el Decreto 2616 de 2013 es por el cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por periodos inferiores a un mes. Que actualmente está vigente y ha logrado mejorar la condición de afiliación a SSI de trabajadores con un contrato inferior a 30 días mensuales, así como también ha promovido la formalización de empleos en toda Colombia.

Por último, fue con la Resolución 5094 de 2013, que se logró ajustar la Planilla Integrada de Autoliquidación de Aportes (Pila), para los trabajadores de tiempo

parcial, teniendo que estos deben estar afiliados al régimen subsidiado en salud, de tal forma que se puedan realizar los aportes a AFP, ARL y Cajas de Compensación Familiar.

Como parte de la jurisprudencia vigente en las que se sustenta el desarrollo de la práctica se tienen algunas sentencias mediante las cuales se logró abarcar diferentes temas específicos de la Seguridad Social en Colombia, teniendo que esta, está comprendida por varios componentes. Es por esto que a través de la jurisprudencia, amplió el espectro de entendimiento sobre pensión y riesgos laborales, así como fundamento la responsabilidad que tienen los empleadores de realizar las respectivas afiliaciones al sistema puesto que la Seguridad Social es un derecho fundamental que se desarrolla de manera conexas a través del derecho al trabajo en condiciones dignas.

Mediante la Constitución Política de 1991 se consagran diversos derechos fundamentales de la persona, tales como la vida, la igualdad, el trabajo en condiciones dignas, la salud, entre otros que son de vital importancia para el desarrollo íntegro del individuo dentro del Estado colombiano. De esta forma el derecho a la salud contempla todos aquellos servicios que son indispensables para la conservación de la salud de todas las personas y en especial para aquellas a las cuales se les ve comprometida su integridad personal, social y su vida digna. Es así, como se determina al interior del mandato constitucional el Derecho al Trabajo, el cual es un derecho reconocido a todos los individuos nacionales o extranjeros que se encuentren dentro del territorio nacional, de esta forma se ha determinado en el artículo 25 superior que:

“[...] El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas [...].”

Lo anterior, también se encuentra en concordancia con el artículo 11 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual cita:

“[...] Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión y oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la ley [...]”

De esta forma la persona en aras de cumplir con la obligación social, impuesta por el mandato constitucional, decide celebrar un contrato de trabajo con cualquier empleador, con el fin de lograr su desarrollo social, económico y personal.

El artículo 53 constitucional determina los principios mínimos fundamentales que se deben prever para los derechos del trabajador. Los cuales corresponderán:

“[...] igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario [...]”.

En relación al Derecho a la Seguridad Social ha establecido la Sentencia T-546 del 2008 que:

“[...] El legislador en ejercicio de su libertad de configuración legislativa, dictó el Régimen de Seguridad Social Integral, mediante la Ley 100 de 1993, entendido como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de 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 [...]”.

De esta forma en virtud de dar cumplimiento a la Ley 100 de 1993 es obligación del empleador realizar el pago de la Seguridad Social Integral, es decir, el pago de la salud, pensión y riesgos profesionales.

Así mismo, mediante Sentencia C-967 de 2003 la Corte Constitucional declaró su exequibilidad en relación con la modificación que eliminó la excepción contenida en la Ley 11 de 1988, según la cual los trabajadores del servicio doméstico podían cotizar sobre un valor menor al salario mínimo mensual, siempre que no fuera inferior al 50% del mismo. Así como en la Sentencia T-237 de 2011 se estableció la responsabilidad que recae sobre el empleador cuando omite la afiliación de sus empleados al Sistema general de Salud y riesgos laborales.

A través de estas sentencias y el desarrollo día a día de más casos no solamente vía constitucional, se ha logrado establecer una línea concreta que protege y permea la afiliación a seguridad social integral por parte de los empleadores, generando para los trabajadores una seguridad jurisprudencial que anteriormente no se tenía, ni siquiera con la Ley 100 de 1993.

En consecuencia, la afiliación a seguridad social de aquellas personas que trabajan menos de 30 días al mes, involucra no solamente la existencia de un derecho a la SSI, sino que también se conecta con otros derechos fundamentales que son la razón de ser en principio, como el trabajo en condiciones dignas o las prestaciones sociales que también se involucran de cierta forma dentro de la Seguridad Social.

Como consecución del marco jurídico que de manera concreta se expuso anteriormente, se debe reconocer entonces con la presentación del marco teórico como se alcanzó la edificación de los diferentes conceptos y teorías que se desarrollan alrededor de la Seguridad Social, los cuales denotan una especial revisión y apropiación, por lo que el siguiente acápite tiene la función de ser un hilo conductor hacia la construcción y apropiación del Sistema de Seguridad Social Integral dentro referente meramente teórico.

### 5.3 MARCO TEÓRICO

El Sistema General de Seguridad Social se encuentra enmarcado dentro del derecho laboral, por lo que su desarrollo ha tenido un papel importante en el seno de una sociedad democrática contemporánea, ya que se considera de vital importancia entender respecto de la historia de la seguridad social, que ésta tiene sus principios en la caracterización de casos concretos que sólo atendían a necesidades en pensiones de jubilación por vejez o invalidez, por lo que a mediados del Siglo XIX se encontraron instituciones y normatividad destinadas a dar protección a familias de miembros de las FFMM que hubieran fallecido en combate.

“Como los hombres no pueden engendrar nuevas fuerzas, sino solamente unir y dirigir las que existen, no tienen otro medio de conservación que el de formar por agregación una suma de fuerzas capaz de sobrepasar la resistencia, de ponerlas en juego con un solo fin y de hacerlas obrar unidas y de conformidad.”<sup>14</sup>

Una vez asociados los ya ciudadanos tuvieron que empezar a idear maneras de protegerse en contra de la guerra, las enfermedades y después, de los riesgos propios generados en la vejez y de las actividades realizadas en el trabajo, ¿por qué? Porque a todos los seres humanos les preocupa en general su bienestar y seguridad.

Indica de manera acertada Antonio Vázquez Vialard, que la seguridad social debe ser ideada no solo como un sistema de distribución de riqueza, sino como una idea de fuerza que da sentido a la convivencia social (vivir juntos). Así como ésta se convierte en un beneficio para quienes la integran, ya que pone a su disposición un amplio servicio de suministros que facilitan alcanzar niveles de

---

<sup>14</sup> EL CONTRATO SOCIAL, Rousseau, Jean Jacques. Capítulo Del Pacto social página 14. [Disponible en <http://www.enxarxa.com/biblioteca/ROUSSEAU%20E%20Contrato%20Social.pdf>]

existencia que sin ellas no podrían disfrutar, impone también la carga de compartir con otros las restricciones que la vida los somete.<sup>15</sup>

Según la Organización Internacional del trabajo, “la seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.”<sup>16</sup>

La seguridad sociales es un instrumento mediante la cual los individuos aseguran el derecho fundamental a la salud, al trabajo, a la vivienda y a una vejez digna, así en la búsqueda de esos objetivos, la mayoría de los países buscan que mediante las diversas leyes se garantice este derecho, haciendo los mejores esfuerzos, pero, sin duda en algunos momentos o los aspectos políticos o económicos de cada uno, hacen que no se cumplan de manera cabal al distraer las atenciones a puntos que hacen que muchos caigan en el incumplimiento.<sup>17</sup>

Según lo manifestado por el tratadista Guillermo Cabanellas, “(...) el apetito de seguridad social se traduce en conservar el bien logrado y evitar los males que contra él conspiran. En lo personal se concreta en la integridad física y en la salud corporal y mental. En lo familiar se amplía esa misma aspiración para aquellos que de uno dependen. En lo económico consiste en que no merme lo que se posee y lo que se gana, y en estimular las perspectivas de superar los ingresos y de aumentar, en dinero o en bienes, lo que será tesoro y atesoramiento.”<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> EL CONTRATO SOCIAL O PRINCIPIOS DE DERECHO POLITICO JUAN JACOBO ROUSSEAU [Disponible en: <http://www.enxarxa.com/biblioteca/ROUSSEAU%20EI%20Contrato%20Social.pdf>]

<sup>16</sup> HECHOS CONCRETOS SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL. Organización Internacional del Trabajo. [Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf) ]

<sup>17</sup> LA TEORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. LEDEZMA MARTINEZ; José Sergio. [Disponible en: <http://www.ccpq.com.mx/PDF/Publicaciones/AportacionesSocios/JC-046-REVELE-03-LEDEZMAMARTINEZ-3.pdf>]

<sup>18</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Tratado de Política Laboral y Social, Tomo III. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L, 1983. Página 390.

A pesar de que, el crecimiento de la seguridad social no se ha detenido con la clasificación de prestaciones o contingencias que debe incluir la Seguridad Social, sino que “hoy en día la seguridad social puede muy bien comprender desgravaciones impositivas especiales, vivienda o alimentos subsidiados, e incluso el suministro de transporte”. Además, agrega el autor Gerardo Arenas Monsalve, en muchos “países industrializados estos regímenes se han transformado en complejos instrumentos para llevar a cabo las denominadas “transferencias sociales”, es decir, para la redistribución del dinero, los bienes y los servicios en beneficio de los estratos más necesitados. Al mismo tiempo se reconoce que las aspiraciones de la población van más allá de la mera subsistencia y que se requiere que se le garantice un mínimo de vida básico. (...)”<sup>19</sup>

Así mismo, y anterior a la constituyente de 1991, se tiene en cuanto a la Seguridad social que esta:

*“Se remonta a 1945 con la aparición de la caja Nacional de previsión y un año después con la creación del Instituto colombiano del seguro social. Su desarrollo estuvo marcado por una fuerte diferencia entre el sistema que cubra a los trabajadores privados, denominado seguridad social, y el sistema de los funcionarios públicos, denominado prevención social.*

*El Instituto del seguro social, única institución, cubrió en forma monopólica a todos los funcionarios del sector privado, mientras que el sistema de prevención social se desarrolló en forma desarticulada en múltiples instituciones, conformándose una caja de previsión por cada empresa pública. En consecuencia para el año 1991 aproximadamente existían 1200 cajas de previsión en todo el país, mientras que el Instituto del Seguro Social seguía siendo la única entidad encargada de la seguridad social para los trabajadores del sector privado. De esta forma los funcionarios públicos*

---

<sup>19</sup> ARENAS MONSALVE, Gerardo, El Derecho Colombiano de la Seguridad Social, Editorial Legis, Segunda Edición, Bogotá D.C., 2007

*estaban cubiertos en un 95% por el sistema de prevención, mientras que el 21% de la población económicamente activa y un 46% de la población asalariada estaban cubiertos por el Instituto del Seguro Social. De acuerdo con lo anterior la Institución de la Seguridad Social, que permaneció vigente en Colombia por más de cuatro décadas, presento signos de deterioro y desigualdad reflejados en tres situaciones:*

- 1. Cubrimiento mínimo de la población.*
- 2. Inoportunidad e ineficiencia de los servicios prestados*
- 3. El déficit financiero generalizado en el sistema.”<sup>20</sup>*

Es menester hacer alusión que en Colombia, el antecedente de ley para los trabajadores del sector privado se dio con la Ley 57 de 1915, ésta esclarecía procedimientos que aludían a la asistencia médica e indemnizaciones por accidente o muerte, después con la Ley 37 de 1921 se implementó el seguro obligatorio de vida, pero debido a que la reforma constitucional de 1936 implantó distintos cambios de tipo social y sobre la política laboral en el país.

*“Por otro lado la Ley 6ª de 1945 consagró los derechos a Salud, Pensión y Riesgos profesionales de los trabajadores, luego la Ley 90 de 1946, creo el Instituto Colombiano de Seguros Sociales -ICSS-. Para el caso de los trabajadores gubernamentales del nivel central, la Caja Nacional de Previsión Social -Cajanal- fue fundada más tarde, mucho antes, la Ley 82 de 1912 había creado la pionera Caja de Auxilios de los Ramos Postal y Telegráfico, que sólo hasta 1960 se transformaría en Caja de Previsión Social de Comunicaciones -Caprecom-, entidad pública agregada al Ministerio de Comunicaciones, que en 1995 sería adscrita al Ministerio de Salud. En años posteriores se amplió la oferta de previsión social para garantizar los Ley 100 de 23 de diciembre de 1993 Estatuto General SSSC*

---

<sup>20</sup> CISNEROS G. Fanny. *Sistema De Seguridad Social En Colombia*. Universidad Del Cauca -Facultad Ciencias De La Salud - Departamento De Enfermería. PP 9. 2003. Popayán.

*Sistema General de Pensiones –SGP Sistema de Seguridad Social en Salud –SGSSS, Sistema General de Riesgos Laborales –SGRL, Régimen de ahorro individual con solidaridad, Régimen Solidario de prima media con prestación definida, Régimen Contributivo, Régimen Subsidiado, Régimen de Riesgos Laborales, APORTES PARAFISCALES, SENA, ICBF, Cajas de Compensación Familiar y beneficios de cesantías.*

*En 1964 con el decreto 3170 se reglamentan los seguros de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. El Instituto de Seguro Social - ISS- nace como un establecimiento independiente para empleados particulares con régimen económico tripartito, con aportes de los patronos, los trabajadores y el Estado. Al realizar un análisis de toda esta situación, el gobierno mediante la constitución de 1991 en su artículo 48, reglamenta la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio para todos los habitantes del territorio nacional, por lo cual se crea la Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 que da las pautas del funcionamiento del Sistema General de Seguridad Social integral actual.”<sup>21</sup>*

Con la ley 100 de 1993 nace el sistema de seguridad social integral, instaurado con el fin de lograr una unificación de la normatividad y la planeación de la seguridad social, así como para coordinar a las entidades prestadoras de dicho servicio. También se debe mencionar que “La seguridad social adquirió rango constitucional a partir de la entrada de vigencia de la Constitución Política de 1991, consagrada en el Artículo 48, y no solo eso, también esta se encuentra consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como un derecho inherente al hombre, sin desconocer que nuestro Constituyente estableció

---

<sup>21</sup> Equipo Línea de Producción. Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial. Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA - Dosquebradas, Risaralda. *ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN COLOMBIA*. ND. Risaralda.

protecciones especiales en materia de seguridad social en los Artículos 44, 46 y 50.”<sup>22</sup>

El Sistema General de Seguridad Social Integral, es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, que disponen las personas para mejorar la calidad de vida mediante el cumplimiento progresivo de planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias especialmente de las que menoscaban la salud y la capacidad económica de las personas (Ley 100/93). Ya que se tiene a la Seguridad Social como un servicio público, debe tenerse en cuenta que en la teoría administrativa se tiene que una característica primordial de los servicios públicos es el principio de continuidad en su prestación, con esto, La Corte Constitucional ha acogido esa idea para constituir criterios de protección de los afiliados en el sistema de seguridad social, no exclusivamente como continuidad del servicio, sino también como un derecho a la continuidad en el disfrute de las prestaciones.

Ya con el desarrollo del Decreto 2616 de 2013, se estableció la obligación de realizar cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, para los trabajadores que se encontraban en condiciones de informalidad, laborando por un tiempo parcial, sin ningún tipo de vinculación lo cual los exponía a la vulneración continua y constante de sus derechos fundamentales. Por lo que supone esta norma abarcar el hueco jurídico alrededor de este tipo de contratos a tiempo parcial respecto de la Seguridad Social, evitando así demandas a futuro o innumerables acciones constitucionales de trabajadores inconformes al momento de presentarse una situación tal como accidentes laborales, pensión por jubilación o subsidios a través de las cajas de compensación familiar.

---

<sup>22</sup> ARROYO BALLESTAS Sandra Milena, GUERRERO TORRES Pedro Manuel, VEGA GONZÁLEZ Luis Carlos. *El derecho universal de seguridad social en materia pensional y su aplicación en los fallos de tutela en los juzgados laborales de la ciudad de Cartagena de indias en el periodo comprendido entre los años 2011-2013*. Universidad de Cartagena. 2013.

La fundamentación teórica, no solamente es importante para el entendimiento del proceder histórico de la Seguridad Social, también se deben revisar los conceptos que se desarrollan alrededor del SGSSI, pues a través de ellos se tendrá la complementación de las normas y jurisprudencia junto con las teorías, teniendo entonces una verdadera referencia que abarque totalmente el tema que se ejecutó con la práctica, como una construcción argumentativa que signifique la apropiación de los conceptos que se desarrollaron en los cuatro meses de práctica.

#### **5.4 MARCO CONCEPTUAL**

##### **SEGURIDAD SOCIAL:**

La Seguridad Social significa, un apoyo integral de la seguridad de un trabajo, la vivienda digna y la distribución justa y equitativa de la riqueza, protección, en suma, contra las eventualidades económico-sociales y el derecho a una vida en igualdad de oportunidades de quienes conforman la sociedad (ACEVEDO TARAZONA, 2010). La Seguridad Social adquirió una base normativa luego de que se entendiera el Derecho al trabajo por lo que esto representó un aporte secular del Estado Social de Derecho y su doctrina de la justicia distributiva contra la inseguridad.

La Seguridad Social es un concepto que encuentra plasmado y reconocido en los artículos 48 y 49 de la Constitución Política, en donde se establece que todo ciudadano tiene derecho a una Seguridad Social Integral la cual es en todas sus dimensiones de carácter irrenunciable y por lo tanto es una garantía que debe brindar el Estado. La Corte ha destacado que esa especial protección se predica no solamente de la actividad laboral subordinada, regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, sino que la misma se extiende a otras modalidades, entre las cuales se cuentan aquellas en las que el individuo lo ejerce de manera

independiente, puesto que, más que al trabajo como actividad abstracta se protege al trabajador y a su dignidad.

*“Cabe aclarar que la expresión de la Seguridad Social, diferente a la del Derecho al Trabajo, sólo se generalizó en los Estados Unidos a partir de 1935, cuando se expidió la ley de Seguridad Social –Social Security Act–. La consagración internacional de este concepto y doctrina comenzó a materializarse en el Tratado del Atlántico o Carta del Atlántico en 1941, el Plan Beveridge en 1942 y la Convención de Filadelfia en 1945. Más tarde en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) formulada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, la concepción de Seguridad Social recibió un reconocimiento jurídico definitivo. La Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza (1952), unificó las normas mínimas de Seguridad Social para la manutención de los hijos”<sup>23</sup>*

**SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL:** también se entiende como el conjunto de instituciones, normas y procedimientos del que disponen las personas y las comunidades para gozar de una calidad de vida mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado desarrolle para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica; con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de las comunidades. Por medio de este sistema todos los empleadores tiene la obligación de afiliar a sus trabajadores a la seguridad social en salud, pensión, riesgos profesionales, cajas de compensación familiar y servicios complementarios.

*“En América Latina se dio un paso importante en la promoción y legislación de la Seguridad Social en la Conferencia Panamericana de 1938 en Lima, Perú, al recomendar a los Estados participantes la creación de leyes con un régimen de subsidios familiares. La IV Conferencia Internacional de Trabajo*

---

<sup>23</sup> ACEVEDO TARAZONA, Álvaro. *La seguridad social. Historia, marco normativo, principios y vislumbres de un Estado de derecho en Colombia*. Anuario de Historia Regional y de las Fronteras, Volumen 15, Octubre 2010

*realizado en México (1952) promovió las Asignaciones Familiares en los países de América Latina, de acuerdo con la capacidad de consumo, según no sólo el número sino la edad de los hijos.”<sup>24</sup>*

A través de la Seguridad Social, se desarrollaron 3 conceptos claves dentro de la misma, los cuales son: Salud, Pensión y Riesgos laborales. Son importantes pues con ellos se materializa el Sistema General de Seguridad Social, por lo que debe dársele cabida a la construcción conceptual y sencilla de los mismos.

**SALUD:** es un estado de bienestar físico, mental y social, que ha sido reconocido internacionalmente como derecho universal. Según la Organización Mundial de la Salud no simplemente implica la ausencia de enfermedades. Es un servicio público que debe ser garantizado por el estado, por lo que integra un sistema general de seguridad social en salud, el cual también nace con la Ley 100 de 1993.

#### **SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES:**

Cuya función es básicamente “(...) proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.” Este sistema, que fue Decretado mediante la Ley 1295 de 1994, abarca la prevención de situaciones riesgosas para el trabajador desde lo “físico, químico, ergonómico, psicosocial, de saneamiento y de seguridad” (Decreto 1295/1994).

#### **COTIZACIÓN POR SEMANAS:**

Gracias a promulgación del Decreto 2616 de 2013, por este podemos entender que la cotización por semanas es una modalidad para efectuar la contribución y pago de aportes a la seguridad por fracciones semanales que permite la vinculación a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar de

---

<sup>24</sup> Ibídem

las personas que trabajan por periodos inferiores a un mes y que devenguen menos de un salario mínimo mensual legal vigente, siempre que estos se encuentren vinculados a salud mediante régimen subsidiado, esto como regla general.

Un gran ejemplo y en donde mayormente se presentan estos casos es con los aportes a la seguridad social de trabajadores del servicio doméstico que laboran por días. Los trabajadores del servicio doméstico deben afiliarse y cotizar al Sistema General de Seguridad Social como trabajadores independientes y su aporte deberá efectuarse sobre una base no inferior a un salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV). En virtud del artículo 171 de la Ley 14 50 de 2011, la afiliación a la Seguridad Social Integral de los trabajadores dependientes que se vinculen laboralmente por periodos inferiores a un mes o por días, y que por dicha situación perciban un ingreso mensual inferior a un SMMLV, se realizará mediante su cotización sobre el ingreso percibido, correspondiente al número de días por el que se le hubiere contratado, sin que en ningún caso, el ingreso base de cotización pueda ser inferior a un SMMLV.

El capítulo que seguidamente encontraremos, buscó la realización de la fundamentación jurídica, partiendo de trabajar los principios esenciales que rigen y fundamentan a la Seguridad Social en Colombia, por eso se precisó realizar el siguiente esbozo de forma concreta de cada uno de ellos como muestra de que los mismo fueron trabajados dentro del elemento práctico que se realizó con los trabajadores usuarios del CAL, así como ahondar en el desarrollo normativo y jurisprudencial.

## 6. LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: DESARROLLO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

### 6.2 PRINCIPIOS ESENCIALES

La ley 100 de 1993, como bien sabemos es, hoy en día la piedra angular de la Seguridad Social en Colombia, es por esto que en ella encontramos los principios rectores del SGSI, que sirven como una guía de criterios de interpretación de las normas que envuelven al sistema actual de seguridad social y que a su vez son instrumentos en los que se desenvuelve nuestro sistema.

**6.2.1 Eficiencia.** Es el principio por medio del cual se garantiza 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 a todos los ciudadanos.

**6.2.2 Universalidad.** Es una garantía a la protección de todas personas que integran el Estado colombiano, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida.

**6.2.3 Solidaridad.** Es la práctica de la ayuda solidaria entre personas, generaciones, sectores económicos, regiones y comunidades bajo el principio de “el más fuerte hacia el más débil”. Es una obligación del Estado garantizar la solidaridad en el régimen de seguridad social, mediante su participación, control y dirección del mismo. Los recursos del presupuesto público se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerables.

**6.2.4 Integralidad.** La cual establece respecto de 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.

**6.2.5 Unidad.** Entendida como la articulación de políticas, instituciones de regímenes, procedimientos y prestaciones que deben actuar de manera conjunta para alcanzar los fines de la seguridad social.

**6.2.6 Participación.** Es la mediación de la comunidad a través de los beneficiarios de la seguridad social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones del sistema en su conjunto.

Sobre estos principios podemos denotar que forman de manera general una base para el cumplimiento, cubrimiento y desarrollo de la Seguridad Social en el país, de tal manera que garantizan unos lineamientos sobre los cuales se deben ceñir y construir las normas sobre la protección social. Igualmente dentro sus artículos específicamente el 3° y 4° se establece:

***“ARTICULO. 3º- Del derecho a la seguridad social. El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social.***

*Este servicio será prestado por el sistema de seguridad social integral, en orden a la ampliación progresiva de la cobertura a todos los sectores de la población, en los términos establecidos por la presente ley.*

***ARTICULO. 4º- Del servicio público de seguridad social. La seguridad social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y que será prestado por las entidades***

*públicas o privadas en los términos y condiciones establecidos en la presente ley.*

*Este servicio público es esencial en lo relacionado con el sistema general de seguridad social en salud. Con respecto al sistema general de pensiones es esencial sólo en aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones.*<sup>25</sup>

Con la comprensión de los principios generales de la Seguridad Social Integral, debe entenderse que es necesario realizar el desarrollo del sistema de normas y jurisprudencia que comprenden y forman a la Seguridad Social actualmente, por lo que se realiza, partiendo desde la revisión normativa a través de la historia y concluyendo con la apropiación de jurisprudencia clave en el trabajo de construcción y apropiación de la práctica, las cuales se muestran a continuación.

### **6.3 NORMAS Y JURISPRUDENCIA SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA**

El Sistema General de Seguridad Social, ha tenido un papel importante en el seno de una sociedad democrática contemporánea, por esto mismo es de vital importancia entender respecto de la historia de la seguridad social, que ésta tiene sus principios en la caracterización de casos concretos que sólo atendían a necesidades en pensiones de jubilación por vejez o invalidez, por lo que a mediados del Siglo XIX se encontraron instituciones y normatividad destinadas a dar protección a familias de miembros de las FFMM que hubieran fallecido en combate.

---

<sup>25</sup> Ley 100 de 1993. "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones". Colombia.

Así mismo, y anterior a la constituyente de 1991, se tiene en cuanto a la Seguridad social que esta:

*“Se remonta a 1945 con la aparición de la caja Nacional de previsión y un año después con la creación del Instituto colombiano del seguro social. Su desarrollo estuvo marcado por una fuerte diferencia entre el sistema que cubra a los trabajadores privados, denominado seguridad social, y el sistema de los funcionarios públicos, denominado prevención social.*

*El Instituto del seguro social, única institución, cubrió en forma monopólica a todos los funcionarios del sector privado, mientras que el sistema de prevención social se desarrolló en forma desarticulada en múltiples instituciones, conformándose una caja de previsión por cada empresa pública. En consecuencia para el año 1991 aproximadamente existían 1200 cajas de previsión en todo el país, mientras que el Instituto del Seguro Social seguía siendo la única entidad encargada de la seguridad social para los trabajadores del sector privado. De esta forma los funcionarios públicos estaban cubiertos en un 95% por el sistema de prevención, mientras que el 21% de la población económicamente activa y un 46% de la población asalariada estaban cubiertos por el Instituto del Seguro Social. De acuerdo con lo anterior la Institución de la Seguridad Social, que permaneció vigente en Colombia por más de cuatro décadas, presento signos de deterioro y desigualdad reflejados en tres situaciones:*

- 4. Cubrimiento mínimo de la población.*
- 5. Inoportunidad e ineficiencia de los servicios prestados*
- 6. El déficit financiero generalizado en el sistema.”<sup>26</sup>*

Es menester hacer alusión qué en Colombia, el antecedente de ley para los trabajadores del sector privado se dio con la Ley 57 de 1915, ésta esclarecía procedimientos que aludían a la asistencia médica e indemnizaciones por

---

<sup>26</sup> CISNEROS G. Fanny. *Sistema De Seguridad Social En Colombia*. Universidad Del Cauca -Facultad Ciencias De La Salud - Departamento De Enfermería. PP 9. 2003. Popayán.

accidente o muerte, después con la Ley 37 de 1921 se implementó el seguro obligatorio de vida, pero debido a que la reforma constitucional de 1936 implantó distintos cambios de tipo social y sobre la política laboral en el país.

*“Por otro lado la Ley 6ª de 1945 consagró los derechos a Salud, Pensión y Riesgos profesionales de los trabajadores, luego la Ley 90 de 1946, creo el Instituto Colombiano de Seguros Sociales -ICSS-. Para el caso de los trabajadores gubernamentales del nivel central, la Caja Nacional de Previsión Social -Cajanal- fue fundada más tarde, mucho antes, la Ley 82 de 1912 había creado la pionera Caja de Auxilios de los Ramos Postal y Telegráfico, que sólo hasta 1960 se transformaría en Caja de Previsión Social de Comunicaciones -Caprecom-, entidad pública agregada al Ministerio de Comunicaciones, que en 1995 sería adscrita al Ministerio de Salud. En años posteriores se amplió la oferta de previsión social para garantizar los Ley 100 de 23 de diciembre de 1993 Estatuto General SSSC Sistema General de Pensiones –SGP Sistema de Seguridad Social en Salud –SGSSS, Sistema General de Riesgos Laborales –SGRL, Régimen de ahorro individual con solidaridad, Régimen Solidario de prima media con prestación definida, Régimen Contributivo, Régimen Subsidiado, Régimen de Riesgos Laborales, APORTES PARAFISCALES, SENA, ICBF, Cajas de Compensación Familiar y beneficios de cesantías.*

*En 1964 con el decreto 3170 se reglamentan los seguros de accidentes de trabajo y enfermedad profesional. El Instituto de Seguro Social - ISS- nace como un establecimiento independiente para empleados particulares con régimen económico tripartito, con aportes de los patronos, los trabajadores y el Estado. Al realizar un análisis de toda esta situación, el gobierno mediante la constitución de 1991 en su artículo 48, reglamenta la seguridad social como un servicio público de carácter obligatorio para todos los habitantes del territorio nacional, por lo cual se crea la Ley 100 del 23 de*

*diciembre de 1993 que da las pautas del funcionamiento del Sistema General de Seguridad Social integral actual.”<sup>27</sup>*

Con la promulgación de la ley 100 de 1993 nace el sistema de seguridad social integral, instituido para unificar la normatividad y la planeación de la seguridad social, así como para coordinar a las entidades prestadoras de dicho servicio. También se debe mencionar que “La seguridad social adquirió rango constitucional a partir de la entrada de vigencia de la Constitución Política de 1991, consagrada en el Artículo 48, y no solo eso, también esta se encuentra consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, como un derecho inherente al hombre, sin desconocer que nuestro Constituyente estableció protecciones especiales en materia de seguridad social en los Artículos 44, 46 y 50.”<sup>28</sup> El Sistema General de Seguridad Social Integral, es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, que disponen las personas para mejora la calidad de vida mediante el cumplimiento progresivo de planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias especialmente de las que menoscaban la salud y la capacidad económica de las personas (Ley 100/93).

Los Artículos 48 y 49 de la constitución política, concibe la seguridad social como un servicio público permanente, que obliga al estado a participar en su financiación y en la presentación del mismo como un derecho colectivo. Está integrado por:

- Sistema de Seguridad Social en Salud
- Sistema General de Riesgos Laborales

---

<sup>27</sup> Equipo Línea de Producción. Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial. Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA - Dosquebradas, Risaralda. *ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN COLOMBIA*. ND. Risaralda.

<sup>28</sup> ARROYO BALLESTAS Sandra Milena, GUERRERO TORRES Pedro Manuel, VEGA GONZÁLEZ Luis Carlos. *El derecho universal de seguridad social en materia pensional y su aplicación en los fallos de tutela en los juzgados laborales de la ciudad de Cartagena de indias en el periodo comprendido entre los años 2011-2013*. Universidad de Cartagena. 2013.

- Sistema General de pensiones.
- Servicios Sociales Complementarios

Inicialmente y respecto de la Seguridad Social en Salud se entiende como la forma en que se brinda un seguro que cubre los gastos de salud a los habitantes del territorio nacional, colombianos y extranjeros. El Sistema General de Seguridad Social en Salud funciona en dos regímenes de afiliación: el Régimen Contributivo y el Régimen Subsidiado.

Por el hecho de estar afiliado al Régimen Contributivo tiene derecho a cuatro grandes beneficios: Usted tiene derecho a escoger oportunamente la EPS y la IPS que desee. Según la ley, nadie puede imponer o condicionar esta elección.

1. A recibir una amplia gama de servicios
2. A afiliarse a su familia
3. A recibir un subsidio en dinero en caso de incapacidad por enfermedad
4. A recibir un subsidio en dinero en caso de licencia de maternidad

Si por razón de enfermedad o por causa de un accidente no relacionado con su trabajo, el afiliado debe soportar una incapacidad temporal, su afiliación le da derecho a recibir, durante ese tiempo, un subsidio en dinero equivalente al 66.6% del ingreso mensual base de su cotización a la EPS.

En el caso del empleado, estas prestaciones reemplazarán su salario, ya que su empresa no le pagará si la incapacidad es superior a tres (3) días.

En cuanto al Sistema General De Riesgos Laborales, se entiende como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades

y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Ley 1562/12).

Sus objetivos se basan en 3 ejes los cuales contienen en primer lugar actividades de promoción y prevención para mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, en segundo lugar el prestar una atención en salud y reconocer las prestaciones económicas por incapacidades temporales, permanentes o invalidez de los trabajadores y por último, fortalecer las actividades que están tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Se entiende que existe el riesgo laboral cuando se deriva del accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o la labor desempeñada y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional. Por esto mismo se entenderá que es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. De la misma forma, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por

cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

Dentro de los riesgos laborales también se abarca la enfermedad laboral, que se da como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Sobre el Sistema General De Pensiones en el Artículo 10 de la Ley 100 de 1993, se estableció el Objeto del Sistema General de Pensiones el cual reza *“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.”*

Su desarrollo se da en los siguientes artículos de la Ley 100 de 1993:

*“ARTICULO 11. Campo de aplicación. El Sistema General de Pensiones, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la presente Ley, se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores para quienes a la fecha de vigencia de esta Ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sustitución o sobrevivientes de los*

*sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, del Instituto de Seguros Sociales y del sector privado en general.*

*Para efectos de este artículo se respetarán y por tanto mantendrán su vigencia los derechos adquiridos conforme a disposiciones normativas anteriores, pacto o convención colectiva de trabajo. Lo anterior será sin perjuicio del derecho de denuncia que les asiste a las partes y de que el tribunal de arbitramento dirima las diferencias entre las partes.*

*ARTICULO 12. Regímenes del Sistema General de Pensiones. El Sistema General de Pensiones está compuesto por dos regímenes solidarios excluyentes pero que coexisten, a saber:*

- a. Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida;*
- b. Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.*

*ARTICULO 13. Características del Sistema General de Pensiones. El Sistema General de Pensiones tendrá las siguientes características:*

- a) La afiliación es obligatoria salvo lo previsto para los trabajadores independientes;*
- b) La selección de uno cualquiera de los regímenes previstos por el artículo anterior es libre y voluntaria por parte del afiliado, quien para tal efecto manifestará por escrito su elección al momento de la vinculación o del traslado. El empleador o cualquier persona natural o jurídica que desconozca este derecho en cualquier forma, se hará acreedor a las sanciones de que trata el inciso 1o. del artículo 271 de la presente Ley;*
- c) Los afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones y de las pensiones de invalidez, de vejez y de sobrevivientes, conforme a lo dispuesto en la presente Ley;*
- d) La afiliación implica la obligación de efectuar los aportes que se establecen en esta Ley;*

- e) Los afiliados al Sistema General de Pensiones podrán escoger el régimen de pensiones que prefieran. Una vez efectuada la selección inicial, éstos sólo podrán trasladarse de régimen por una sola vez cada 3 años, contados a partir de la selección inicial, en la forma que señale el gobierno nacional;
- f) Para el reconocimiento de las pensiones y prestaciones contempladas en los dos regímenes, se tendrá en cuenta la suma de las semanas cotizadas con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, al Instituto de Seguros Sociales o a cualquier caja, fondo o entidad del sector público o privado, o el tiempo de servicio como servidores públicos, cualquiera sea el número de semanas cotizadas o el tiempo de servicio;
- g) Para el reconocimiento de las pensiones y prestaciones contempladas en los dos regímenes se tendrá en cuenta la suma de las semanas cotizadas a cualquiera de ellos;
- h) En desarrollo del principio de solidaridad, los dos regímenes previstos por el artículo 12 de la presente Ley garantizan a sus afiliados el reconocimiento y pago de una pensión mínima en los términos de la presente Ley;
- i) Existirá un Fondo de Solidaridad Pensional destinado a ampliar la cobertura mediante el subsidio a los grupos de población que, por sus características y condiciones socioeconómicas, no tienen acceso a los sistemas de seguridad social, tales como campesinos, indígenas, trabajadores independientes, artistas, deportistas y madres comunitarias;
- j) Ningún afiliado podrá recibir simultáneamente pensiones de invalidez y de vejez;
- k) Las entidades administradoras de cada uno de los regímenes del Sistema General de Pensiones estarán sujetas al control y vigilancia de la Superintendencia Bancaria.

**ARTICULO 14. Reajuste de Pensiones.** Con el objeto de que las pensiones de vejez o de jubilación, de invalidez y de sustitución o sobrevivientes, en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones, mantengan su poder adquisitivo constante, se reajustarán anualmente de oficio, el 1o. de enero de cada año, según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor, certificado

*por el DANE para el año inmediatamente anterior. No obstante, las pensiones cuyo monto mensual sea igual al salario mínimo legal mensual vigente, serán reajustadas de oficio cada vez y con el mismo porcentaje en que se incremente dicho salario por el Gobierno.*<sup>29</sup>

Dentro de la Seguridad Social Integral también encontramos los Servicios Complementarios, este es un elemento de la ley 100 el cual trata acerca de auxilios a los Ancianos indigentes, cuyo objetivo es el de apoyar a los ancianos que estén en escasas condiciones económicas y no cuenten con la ayuda de un familiar. Las personas en estas condiciones deben cumplir con los requisitos de ser colombiano, tener 65 años o más, residir en Colombia desde hace más de 10 años, la carencia de recursos y tener como residencia una institución especializada.

Así mismo, trae un artículo en el cual se dispone la creación y financiación de un subsidio para el desempleo, el cual a la actualidad se viene desarrollando con las cajas de compensación familiar a las cuales deben ser afiliados los trabajadores dentro del marco de la Seguridad Social.

La Seguridad Social Integral, tiene principalmente como regulador la constitución política de 1991, los tratados y convenios internacionales firmados por Colombia y el Código Sustantivo de trabajo. A su vez, *“La Constitución Política Nacional de 1991, en el Capítulo 2 referido a los derechos sociales, económicos y culturales, en su artículo 48, establece que 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, definiendo algunos derechos relacionados con:*

---

<sup>29</sup> LEY 100 DE 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

- *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 comprenda los servicios 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.*

*En el artículo 49, la CPN establece que la atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud. Corresponde al Estado organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental, conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.*

*También establecen las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas y a ejercer su vigilancia y control. Los anteriores contenidos establecidos por la CPN, en materia de Seguridad Social presentan un gran número de inconsistencias que son las que marcaron el posterior desarrollo de la ley de seguridad social del país, destacamos entre otras, las siguientes:*

- *La Seguridad Social se incluye en el grupo de derechos sociales, económicos y culturales y no como derecho fundamental.*

- *A pesar de que se define como un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en la práctica es un servicio privado, con muy escasa participación de entidades públicas, con una débil dirección y coordinación del Estado y con acciones de control bastante deficientes.*
- *Con relación a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, estos han sido desvirtuados en la práctica, con el total fracaso del modelo de Seguridad Social implementado en el país, por espacio de 20 años, aspecto que demostraremos en el desarrollo de los diferentes componentes que integran este Sistema.*
- *Se declara a todos los habitantes la garantía del derecho irrenunciable a la seguridad social, sin embargo las normas aplicadas han establecido todo tipo de barreras para impedir el acceso a todos los servicios de la Seguridad Social.*
- *Se abre la compuerta para que los particulares participen con el Estado en la prestación de los servicios de la seguridad social; a la fecha están cubiertos por el sector privado, en coordinación del sector financiero nacional y transnacional, en más de un 90%.*
- *A pesar de que la CPN, define expresamente que no se podrán destinar ni utilizar los recursos de las instituciones de la seguridad social para fines diferentes a ella, la situación real es que no ha existido ningún control del Estado frente a esta situación, por esta razón los grandes excedentes de los recursos del sector son*

*utilizados como ganancias de las entidades aseguradoras y prestadoras.*<sup>30</sup>

Específicamente, con la Ley 2616 de 2013, actualmente se permite que los empleadores que contratan nómina por un término inferior a un mes puedan realizar las cotizaciones pertenecientes a la Seguridad Social Integral. De tal forma, la cotización por semanas es una modalidad de pago a la seguridad social integral que admite la vinculación a los sistemas de pensiones, riesgos laborales, subsidio familiar y acceso a la protección por desempleo de las personas que trabajan por periodos inferiores a un mes y que ganan menos de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV). Esto se materializa con la realización del pago de los aportes a la seguridad social por fracciones semanales, sin que las personas pierdan la protección del Régimen Subsidiado en Salud, es decir que aquellas personas que estén cobijadas por esta modalidad NO dejarán su cobertura en salud a través del Régimen Subsidiado.

El Sistema de Seguridad Social Integral anteriormente permitía solamente cotizar por periodos de un mes calculando el valor sobre un salario mínimo mensual, como si en todos los casos se trabajaran 30 días. El nuevo mecanismo permite que, si se trabaja por términos inferiores a un mes y por ese trabajo se obtiene un ingreso inferior al salario mínimo, se pueda cotizar a pensiones y subsidio familiar (Caja de Compensación Familiar) por semanas. Ahora los trabajadores podrán hacer historia laboral para alcanzar una pensión y beneficiarse de las prestaciones que otorga el subsidio familiar a través de las Cajas de Compensación, como también tener la protección del sistema de riesgos laborales, y si cumple las condiciones, tener acceso al Mecanismo de Protección al Cesante, sin perder su cobertura en salud a través del Régimen Subsidiado, si ese fuera el caso, si la persona se encuentra afiliada al régimen subsidiado o como beneficiario de su conyugue o compañero permanente.

---

<sup>30</sup> Ibídem

Cuando hablamos de a quienes aplica la presente normatividad encontramos a los trabajadores vinculados mediante un contrato de trabajo, que laboren menos de un mes (máximo 21 días en un mes calendario) y ganen menos de un SMMLV sin importar la jornada de trabajo utilizada, es decir, la persona que trabaje uno o varios días a la semana en cualquier tipo de jornada, ya sea media, completa o por horas y que no labore un mes completo de servicios.

Este esquema de cotización no permite cotizar por horas, ni por días y tampoco modifica el régimen laboral vigente específicamente en lo que se refiere sobre la duración de los contratos de trabajo y al régimen de jornada laboral. Para efectos de esta forma de cotización, se entiende por contrato de trabajo a tiempo parcial, aquel mediante el cual una persona se obliga a trabajar uno o varios días a la semana para un mismo empleador y por el cual gana menos de un SMMLV. El contrato de trabajo a tiempo parcial está cobijado por el régimen laboral vigente y el trabajador que se vincule mediante dicha modalidad tendrá todos los derechos y garantías existentes por la normatividad vigente de manera general en materia laboral.

Un empleador puede cotizar por los trabajadores que tiene a tiempo parcial a los sistemas de pensiones y subsidio familiar por periodos que sean menores a un mes siempre y cuando se encuentren afiliados al Régimen Subsidiado de Salud y se cumplan con los siguientes requisitos de que en primero lugar exista un contrato de trabajo vigente, segundo; que el contrato obligue a laborar por un período igual o inferior a 21 días por mes calendario y por último que valor que resulten como remuneración a dicho trabajo sea inferior a un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

En este caso se pagará seguridad social por semanas y de acuerdo con el tiempo laborado y las cotizaciones tienen que ser proporcionales al salario causado. Se pagará seguridad social (pensiones y subsidio familiar) bajo esta modalidad, esto

es, en proporción a una semana de cotización. Riesgos laborales se paga por 30 días y sobre el salario mínimo legales mensual.

Respecto de la manera de realizar dichos aportes:

*“Los aportes se realizarán a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) mediante el tipo de cotizante 51 reglamentado en la Resolución 5094 de 2013, el cual está definido como "Trabajador de tiempo parcial afiliado al Régimen Subsidiado en Salud."*

*La afiliación de estas personas se hará de manera obligatoria al Sistema General de Pensiones, al Sistema General de Riesgos Laborales y Sistema General de Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar. Sin embargo no aplica afiliación al Sistema General de Salud ya que estos beneficiarios deberán estar vinculados al Régimen Subsidiado. Tampoco aplica para aportes a SENA e ICBF.*

*Condiciones adicionales para pagar aportes bajo este tipo de cotizante*

*Los aportantes que cumplan las condiciones ya mencionadas, también deben cumplir los siguientes requisitos:*

- *Deben encontrarse vinculados laboralmente mediante contrato.*
- *Dicho contrato debe ser parcial es decir que dentro del mismo mes sean contratados por periodos inferiores a 30 días.*
- *La remuneración obtenida debe ser inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).*

*El tipo de cotizante 51 deberá reportar aportes a pensión con tarifa del 16% y Caja de Compensación Familiar con tarifa del 4% con el siguiente ingreso base de cotización (IBC) de acuerdo a los días laborados dentro del mes según lo establece la Resolución 5094 de 2013:*

<i>SI LABORA ENTRE:</i>	<i>MONTO IBC</i>
<i>1 y 7 días</i>	<i>1/4 SMMLV</i>
<i>8 y 14 días</i>	<i>1/2 SMMLV</i>
<i>15 y 21 días</i>	<i>3/4 SMMLV</i>
<i>Más de 21 días y menos de 30</i>	<i>1 SMMLV</i>

*El aporte a riesgos laborales deberá ser reportado con un IBC de un (1) SMMLV sobre treinta (30) días.*

*De acuerdo a lo anterior vale la pena aclarar que para este tipo de cotizante no se exigirán aportes unificados como lo ordena la Ley 1393 de 2010 en su artículo número 33.<sup>31</sup>*

Esta forma de cotización que hoy en día permite el gobierno abarca a los trabajadores de tiempo parcial en el país, como ocurre con el personal de apoyo, personas que trabajan por días en el comercio y restaurantes, entre otros, incluyendo trabajadores del servicio doméstico. Logrando así generar y formalizar empleo de todas aquellas personas que se encontraban en esta modalidad de contratación de una forma ejerciéndolos como trabajos informales, por lo que ahora se reconoce la existencia de un contrato y con esta las obligaciones de todos los empleadores de reconocer los derechos a seguridad social que tiene estos trabajadores.

Dentro del desarrollo y marco jurisprudencial encontramos variada jurisprudencia al respecto de la seguridad y social como por ejemplo la Sentencia T 144, 20 de febrero de 2003 en la cual se establece que el afiliado al SGSSI, no se encuentra en la obligación de soportar la carga de la irresponsabilidad del empleador al no realizar las afiliaciones de manera eficaz, así como tampoco debe soportar que a causa de esto preste un servicios ineficiente por parte de la entidad respectiva.

<sup>31</sup> Ministerio de Trabajo reglamenta cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran menos de 30 días: [Disponible en <https://www.miplanilla.com/contenido/empresas/0114-tipo-cotizante-51-aportes-trabajadores-dependientes-que-laboran-menos-30-dias.aspx>]

A su vez, la Sentencia C 250 del 16 de marzo de 2004, aportó respecto de la obligación del empleador de afiliar a sus trabajadores al Sistema general de Riesgos profesionales y el deber que tiene de cotización en cabeza del empleador. Igualmente, la Sentencia de la sala laboral de la corte suprema de justicia de 7 febrero de 2012, Exp. 43023 indicó que la responsabilidad del empleador frente a la no afiliación o no pago de aporte al momento de la pensión se da de manera total, y no encuentra justificación alguna la falta de cotización a pensión por lo que deberá el empleador y subsidiariamente el fondo de pensiones hacerse cargo ya sea de la pensión o de los aporte.

Por otro lado, el ministerio de Trabajo, también a través de los conceptos que emite para la aclaración de normas y demás, ha sostenido la obligatoriedad de afiliar a la seguridad social a todos los trabajadores, independientemente de la jornada que desempeñen en sus labores, de tal manera que en el Concepto 129146, este concepto manejo el tema de la afiliación a seguridad social de las empleadas domésticas que laboran por días, mediante el cual establecieron que es obligatoriedad realizar las afiliaciones a Seguridad Social, pues estas mismas existen desde el 21 de enero de 1988 para las empleadas domésticas las cuales se encuentran bajo las mismas condiciones que otros trabajadores que laboren por días. Ya de manera general, el concepto enmarca:

*“Como puede observar, en virtud de la expedición del Decreto 2616 de 2013, cuyo propósito es la formalización y la generación de empleo, se estableció la afiliación al Sistema de Compensación Familiar de los trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, mediante su vinculación a una Caja de Compensación Familiar.*

*De otro lado, sobre la afiliación a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar, el mencionado Decreto 2616 de 2013, dispone:*

*Artículo 3. Afiliación a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar. La afiliación del trabajador a los Sistemas de Pensiones,*

*Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será responsabilidad del empleador y se realizará en los términos que establecen las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar autorizadas para operar. (Negrillas fuera del texto)*

*Artículo 4. Selección y afiliación. Para la afiliación al Sistema General de Pensiones, el trabajador seleccionará una única administradora de pensiones. Para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y del Subsidio Familiar, corresponderá al empleador efectuar la selección de la Administradora de Riesgos Laborales y de la Caja de Compensación Familiar.*

*De conformidad con lo anterior, la afiliación de estos trabajadores a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar es responsabilidad del empleador. En cuanto a la afiliación al Sistema de Pensiones, el trabajador seleccionará una única Administradora de Pensiones, ya sea en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (Colpensiones) o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (Administradoras de Fondos de Pensiones).<sup>32</sup>*

Ahora bien, terminado el presente capítulo, el cual se centró en la consecución de los marcos de referencia que se trazaron y construyeron a lo largo de toda la práctica, se presenta consecutivamente en el próximo capítulo el desarrollo de todas las actividades prácticas que se lograron en consecuencia a la propuesta que inicialmente se planteó cumpliendo con el objetivo general y los objetivos específicos, así como con la metodología, los cuales se fueron desarrollando mes a mes, con las acciones realizadas a disposición de las funciones asignadas dentro del CAL y con relación al tema trabajado en la propuesta inicial y el resultado del trabajo final.

---

<sup>32</sup> CAMACHO FONSECA, Andrea Patricia. Concepto 129146 del Ministerio del Trabajo.2014. Bogotá.

## **7. ACTIVIDADES REALIZADAS**

A continuación se expondrán las funciones y actividades realizadas durante los cuatro meses de la práctica jurídico social al interior del Centro de Atención laboral – CAL de Bucaramanga:

### **7.1 FUNCIONES ASIGNADAS**

- ❑ Conocimiento y diagnóstico de la entidad tomando como base la inducción realizada por el equipo administrativo del Centro de Atención Laboral de Bucaramanga en cabeza de su Directora, la Dra. Marely Cely Silva y de la Auxiliar Administrativa Aracely Calderón, para la apropiación del Sistema Web de base de datos general para la atención de usuarios que maneja el CAL.
- ❑ Revisión de los antecedentes normativos y teóricos que regulan la materia de Seguridad Social en Colombia, con la finalidad de que los mismos fueran referentes dentro de la elaboración y atención de usuarios en el Centro de Atención Laboral.
- ❑ Encuentro y atención de usuarios en el Centro de Atención Laboral donde se realizaron acciones relacionadas con la seguridad social de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- ❑ Realización de la primera brigada jurídica en el Municipio de SAN ALBERTO en el marco de las “Escuelas de formación” que realiza el CAL de la mano de la Corporación de Justicia y libertad, La CTC, CUT y la ENS tomando como tema de capacitación el Acoso Laboral, atendiendo al tercer objetivo específico planteado para mi práctica jurídico social.
- ❑ Desarrollo de los principios, normas y jurisprudencia sobre la Seguridad Social en Colombia como forma de apropiación para la orientación, formación y

asesoría de los derechos laborales en seguridad social integral de los trabajadores y trabajadoras que laboran por tiempo parcial.

- ❑ Encuentro y atención de usuarios en el Centro de Atención Laboral donde se realizaron acciones relacionadas con la seguridad social de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- ❑ Participación en brigadas jurídicas en las que nos desplazaremos a poblaciones adjudicadas al cal Bucaramanga para llevar a cabo la promoción de temáticas laborales específicas que sean necesarias en dichas poblaciones.
- ❑ Relación de las acciones jurídicas desarrolladas en el tercer mes concerniente a la seguridad social de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- ❑ Realización de la tercera brigada jurídica en desarrollo con el tercer objetivo específico de mi práctica, dada en la ciudad de Bucaramanga en el marco del Diplomado en Derecho Labora sobre Intermediación Ilegal.
- ❑ Desarrollo de las acciones jurídicas desarrolladas durante el último mes concerniente a la seguridad social de los trabajadores con contrato a tiempo parcial.
- ❑ Realización de la última brigada jurídica en desarrollo con el tercer objetivo específico de mi práctica, dada en la ciudad de Bucaramanga en el marco de la finalización del Diplomado en Derecho Labora para la prevención de la Intermediación Ilegal.
- ❑ Realización de un producto final en razón del desconocimiento general en cuanto a afiliación a SSI por parte de los usuarios del CAL que trabajan tiempo parcial es un plegable titulado: Los pasos básicos para la afiliación al SGSI de su trabajador a tiempo parcial.

## **8. DESARROLLO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS**

### **8.1 CONOCIMIENTO Y DIAGNÓSTICO DE LA ENTIDAD PARA LA APROPIACIÓN DEL SISTEMA WEB DE BASE DE DATOS GENERAL PARA LA ATENCIÓN DE USUARIOS QUE MANEJA EL CAL**

Durante la primera semana de desarrollo de la práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral, se realizó una capacitación inductiva a través de la cual se explicó y detalló las generalidades del CAL, cómo surgió, cuáles son sus funciones y a su vez se explicó cómo funciona el Sistema web de base de datos generales para la recopilación de información personal del usuario y datos sobre las acciones o asesorías que se les prestan en el CAL.

Con esta introducción, se tuvo que los Centros de Atención Laboral son dependencias de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creadas para brindar orientación y asesoría jurídica y psicosocial gratuita a trabajadoras y trabajadores sin distinción alguna, tanto a personas sindicalizadas como no sindicalizadas, con un especial énfasis en la inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales.<sup>33</sup>

Se brinda una atención integral por un grupo compuesto por estudiantes de los últimos años de pregrado de Derecho, Psicología, trabajo social y comunicación social<sup>34</sup>

Se ofrece atención, orientación y asesoría jurídica gratuita en temas relacionados con las Prestaciones sociales y obligaciones económicas del empleador, Acoso

---

<sup>33</sup> Campaña de Socialización CAL- [Disponible en: <http://snttdecolombia.org/centro-de-atención-1-laboral/>]

<sup>34</sup> Campaña de Socialización CAL- [Disponible en: <http://snttdecolombia.org/centro-de-atención-2-laboral/>]

Laboral, Derechos derivados de la Seguridad Social, Estabilidad Laboral Reforzada, Debido proceso en las relaciones del trabajo, Derecho a la libertad sindical e Intermediación laboral legal.

En un primer instante, el usuario se entrevista con la auxiliar administrativa, quien toma los datos personales básicos del usuario que indica la siguiente foto de pantalla del sitio web y los ingresa en la base de datos del CAL: <http://200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf>

**Figura 2. Página principal CAL**

The screenshot shows the 'Información básica Usuario' form with the following fields:

Primer Nombre*	<input type="text"/>	Segundo Nombre:	<input type="text"/>
Primer Apellido*	<input type="text"/>	Segundo Apellido:	<input type="text"/>
Tipo Identificación:	<input type="text" value="- Seleccione -"/>		
Identificación:	<input type="text"/>	Depto residencia*:	<input type="text" value="- Seleccione -"/>
Municipio residencia*:	<input type="text" value="- Seleccione -"/>	Localidad residencia:	<input type="text" value="- Seleccione -"/>
Dirección:	<input type="text"/>		
Correo Electrónico:	<input type="text"/>		
Teléfono 1*:	<input type="text"/>	Teléfono 2:	<input type="text"/>
Celular:	<input type="text"/>	Grado escolaridad:	<input type="text" value="- Seleccione -"/>
Estrato:	<input type="text" value="- Seleccione -"/>	Profesión:	<input type="text" value="- Seleccione -"/>
Genero*:	<input type="text" value="- Seleccione -"/>	Identificación LGTB:	<input type="text" value="- Seleccione -"/>
Identificación Étnica*:	<input type="text" value="NO"/>		

Fuente: [Disponible en: <http://200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf>]

Seguidamente se hace la asignación del estudiante practicante que debe atender el caso, según la disponibilidad al momento de la atención. El estudiante asignado recibe al usuario, y debe diligenciar la base de datos con la siguiente información general del usuario partiendo de si se encuentra en situación de desplazamiento, luego se registra las afiliaciones a Seguridad Social Integral que tenga y por último se establece si en el momento de la atención se encuentra con contrato laboral vigente o en desempleo por despido o retiro voluntario.

A continuación se tiene la entrevista entre usuario y asesor practicante, de tal forma que se hace una apropiación mayor sobre el tema que viene a exponer el usuario. De esta manera es que el practicante debe determinar la forma en que manejará el caso por lo que deberá diligenciarse la base de datos con la información específica sobre el tipo de caso, el motivo, el trámite jurídico que se le dará (dentro de los cuales está Acción de tutela, carta de renuncia motivada, concepto jurídico, cumplimiento de fallo de tutela, defensa ante el ministerio, derecho de petición, descargos, impugnación, incidente de desacato, insistencia ante la Corte Constitucional, liquidación de prestaciones sociales, memorial, queja por acoso laboral, querrela ante Ministerio de Trabajo, reclamación de pago, solicitudes administrativas, trámite ante empleador), y el tipo de infractor que puede ser una persona jurídica o natural.

**Figura 3. Ingresar Base de Datos CAL**

The screenshot displays the CAL (Centro de Atención Laboral) web application interface. At the top, there is a header with the CAL logo and the text "CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL". Below the header, a navigation bar shows the user's name "Bienvenido(a): Gabriela Andrea Ariza - [gariza] - ROLE\_ASESOR" and options for "Mi cuenta" and "Cerrar Sesión". The main content area is divided into several sections. On the left, there is a sidebar with buttons for "Registrar nueva acción", "Seguimiento de acciones", and "Reportes". The main content area is titled "Información básica Usuario" and contains a form with the following fields:

- Fecha: 09/29/2016
- Tipo de acción\*: Caso
- Tipo de caso \*: Trámite Jurídico
- Tipo de trámite jurídico: - Seleccione -
- Motivo caso \*: - Seleccione -
- Tipo de Infractor \*: - Seleccione -

At the bottom of the form, there are two buttons: "Guardar" and "Cancelar".

Fuente: [Disponible en: [http:// 200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf](http://200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf)]

Finalmente, se realiza la acción en el mismo momento si es posible, de tal forma de que siempre debe irse el usuario con su acción a menos que el caso amerite una investigación a fondo por su complejidad.

## **8.2 ENCUENTRO Y ATENCIÓN DE USUARIOS EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DURANTE EL PRIMER MES DE PRÁCTICA DONDE SE REALIZARON ACCIONES RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES QUE TRABAJAN POR DÍAS.**

Dentro de este primer mes, tal como anteriormente se mencionó, se realizaron 48 acciones, de estas 16 fueron liquidaciones de prestaciones sociales dentro de las cuales, se presentaron 7 casos específicos en los que los trabajadores estaban sometidos a laborar por horas o en tiempo parcial, teniendo así menos de 30 días laborados mensualmente, esto, a su vez denota que dentro de las demás acciones realizadas no se encontró muestra de la situación que se aborda dentro del presente proyecto.

La mayoría de usuarios en estos casos eran empleadas para el servicio doméstico, en total fueron 5 mujeres en dicha situación, y los otros dos que quedan trabajaban por turnos en bar-restaurantes en turnos de fines de semana y ocasionalmente otros a lo largo de la semana. Me reservo el derecho de mencionar puntualmente los nombres de cada usuario por respeto a la confidencialidad que se deben tener con respecto a la información personal de los mismos. También se elaboraron 2 acciones de tutelas en miras de lograr el reconocimiento al pago y afiliación de la Seguridad Social, la cual se venía haciendo de manera parcial por parte de las empresas a las que pertenecían dichos trabajadores, los cuales por enfermedades de tipo común estaban viendo afectada su salud para el pago de incapacidades y servicios médicos en general.

Concretamente se evidencia la falta de conocimiento de los usuarios acerca de los derechos a las afiliaciones a seguridad social, al contrario, por un lado las empleadas de servicio doméstico tenían la idea de que por no trabajar diariamente con sus empleadores, estos no tenían el deber de afiliarlas a ARL Y PENSIÓN, y las personas que hacían turnos como meseros en estos bar-restaurantes, estaban

sólo afiliados a ARL. Se puede evidenciar el vacío que existe en el cumplimiento de las normas laborales que mencionan la OBLIGACIÓN de afiliar a cualquier trabajador, independientemente del período de tiempo en el cual éste deba realizar sus labores, por lo que me remitiré a realizar un esbozo de la normatividad pertinente que se utilizó para orientar y elaborar las acciones de estos usuarios.

La Seguridad Social Integral (SSI), está constitucionalmente reconocido en el artículo 48 de nuestra Constitución Política de 1991, el cual reza: *“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.”*<sup>35</sup>

A su vez, el Decreto 2616 de 2013, considerando *“Que el trabajo es un derecho y un deber de las personas, protegido constitucionalmente y que es obligación del Estado garantizar su acceso en condiciones dignas y justas.*

*Que el artículo 48 de la Constitución Política señala que la seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se presta con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, que se le debe garantizar a todos los habitantes como un derecho irrenunciable y que el Estado está llamado a ampliar progresivamente su cobertura.*

---

<sup>35</sup> COLOMBIA, CONSTITUCIÓN POLÍTICA. 1991. Artículo 48.

*Que esta disposición constitucional es compatible con los artículos 2° y 9° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los cuales señalan que los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas, especialmente económicas y técnicas para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos entre los cuales está el de toda persona a la seguridad social.*

*Que el artículo 53 de la Constitución Política establece entre los principios mínimos fundamentales del trabajo, la garantía a la seguridad social, la igualdad de oportunidades para los trabajadores y la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.”<sup>36</sup>*

También se tuvieron en cuenta las Normas Internacionales del Trabajo sobre la Seguridad Social. **Selección de instrumentos pertinentes de la OIT. En donde se encontraron los siguientes convenios:**

**C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)**

*Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas (Entrada en vigor: 29 agosto 1933).*

*Adopción: Ginebra, 14ª reunión CIT (28 junio 1930) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).<sup>37</sup>*

**C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)**

*Convenio relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores extranjeros y*

---

<sup>36</sup> Colombia. Decreto 2616, 2013 "Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales"

<sup>37</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT): [Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312175:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO)]

*nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo (Entrada en vigor: 08 septiembre 1926*

*Adopción: Ginebra, 7ª reunión CIT (05 junio 1925) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).<sup>38</sup>*

### **C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)**

*Convenio relativo a la organización del servicio del empleo (Entrada en vigor: 10 agosto 1950)*

*Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).<sup>39</sup>*

### **C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)**

*Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo (Entrada en vigor: 17 febrero 1988)*

*Adopción: Ginebra, 71ª reunión CIT (25 junio 1985) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).<sup>40</sup>*

### **C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)**

*Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013)*

*Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).<sup>41</sup>*

---

<sup>38</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT): [Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312164](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312164)]

<sup>39</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT): [Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312233:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312233:NO)]

<sup>40</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT): [Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312306:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO)]

<sup>41</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT): [Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO)]

### **8.3 REALIZACIÓN DE LA PRIMERA BRIGADA JURÍDICA EN EL MUNICIPIO DE SAN ALBERTO EN EL MARCO DE LAS “ESCUELAS DE FORMACIÓN” QUE REALIZA EL CAL DE LA MANO DE LA CORPORACIÓN DE JUSTICIA Y LIBERTAD, LA CTC, CUT Y LA ENS TOMANDO COMO TEMA DE CAPACITACIÓN EL ACOSO LABORAL, ATENDIENDO AL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO PLANTEADO PARA MI PRÁCTICA JURÍDICO SOCIAL.**

Durante el primer mes de práctica dentro del Centro de Atención Laboral, se realizó una brigada jurídica en cumplimiento con el 4° objetivo específico para mi práctica jurídico social.

Esta brigada se realizó en San Alberto – Cesar. En donde se encuentran los trabajadores del sector de la palma, los cuales están adscritos al CAL, realizando siempre con ellos acompañamiento jurídico en acciones de derecho laboral o colectivo por parte del CAL.

Dicha brigada se hizo el 31 de mayo de 2016, y el tema que se trató fue el ACOSO LABORAL. Se realizó en las instalaciones del sindicato de la palma en San Alberto, y acudieron aproximadamente 20 trabajadores.

Esta capacitación se dio en el marco de las “Escuelas de formación” que realiza el CAL de la mano de la Corporación de Justicia y libertad, La CTC, CUT y la ENS. Se le informó a los trabajadores qué es el acoso laboral, de qué distintas formas se puede presentar el mismo, y que este se puede dar no sólo de empleador y empleador, sino que puede darse de empleado a jefe, de empleado a empleado, etc. Luego de dichas generalidades, se habló de los comités de convivencia que deben existir en todas las empresas como forma preventiva y correctiva de estas situaciones, los cuales tienen un carácter conciliador y deben presentarse en empresas del sector privado y público por igual.

Esto se hizo en contexto a la Ley 1010 de 2006 sobre Acoso Laboral en donde se encuentra que toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

Se realizaron ejercicios y ejemplos, y se encontró que al menos casi la mayoría conocía casos de acoso laboral o había sido víctima del mismo, por lo que se sugirieron varias estrategias jurídicas para que en principio sus conocidos o incluso ellos mismos exigieran en su empresa la creación del comité de convivencia y si éste ya estaba; se lograra capacitar a la empresa para el manejo de casos de acoso laboral entre compañeros. La brigada se realizó en base al “MANUAL DE DERECHOS LABORALES – MODULO 2. SOBRE EL ACOSO LABORAL”. El cual fue entregado individualmente a cada trabajador como parte de las escuelas de formación, las cuales contenía varios módulos que eran dictados por los demás integrantes del Centro de Atención Laboral.

Para terminar con la jornada de capacitación se explicó ante quien se debe denunciar el acoso laboral en caso de que no prosperen acciones en primera instancia con la empresa o esta no se muestre con ánimo de realizar acciones en contra del acoso laboral. Por lo que se habló de las querrelas ante el Ministerio de trabajo, acciones de tutela y quejas por acoso ante el comité de convivencia de la empresa, estos ejemplos se expusieron pero también se pueden encontrar dentro del contenido de la cartilla para mayor apropiación a futuro de las mismas por parte de los asistentes a la capacitación.

#### **8.4 ENCUENTRO Y ATENCIÓN DE USUARIOS SEGUNDO MES EN EL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL DONDE SE REALIZARON ACCIONES**

## **RELACIONADAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO POR DÍAS**

Durante este periodo y por la naturaleza de funcionamiento del CAL, se realizan diferentes tipos de acciones que buscan la correcta asesoría y defensa de los derechos laborales individuales de los trabajadores que acuden al CAL por orientación. Específicamente y sobre el tema que se desarrolla en la práctica se realizaron 13 liquidaciones de prestaciones sociales, en las cuales se encontraron tan sólo 6 casos en los que se presentaron trabajadores los cuales laboraban por un contrato parcial o por horas, de los que 4 eran empleadas domésticas y 2 eran jóvenes que trabaja tres turnos los fines de semana desde el viernes. De estos casos, a las empleadas del servicio doméstico les decían que dentro de su pago por día de trabajo se incluía lo correspondiente a salud, pero de todas formas no eran afiliadas a pensión o ARL, así mismo, a los jóvenes del restaurante los tenían vinculado a ARL, pero no realizaban aportes a salud o pensión, ni tenían afiliaciones a cajas de compensación familiar.

También se tuvieron casos manejados por Acción de Tutela, en total se hicieron 3 tutelas, que buscaban el restablecimiento de relaciones laborales que se terminaron de manera injustificada y sin tener en cuenta que los usuarios se encontraban bajo estabilidad laboral reforzada por su estado de salud, por lo que al despedirlos quedaban desprotegidos del régimen de SSI. De estas tutelas se obtuvieron dos resultados negativos y uno parcialmente positivo, pues a pesar de que no concedió el juez de tutela el reintegro, ordeno pagar varias prestaciones económicas que la empresa le debía al usuario como incapacidades y salarios atrasados, así como la seguridad social que no pagó a tiempo en cuanto a pensión.

### **8.5 PARTICIPACIÓN EN BRIGADAS JURÍDICAS EN LAS QUE NOS DESPLAZAREMOS A POBLACIONES ADJUDICADAS AL CAL**

## **BUCARAMANGA PARA LLEVAR A CABO LA PROMOCIÓN DE TEMÁTICAS LABORALES ESPECÍFICAS QUE SEAN NECESARIAS EN DICHAS POBLACIONES**

En el segundo mes, se realizó una brigada jurídica en el Municipio de San Alberto, con los trabajadores del SECTOR PALMERO los cuales están vinculados activamente al trabajo que se realiza con el Centro de Atención Laboral, tratando de realizar dos jornadas sobre intermediación ilegal, lo cual buscaba familiarizar y apropiar a todos los trabajadores de dicho sector con el marco de la ilegalidad de esta forma de contratación que escondía la relación laboral real, y se quería conocer que tanto sabía la gente y enseñarles las diferentes acciones que pueden adelantar para hacer vales sus derechos laborales y detener a las grandes empresas y cooperativas de trabajo asociado que vienen aprovechándose de las personas con escasos recursos y estudios para disfrazar sus contrato de trabajo como de prestación de servicios o por obra labor contratada con cooperativas.

Esta brigada se hizo el 4 y 5 de julio de 2016, y abarcó cerca de 100 trabajadores. Los practicantes CAL fuimos como apoyo para la realización de actividades como apropiación de la información, ideación de planes de trabajo y estrategias jurídicas y exposición de la ley 1429 de 2010 y Decreto 583 de 2016 de la ANDI.

### **8.6 RELACIÓN DE LAS ACCIONES JURÍDICAS DESARROLLADAS EN EL TERCER MES CONCERNIENTE A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO POR DÍAS.**

Se trabajaron 3 tipos de acciones durante este mes, conforme a la SSI de trabajadores a tiempo parcial, con las cuales se buscaba restablecer el cumplimiento efectivo de sus derechos a la seguridad social, estos se presentaron de la siguiente forma:

LIQUIDACIONES: el total de liquidaciones de prestaciones sociales realizadas en este mes fue de 16, en las cuales encontramos precisamente 7 casos de empleadas domésticas a las cuales no tenían afiliadas al régimen de Seguridad Social Integral, y así mismo ellas desconocían que sus empleadores pudieran efectuar cotizaciones por el tiempo parcial que ellas trabajan en total, puesto que la mayoría iba menos de 4 veces a la semana y tenían un jornada de entre 8 y 10 horas de trabajo al día, ganando menos de un mínimo al mes. Así mismo, se encontró que además de estos 7 casos, se encontró el caso de dos cuidadoras de personas de la tercera edad, las cuales una trabajaba para una bolsa de empleo y la otra independiente recomendada en una casa de familia, en el primer caso la cuidadora estaba afiliada a pensión pero no a riesgos laborales o caja de compensación y el segundo caso al igual que las empleadas domésticas no estaba afiliada a SSI. Ante esto siempre se colocó de presente en las liquidaciones la OBLIGACIÓN que tienen los empleadores de efectuar dichos aportes a pesar de que sus empleadas no trabajasen un mes completo. Lo ambiguo con las liquidaciones es que a pesar de que una dibuja los caminos a seguir luego de elaborar la acción en mi tiempo de práctica los usuarios no se acerca o llaman para saber si lograron conseguir que se les pagara lo que se les liquidaba en el CAL o si habían logrado conciliar ante el ministerio de Trabajo, quien es la entidad a la que sugerimos se dirijan si su empleador no quiere arreglar directamente el pago de la liquidación.

TUTELAS: Se realizaron 4 acciones de tutela mediante las cuales se buscaba el reintegro en dos casos de trabajadores que fueron despedidos sin justa causa ni preaviso sin tener en cuenta que uno de ellos se encontraba bajo estabilidad laboral reforzada pues se encontraba incapacitado por un accidente laboral que sufrió en el 2015. Así mismo se realizó una acción para el pago de los gastos por desplazamiento o transporte para citas y terapias desde Lebrija y hasta Bucaramanga de un trabajador al cual la ARL no quería reconocerle el costo real de dichas incapacidades. Por último se realizó una tutela en la cual se consiguió el

reintegro de un trabajador al que le debían salarios, seguridad social integral, y así mismo lo habían despedido sin pagarle la liquidación.

**IMPUGNACIONES:** Se realizó una impugnación para que en segunda instancia concedieran el reintegro y pago de seguridad social atrasada, salarios adeudados, indemnización y demás, la cual fue fallada a favor por el juez de primera instancia que ya la había negado pues la orden del juez de segunda instancia fue de que se devolviera la misma a 1ra instancia y se re valorar el caso por lo que finalmente el juez cambió de decisión y concedió la acción a favor del usuario.

Durante este tercer mes de práctica, se presentaron dos casos emblemáticos que merecen ser detallados más específicamente debido a lo logrado con ello a través de la acción de tutela y lo complejo que en su momento fue la realización de la acción.

- a. **CASO 1:** Es el caso de un trabajador quien durante la relación de laborales propias de su trabajo, mientras se encontraba en otro departamentos del país, fue asaltado en el camión que manejaba y recibió dos disparos de proyectil de fuego, en el hombro izquierdo y pierda derecha, por lo cual en principio la atención no fue la adecuada por lo que su esposa tuvo que desplazarse hasta dicho municipio para ir a buscar a su esposo quien casi es trasladado a una clínica en magdalena y no en Santander. Desde que empezaron los traslados, debido a que el usuario vive en el municipio de Lebrija y por la poca movilidad que tiene, debía desplazarse en taxis para acudir a terapias, citas, controles, cirugías y demás tratamientos que le ordenaba la ARL, el problema se presentó cuando al ir a presentar el formato para el pago de los dineros que habían puesto para estos traslados la ARL contesta que no debe hacerse cargo debido a que el monto que ellos presentaban era mayor al que se tenía previsto. Ante la constante negativa de pagar estos costos los cuales ya superaban más de 2'000.000, se presentó acción de tutela para que se

ordenara el pago completo de los gastos por traslados y la atención integral de salud por parte de la ARL, pretensiones que fueron concedidas en su totalidad por un juez penal municipal, quien obligó a la ARL, a pagar todos los conceptos totales adeudados y la prestación de un servicio de salud integral para la recuperación exitosa del usuario.

- b. CASO 2: El presente caso fue aún más complejo pues se trató de un trabajador que laboraba como auxiliar de construcción para una empresa constructora, este trabajador durante sus labores habituales en un obra tuvo un accidente de trabajo en el cual perdió la movilidad regular de su brazo, por lo que inició a ser incapacitado. En un principio el señor se dirigía ante el jefe de la empresa, le llevaba la incapacidad y este se la pagaba sobre el mínimo y de manera incompleta y así vino haciendo desde noviembre de 2015 hasta que presuntamente en julio cuando se terminó su última incapacidad le dijo que para él ya no había trabajo desde hacer tiempo y dio a entenderle al usuario de que él ya no era parte de la nómina de la empresa, por lo que en un principio y debido a que no teníamos nada que nos probara la relación laboral a parte del acta de accidente, se pidió varia documentación por medio de derecho de petición, al pasar casi un mes sin contestar, se interpuso acción de tutela, la cual fue concedida de manera TOTAL al usuario, e inclusive lo obligó a reintegrar y realizar la cotizaciones a SSI por el tiempo que estuvo desvinculado de la empresa, así como una indemnización que se encuentra en el Código laboral.

## **8.7 REALIZACIÓN DE LA TERCERA BRIGADA JURÍDICA EN DESARROLLO CON EL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO DE MI PRÁCTICA, EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA EN EL MARCO DEL DIPLOMADO EN DERECHO LABORAL SOBRE INTERMEDIACIÓN ILEGAL.**

En primer lugar se debe resaltar que durante el desarrollo de mi práctica, tuve la oportunidad de realizar un DIPLOMADO PARA LA PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN LABORAL dictado en cabeza de la OIT, la UIS, el Centro de Solidaridad y la Corporación Justicia y Libertad. Con este diplomado patrocinado por el Centro de Atención Laboral, no sólo se buscaba el apropiamiento de las herramientas para combatir la tercerización o intermediación ilegal de los trabajadores en Colombia, sino que se buscaba el apoyo jurídico como practicantes del CAL para participar y coadyuvar a los trabajadores de diferentes sectores económicos del país a realizar el curso de manera satisfactoria.

En vista de eso, el día 18 de agosto de 2016, se realizó por parte del equipo CAL, la jornada del diplomado en la que se expusieron diferentes temas respecto de las acciones que se pueden realizar ante distintas instituciones. El tema que se expuso fue: “Acciones Ante el Ministerio Público”.

Esta exposición fue dictada a todos los trabajadores y empleadores que asistían al diplomado, los cuales eran alrededor de 70 personas, las cuales fueron divididas por grupos de a 10 personas quienes iban pasando por los “stands” en donde se realizaban simultáneamente las exposiciones de los demás compañeros del CAL, de tal manera que se realizara un ejercicio de aprendizaje diferente a la metodología que se veían dando en el diplomado.

Más específicamente y sobre el tema que se expuso, se habló sobre las acciones ante El Ministerio Público en cabeza de la procuraduría y la personería, las cuales ejercen una función preventiva, de intervención y disciplinaria las cuales los trabajadores pueden utilizar en aras de promover y exigir el cumplimiento y seguimiento de acciones o procesos que se hayan instaurado en entidades públicas.

## **8.8 DESARROLLO DE LAS ACCIONES JURÍDICAS DESARROLLADAS DURANTE EL ÚLTIMO MES CONCERNIENTE A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO UN CONTRATO POR DÍAS.**

En este último mes de práctica, se desarrollaron en total 36 acciones las cuales corresponden a la naturaleza y objetivos del CAL, el cual funciona para que realice la atención de usuario con problemáticas de tipo laboral. Igualmente y respecto del tema específico, en este cuarto mes, se manejaron las acciones en Liquidaciones, tutela e impugnación para trabajadores enfrentados a problemas con su SSI.

Se hicieron durante este mes, 13 liquidaciones, las cuales en su totalidad manejaron 8 casos de empleadas domésticas quienes laboraban menos de 21 días al mes, teniendo un contrato verbal con sus empleadores que se perpetuo por varios años. En 5 casos ninguna de ellas se encontraba afiliada a seguridad social en pensión, riesgos laborales y caja de compensación pero sí cumplían con el requisito del Decreto 2616 de 2013 de estar afiliadas a salud bajo el régimen subsidiado. En los otros tres casos, no se encontraban afiliadas al SGSI, ni siquiera en salud y expresaban que sus empleadores les pagan por día, incluyendo en el pago de ese día el auxilio de transporte y las afiliaciones correspondientes, lo cual está prohibido. Dentro de estas liquidaciones se escribió un párrafo en donde se dejaba claro para el empleador que debía realizar los pagos no realizadas a pensión durante el tiempo laborado y el haber incumplido con la afiliación en general, era mérito para iniciar un proceso laboral en su contra, pues tenían en total desprotección a sus empleadas ante cualquier enfermedad común, labora e inclusive cerrando las expectativas de pensión que estas pudieran tener por los años no aportados al Fondo de Pensión.

Por otro lado se realizaron 5 tutelas, de las cuales específicamente se tuvo un caso en el cual era primordial que se reintegrara al trabajador para que no fuera desvinculado de su Seguridad social integral, a pesar de que este no tenían un

contrato por días, se logró ahondar y hacer efectivo el cumplimiento de la jurisprudencia y normas acerca de la seguridad social y la salud respecto de la estabilidad laboral reforzada, con este mismo usuario se manejó la impugnación realizada respecto de seguridad social, por lo que es menester mencionar su caso y como se consiguieron los resultados:

CASO: El usuario trabajaba para una empresa de construcción, durante la vigencia del contrato de trabajo, el día 15 de enero 2016, tuvo un accidente laboral en horas de la mañana, cuando se encontraba con otro compañero, construyendo una tarima para la rampa del parqueadero de la obra en la cual estaba trabajando. Luego de los 15 días de incapacidad, al volver a retomar las labores habituales en la obra en la cual lo había asignado la empresa de construcción, empezó a sentirse mal, con constantes mareos y la vista nublada por lo que al dirigirse al médico le otorgaron 5 días más de incapacidad y manejo de medicamentos para el dolor, los mareos y gotas para el ojo.

Durante el mes siguiente al accidente, y debido a que la ARL no le daba incapacidades ni recomendaciones o restricciones labores, cada vez que el usuario se empezaba a sentir mal, manifiesta que tenía permiso de sentarse y reposar, por lo que como estos se tornaron constantes debido a que el malestar era constante, empezó a generarse una incomodidad en los superiores, quienes en su momento llegaron a decirle que no tenía nada y lo que estaba haciendo era tomando el pelo con su enfermedad para no trabajar bien. Así mismo manifestó que una de las profesiones de medicina en oftalmología de la ARL POSITIVA, intentó decirle que no tenía nada y que lo que quería era no trabajar. Siguió trabajando normalmente y a pesar de las dolencias pues necesitaba el dinero ya que debía mantenerse a sí mismo y a sus señores padres.

El día 31 de marzo de 2016, y sin previo aviso por parte de La Empresa, fue despedido durante el horario laboral, sin razón alguna más que la necesidad de reducir personal por parte de la empresa, sin tener ellos en cuenta que aún me encontraba en valoración médica para determinar las secuelas del accidente de trabajo. Así mismo para el pago de la liquidación, en ningún momento ellos dieron un documento escrito en el cual constara que era lo que se le estaba cancelando.

Dentro del cuerpo de tutela realizado se pidieron las siguientes pretensiones:

**“PRIMERA:** Tutelar mis derechos fundamentales al TRABAJO, SALUD, MÍNIMO VITAL, y SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, y demás que se puedan ver vulnerados por el accionar de la empresa.

**SEGUNDA:** Ordenar a la empresa que me REINTEGRE en el cargo que venía desempeñando como AYUDANTE AVANZADO, dejando de presente que me encuentre en situación de estabilidad laboral por mis condiciones de salud, familiares y sociales.

**TERCERA:** Ordenar a la empresa el pago de la seguridad social en INTEGRAL desde el mes de Abril de 2016 y hasta la fecha en la cual se haga efectivo el reintegro.

**CUARTA:** Ordenar a la empresa, que se me paguen indexados los salarios y acreencias laborales dejados de percibir, desde la fecha de terminación del contrato hasta cuando se produzca el reintegro de acuerdo a lo establecido en la ley y por los tratados Internacionales referidos a la especial protección de estabilidad laboral reforzada al igual que la aplicación directa de la Constitución Política de Colombia, frente a las personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Cabe resaltar que yo devengaba UN SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

**QUINTO:** Se ordene el pago de la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario”

El juez de primera instancia negó el amparo constitucional por encontrarse improcedente por no cumplir con los requisitos de inmediatez, así como tampoco

se logró demostrar la existencia de una estabilidad laboral por enfermedad. Ante esta respuesta el usuario se dirigió nuevamente al CAL, en donde realizamos la respectiva impugnación al fallo de tutela.

En la impugnación se desvirtuó el hecho de que no existirá una afectación al derecho fundamental sólo porque el usuario había dejado pasar cerca de 4 meses desde el despido, esto con causa a que tuvo que desplazarse a otro municipio por no contar con el dinero para sus sustento en la ciudad, ante esto se hizo un desglose de jurisprudencia en las cuales la H. Corte Constitucional analizaba el requisito de inmediatez cuando el tutelante se encuentra en ciertas condiciones que hacen que este principio no sea tomado en cuenta a la hora de decidir un fallo de tutela. Dentro de este argumento se tuvo que la regla jurisprudencial acerca del principio de la inmediatez, ordena al juez de tutela constatar si existe un motivo válido, entendiéndolo como justa causa, para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna. Es así como en la Sentencia T- 743 de 2008 se establecen las circunstancias que el juez debe verificar cuando esta frente a un caso de inmediatez, así:

i) Si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes; ii) si esta inactividad injustificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión; iii) Si existe un nexo causal entre el ejercicio inoportuno de la acción y la vulneración de los derechos de los interesados; y iv) si el fundamento de la acción de tutela surgió después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición.

La Corte en Sentencia T-037 de 2013<sup>42</sup> ha señalado que la solicitud de amparo es procedente, cuando transcurrido un extenso lapso de tiempo entre la situación que dio origen a la afectación alegada y la presentación de la acción, sean analizadas las condiciones específicas del caso

---

<sup>42</sup> COLOMBIA. CORTE CONSITUTCIONAL. Sentencia T-037 de 2013.

concreto, es decir, la valoración del requisito de inmediatez se vuelve menos estricto bajo las siguientes circunstancias:

“(i) La existencia de razones que justifiquen la inactividad del actor en la interposición de la acción. (ii) La permanencia en el tiempo de la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales del accionante, esto es, que como consecuencia de la afectación de sus derechos, su situación desfavorable continúa y es actual. (iii) La carga de la interposición de la acción de tutela resulta desproporcionada, dada la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentra el accionante; por ejemplo, el estado de indefensión, interdicción, abandono, minoría de edad, incapacidad física, entre otros.”

Así mismo se trataron temas como la estabilidad laboral reforzada y el mínimo vital, pues todas las peticiones y consideraciones expresadas en el cuerpo de tutela fueron desvirtuadas por parte del juez de primera instancia. Por lo que además de hacerse un análisis de la situación de salud y económica del usuario, se expresó a través de la Sentencia T-121 DE 2011 que la H. CORTE CONSTITUCIONAL manifestó que los empleados que sufren un deterioro en su estado de salud durante la vigencia del contrato laboral, deben considerarse personas en situación de debilidad manifiesta, y por tal motivo, también cuentan con la estabilidad laboral reforzada que les brinda la Constitución, aunque no se hayan calificado como personas con alguna discapacidad.

Con el análisis del juez en segunda instancia, y los argumentos que se pudieron ampliar en la impugnación, este juzgado de Bucaramanga resolvió conceder de manera total las pretensiones hechas por el actor en el cuerpo de tutela, logrando así que se le tutelaran sus derechos fundamentales ya mencionados, se le reintegrara a la empresa, el pago de lo correspondiente a Seguridad Social Integral desde el momento del despido y hasta el

reintegro, así como los salarios y prestaciones económicas e indemnización por 180 días. Por lo anterior este caso se constituyó como un caso emblemático para mi práctica jurídico social, viendo materializada los principios, normas y jurisprudencia en la justicia Colombiana, devolviéndole fe y esperanza a personas que como el usuario anteriormente habían perdido la confianza en el sistema de justicia actual.

### **8.9 REALIZACIÓN DE LA ÚLTIMA BRIGADA JURÍDICA EN DESARROLLO CON EL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO DE MI PRÁCTICA, DADA EN LA CIUDAD DE BUCARAMANGA EN EL MARCO DE LA FINALIZACIÓN DEL DIPLOMADO EN DERECHO LABORAL PARA FORMALIZACIÓN LABORAL.**

Durante los días 15 y 16 de setiembre, se realizó la última sesión del Diplomado en Derecho Laboral para la formalización laboral, el cual se realizó como parte del ejercicio de práctica jurídico social.

Este diplomado se realizó durante varios meses, en los cuales cada integrante del CAL, debía conformar parte de un grupo, para trabajar en conjunto con ese grupo como apoyo dentro de la realización de actividades de connotación jurídica en general.

Específicamente, para la última sesión debía presentarse una exposición final en donde se desarrollara, en principio y de manera general la introducción al sector que se exponía, para mí caso, me encontraba trabajando con el sector palmero. Así que esta última exposición se dirigió a exponer los planes de trabajos realizados y a realizarse para la promoción de los derechos laborales en contra de la intermediación ilegal, desde diferentes esferas como la comunicativa, jurídica, social, etc. Así mismo los trabajadores realizaron un trabajo conjunto y completo, el cual les permitió a los integrantes de todo el equipo hablar y ampliar la exposición como trabajo grupal.

La realización de este diplomado, tuvo un carácter de enriquecimiento de conocimientos, así como de poder compartir directamente con población afectada por la intermediación ilegal, por lo cual, considero que la experiencia jurídica en este caso no sólo significo un desarrollo y ejercicio de la práctica, sino la creación vínculos hacía lo que es correcto, y la continuación del estudio y promulgación de los derechos laborales de los trabajadores.

#### **8.10 REALIZACIÓN DE PLEGABLE TITULADO: “5 FORMAS DE ENTENDER LA AFILIACIÓN AL SGSSI DE LOS TRABAJADORES POR DÍAS”. ESTO EN RAZÓN AL DESCONOCIMIENTO GENERAL EN CUANTO A AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD INTEGRAL POR PARTE DE LOS USUARIOS DE MANERA GENERAL**

Este plegable se realiza de manera sencilla, y es simplemente una pequeña construcción de forma concreta y sin ahondar de lleno en lo procedimental, sobre los pasos para entender la afiliación de los trabajadores a la seguridad social cuando estos trabajan por días, resumiendo estos en 5 formas básicos.

De esta manera, todo usuario que vaya al Centro de Atención Laboral podrá tomar ese plegable y enterarse de que sí se deben realizar dichas afiliaciones al SGSO y en general de cómo debe hacerse, ya sea para que lleve una para poner en conocimiento a su empleador o para que tome la decisión de realizar las acciones encaminadas a exigir el cumplimiento del Decreto 2616 de 2013.

A continuación se tendrá el contenido que hace parte del plegable:

#### **“INTRODUCCICIÓN AL DECRETO 2616 DE 2013:**

Con la creación de este decreto, actualmente se le permite a los empleadores realizar cotizaciones en pensión, ARL y cajas de compensación familiar, respecto de aquellos trabajadores que:

- Laboran ( - ) de 30 días/mes
- Ganan ( - ) de un SMMLV
- Están afiliados a salud en el regimen subsidiado
- Existencia contrato de trabajo.

Se realiza una fracción de cotización por semana según el número de días que se trabaja al mes, es decir:

- 1 a 7 días = 1/4 SMMLV
- 8 a 14 días = 1/2 SMMLV
- 15 a 21 = 3/4 SMMLV
- + de 21 y ( - ) de 30 = 1 SMMLV

### **¿EN QUÉ CONSISTE?**

Esta nueva forma de cotización permite que si se trabaja por un término inferior a un mes se pueda cotizar a pensiones por el tiempo efectivamente laborado y no por un periodo superior. También pueden los trabajadores gozar de las prestaciones que otorga el subsidio familiar a través de las Cajas de Compensación Familiar y tener el aseguramiento del sistema de riesgos laborales, y si cumple las condiciones, tener acceso al Mecanismo de Protección al Cesante.

### **¿A QUIENES APLICA?**

La cotización por semanas aplica para todas aquellas personas que se encuentren vinculadas mediante un contrato de trabajo y que laboren por periodos inferiores a treinta (30) días en un mes calendario sin importar la jornada de trabajo utilizada, es decir, la persona que trabaje uno o varios días a la semana y que no labore el mes completo de servicios sin distinción del horario de trabajo acordado. Este esquema no permite realizar cotizaciones por horas o por días, tampoco modifica el régimen laboral vigente, especialmente a lo concerniente a la duración de los contratos de trabajo o al régimen de jornada laboral.

### **¿CÓMO SE COTIZA?**

Los aportes se realizarán a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) mediante el tipo de cotizante 51 reglamentado en la Resolución 5094 de 2013, el cual está definido como "Trabajador de tiempo parcial afiliado al Régimen Subsidiado en Salud.

La afiliación de estas personas se hará de manera obligatoria al Sistema General de Pensiones, al Sistema General de Riesgos Laborales y Sistema General de Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar. Sin embargo no aplica afiliación al Sistema General de Salud ya que estos beneficiarios deberán estar vinculados al Régimen Subsidiado. Tampoco aplica para aportes a SENA e ICBF.

### **¿QUÉ PASA SI TENGO VARIOS JEFES?**

Cuando se labora en diferentes sitios por días o periodos inferiores a 21 días, cada uno de los empleadores deberá realizar una cotización por el tiempo que se hubiere laborado. El trabajador tiene el deber de informar a su empleador la administradora de fondos de pensiones a la que se encuentra afiliado para si es el caso, cada empleador pueda efectuar sus pagos de manera independiente.

### **¿DE DÓNDE SE CALCULA EL APORTE?**

Para calcular el valor de la cotización por semanas que se debe pagar, hay que dividir el valor del salario mínimo mensual entre cuatro, que corresponde al número de semanas de un mes. Por ejemplo para el presente año, la base de cotización mínima semanal es de  $\$689.455 \div 4 = \$172.236$ , esto no aplica para riesgos laborales porque el ingreso base de cotización siempre será el salario mínimo mensual. Para hacer pagos en pensión, el porcentaje de cotización es el 16%, el cual del cual el empleador debe pagar el 12% y el empleado el 4% restante.

**RECUERDE:**

La afiliación a Seguridad Social Integral es un derecho que tiene todo trabajador, por lo que la no realización de dicho aportes conforme a lo establecido en la Ley y con su desarrollo jurisprudencial, pueden generar que se presenten acciones judiciales en contra del empleador y de las entidades prestadoras del servicio de manera subsidiaria.”

Una vez culminada en su totalidad la práctica y el resultado o producto final que pretendió nutrir, las bases prácticas para la orientación de los usuarios del CAL, respecto de la afiliación a seguridad social cuando estos laboran por días, se presenta seguidamente los dos títulos finales del presente libro, en donde se desarrollan las recomendaciones y conclusiones que dejó el desenvolvimiento y desarrollo mes a mes de la práctica, haciendo una construcción general que se presenta a continuación.

## 9. RECOMENDACIONES

- Desarrollar distintas capacitaciones en las que puedan sustentarse de manera más amplia, el plegable como producto final para el Centro de Atención Laboral para sus miembros y usuarios con la finalidad de contar con un efectivo conocimiento de los mencionados componentes y de esta manera evitar la vulneración de los derechos a la Seguridad Social respecto de las afiliaciones de trabajadores que laboran periodos inferiores a 21 días.
- Realizar una ampliación de las instalaciones en donde se da la atención a los usuarios de manera presencial, así como ampliar el número de practicante dentro del área de derecho laboral individual, debido a la gran demanda que presenta esta área dentro de la ciudad de Bucaramanga.
- Crear más espacios de formación con los usuarios del Centro de Atención Laboral en la ciudad de Bucaramanga, enfocada a diagnosticar e informar respecto de las afiliaciones a Seguridad Social desde la perspectiva de los trabajadores que tienen contratos inferiores a 30 días mensuales.

## 10. CONCLUSIONES

- Las actividades que se desarrollaron en los cuatro meses de práctica permitieron cumplir a cabalidad con los objetivos inicialmente planteados y dar solución a la problemática inicial por la que se hizo necesaria la realización de la practica
- Se permitió identificar que existe un desconocimiento general por parte de los usuarios del CAL, sobre el tema específico de la Seguridad Social y en concreto, sobre la afiliación al mismo cuando se trabaja menos de 30 días al mes.
- Los Centro de Atención Labora, tienen una importancia enorme dentro del marco de instituciones que prestan un servicio de asesoramiento jurídico gratuito, pues diariamente cuenta con usuarios desde cualquier problemática de tipo laboral.
- El Decreto 2616 de 2013, a pesar de haber logrado implementar un nuevo sistema que propugna por la igualdad en Seguridad Social de los trabajadores por días, aún tiene vacíos jurídicos que excluyen a los trabajadores que no se encuentran dentro del régimen subsidiado a salud, por lo que a partir de esto no se puede aún hablar de que exista una cobertura total por parte del SGSSI para los trabajadores por días.

## BIBLIOGRAFÍA

ABECÉ DE LA COTIZACIÓN POR SEMANAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE COLOMBIA, [Disponible en:  
[http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc\\_download/1579-abececotizacionporsemanasordenado.html](http://www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc_download/1579-abececotizacionporsemanasordenado.html)]

ACEVEDO TARAZONA, Álvaro. *La seguridad social. Historia, marco normativo, principios y vislumbres de un Estado de derecho en Colombia*. Anuario de Historia Regional y de las Fronteras, Volumen 15, Octubre 2010.

*ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL EN COLOMBIA*. ND. Risaralda.

ANTEZANA DE GUZMAN, Patricia. *Historia Del Derecho Laboral. Fides Et Ratio* [online]. 2012, vol.5, n.5, pp. 67-78. ISSN 2071-081X. Bolivia.

ARENAS MONSALVE, Gerardo, *El Derecho Colombiano de la Seguridad Social*, Editorial Legis, Segunda Edición, Bogotá D.C., 2007

ARROYO BALLESTAS Sandra Milena, GUERRERO TORRES Pedro Manuel, VEGA GONZÁLEZ Luis Carlos. *El derecho universal de seguridad social en materia pensional y su aplicación en los fallos de tutela en los juzgados laborales de la ciudad de Cartagena de indias en el periodo comprendido entre los años 2011-2013*. Universidad de Cartagena. 2013.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Tratado de Política Laboral y Social*, Tomo III. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L, 1983. Página 390.

CAMACHO FONSECA, Andrea Patricia. Concepto 129146 del Ministerio del Trabajo.2014. Bogotá.

CAMPAÑA DE SOCIALIZACIÓN CAL- [Disponible en:  
[http://snttdecolombia.org/centro-de-atención- 1 laboral/](http://snttdecolombia.org/centro-de-atención-1-laboral/)]

CAMPAÑA DE SOCIALIZACIÓN CAL- [Disponible en:  
[http://snttdecolombia.org/centro-de-atención- 2 laboral/](http://snttdecolombia.org/centro-de-atención-2-laboral/)]

CARVALLO SUAREAZ, Beatriz. *Cartilla Seguridad Social En el marco del Programa de NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DIALOGO SOCIAL Auspiciado por la DGB BILDUNGSWERK DE ALEMANIA /CUT/CTC*. 2013. Bogotá.

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES. "CUT". [Disponible en:  
< <http://cut.org.co/>>]

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. Sobre el CAL.  
[Disponible En <[http://www.calcut.org/sobre\\_cal.shtml](http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml)>]

CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL. Sobre el CAL. [Disponible en:  
<http://calcolombia.co/nosotros/que-hacemos/>]

CISNEROS G. Fanny. *Sistema De Seguridad Social En Colombia*. Universidad Del Cauca -Facultad Ciencias De La Salud - Departamento De Enfermería. PP 9. 2003. Popayán.

COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 1.

COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 48.

COLOMBIA. Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 53.

COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia T-037 de 201

COLOMBIA. Ley 100 de 1993. *"Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones"*.

COLOMBIA. Ministerio de Trabajo reglamenta cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran menos de 30 días: [Disponible en: <https://www.miplanilla.com/contenido/empresas/0114-tipo-cotizante-51-aportes-trabajadores-dependientes-que-laboran-menos-30-dias.aspx>]

COLOMBIA. Ministerio del Trabajo. Decreto 2616, 2013 *"Por medio del cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes, se desarrolla el mecanismo financiero y operativo de que trata el artículo 172 de la Ley 1450 de 2011 y se dictan disposiciones tendientes a lograr la formalización laboral de los trabajadores informales"*

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS. Artículo 23

DÍAZ GUTIERREZ, Iván Alberto. *Historia Del Derecho Del Trabajo En Colombia En Aproximaciones A La Historia Del Derecho En Colombia*, TOVAR, Luis F (ed). PP 166-167. Sello Editorial Javeriano, 2014. Cali, Colombia.

EL CONTRATO SOCIAL, Rousseau, Jean Jacques. Capítulo Del Pacto social página 14. [Disponible en: <http://www.enxarxa.com/biblioteca/ROUSSEAU%20El%20Contrato%20Social.pdf>]

EQUIPO LÍNEA DE PRODUCCIÓN. Centro de Diseño e Innovación Tecnológica Industrial. Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA - Dosquebradas, Risaralda.

HECHOS CONCRETOS SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL. Organización Internacional del Trabajo. [Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)]

LA TEORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. LEDEZMA MARTINEZ; José Sergio. [Disponible en: <http://www.ccpq.com.mx/PDF/Publicaciones/AportacionesSocios/JC-046-REVELE-03-LEDEZMAMARTINEZ-3.pdf>]

NACIONES UNIDAS. [Disponible en <http://www.un.org/es/documents/udhr/>]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): [Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312175:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312175:NO)]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): [Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312164](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312164)]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): [Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312233:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312233:NO)]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): [Disponible en: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312306:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO)]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): [Disponible en:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100  
\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO)]

## ANEXOS


### Anexo A. Plegable 5 Formas de Entender la afiliación Al SGSSI de los Trabajadores por Días

**5. ¿DE DÓNDE SE CALCULA EL APORTE?**

Para calcular el valor de la cotización por semanas que se debe pagar, hay que dividir el valor del salario mínimo mensual entre cuatro, que corresponde al número de semanas de un mes. Por ejemplo para el presente año, la base de cotización mínima semanal es de \$689.455 + 4 = \$172.236, esto no aplica para riesgos laborales porque el ingreso base de cotización siempre será el salario mínimo mensual. Para hacer pagos en pensión, el porcentaje de cotización es el 16%, el cual del cual el empleador debe pagar el 12% y el empleado el 4% restante .


**RECUERDE:**  
La afiliación a Seguridad Social Integral es un derecho que tiene todo trabajador, por lo que la no realización de dicho aportes conforme a lo establecido en la Ley y con su desarrollo jurisprudencial, pueden generar que se presenten acciones judiciales en contra del empleador y de las entidades prestadoras del servicio de manera subsidiaria.

ELABORADO PARA EL:



Elaborado por: Gabriela Andrea Román Ariza

En el marco de la práctica socio jurídica



**5**

**FORMAS DE ENTENDER LA AFILIACIÓN AL SGSSI DE LOS TRABAJADORES POR DÍAS**

#### INTRODUCCIÓN AL DECRETO 2616 DE 2013

Con la creación de este decreto, actualmente se le permite a los empleadores realizar cotizaciones en pensión, ARL y cajas de compensación familiar, respecto de aquellos trabajadores que:

- Laboran ( - ) de 30 días/mes
- Ganan ( - ) de un SMMLV
- Están afiliados a salud en el régimen subsidiado
- Existencia contrato de trabajo.

Se realiza una fracción de cotización por semana según el número de días que se trabaja al mes, es decir:

- 1 a 7 días = 1/4 SMMLV
- 8 a 14 días = 1/2 SMMLV
- 15 a 21 = 3/4 SMMLV
- + de 21 y ( - ) de 30 = 1 SMMLV

#### 1. ¿EN QUÉ CONSISTE?

Esta nueva forma de cotización permite que si se trabaja por un término inferior a un mes se pueda cotizar a pensiones por el tiempo efectivamente laborado y no por un periodo superior. También pueden los trabajadores gozar de las prestaciones que otorga el subsidio familiar a través de las Cajas de Compensación Familiar y tener el aseguramiento del sistema de riesgos laborales, y si cumple las condiciones, tener acceso al Mecanismo de Protección al Cesante.

#### 2. ¿A QUIENES APLICA?

La cotización por semanas aplica para todas aquellas personas que se encuentren vinculadas mediante un contrato de trabajo y que laboren por periodos inferiores a treinta (30) días en un mes calendario sin importar la jornada de trabajo utilizada, es decir, la persona que trabaje uno o varios días a la semana y que no labore el mes completo de servicios sin distinción del horario de trabajo acordado. Este esquema no permite realizar cotizaciones por horas o por días, tampoco modifica el régimen laboral vigente, especialmente a lo concerniente a la duración de los contratos de trabajo o al régimen de jornada laboral.

#### 3. ¿CÓMO SE COTIZA?

Los aportes se realizarán a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) mediante el tipo de cotizante 51 reglamentado en la Resolución 5094 de 2013, el cual está definido como "Trabajador de tiempo parcial afiliado al Régimen Subsidiado en Salud.

La afiliación de estas personas se hará de manera obligatoria al Sistema General de Pensiones, al Sistema General de Riesgos Laborales y Sistema General de Subsidio Familiar - Cajas de Compensación Familiar. Sin embargo no aplica afiliación al Sistema General de Salud ya que estos beneficiarios deberán estar vinculados al Régimen Subsidiado. Tampoco aplica para aportes a SENA e ICBF.

#### 4. ¿QUÉ PASA SI TENGO VARIOS JEFES?

Cuando se labora en diferentes sitios por días o periodos inferiores a 21 días, cada uno de los empleadores deberá realizar una cotización por el tiempo que se hubiere laborado. El trabajador tiene el deber de informar a su empleador la administradora de fondos de pensiones a la que se encuentra afiliado para si es el caso, cada empleador pueda efectuar sus pagos de manera independiente.