

**ACOMPañAMIENTO JURíDICO PARA LA ORIENTACIóN, INFORMACIóN Y
ASESORÍA A LOS USUARIOS ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCIóN
LABORAL (CAL) DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA EN LA RUTA DE
ACCIóN PARA LA CORRECCIóN DE TIEMPO DE TRABAJO EN TEMA DE
PENSIONES.**

AURA MIREYA MEJIA BLANCO

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FALCULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA
2018**

**ACOMPañAMIENTO JURÍDICO PARA LA ORIENTACIÓN, INFORMACIÓN Y
ASESORÍA A LOS USUARIOS ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCIÓN
LABORAL (CAL) DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA EN LA RUTA DE
ACCIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO EN TEMA DE
PENSIONES.**

AURA MIREYA MEJIA BLANCO

Trabajo de Grado para optar por el título de
ABOGADA

DIRECTOR

Iván Reinel Padilla Moreno

ABOGADO

TUTORA DE LA ORGANIZACIÓN

Marely Cely Silva

ABOGADA

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
BUCARAMANGA
2018**

DEDICATORIA

A Dios todo misericordioso por la vida y por su amor infinito manifestado a través de las personas que me rodean.

A mi mamá por ser las palabras “no me digan que no se puede” por su inmenso amor pese a los obstáculos, por su ejemplo de valentía, disciplina y tenacidad, un ser maravilloso y admirable.

A mi hermano Óscar Humberto por ser ejemplo y ser inspiración, por las canciones cada 14 de octubre y porque con su pedagogía y con su amor me ha protegido todos los años de mi vida.

A Felipe Cifuentes, por ser mi compañero de vida, por compartir su inteligencia, sus alegrías y la nobleza de su corazón dadivoso.

AURA MIREYA MEJIA BLANCO

AGRADECIMIENTOS

Infinitamente agradecida con Dios, por labrar el destino de mi vida.

A mi mamá y a mi hermano, por su apoyo incondicional y su compañía para culminar este sueño.

A los docentes, quienes fueron un pilar fundamental en mi educación académica y personal.

A la Doctora Marely Cely Silva, quien con su profesionalismo y entrega me enseñó a propender por la protección de los derechos laborales como la parte más social y humana de la profesión de Derecho.

A mi director de práctica, el doctor Iván Reinel, por su pedagogía y por ser el guía de mi proyecto de grado para culminar esta etapa de mi vida.

A mis compañeros del Centro de Atención Laboral agradezco infinitamente por cada momento académico compartido, son un excelente equipo de trabajo.

A mis compañeros del deporte que me ha llevado a conocer lugares y personas maravillosas, con quienes represente a mi Universidad y a mi país, por compartir el aprendizaje de que trabajar en grupo es primordial y que el dialogo en la resolución de conflictos es lo más importante.

Por todo, mil gracias, siempre podrán contar conmigo.

AURA MIREYA MEJIA BLANCO

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	11
1. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	12
2. ALCANCE DEL TRABAJO	13
3. OBJETIVOS	14
3.1 OBJETIVO GENERAL:	14
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	14
4. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN	15
4.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD.	15
4.2. CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES	15
4.3 CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL	16
4.3.1 Misión.	19
4.3.2 Visión	20
5. MARCOS DE REFERENCIA	21
5.1 MARCO HISTÓRICO	21
5.1.1 Marco Legal	21
5.3 MARCO TEÓRICO	26
5.4 MARCO CONCEPTUAL	28
6. METODOLOGÍA.	33
6.1. INFORMES MENSUALES	33
6.1.1. Primer Informe.	33
6.1.2. Segundo Informe	39
6.1.2.1. Crónica Jurídica: El Cal, una Mirada Social	46
6.1.3. Tercer Informe	48
6.1.4. Cuarto Informe.	54
6.1.4.1 Realización del Plegable Titulado “Ruta de Acción para Llevar a Cabo la Corrección de la Historia Laboral	60
7. CRONOGRAMAS	64
7.1. CRONOGRAMA DE REUNIONES CON EL DIRECTOR.	65

8. CONCLUSIONES	66
9. RECOMENDACIONES	68
BIBLIOGRAFIA	69
ANEXOS	72

RESUMEN

TÍTULO: ACOMPAÑAMIENTO JURÍDICO PARA LA ORIENTACIÓN, INFORMACIÓN Y ASESORÍA A LOS USUARIOS ADSCRITOS AL CENTRO DE ATENCIÓN LABORAL (CAL) DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA EN LA RUTA DE ACCIÓN PARA LA CORRECCIÓN DE TIEMPO DE TRABAJO EN TEMA DE PENSIONES*

AUTORA: AURA MIREYA MEJIA BLANCO**

PALABRAS CLAVE: Derecho laboral, Seguridad Social, Sistema General de Pensiones, Régimen de Prima Media con prestación definida, Régimen de Ahorro Individual con solidaridad, historia laboral.

DESCRIPCIÓN: En el desarrollo de la práctica jurídico social llevada a cabo en el Centro de Atención Laboral de Bucaramanga, se realizó un acompañamiento jurídico para la orientación, información y asesoría en la ruta de acción para la corrección de tiempo de trabajo en tema de pensiones, durante los cuatro meses trabajados dentro de la entidad, buscando la apropiación conceptual y jurídica del Sistema General de Pensiones. El Centro de Atención Laboral es una entidad que, si bien es de carácter privado, brinda asesoría gratuita a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados de Bucaramanga y el Magdalena Medio en aras de darle solución a sus problemáticas laborales propendiendo por la protección de los derechos laborales y la formalización laboral. En ésta práctica social llevada a cabo durante cuatro meses, se cumplió con la realización de todas las actividades asignadas, se cumplió con la atención de usuarios, la respectiva entrega de asesorías, la realización de brigadas jurídicas y se construyó el referente normativo, conceptual y jurisprudencial concerniente a la importancia de ejercer control sobre las semanas de cotización en tema de pensiones, desarrollando plenamente los objetivos que se trazaron en el presente libro y con la creación del plegable: Ruta de Acción para llevar a cabo la corrección de historia laboral.

*Trabajo de grado

** Universidad Industrial de Santander. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director Iván Reinol Padilla Moreno Abogado.

ABSTRACT

TITLE: LEGAL ACCOMPANIMENT FOR GUIDANCE, INFORMATION AND ADVICE TO USERS ADMITTED TO THE LABOR ATTENTION CENTER (CAL) OF THE CITY OF BUCARAMANGA IN THE ROUTE OF ACTION FOR THE CORRECTION OF WORK TIME IN PENSION THEME. *

AUTHOR: AURA MIREYA MEJIA BLANCO**

KEY WORDS: Labor Law, Social Security, General Pension System, Medium Premium Scheme with defined benefit, Individual Savings Regime with solidarity, labor history.

DESCRIPTION: In the development of the social legal practice carried out in the Labor Care Center of Bucaramanga, a legal accompaniment was carried out for guidance, information and advice on the route of action for the correction of working time in the area of pensions, during the four months worked within the entity, seeking the conceptual and legal appropriation of the General Pension System. The Labor Care Center is an entity that, although it is private, provides free advice to unionized and non-unionized workers in Bucaramanga and Magdalena Medio in order to provide a solution to their labor problems by promoting the protection of labor rights and labor formalization. In this social practice carried out for four months, all the assigned activities were carried out, user attention was given, the respective delivery of consultancies, the realization of legal brigades and the normative, conceptual and jurisprudential concerning the importance of exercising control over the weeks of contribution on pension subject, fully developing the objectives outlined in this book and with the creation of the foldable: Route of Action to carry out the correction of work history.

*Degree work

** Industrial University of Santander. School of Law and Political Sciences. Director Iván Reinel Padilla Moreno Lawyer.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en Colombia se vive una realidad social que emana de la vulneración de los derechos laborales por parte del empleador o que emana de la informalidad laboral que tampoco permite el sustento y el desarrollo de la vida digna del trabajador y/o trabajadora y con esto se ve afectado su núcleo familiar.

Ahora bien, con la implementación de la ley 100 de 1993 se realizó una reforma en los sistemas de seguridad social y con ello se implementó la sistematización de la información en los fondos de pensiones, lo anterior provocó que trabajadores y/o trabajadoras perdieran la información de los aportes a pensiones que habían realizado, pocas personas prestan interés a este tema, por ende la investigación de este proyecto de grado se enfocará en orientar y asesorar a los trabajadores y/o trabajadoras que se encuentren en esta situación, determinar cuáles son las falencias que presentan al momento de consultar su historial laboral y de ésta manera se podrá obtener como producto final la realización de un plegable que brinde la información básica al trabajador y/o trabajadora sobre la importancia de realizar los aportes al Sistema General de Pensión y sobre como sanear las inconsistencias que presente la historial laboral.

1. JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

A partir de la aprobación de La ley 100 de 1993 con vigencia desde Abril de 1994 se realizó una reforma a todo el sistema de Seguridad Social: Salud, Pensiones y Riesgos laborales. Con esto se abrió la administración del aseguramiento, la inversión del ahorro, la prevención y la provisión de servicios médicos a firmas privadas así como a entidades públicas, con el fin de promover la competencia y mejorar los servicios, bajo regulación y con garantías estatales.¹

En 2012 el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Salud y Protección Social, designó a Fiduprevisora S.A. como liquidadora del Instituto de Seguros Sociales - ISS, para que garantizara la entrega de la información en poder del ISS a Colpensiones, particularmente aquella relacionada con la atención de solicitudes de prestaciones económicas. Tras la liquidación del ISS se empezó a sistematizar la información de los trabajadores cotizantes al Sistema General de Pensiones, lo que provocó que se empezaran a presentar de manera constante irregularidades en los historiales laborales como: datos incorrectos del cotizante, períodos faltantes de cotización o períodos incompletos. Por lo anterior se deben realizar los trámites pertinentes para solicitar la corrección de la historia laboral adjuntando los documentos que prueben el error que aparece en el documento; si el error persiste se deberán iniciar las reclamaciones correspondientes. Debido al desconocimiento de este fenómeno jurídico y para que todos los trabajadores de la región adscritos al CAL empiecen a llevar un control estricto sobre sus semanas de cotización al Sistema General de Pensión y no se vea afectada su pensión por vejez, se desarrollará una estrategia de información, asesoría y orientación en el tema para que realicen sus trámites a tiempo y sobre todo que en caso de una reclamación pueda realizarse a la empresa o entidad que corresponde sin que esta esté extinta.

¹ ACOSTA, Olga Lucía. AYALA Ulpiano. REFORMAS PENSIONES Y COSTOS FISCALES EN COLOMBIA 2001 CHILE SANTIAGO DE CHILE página 5.

2. ALCANCE DEL TRABAJO

Este trabajo va dirigido a los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral en la sede de Bucaramanga y los trabajadores del Magdalena Medio a los que llega el Centro de Atención Laboral a través de Brigadas Jurídicas.

La finalidad del trabajo es sensibilizar sobre la importancia del manejo de la información en tema de pensiones a los trabajadores sin importar si están próximos a pensionarse por vejez, para que entiendan la importancia de realizar la cotización a alguno de los regímenes del Sistema General de Pensión y la responsabilidad de llevar control sobre las semanas de cotización y sobre sus empleadores, para corroborar que los aportes se realicen acorde a lo que establece la ley, esto es: en el tiempo que se inició la relación laboral, en la fecha que corresponde para no incurrir en mora y por los valores que en efecto devenga el trabajador.

Por esto, a través de la recolección de datos y encuestas se buscará determinar cuántos trabajadores desempeñan su función laboral amparados por el derecho fundamental de la seguridad social y cuáles son las falencias que presentan ellos al momento de indagar sobre su historia laboral, con esto se podrá elaborar un folleto didáctico y pedagógico para los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral informando sobre la importancia de la cotización a un régimen del Sistema General de Pensiones y como deben proceder en cada caso hipotético planteado, dejando de presente que los asesores jurídicos del Centro de Atención Laboral están disponibles para realizar la ampliación del tema asesorando y orientando en cada caso en concreto.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL:

Orientar las rutas de acción que tienen los usuarios del CAL – Centro de Atención Laboral para el reconocimiento de los requisitos efectivos en el fondo de pensiones en el cual se encuentren cotizando ya sea en el Régimen de Prima Media o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Brindar orientación jurídica a los usuarios del Centro de Atención Laboral – Cal Bucaramanga que requieran asesoría o acciones frente a supuestos de hechos que impliquen historia laboral y el tema de pensiones.
- Determinar las principales falencias que tienen los usuarios al acceder a la información sobre su historia laboral.
- Analizar los datos recolectados para saber cómo brindar la información correcta a través de un folleto que sea entendible por los usuarios.
- Socializar la importancia del Sistema General de Pensiones con el fin de obtener protección en caso de vejez, invalidez, enfermedad o muerte.
- Ilustrar a los usuarios sobre la ruta de acción de corrección de tiempo en tema de pensiones, con el fin de que los usuarios puedan llevar a cabo la corrección de su historial laboral.

4. INFORMACIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN O ENTIDAD.

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 <http://es.wikipedia.org/wiki/Colombia> 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.²

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

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 vulneración de derechos laborales y tercerización laboral.

A partir de febrero del año 2011, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de Trabajadores de 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:

- Liquidaciones de prestaciones sociales
- Mujeres embarazadas: licencias, indemnizaciones, prestaciones especiales.
- Personas con limitaciones físicas
- Indemnizaciones y sanciones por incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales del empleador
- Sistema General de Seguridad Social: salud, pensiones y riesgos profesionales
- Acoso laboral
- 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:

- Reclamaciones de pago a empleadores y liquidaciones de prestaciones sociales
- Solicitudes y quejas ante los diferentes entes de control del Estado: Ministerio de la Protección Social, Personerías y Defensoría del pueblo, Procuraduría General de la Nación, Superintendencias, entre otros.
- Derechos de petición ante entidades públicas y privadas.

- Acciones de tutela en materia laboral y de seguridad social
- Interposición de recursos frente a decisiones administrativas o judiciales
- 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.”³

4.3.1 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 socioeconómica 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 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

³ Centro de Atención Laboral. Sobre el CAL. [Disponible En : <http://www.calcut.org/sobre_cal.shtml>]

índice de cumplimiento de las metas fijadas y ejecutar la disponibilidad presupuestal de una manera eficaz, eficiente y transparente.

4.3.2 Visión. 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.⁴

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

5. MARCOS DE REFERENCIA

5.1 MARCO HISTÓRICO

5.1.1 Marco Legal. Antes de la ley 100 de 1993 los trabajadores del sector privado cotizaban al ISS (Instituto del Seguro Social) avalado por el acuerdo 049 de 1990 bajo los siguientes requisitos:

Artículo 12. Requisitos de la pensión por vejez. Tendrán derecho a la pensión de vejez las personas que reúnan los siguientes requisitos:

- Sesenta (60) o más años si se es varón o cincuenta y cinco (55) o más años de edad, si se es mujer y,
- Un mínimo de quinientas (500) semanas de cotización pagadas durante los últimos veinte (20) años anteriores al cumplimiento de las edades mínimas, o haber acreditado un número de un mil (1.000) semanas de cotización, sufragadas en cualquier tiempo.

En el caso de los servidores públicos: cotizaban en cajas de pensión: municipal, departamental o nacional, regulada por la ley 33 de 1985 que establecía los siguientes requisitos:

Artículo 1º.- El empleado oficial que sirva o haya servido veinte (20) años continuos o discontinuos y llegue a la edad de cincuenta y cinco (55) tendrá derecho a que por la respectiva Caja de Previsión se le pague una pensión mensual vitalicia de jubilación equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del salario promedio que sirvió de base para los aportes durante el último año de servicio.

No quedan sujetos a esta regla general los empleados oficiales que trabajan en actividades que por su naturaleza justifiquen la excepción que la Ley haya determinado expresamente, ni aquellos que por ley disfruten de un régimen especial de pensiones. En todo caso, a partir de la fecha de vigencia de esta Ley, ningún empleado oficial, podrá ser obligado, sin su consentimiento expreso y escrito, a jubilarse antes de la edad de sesenta años (60), salvo las excepciones que, por vía general, establezca el Gobierno.

Con la ley 100 de 1993 se tenía inicialmente como fin una reforma pensional, sin embargo, ésta también incluyó una profunda reforma en el tema de salud y demás aspectos que comprende el sistema de seguridad social.

Los principales retos que enfrentar fueron:

- Atomización institucional y multiplicidad de regímenes:

Esto radica en la distinción de los trabajadores de sector privado y sector público, los trabajadores del sector privado estaban afiliados a un sistema único de reparto manejado centralizadamente por el ISS y los trabajadores del sector público hacían parte de cajas de pensiones (municipal, departamental o nacional) y éstas eran manejadas por varias empresas públicas o privadas que tenían a su cargo las prestaciones de los mismos.

Baja cobertura: La seguridad social solo atendía un 20% de la población y 35% de la población activa y la mayoría eran cotizantes activos en el ISS con 3.5 millones de cotizantes.

Contribuciones: Los empleados del sector público no tenían tasa de contribución, esas pensiones eran pagadas por medio de los presupuestos locales o nacionales, en cambio las del sector privado (administradas por el ISS) tenían una tasa de contribución del 8%.

Inequidad: Por las bajas coberturas del sistema pensional y la diferencia entre el régimen de los trabajadores públicos a los trabajadores privados.

Desequilibrio financiero y apoyo fiscal⁵. Con la ley 100 de 1993 se crean un sistema dual:

Artículo 12. Regímenes del sistema general de pensiones. El Sistema General de Pensiones está compuesto por dos regímenes solidarios excluyentes pero que coexisten, a saber:

- Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida.
- Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad.

Y adicional al sistema dual se genera una reforma en la edad de pensión por vejez y en las semanas que son requisitos para cotizar:

Artículo 33. Requisitos para obtener la pensión de vejez (Artículo modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003): Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:

- Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.
- A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.
- Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.

A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o. de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

⁵ ACOSTA, Olga Lucía. AYALA Ulpiano. REFORMAS PENSIONES Y COSTOS FISCALES EN COLOMBIA 2001 CHILE SANTIAGO DE CHILE página 7,8.

PARÁGRAFO 1o. Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el presente artículo, se tendrá en cuenta:

- El número de semanas cotizadas en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones;
- El tiempo de servicio como servidores públicos remunerados, incluyendo los tiempos servidos en regímenes exceptuados;
- El tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión, siempre y cuando la vinculación laboral se encontrara vigente o se haya iniciado con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993.
- El tiempo de servicios como trabajadores vinculados con aquellos empleadores que por omisión no hubieren afiliado al trabajador.
- El número de semanas cotizadas a cajas previsionales del sector privado que antes de la Ley 100 de 1993 tuviesen a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión.
- En los casos previstos en los literales b), c), d) y e), el cómputo será procedente siempre y cuando el empleador o la caja, según el caso, trasladen, con base en el cálculo actuarial, la suma correspondiente del trabajador que se afilie, a satisfacción de la entidad administradora, el cual estará representado por un bono o título pensional.

Los fondos encargados reconocerán la pensión en un tiempo no superior a cuatro (4) meses después de radicada la solicitud por el peticionario, con la correspondiente documentación que acredite su derecho. Los Fondos no podrán aducir que las diferentes cajas no les han expedido el bono pensional o la cuota parte.

Debido a la reforma que impuso la ley 100 de 1993, fue necesario regular la transición de la ley actual con las anteriores leyes (cada una regulaba un sector diferente en cuanto a pensión y otros puntos de seguridad social) ésta transición fue regulada en el artículo 234, enfocándonos al proyecto de grado que se pretende desarrollar, vamos a

aclarar únicamente el requisito sobre el cual, las personas próximas a pensionarse con la ley anterior, seguirían manteniéndose bajo la regulación de la misma y no de la nueva entrada en vigencia en abril de 1994.

De conformidad con lo anterior, para los beneficiarios del régimen de transición la edad de pensión (55 y 60 años) se mantiene vigente hasta el 31 de diciembre de 2014. Para los no amparados por dicho régimen la edad se incrementa a partir de enero de 2014. En ese orden de ideas, el régimen de transición iba hasta el 31 de diciembre de 2014 para todos los amparados por él. Sin embargo, el gobierno del presidente Uribe impulsó la reforma constitucional del 2005, con fundamento en la cual la vigencia del régimen de transición se acortó sensiblemente, quedando hasta julio de 2010, y sólo se conservó hasta el 31 de diciembre de 2014 para los afiliados que a julio de 2005 acreditaran haber cotizado al menos 750 semanas.⁶

Por lo tanto, los beneficiarios del régimen de transición que pretendan pensionarse con fundamento en dicho régimen deben cumplir las siguientes condiciones:

- Las mujeres: contar con 35 años (o más) de edad a 1º de abril de 1994, o poder acreditar que en esa fecha contaba con más de 15 años de servicios cotizados. Los hombres: demostrar que en dicha fecha tenían 40 o más años o que tenían cotizados al menos 15 años de cotizaciones.
- Cumplir la edad de pensión antes de que finalice el año 2014. O sea, las mujeres 55 años (tanto las del sector público como las del privado); los servidores públicos (varones) 55 años, y los trabajadores particulares varones 60 años.
- Reunir el número de semanas (o tiempo de servicios cotizados) que manda la ley vieja, antes del 31 de diciembre de 2014. Que son: para los servidores públicos (hombres y mujeres) 20 años. Para los trabajadores particulares: 1000 semanas cotizadas.

⁶ Artículo 1, parágrafo transitorio 4 del Acto Legislativo 01 de 2005.

- Poder demostrar (hombres y mujeres) que a julio de 2005 tenían mínimo 750 semanas cotizadas.

5.3 MARCO TEÓRICO

Para hablar del Sistema General de Pensiones es necesario precisar que hace parte de los derechos que derivan de la Seguridad Social y la seguridad social son prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras para cubrir cualquier riesgo relacionado con la vejez, invalidez, la alteración en la salud y la muerte.

Sus principios datan 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.

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.”⁷

Según El Convenio de Seguridad Social de 1952:

Artículo 25. “Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 26.

⁷ 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]

- La contingencia cubierta será la supervivencia más allá de una edad prescrita.
- La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años. Sin embargo, la autoridad competente podrá fijar una edad más elevada, teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate.
- La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona que habría tenido derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá reducir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito.”⁸

La Sentencia C- 415 de 2014, señala: **SISTEMA GENERAL DE PENSIONES.** *El artículo 10° de la Ley 100 de 1993, establece que el objeto del Sistema General de Pensiones será el de “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.”. La misma ley derogó los regímenes pensionales que existían antes de su expedición y consagró un régimen de transición previsto en su artículo 36, para acceder a la pensión de vejez.*

El Sistema General de Pensiones tiene como características principales: i) la obligatoriedad de la afiliación y de los aportes correspondientes; ii) la libertad del trabajador para seleccionar el régimen pensional al cual quiere vincularse; iii) la posibilidad de traslado previo el cumplimiento de ciertos requisitos; y iv) el derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones y de las pensiones de invalidez, vejez y de sobrevivientes acumulando cotizaciones en la forma dispuesta por el Legislador.”

⁸ CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL DE 1952. Organización Internacional del Trabajo. [Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247]

El acceso al Sistema de Seguridad Social es una garantía laboral a la cual tienen derecho todos los trabajadores y trabajadoras y el Régimen General de Pensiones es una de las garantías más importantes y que abarca muchas situaciones de las cuales están susceptibles los seres humanos que hagan parte de cualquiera de los dos regímenes en el cual coticen: enfermedad, incapacidad, muerte, vejez. En cuanto a la pensión de vejez que es una garantía por la cual el trabajador labora durante varios años, cumpliendo los requisitos que el fondo de pensiones donde coticen establezca para así garantizar una vejez digna cuando ya haya cumplido la edad que exceda su capacidad de trabajo.

5.4 MARCO CONCEPTUAL

- **SEGURIDAD SOCIAL:** Son prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores y cubren cualquier riesgo relacionado con la vejez, la invalidez, la muerte o alteración en la salud. “El sistema de seguridad social integral es 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.”⁹

Sentencia T-164/13 “La Seguridad Social es reconocida en nuestro ordenamiento jurídico como un derecho constitucional fundamental. De esta manera, los artículos 48 y 49 de la Carta Política establecen la seguridad social, por un lado, como un derecho irrenunciable, y, por otro lado, como un servicio público, de tal manera que, por la estructura de este derecho, es el Estado el obligado a dirigir, coordinar y controlar su efectiva ejecución.

⁹ ley 100 de 1993

La protección que le otorga el ordenamiento constitucional al derecho a la seguridad social se complementa y fortalece por lo dispuesto en el ámbito internacional pues son varios los instrumentos internacionales que reconocen el derecho de las personas a la seguridad social. Conforme a la jurisprudencia constitucional, el derecho a la seguridad social es un real derecho fundamental cuya efectividad se deriva “de (i) su carácter irrenunciable, (ii) su reconocimiento como tal en los convenios y tratados internacionales ratificados por el Estado colombiano en la materia y (iii) de su prestación como servicio público en concordancia con el principio de universalidad. Sin embargo, el carácter fundamental del derecho a la seguridad social no puede ser confundido con su aptitud de hacerse efectivo a través de la acción de tutela.

En este sentido, la protección del derecho fundamental a la seguridad social por vía de tutela solo tiene lugar cuando (i) adquiere los rasgos de un derecho subjetivo; (ii) la falta o deficiencia de su regulación normativa vulnera gravemente un derecho fundamental al punto que impide llevar una vida digna; y (iii) cuando la acción satisface los requisitos de procedibilidad exigibles en todos los casos y respecto de todos los derechos fundamentales”

- **SISTEMA GENERAL DE PENSIONES:** El sistema protege al trabajador en caso de que no pueda generar ingresos por alguna invalidez o para asegurar la sostenibilidad de su vejez en el caso de que el trabajador muera protege a su familia.
- Existen dos regímenes de ahorro en los cuales se pueden afiliar los trabajadores: Prima media con prestación definida y Ahorro individual con solidaridad.
- **RÉGIMEN DE PRIMA MEDIA CON PRESTACIÓN DEFINIDA:** Es un ahorro colectivo en un fondo común que paga las pensiones de sus afiliados. Las personas en edad laboral cotizan para que los ya pensionados reciban su pensión y en un futuro ellos también se beneficien de los aportes que hagan los otros.

- Ese ahorro lo administra la Administradora Colombiana de pensiones – COLPENSIONES (antes ISS) y recibe un subsidio a cotizaciones del SISS a través del Consorcio Colombia Mayor, antes Consorcio Prosperar.
- **RÉGIMEN DE AHORRO INDIVIDUAL CON SOLIDARIDAD:** Es un ahorro individual para la financiación de una pensión de por vida y depende únicamente del ahorro que haga el trabajador individualmente y los intereses que reciba por ese ahorro. Lo administran las Administradoras de Fondos de Pensiones o Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías: Protección, Colfondos, Porvenir y Skandia. Cuando una persona no alcanza a cubrir la cantidad necesaria para una pensión mínima, recibe (bajo algunas condiciones) apoyo del Fondo de Garantía de Pensión Mínima.
- **RÉGIMEN DE TRANSICIÓN:** Es un beneficio que le otorga la ley a los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 36 de la ley 100 de 1993 y que consisten en que se le respetan las condiciones de edad, y número de semanas o tiempo de servicio del régimen que le era aplicable antes del 1 de abril de 1994.
- **AFILIACIÓN:** Es inscribir a alguien. En este caso, se hace la inscripción a través de la firma de un formulario que entregan las administradoras de cada sistema. Es el trabajador quien elige a que entidad promotora de salud y a qué administradora de pensiones afiliarse. En el caso de las administradoras de Riesgos Laborales, es el empleador quien elige a cuál entidad afiliar a sus trabajadores. El empleador tiene la obligación de afiliar a los empleados y pagar las cotizaciones. Si no lo hace, él debe asumir por su cuenta todas las prestaciones que el sistema garantiza.
- **COTIZACIÓN:** Cotización es pagar una cuota, en ese caso esa cuota es mensual y con ella se garantiza que el afiliado tenga acceso a los servicios que ofrecen las entidades del sistema.

- **HISTORIA LABORAL:** “Es la relación de cotizaciones periódicas obligatorias efectuadas a los Regímenes del Sistema General de Pensiones por parte de los afiliados con base en el salario que ellos devengaron. En dicha relación se detallan los períodos laborados por los que efectuaron cotizaciones los empleadores, a través de los cuales se efectuaron los aportes, los salarios reportados y el total de semanas cotizadas.
- La Historia Laboral de un afiliado(a) a COLPENSIONES, se constituye con la información de las cotizaciones aplicadas a partir de enero de 1967, - fecha para la cual inició la cobertura por el Seguro de Pensión (Invalidez, Vejez y Muerte) en el territorio Nacional- hasta la fecha, y las cotizaciones efectuadas al RAIS, que fueran trasladadas al Régimen de Prima Media - RPM con el cumplimiento de requisitos legales.”¹⁰
- **PRE PENSIONADO:** Trabajador que se encuentra próximo a cumplir los requisitos de ley para adquirir su pensión.
- **PENSIÓN POR VEJEZ:** Prestación económica con la cual se obtiene una renta mensual (mesada pensional) una vez se hayan cumplido con los requisitos de ley para acceder a ella.
- **PENSIÓN POR INVALIDEZ:** Prestación económica que consiste en el pago de una renta mensual cuando una persona padece una patología que es de origen común y la pérdida de capacidad laboral supera el 50%¹¹. Un empleado que se encuentre incapacitado por una patología de origen común, que tenga concepto de rehabilitación favorable y sus incapacidades superen los 180 días, deberá percibir el pago de las incapacidades que se causen hasta el día 540 por parte de la ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES.

¹⁰ COLPENSIONES, Historia Laboral [Disponible en: https://www.colpensiones.gov.co/Publicaciones/Afiliados/historia_laboral]

¹¹ Artículo 39 Ley 100 de 1993

- **PENSIÓN POR MUERTE:** Sustitución Pensional: Por fallecimiento de un pensionado por invalidez o vejez, se reconoce a los beneficiarios la mesada pensional que venía disfrutando el pensionado.
- Pensión de sobrevivientes: Por fallecimiento del cotizante que aún no se ha pensionado, sus familiares y/o beneficiarios tienen derecho a la pensión.

6. METODOLOGÍA.

Para desarrollar el trabajo de grado denominado como “Acompañamiento jurídico para la orientación, información y asesoría a los usuarios adscritos al Centro De Atención Laboral (Cal) de la ciudad de Bucaramanga que soliciten la corrección de tiempo de trabajo en tema de pensiones” se llevará a cabo el estudio del mismo en las etapas mencionadas a continuación:

- La primera etapa tendrá como fin identificar qué casos tienen como supuestos de hecho un común denominador y así determinar cuál es la acción adecuada y eficaz para darle una solución en derecho.
- La segunda etapa constará de recolectar la información durante cada mes y tabularla para proceder a su análisis, detectar falencias y así poder desarrollar una estrategia con apoyo jurisprudencial y doctrinal para la solución del problema jurídico – social.
- Llevar un registro de información de los usuarios que ayude a diagnosticar: el fondo de pensiones en el cual cotiza el usuario, cuantas semanas tiene a la fecha y cuál es el mecanismo que utiliza para llevar a cabo ésta consulta.
- Desarrollar una estrategia de carácter jurisprudencial y doctrinal para la solución del problema
- Por último, recolectar toda la información obtenida a través de los cuatro meses de práctica y realizar un folleto que contenga una ruta de información y de acción frente a la corrección de tiempo en tema de pensiones.

6.1. INFORMES MENSUALES

6.1.1. Primer Informe. Durante la primera semana de desarrollo de la práctica jurídico social en el CAL, se realizó una capacitación inductiva a través de la cual se explicó cómo surgió el proyecto del CAL, misión y visión de la entidad, el alcance del proyecto delimitado en Santander y Magdalena Medio, a través de asesorías

brindadas de manera personal en la sede de Bucaramanga, brigadas jurídicas y asesorías solicitadas a través de los correos electrónicos: **infobucaramanga@calcolombia.co** y **direccionbucaramanga@calcolombia.co**

Con esta introducción, se tuvo que los CAL del país son dependencias de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), creadas para brindar orientación, asesoría jurídica y psicosocial gratuita a los trabajadores sindicalizados o no, con énfasis en derecho laboral: prestaciones sociales, obligaciones económicas del empleador, derechos derivados de la seguridad social, debido proceso en investigaciones disciplinarias en el ámbito laboral, estabilidad laboral reforzada, procesos de calificación de pérdida de capacidad laboral y determinación de origen, libertad sindical e intermediación laboral .¹²

También se instruyó acerca de la base de datos vía web que maneja el CAL, donde cada asesor jurídico debe tener una cuenta de acceso creada, pues a través de la plataforma virtual se puede llevar registro y control de todos los usuarios que solicitan el servicio de atención: trabajadores sindicalizados o no, tipo de vinculación laboral, estrato, grado de escolaridad, afiliación a seguridad social, modo de consulta: presencial, vía electrónica, brigada jurídica y los detalles de la acción realizada o de la asesoría brindada en derecho.

Primeramente, el usuario realiza un registro básico por escrito: nombre completo, dirección, número de contacto y por cual recomendación llegó al CAL. Luego se entrevista con la Auxiliar Administrativa para completar el registro de todos sus datos personales a través de:

<http://200.25.22.61:8080/CAL/paginas/inicioPrincipal.jsf>.

Posteriormente, la auxiliar administrativa será la encargada de designar al asesor jurídico que orientará al usuario, de acuerdo con la disponibilidad de los mismos, en

¹² Tomado de Campaña de Socialización CAL- [http://snttdecolombia.org/centro-de-atención- 1 laboral/](http://snttdecolombia.org/centro-de-atención-1-laboral/)

el momento que el asesor se entreviste con el usuario debe realizar unas preguntas de rutina con el fin de completar el registro de la plataforma web con los datos de afiliación a seguridad social, si trabaja actualmente y la naturaleza del contrato mediante el cual se encuentra vinculado laboralmente.

Después de completar la información básica, el asesor jurídico iniciará la entrevista conforme al supuesto de hecho que aqueja al usuario con el fin de poder brindar una asesoría en derecho, para eso se debe:

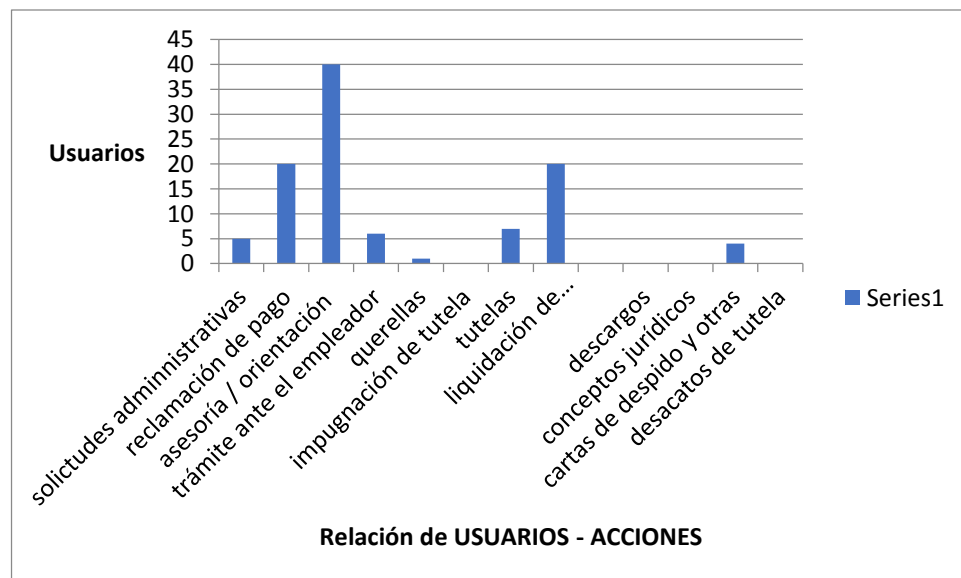
- Identificar los derechos vulnerados de acuerdo con los hechos relatados por el usuario durante la entrevista.
- Explicarle al usuario sin muchos tecnicismos (con el fin de que sea entendible para él) cuales son las repercusiones jurídicas de esa situación.
- A partir de lo anterior determinar cuáles herramientas jurídicas tenemos para solucionar el supuesto, si es una o son varias y en el caso de ser varias determinar proponer la herramienta jurídica más competente para el caso en concreto.
- Se advierte al usuario hasta donde como asesor se tiene injerencia dentro de su trámite, ya que ningún asesor jurídico del CAL goza de competencia jurídica para asumir procesos judiciales como entidad.
- El usuario debe llevarse el documento elaborado el mismo día de su consulta a menos de que el caso tenga un alto nivel de complejidad y amerite más tiempo para su elaboración.
- Por último, todo lo que se realice de manera física en cada consulta, debe quedar registrado dentro de la plataforma web, ya sea como consulta o como caso si se realizó una acción de tutela, una liquidación, una solicitud administrativa, una querrela ante el ministerio de trabajo y demás, a cada caso se le llevará un seguimiento para saber de las acciones realizadas cuales son favorables o desfavorables para seguir orientando al trabajador o trabajadora. **(Ver anexo 4 y 5)**

- **Acciones Relacionadas con la Seguridad Social.** Durante el primer mes de la práctica jurídico social dentro en el Centro de Atención Laboral se realizaron 103 acciones orientadas en derecho, de las cuales siete (7) fueron solicitadas a través de correo electrónico: infobucaramanga@calcolombia.co y noventa y seis (96) solicitadas de manera presencial en la sede CAL – BUCARAMANGA ubicada en la calle 37 No. 9-31 García Rovira.

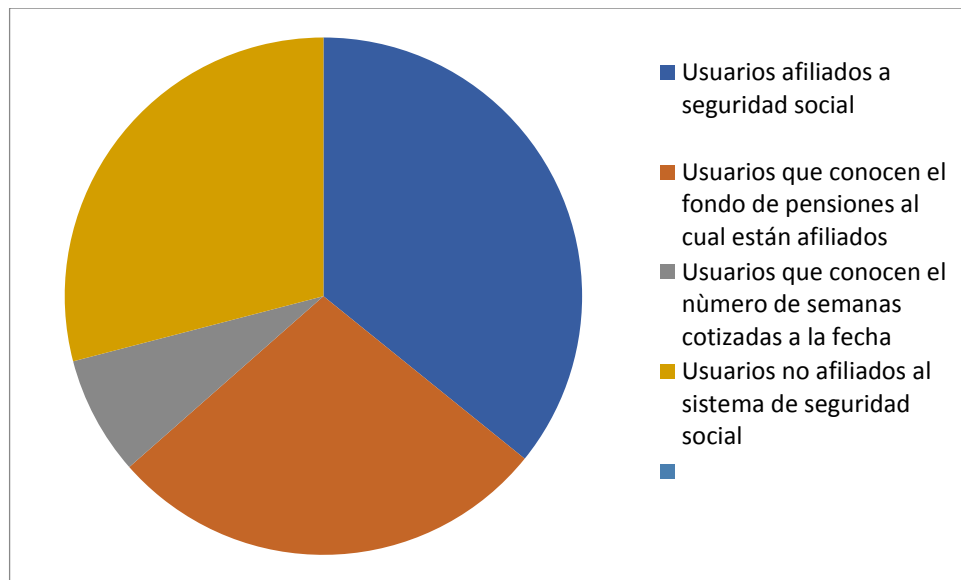
Aura Mireya Mejía Blanco

CANTIDAD	ACCIONES POR CORREO ELECTRONICO	ACCION	FAVORABLES	DESFAVORABLE	SIN INFORMACION
5		SOLICITUDES ADMINISTRATIVAS		1	4
20		RECLAMACION DE PAGO	5	15	
40		ASESORIA/ORIENTACION			
6		TRAMITE ANTE EL EMPLEADOR		2	4
1		QUERELLAS			1
0		IMPUGNACION DE TUTELAS			
7		TUTELAS			7
20		LIQUIDACIONES	20		
0		DESCARGOS	0		0
0		CONCEPTOS JURIDICOS	0		
4		CARTAS DE DESPIDO Y OTRAS	2	2	
0		DESACATOS DE TUTELA			
103	7	TOTAL	27	20	16

96 acciones presenciales + 7 acciones de correo electrónico
 Total de acciones registradas: 103



Por medio de los registros consignados por escrito y confirmados en la plataforma virtual, se logró determinar que de manera presencial se atendieron noventa y seis (96) usuarios, de dicha cantidad mencionada cincuenta y tres (53) están afiliados a seguridad social (arl, eps y pensión) y conocen su fondo de pensiones y sólo once (11) tienen conocimiento de cuantas semanas llevan cotizadas en su fondo de pensiones a la fecha:



- **CAPACITACIÓN CON COLPENSIONES PARA LA INSTRUCCIÓN SOBRE EL PROGRAMA BEPS – BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS Y SOBRE LA CORRECCIÓN DE HISTORIA LABORAL.**
- **¿Qué son BEPS – BENEFICIOS ECONÓMICOS PERIÓDICOS?** BEPS es un programa de ahorro voluntario que se crea con la finalidad de que todas las personas de bajos recursos que no pueden realizar aportes a pensión,

construyan un capital que les permita disfrutar su vejez con un ingreso económico permanente¹³

Dicho programa ofrece la flexibilidad de realizar el ahorro diariamente, semanalmente o mensualmente y al llegar el tiempo de retiro (57 años para las mujeres y 62 años para los hombres) el Estado a través de Colpensiones le dará un subsidio del 20% sobre lo ahorrado¹⁴

¿Quiénes pueden vincularse a BEPS?

- Ciudadanos colombianos, mayores de 18 años.
- Ciudadanos con ingresos inferiores a un (1) Salario Mínimo Mensual Vigente.

Por otro lado, en cuanto a la instrucción de corrección de tiempo en tema de pensiones, ya no es necesario allegar derecho de petición a Colpensiones con la solicitud de la misma, simplemente se debe diligenciar un formulario y adjuntar los anexos pertinentes, no obstante, como novedad ofrecen que a través de su página web: <https://colpensiones.gov.co/> se puede solicitar la corrección de historia laboral en “trámites en línea” creando un perfil de usuario y la plataforma permite diligenciar el formulario en línea y adjuntar los anexos escaneados, éste trámite tendrá un lapso de respuesta de uno (1) a dos (2) meses.

¿En qué casos se solicita la corrección de historia laboral?

- Cuando hay período falta, es decir; período que no aparece.
- Cuando hay inconsistencias en el período: quiere decir que el período aparece, pero está incompleto.
- Cuando hay IBL errado: es decir que la cotización está por un salario que no correspondía, para este ítem en especial, Colpensiones no tiene acciones para

¹³ Tomado de <https://www.rankia.co/blog/pensiones-iss-cesantias/3477458-beps-colpensiones-2018-requisitos-caracteristicas-beneficios>

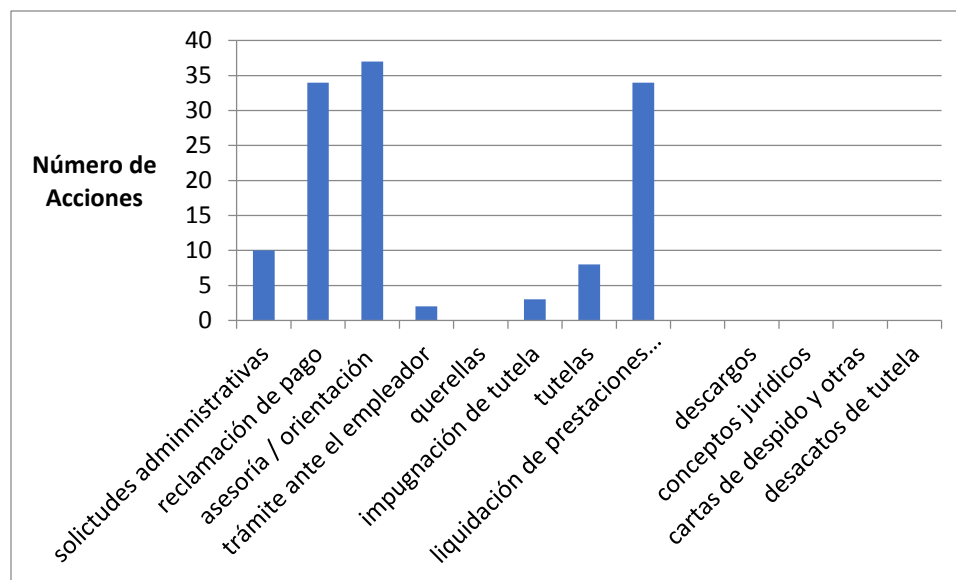
¹⁴ Artículos 7 y 11 del Decreto 604 de 2013

cobrar a los empleadores que cotizan por un salario mínimo mensual legal vigente cuando devengan por ejemplo el doble.

- Cuando hay ciclo doble, no se corrige cuando en alguno de los dos períodos están cargados los 30 días.

6.1.2. Segundo Informe. Es necesario recordar que los objetivos del CAL están encaminados en la unión por la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, prestando un servicio de apoyo jurídico y social, continuando en el seguimiento de cada caso en específico y sobre todo informar de la manera más completa las herramientas jurídicas que se hallen en el caso, el orden en el cual se llevará a cabo y hasta donde tenemos competencia para guiar esas herramientas jurídicas.

Durante el segundo mes de práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral se atendieron setenta y uno (71) usuarios, sesenta y ocho (68) de manera presencial y tres (3) a través de correo electrónico. A continuación, se presenta la relación de acciones realizadas durante el segundo mes de práctica:



Ahora bien, dentro del tema de acción que compete a la realización de ésta práctica jurídico social encontramos que dentro de las acciones realizadas: diez (10) de las diez (10) solicitudes administrativas fueron recursos de reposición y apelación dirigidos a diferentes entidades (dependiendo del caso en específico), ante: Entidades Promotoras de Salud, Entidades de Riesgos Profesionales y la Junta Regional de Calificación Invalidez de Santander, con el fin de determinar el origen de la enfermedad o el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral para solicitar la pensión por invalidez.

Es necesario aclarar que los recursos de reposición y apelación sólo tienen un requisito legal y es el de presentarlo dentro de los siguientes diez (10) días hábiles a la notificación del dictamen objeto de controversia¹⁵. No requiere ninguna otra formalidad jurídica; es decir; que deba realizarse con representación de un abogado o que deba llevar un orden en su contenido, simplemente que manifieste su desacuerdo con el dictamen y los argumentos del mismo:

Sin embargo en el Centro de Atención Laboral se elabora cada recurso detallado y aportando la documentación pertinente ya que el trámite de calificación de cualquier trabajador o trabajadora es un proceso que debe llevarse con mucha responsabilidad y asimismo las entidades que participan dentro del mismo deben realizar toda la gestión en aras al debido proceso.

En la sentencia **T-798 DE 2011** se afirmó que: *“el cumplimiento de las normas que regulan la adopción de decisiones por parte de las juntas de calificación de invalidez o las juntas o tribunales médicos de la Policía Nacional o de las Fuerzas Militares son parte integrante del derecho fundamental al debido proceso de las personas que están surtiendo los trámites para la determinación de su porcentaje de pérdida de la capacidad laboral”*

¹⁵ Artículo 33 y 34 del Decreto 2463 de 2001

En consecuencia, a todo lo expuesto se concluye que las personas que se encuentran dentro de un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral tienen la facultad de acceder a todos los mecanismos que han sido otorgados por la legislación para proteger su derecho al debido proceso y, así lograr acceder a los órganos administrativos de justicia.

Una pregunta frecuente en la consulta de los trabajadores sobre pensiones de invalidez es: ¿Quién es el responsable de pensionar?

Lo primero es tener determinado el origen de la enfermedad con el fin de establecer cuál será la entidad responsable de pensionar por invalidez, cuando la enfermedad sea de origen LABORAL O PROFESIONAL¹⁶ será responsable la entidad de RIESGOS PROFESIONALES, y cuando la enfermedad sea de ORIGEN COMÚN será responsable el FONDO DE PENSIONES¹⁷

Por otro lado, de las 37 asesorías, dos (2) eran en el tema de pensiones:

- **REYNALDO ROJAS ESTÉVES** Trabajador de 60 años de edad, trabaja y cotiza su seguridad social desde el año 1975, a la fecha tiene 1922 semanas cotizadas en el fondo COLPENSIONES, allega su historia laboral y desea saber si puede solicitar su pensión sin cumplir la edad por el monto de semana cotizadas que tiene a la fecha.

Se estudia la consulta con el fin de determinar si el trabajador puede solicitar la pensión de vejez a través del Régimen de Transición¹⁸ que contempló la ley 100 de 1993, para ser beneficiario de ésta hay que cumplir los siguientes requisitos:

¹⁶ Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, Decreto 1507 de 2014, página 5

¹⁷ Artículo 38 de la Ley 100 de 1993

¹⁸ Artículo 36 de la Ley 100 de 1993

- Que para la entrada en vigencia de la ley tuvieran treinta y cinco (35) años en caso de ser mujeres y cuarenta (40) años en caso de ser hombres, para el caso en concreto el señor Reynaldo tenía treinta y siete (37) años (no cumple este requisito).
- Tener quince (15) o más años de servicio cotizados a la fecha de publicación de la ley, el señor Reynaldo tiene dieciocho (18) cotizados (cumple el requisito).

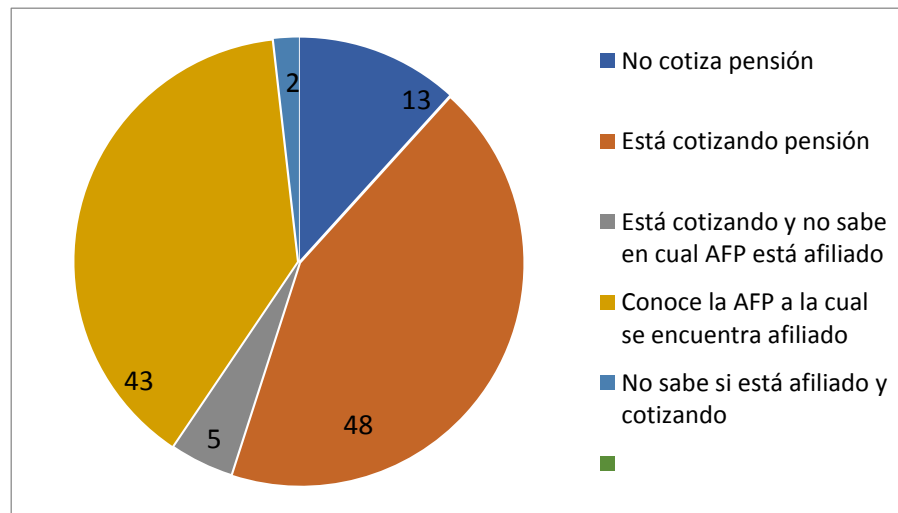
Para poder pensionarse con el régimen de transición la ley impuso dos condiciones:

1. Qué al primero (1) de abril de 1994 la persona tuviera la edad allí señalada, o 15 años o más de servicios cotizados, y 2) que esa persona complete los requisitos de edad y volumen de cotizaciones previstos por la ley, antes del 31 de diciembre de 2014, por esto el señor Reynaldo debe esperar a que tenga la edad para pensionarse.

- **MARTHA RUTH ZABALA** Es una trabajadora con 50 años que desea que sea revisada su historia laboral con el fin de tener conocimiento sobre la proyección de semanas restantes desde la fecha de la consulta hasta la fecha que cumple la edad de pensión, la trabajadora se encuentra afiliada a COLPENSIONES y en su historia laboral se evidencia que efectivamente hay dos inconsistencias: la primera con un período falta y la segunda con un periodo (incompleto), por ende a través de derecho de petición se le solicita a las dos entidades en las cuales se vinculó laboralmente durante el período falta y el período incompleto, para que expidan las certificaciones laborales con el fin de diligenciar los formularios de COLPENSIONES para la corrección de historia laboral y así realizar el estudio de las semanas restantes hasta que la trabajadora cumpla los 57 años requisito de ley para adquirir la pensión de vejez¹⁹

¹⁹ Artículo 33 de la Ley 100 de 1993

Por último, en el momento de hacer la consulta es necesario indagar sobre la afiliación de seguridad social del trabajador y/o trabajadora, de dicha indagación se logró determinar que de las 68 personas atendidas de manera personal, cuarenta y ocho (48) cotizan al fondo de pensiones, cuarenta y tres (43) tienen conocimiento del fondo en el cual realizan la cotización, trece (13) no cotizan pensión, cinco (5) están cotizando pero no saben a cuál fondo están afiliados y dos (2) no saben si están afiliados y cotizando.



Durante el segundo mes de la práctica jurídico social se realizó brigada para trabajadores de la palma y víctimas del conflicto armado al margen de la ley en el municipio de Puerto Wilches, Santander.

Las acciones más recurrentes durante la jornada fueron: derechos de petición dirigidos al empleador, toda vez que estaban presentando atrasos en los pagos de las quincenas y esto estaba vulnerando el derecho al mínimo vital de los trabajadores y de su núcleo familiar.

La Corte Constitucional a través de jurisprudencia se ha pronunciado sobre los pagos atrasados y la vulneración al mínimo vital como en la sentencia T-287 de 2011:

***EL DERECHO AL MÍNIMO VITAL** ha sido considerado por la jurisprudencia constitucional como una de las garantías más importantes en el Estado Social de Derecho. No solo porque se fundamenta en otros derechos como la vida (Art. 11 C.P.), la salud (Art. 49 C.P.), el trabajo (Art. 25 C.P.) y la seguridad social (Art. 48 C.P.), sino porque en sí mismo es ese mínimo sin el cual las personas no podrían vivir dignamente. Es un concepto que no solo busca garantizarle al individuo percibir ciertos recursos, sino permitirle desarrollar un proyecto de vida igual que al común de la sociedad. De allí que también sea una medida de justicia social, propia de nuestro Estado Constitucional.*

En ese sentido, derecho al mínimo vital ha sido definido por la Corte como “la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”. Es decir, la garantía mínima de vida.

Cabe resaltar que el derecho al mínimo vital se encuentra directamente relacionado con el derecho fundamental a la dignidad humana como se manifiesta en la **SENTENCIA T-747 de 2003 Magistrado ponente, Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA**; “Es que el concepto de **dignidad humana** no constituye hoy, en el sistema colombiano, un recurso literario u oratorio, ni un adorno para la exposición jurídica, sino un principio constitucional, elevado al nivel de fundamento del Estado y base del ordenamiento y de la actividad de las autoridades públicas”

En virtud de la dignidad humana se justifica la consagración de los derechos humanos como elemento esencial de la Constitución Política²⁰ y como factor de consenso entre los Estados, a través de las cláusulas de los tratados públicos sobre la materia²¹

Por otro lado, una de las acciones más recurrentes dentro de la brigada fueron los derechos de petición dirigidos a la UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS del Gobierno de Colombia, para esto es importante precisar que, pese a que el Centro de Atención Laboral sea una apuesta social y política de las Centrales de los trabajadores en Colombia para la protección de los derechos laborales, asumiendo la responsabilidad de la paz a definido como práctica la atención de las víctimas.

¿Qué personas son consideradas víctimas?

“Las personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño como consecuencia de violaciones a los derechos humanos, ocurridas a partir del 1° de enero de 1985 en el marco del conflicto armado, (homicidio, desaparición forzada, desplazamiento, violaciones sexuales y otros delitos contra la integridad sexual, secuestro, despojo de tierras, minas antipersona y otros métodos de guerra ilícitos, ataques contra la población civil)”²²

Pese a que con la Ley de víctimas y restitución de tierras se creó una política integral para la atención de población víctima del conflicto armado que incluye autoridades e instituciones encargadas de realizar el componente de asistencia humanitaria, atención y restablecimiento socioeconómico, en la práctica existe precariedad en la forma como se resuelven los asuntos de su competencia, esto se evidenció en que todos los usuarios de Puerto Wilches con Registro único de Víctimas (con más de un año) no han recibido apoyo por parte de las instituciones en materia de vivienda,

²⁰ Artículo 1, Constitución Política de Colombia de 1991

²¹ Artículo 93, Constitución Política de Colombia 1991

²² Ley de víctimas y restitución de tierras, p.5

http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/ley_victimas/ley_victimas_completz_web.pdf.

acceso a proyectos productivos, atención de salud, educación y ayuda humanitaria. Por esto en cada caso en específico dirigimos diferentes solicitudes a la UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS y la abogada Alejandra Villamizar (encargada del área de colectivo) será quien informe a los asesores que estuvimos en la realización de la brigada el estado de las acciones realizadas en esta jornada.

6.1.2.1. Crónica Jurídica: El Cal, una Mirada Social. 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, asesoría jurídica y sicosocial gratuita con un énfasis especial en la protección de derechos laborales, inclusión laboral, la formalización laboral y la protección a las libertades sindicales, pese a lo anterior el Centro de Atención Laboral asumiendo la responsabilidad en la construcción de la paz ha definido como práctica la atención a víctimas del conflicto armado.

No obstante a que en Colombia la Corte Constitucional en el ejercicio de sus funciones de proteger los derechos fundamentales declara el Estado de cosas inconstitucional²³, entendiendo que existe una política integral para la atención de población víctima del conflicto armado que incluye autoridades e instituciones encargadas de realizar el componente de asistencia humanitaria, atención y restablecimiento socioeconómico y en la práctica existe precariedad en la forma como se resuelven los asuntos de su competencia.

Teniendo en cuenta lo anterior procedo a contarles a ustedes la historia de Lilia Noriega, una señora de 74 años que recibió de nosotros toda la protección que estaba a nuestro alcance y que el Estado le ha negado.

²³ T-025 del 2004

Lilia es una mujer víctima del desplazamiento forzado producido por grupos armados en el año 2009 en el municipio de San Pablo, Bolívar. Como consecuencia del desplazamiento todos sus familiares tomaron rumbos diferentes (cuatro hijos), a la fecha no tiene razón de ninguno de sus parientes cercanos como consecuencia del desarraigo y hasta hace unos meses contaba con la presencia de su esposo quien falleció a causa de una enfermedad terminal y por falta de asistencia médica. En la actualidad la víctima se encuentra viviendo de la caridad y en una situación de alto riesgo social, emocional y económico.

Desde la expedición del Registro Único de Víctima en el cual se le dio el reconocimiento de víctima a Lilia Noriega en diciembre del año 2009, únicamente recibió una ayuda por parte del Estado y fue bajo la figura de “ayuda humanitaria”²⁴ cuatro o cinco veces en todos estos años, pero frente a las solicitudes de reparación integral como la indemnización por vía administrativa²⁵ la cual se entrega por núcleo familiar (el de ella está compuesto por ella sola como consta en el registro único de víctimas), en dinero y a través de los siguientes mecanismos: I. Subsidio integral de tierras; II. Permuta de predios; III. Adquisición y adjudicación de tierras; IV. Adjudicación y titulación de baldíos para población desplazada; V. Subsidio de Vivienda de Interés Social Rural, en la modalidad de mejoramiento de vivienda, construcción de vivienda y saneamiento básico, o VI. Subsidio de Vivienda de Interés Social Urbano en las modalidades de adquisición, mejoramiento o construcción de vivienda nueva, nunca se han manifestado.

La Unidad para la atención y reparación integral a las víctimas emitió una resolución a través de la cual desconoció el derecho de reparación integral de la señora Lilia en razón de que habían encontrado que alguien de su núcleo familiar tenía capacidad de endeudamiento por haber adquirido un crédito con una entidad, por

²⁴ Artículo 62. Ley de víctimas y restitución de tierras

²⁵ Artículo 132 Ley de víctimas y restitución de tierras

esto realizamos una solicitud de revocación directa²⁶ para que sea la misma autoridad administrativa la encargada de derogar la resolución mediante la cual desconoció el derecho de indemnización y vivienda de la señora Lilia, de acuerdo a lo expuesto en el artículo 93 del Código Contencioso Administrativo:

“Artículo 93: Los actos administrativos deberán ser revocados por las mismas autoridades que los hayan expedido o por sus inmediatos superiores jerárquicos o funcionales, de oficio o a solicitud de parte, en cualquiera de los siguientes casos:

1. Cuando sea manifiesta su oposición a la Constitución Política o a la ley.

2. Cuando no estén conformes con el interés público o social, o atenten contra él.

3. Cuando con ellos se cause agravio injustificado a una persona”.

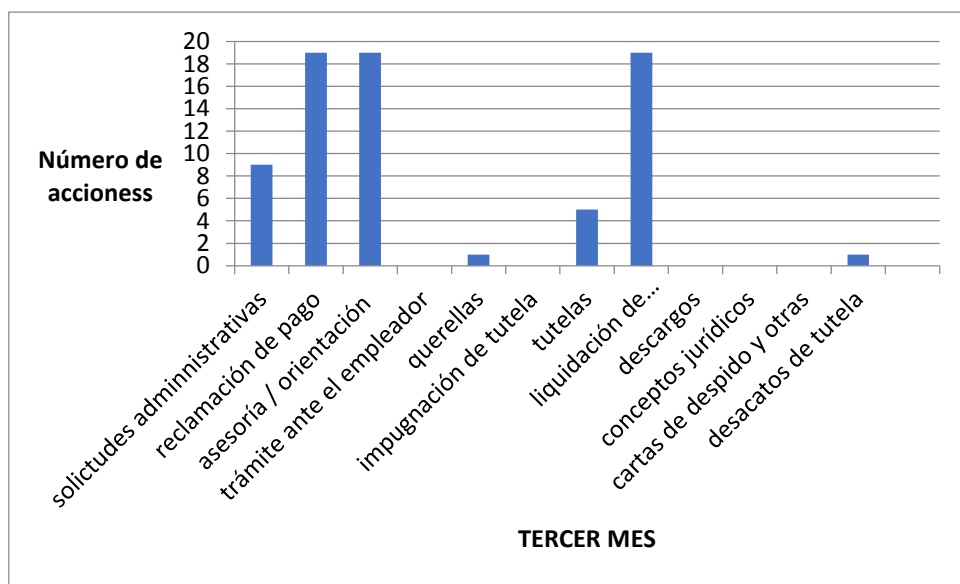
Lilia es el típico caso de la confluencia de la violencia del conflicto armado al margen de la ley y de la estructura del Estado Colombiano que con precariedad reconoce sus derechos fundamentales, no sabe la forma como puede acceder a la reclamación de aquellos, se encuentra en un estado de vulnerabilidad propio de la edad y de su condición de víctima y no tiene la posibilidad de acceder a la atención básica de sus requerimientos. Lilia representa a miles de mujeres colombianas víctimas de la violencia: pobres desde su nacimiento; abandonadas como consecuencia del desarraigo; en la soledad absoluta que produce los años y desatendida por un modelo de estado con incapacidad para atender a sus ciudadanos y ciudadanas. Lilia necesita atención y apoyo, paradójicamente solo lo encuentra en una institución encargada de velar por los derechos de los trabajadores.

6.1.3. Tercer Informe. De cara al cumplimiento de las funciones descritas en la Metodología, y la ejecución de las actividades establecidas en el Cronograma de la propuesta, a continuación, se expone una breve reseña de las labores jurídicas

²⁶ ⁴ Artículo 93 del Código Administrativo y de lo Contencioso Administrativo

adelantadas por la estudiante, en el marco de la Práctica Jurídica Social desarrollada en el centro de atención laboral CAL.

Durante el tercer mes de práctica jurídico social en el Centro de Atención Laboral encontramos que se atendieron sesenta y siete (67) usuarios, sesenta y cuatro (64) de manera presencial y tres (3) a través de correo electrónico. A continuación, se presenta la relación de acciones realizadas durante el segundo mes de práctica:



Ahora bien, dentro del tema de acción que compete a la realización de ésta práctica jurídico social encontramos que dentro de las acciones realizadas: cinco (5) de las nueve (9) solicitudes administrativas fueron recursos de reposición y apelación dirigidos a diferentes entidades (dependiendo del caso en específico):

Entidades Promotoras de Salud, Entidades de Riesgos Profesionales y la Junta Regional de Calificación Invalidez de Santander, con el fin de determinar el origen de la enfermedad o el porcentaje de la pérdida de capacidad laboral para solicitar la pensión por invalidez, de treinta y dos (32) asesorías, nueve (9) fueron

correspondientes a la realización de los recursos de reposición y apelación y dos (2) asesorías más en el tema de pensiones y corrección de historia laboral:

- **RAMIRO AYALA:** Actualmente vive en Puerto Wilches, tiene 68 años y no está trabajando, allega su historial laboral con el fin de que sea analizado y a partir de esto asesorarlo sobre la solicitud de pensión en el fondo privado al cual se encuentra vinculado.

Lo primero es asesorar al trabajador sobre el Régimen en el cual ha realizado sus aportes a pensión: el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, éste consiste en un ahorro individual para la financiación de una pensión de por vida y depende exclusivamente del ahorro que realiza el cotizante²⁷

Ahora procedemos a asesorar sobre los requisitos para acceder a la pensión por vejez:

- Tener un ahorro acumulado con el cual pueda obtener una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo legal vigente.
- La edad de pensión que haya elegido el cotizante.
- El número de persona que tenga a cargo el cotizante que puedan ser beneficiarios de la pensión en caso de que fallezca.
- Los años de vida que se espera viva el pensionado (se determina con las tablas rentistas de la Superintendencia financiera)

En el análisis del historial laboral del señor Ramiro Ayala encontramos que tiene un bono pensional emitido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, éste bono se genera cuando el cotizante ha realizado un cambio de régimen ya sea de Prima Media al régimen de ahorro individual o viceversa.

²⁷ Artículo 64 de la ley 100 de 1993

En el caso en concreto que el cotizante se trasladó del régimen de Prima Media al Régimen de Ahorro Individual, ese bono que se suma en semanas se incluirá en el ahorro individual como dinero acumulado.

Pese a que en el Régimen de Ahorro Individual se pueden pensionar en cualquier momento, en el caso de que existiere un bono pensional por el cambio de régimen sólo podrá ser reclamado a los sesenta y dos (62) años en el caso de los hombres y cincuenta y siete (57) años en las mujeres, tal y como lo establece el artículo 65 de la ley 100 de 1993²⁸ requisito que cumple el señor Ramiro Ayala quien ya puede reclamar su pensión de vejez por tener la edad para redimir el bono pensional y el ahorro ya está completo, por ende le aconsejamos que se acerque a su fondo de pensiones con los documentos pertinentes con el fin de solicitar el estudio de pensión.

DINA PATRICIA MANTILLA: Trabajadora de 58 años, afiliada a Colpensiones, manifiesta que tiene varias inconsistencias con su historia laboral y que de ser corregidas, podría adquirir su pensión por vejez, por ende procedemos a realizar el estudio de su historia laboral y encontramos varias inconsistencias

:

- La primera la tiene con la empresa a la cual se encuentra vinculada actualmente, toda vez que, según lo manifestado en la entrevista, su empleador realizó la cotización varios meses después de haberse vinculado.
- Tiene un período falta de un año con una empresa que a la fecha se encuentra vigente y para la cual fue trabajadora años atrás.

Por lo anterior y con el fin de realizar la solicitud de corrección de historia laboral para poder acceder a la pensión de vejez, realizamos derecho de petición dirigido a las entidades en cuestión para solicitar las certificaciones laborales de la usuaria.

²⁸ Artículo 67 de la ley 100 de 1993

Con el fin de determinar las principales falencias que tienen los usuarios del CAL para consultar su historia laboral, se llevó a cabo la implementación de la siguiente encuesta que será aplicable hasta la terminación de la práctica jurídico – social.

- ¿Usted realiza cotización a algún fondo de pensiones?
 - Sí
 - No
 - No sé

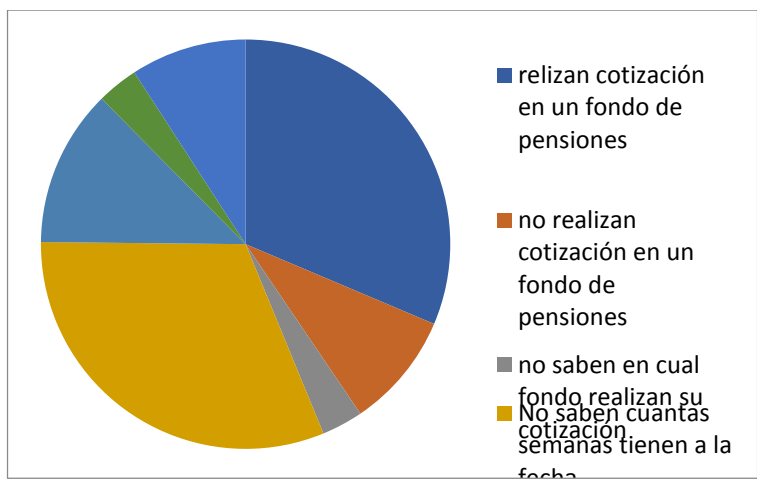
- ¿Sabe a cuál fondo de pensiones realiza la cotización?
 - Sí
 - No
 - No sé

- ¿Conoce cuantas semanas tiene cotizadas a la fecha?
 - Sí
 - No
 - No sé

- ¿Consulta con frecuencia su historia laboral?
 - Sí
 - No

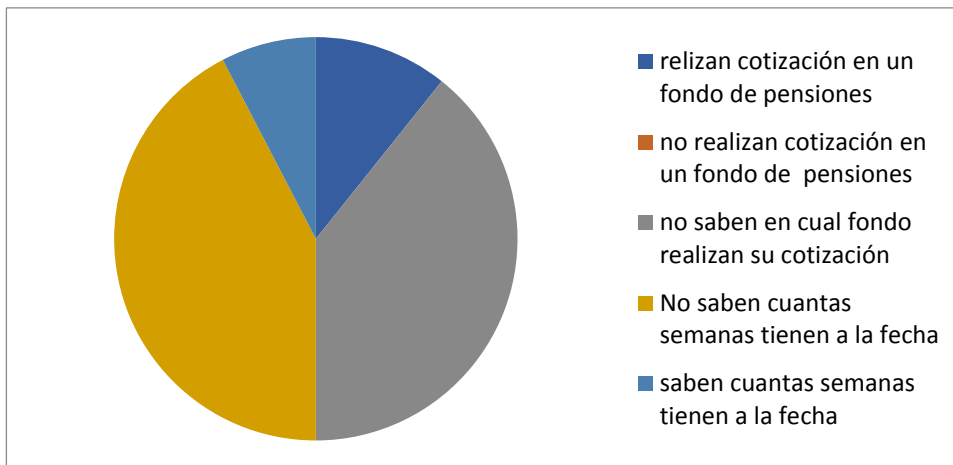
- ¿Cuál es el mecanismo a través del cual consulta y/o solicita su historia laboral?
 - Personalmente en el fondo de pensiones
 - A través de internet

Con una muestra de 67 usuarios se logró determinar que 48 usuarios se encuentran cotizando en un fondo de pensiones, 14 no están cotizando, 5 si realizan el aporte pero no saben cuál es su fondo de pensiones, 48 no conocen cuantas semanas tienen cotizadas a la fecha, 19 sí tienen conocimiento de las semanas cotizadas, 5 realizan la consulta de la historia laboral a través de internet y 14 van hasta el fondo de pensiones a solicitarla personalmente.

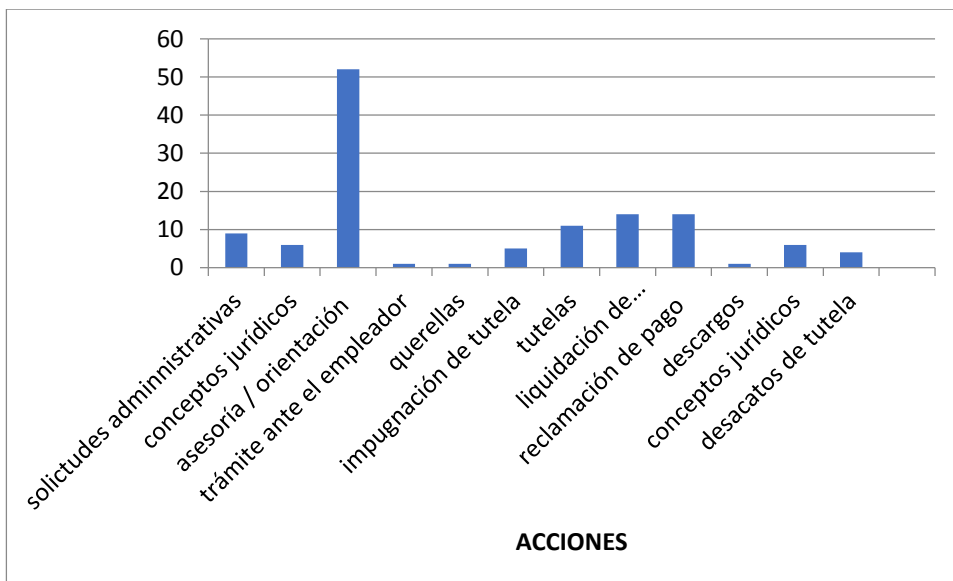


Por último y debido a la gran demanda de usuarios en las instalaciones del Centro de Atención Laboral y con el fin de brindar asesoría jurídica a todas las personas que necesitan la protección de sus derechos laborales y fundamentales, se llevó a cabo una brigada jurídica virtual durante cuatro (4) días de 4:00 pm a 7:00 pm, para los trabajadores de la palma en San Alberto – Cesar, ésta consistía en establecer una comunicación por video llamada a través de skype con el fin de que los trabajadores comunicaran sus inquietudes y aportaran los documentos pertinentes para la elaboración de documentos relacionados con su caso en concreto.

Con una muestra de 177 trabajadores, 139 trabajadores no saben el fondo de pensiones donde cotiza, 38 saben en cual fondo de pensiones cotiza, 150 no saben cuantas semanas tienen cotizadas a la fecha y 27 trabajadores saben cuantas semanas tienen cotizadas a la fecha.



6.1.4. Cuarto Informe. Durante el cuarto mes de la práctica jurídico social, se asesoraron y/u orientaron a 66 usuarios adscritos al Centro de Atención Laboral a través de correo electrónico o de manera presencial, por ende desarrollaron las siguientes acciones jurídicas: 52 asesorías, 6 conceptos jurídicos, 9 solicitudes administrativas, 1 trámite ante el empleador, una querrela ante el Ministerio de Trabajo, 5 impugnaciones de tutela, 11 acciones de tutelas, 14 liquidaciones de prestaciones sociales, 14 reclamaciones de pago, una contestación a descargos y cuatro desacatos de tutela.



De las acciones jurídicas mencionadas anteriormente, para el tema que compete a la práctica jurídico social realizada en el Centro de Atención Laboral, siete (6) de las nueve (9) solicitudes administrativas son recursos de reposición y en subsidio de apelación con el fin de aumentar el porcentaje de calificación en dictámenes de pérdida de capacidad laboral con el fin de obtener la pensión de invalidez, dos (2) solicitudes administrativas son dirigidas a dos fondos de pensiones, de las 11 tutelas una corresponde a la estabilidad laboral reforzada en pre pensionados y por último de las cincuenta y dos (52) asesorías: cuatro tienen que ver con la pensión de invalidez cuando es por accidente o enfermedad laboral.

- **ANTONIO ROA FLORES** es un trabajador de Indupalma vinculado laboralmente desde el 18 de febrero de 1994, afiliado inicialmente al ISS, hoy Colpensiones, en el año 2011 se trasladó de fondo de pensiones afiliándose a Protección S.A. pasando del régimen de prima media al régimen de ahorro individual.

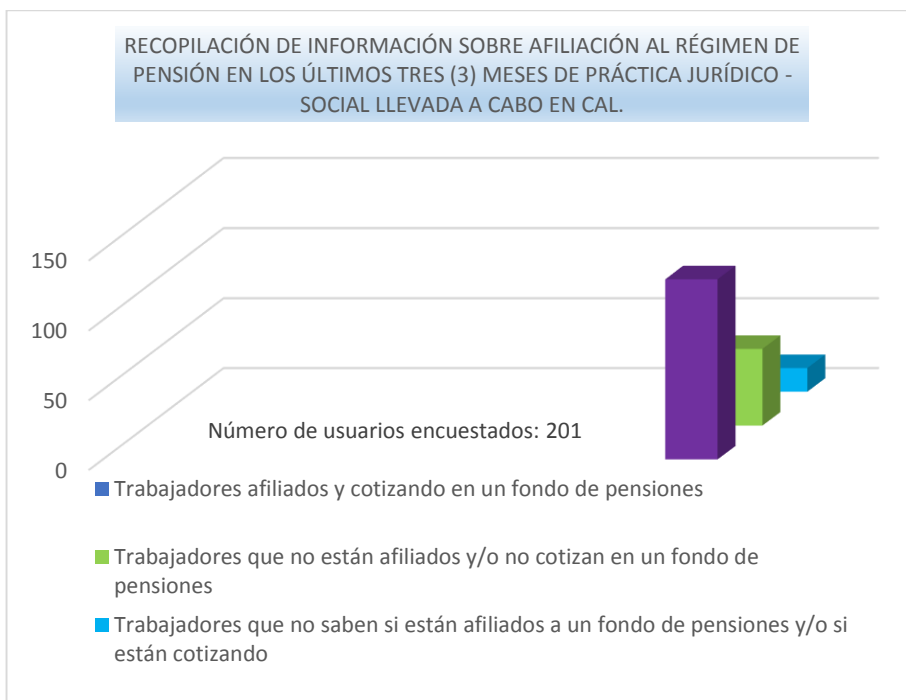
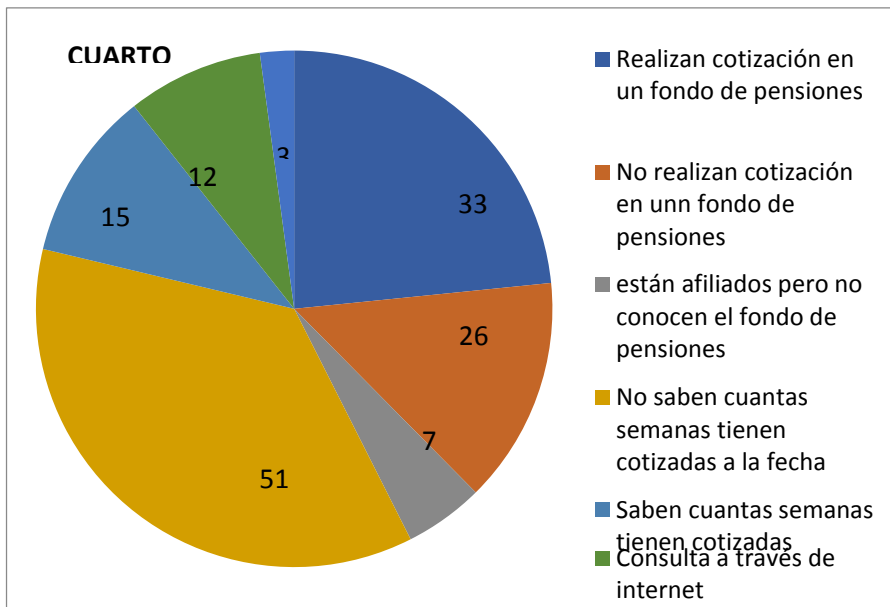
Ahora bien, el trabajador manifiesta que, al consultar su historia laboral en su fondo de pensiones, se dio cuenta que el bono pensional emitido por cambiarse del RPM al RAIS, no se encuentra acorde con el tiempo de afiliación en el SISS, por ende se dirigieron peticiones en cada uno de los Fondos correspondientes con el fin de tener información y que se realice la corrección.

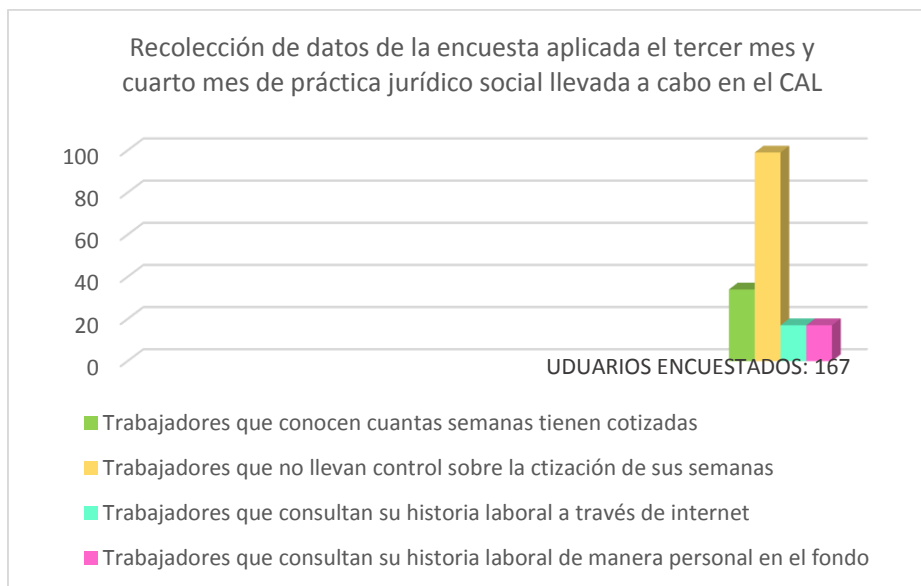
- **MARY PATRICIA PEÑALOZA** desempeñaba su labor en una empresa de farmacéuticos como ejecutiva comercial con contrato a término fijo a un año, cumpliéndose el término en el mes de enero de cada año, le fue notificada la terminación de su contrato sin justa causa y cancelando la indemnización correspondiente por la terminación unilateral del contrato, pese a lo anterior, Mary Patricia es una trabajadora que acaba de cumplir sus 56 años y a la fecha se encuentra con 1.256 semanas cotizadas en Colpensiones, por lo anterior y de acuerdo al precedente que ha creado la Corte Constitucional frente al amparo

de tutela como mecanismo transitorio para los pre pensionados, procedemos a realizar acción de tutela.

Sentencia T-357/16: ACCION DE TUTELA PARA OBTENER REINTEGRO LABORAL-Procedencia excepcional/**PREPENSIONADO**-Sujeto de especial protección. *“Por regla general la tutela no es procedente para solicitar el reintegro de un trabajador, puede suceder que esta sea la vía indicada para ventilar asuntos de esta naturaleza cuando quiera que de las circunstancias del caso concreto se observe que los mecanismos ordinarios no resultan eficaces para lograr una protección efectiva de los derechos fundamentales invocados. En el caso particular de los prepensionados, la edad y el hecho de que el antiguo salario sea el único medio de sustento de quien solicita la protección son indicadores de la precariedad de su situación y, en consecuencia, de la necesidad de que su asunto sea tramitado a través de un mecanismo judicial preferente y sumario como lo es el recurso de amparo.”*

De acuerdo con la recolección de datos de afiliación a seguridad social y su refuerzo con la encuesta introducida y aplicada en los usuarios adscritos al Centro de Atención Laboral a partir del tercer mes de la práctica jurídico – social, encontramos que para el cuarto mes con una muestra de 66 usuarios se logró determinar lo expuesto en la imagen que se muestra a continuación:





De acuerdo con la codificación de datos recolectados y de la aplicación de la encuesta en el segundo, tercero y cuarto mes de la práctica jurídico – social en el Centro de Atención Laboral, se puede determinar que:

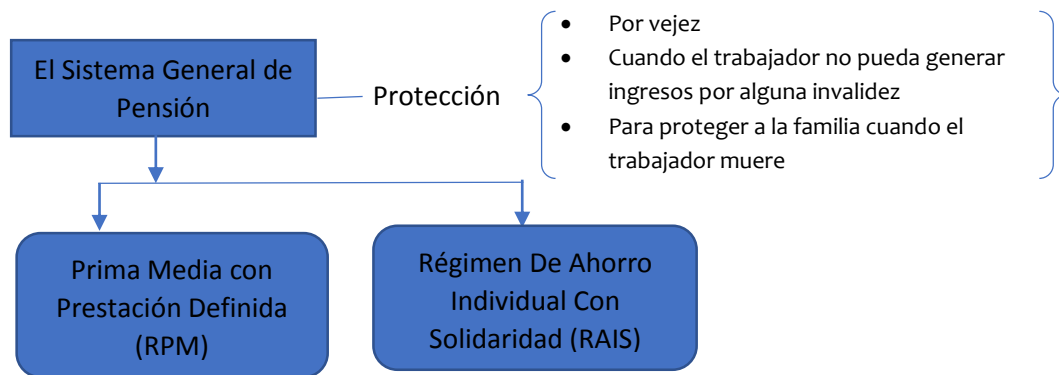
- Las principales falencias que tienen los trabajadores para acceder al sistema de seguridad social es la informalidad laboral y la ausencia de conocimientos sobre sus derechos laborales.
- En cuanto a la materia específica en la cual se enmarca la realización de esta práctica jurídico – social, los trabajadores que se encuentran afiliados y cotizando en el Sistema General de Pensiones, no ven ese aporte como una garantía a cualquier riesgo relacionado con la vejez, la invalidez y la muerte o alteración en la salud.

En el caso de los trabajadores jóvenes, consideran que no es posible aspirar a una pensión y no tienen conocimiento de la aplicabilidad que tiene y la protección que ofrece en casos de muerte, alteración de salud e invalidez.

- En cuanto a los trabajadores con más edad, muy pocos llevan el control de cuantas semanas tienen cotizadas a la fecha, si éstas coinciden con su tiempo de vinculación laboral, si las cotizaciones las realiza su empleador o un tercero (en el caso de las cooperativas) o si los períodos se encuentran bien cotizados, es decir; que se encuentre la cotización completa, no hay interés por realizar esas consultas de manera periódica, ni siquiera cuando faltan por lo menos cinco (5) años para cumplir la edad de pensión.
- Con lo anterior vienen los problemas de reclamación en los casos que: la cotización al Sistema General de Pensiones no se haya realizado desde el momento de vinculación laboral, que la cotización tenga un período falta, que la cotización tenga un período incompleto y que pese a lo anterior no cuenten con los documentos probatorios necesarios para solicitarle al fondo de pensiones la corrección de los tiempos en la historia laboral.
- De acuerdo con lo mencionado anteriormente se llevará a cabo la realización de un folleto que sirva como mecanismo de información a los usuarios frente al tema de pensiones y que en la misma contenga la guía de acción y una lista de chequeo para que tomen las medidas pertinentes con sus cotizaciones a pensión.

6.1.4.1 Realización del Plegable Titulado “Ruta de Acción para Llevar a Cabo la Corrección de la Historia Laboral”.

Ley 100 de 1993



Ejemplos de los beneficios de afiliación y cotización al Sistema General de Pensiones:

- **Vejez:** Prestación económica con la cual se obtiene una renta mensual (mesada pensional) una vez se hayan cumplido con los requisitos de ley para acceder a ella.²⁹
- **Invalidez:** Prestación económica que consiste en el pago de una renta mensual cuando una persona padece una patología que es de origen común y la pérdida de capacidad laboral supera el 50%.³⁰

Un empleado que se encuentre incapacitado por una patología de origen común, que tenga concepto de rehabilitación favorable y sus incapacidades superen los 180 días, deberá percibir el pago de las incapacidades que se causen hasta el día 540 por parte de la ADMINISTRADORA DE FONDO DE PENSIONES.³¹

²⁹ Artículo 33 Ley 100 de 1993

³⁰ Artículo 39 Ley 100 de 1993

³¹ T-140 de 2016

- **Muerte:**
- **Sustitución Pensional:** Por fallecimiento de un pensionado por invalidez o vejez, se reconoce a los beneficiarios la mesada pensional que venía disfrutando el pensionado.
- **Pensión de sobrevivientes:** Por fallecimiento del cotizante que aún no se ha pensionado, sus familiares y/o beneficiarios tienen derecho a la pensión.³²
- **Prima Media con Prestación Definida (RPM).** Es un ahorro colectivo en un fondo común que paga las pensiones de sus afiliados. Las personas en edad laboral cotizan para que los que ya están pensionados reciban su pensión y en un futuro ellos también se beneficien de los aportes que hagan otros.

Es administrado por COLPENSIONES: ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES, antiguamente SISS.

¿Cuáles requisitos se debe cumplir en éste régimen para adquirir la pensión de vejez?

- Haber cumplido 55 años en el caso de las mujeres y 60 años en el caso de los hombres. A partir del 01 de enero del año 2014, aumentó la edad para las mujeres a los 57 años y para los hombres a los 62 años.
- Haber cotizado un mínimo de mil (1.000) semanas en cualquier tiempo. A partir del 01 de enero del año 2005 el número de semana se incrementará a 50 semanas, y a partir del 01 de enero de 2006 se incrementará en 25 semanas cada año, hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015³³

¿Cómo corroboro si cumplo las semanas de cotización? Deberá acercarse a las instalaciones de la Administradora de Fondo de pensiones a la cual se encuentre

³² Artículo 73 Ley 100 de 1993

³³ Artículo 33 Ley 100 de 1993

afiliado y solicitar su historial laboral o ingresar en el portal web de la misma y descargar el documento.

¿Qué es la historia laboral? La Historia Laboral es el reporte de cada una de las cotizaciones o aportes que ha realizado y realiza cada mes el afiliado, quien la realiza (si es una persona natural o jurídica), el IBC mediante el cual se realiza la cotización, entre otros.

Éste reporte se realiza por semanas y contiene todas las cotizaciones de todos los lugares donde ha trabajado el afiliado.

¿Cuál es la importancia de llevar un control de las semanas cotizadas y revisar periódicamente la historia laboral? Es la manera de ejercer control sobre los períodos que cotizan los empleadores y así garantizar que en el momento que sea necesario adquirir la protección que ofrece el Sistema General de Pensiones (en vejez, invalidez y muerte), pueda ser efectiva.

Es la manera de garantizar que todas las semanas de los tiempos laborales hayan sido cotizadas y estén debidamente reportadas y en caso de solicitar la pensión por vejez y una pensión especial no haya problema con los requisitos de adquirirla.

¿Cómo identifico si hay inconsistencias en mi historial laboral?

- Lo primero que hay que revisar son los datos básicos del afiliado: nombre, apellidos, documento de identidad, dirección etc.
- Revisar si la Base de Cotización corresponde a lo que descuenta el empleador en cada nómina.
- Revisar si el IBC corresponde a el salario devengado
- Revisar las semanas, un mes cotizado completo y sin mora corresponde a 4,29 semanas.
- Revisar si en la historia laboral están todas las fechas en las cuales usted ha estado vinculado laboralmente.

¿Qué pasa si presento inconsistencias con los datos mencionados anteriormente en mi historia laboral?

- En el caso de que usted cuente con documentos que prueben la afiliación en la fecha de la inconsistencia, ya sea por IBC errado, por semanas incompletas o por períodos faltantes, deberá solicitarle a su administradora de pensiones que realice las correcciones pertinentes.
- En el caso de no tener ningún soporte o en el caso que la inconsistencia persista pese a haber solicitado la corrección frente la AFP deberá **solicitar información a su actual empleador o a aquellos que, de acuerdo con la información emitida por la historia laboral, hayan omitido, liquidado y/o pagado de forma errada las cotizaciones.**
- En caso de existir una negligencia en los pagos, el empleador que omitió el pago, de forma total o parcial, deberá realizarlo; si los pagos fueron efectuados a cabalidad, se deben enviar los soportes pertinentes al fondo de pensiones junto con los formatos o formularios de corrección de historia laboral diligenciados para proceder con la actualización respectiva.
- Recuerde realizar los trámites mencionados con anterioridad, inclusive si no está próximo a pensionarse, es importante tener la historia laboral al día, con el fin de evitar que en un futuro la empresa o entidad en la cual usted está o haya estado vinculado anteriormente deje de existir y no haya a quien reclamar.

7. CRONOGRAMAS

Teniendo en cuenta el alcance y la metodología planteados, se debe precisar el tiempo en el que se desarrolla cada etapa del proyecto. Para la elaboración del cronograma, guiarse del siguiente ejemplo:

ACTIVIDAD	PRIMER MES				SEGUNDO MES				TERCER MES				CUARTO MES			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Conocimiento del manejo de atención al usuario en el Centro de Atención Laboral y capacitación con Colpensiones.																
2. A partir de este mes se llevará a cabo la recolección de datos sobre la afiliación a entidades de Seguridad Social de todos los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral y la realización de acciones jurídicas correspondientes a la corrección de tiempo en la historia laboral.																
3. A partir del tercer y cuarto mes se realizará la aplicación de una encuesta con el fin de determinar cuáles son las falencias de los trabajadores para acceder a la información y así poder realizar un folleto informativo en el cual sirva de guía para todos los trabajadores adscritos al Centro de Atención Laboral – CAL.																

7.1. CRONOGRAMA DE REUNIONES CON EL DIRECTOR.

ACTIVIDAD	PRIMER MES				SEGUNDO MES				TERCER MES			
1. Reunión para analizar el avance de la práctica y la presentación del primer informe.												
2. Reunión para analizar el avance de la práctica, la recolección de información sobre la afiliación de seguridad social de los trabajadores, la presentación del segundo informe y la evaluación de la encuesta a incluir en los dos últimos meses de práctica.												
3. Reunión al finalizar para revisar el informe de las 16 semanas.												

8. CONCLUSIONES

De acuerdo con el desarrollo de la práctica y análisis de datos recolectados, se puede determinar que:

1. Las principales falencias que tienen los trabajadores para acceder al sistema de seguridad social es la informalidad laboral y la ausencia de conocimientos sobre sus derechos laborales.
2. En cuanto a la materia específica en la cual se enmarca la realización de esta práctica jurídico – social, los trabajadores que se encuentran afiliados y cotizando en el Sistema General de Pensiones, no ven ese aporte como una garantía a cualquier riesgo relacionado con la vejez, la invalidez y la muerte o alteración en la salud.

En el caso de los trabajadores jóvenes, consideran que no es posible aspirar a una pensión y no tienen conocimiento de la aplicabilidad que tiene y la protección que ofrece en casos de muerte, alteración de salud e invalidez.

3. En cuanto a los trabajadores con más edad, muy pocos llevan el control de cuantas semanas tienen cotizadas a la fecha, si éstas coinciden con su tiempo de vinculación laboral, si las cotizaciones las realiza su empleador o un tercero (en el caso de las cooperativas) o si los períodos se encuentran bien cotizados, es decir; que se encuentre la cotización completa, no hay interés por realizar esas consultas de manera periódica, ni siquiera cuando faltan por lo menos cinco (5) años para cumplir la edad de pensión.
4. Con lo anterior vienen los problemas de reclamación en los casos que:
 - La cotización al Sistema General de Pensiones no se haya realizado desde el momento de vinculación laboral
 - La cotización tenga un período que falta

- La cotización tenga un período incompleto y que pese a lo anterior no cuenten con los documentos probatorios necesarios para solicitarle al fondo de pensiones la corrección de los tiempos en la historia laboral.
- 1. Se requiere de mecanismos de información precisa bien para los trabajadores y en especial los pre pensionados, por lo que se elabora un folleto que puede servir de guía de información a los usuarios frente al tema de pensiones y como guía de acción con una lista de chequeo para que tomen las medidas pertinentes con sus cotizaciones a pensión.

Ahora bien, como logro inadvertido dentro de la práctica social se encuentra entre otros los siguientes:

- La vulneración de los derechos laborales en Colombia es una realidad que debe ser combatida desde la ejecución de la carrera de Derecho, entendiendo al Derecho como la Ciencia y la herramienta para combatir estas vulneraciones.
- La protección de los derechos laborales es la parte más social y humanitaria que tiene el derecho, el Centro de Atención Laboral es un proyecto que brinda a cientos de personas la oportunidad de asesorarse, pero sobre todo de entender su situación jurídica y conocer los derechos que tiene como ciudadano y trabajador.
- Para el estudiante es una labor académica y social muy grande, entender la aplicabilidad de las normas laborales con el fin de desarrollar acciones jurídicas para las personas que lo necesitan.

9. RECOMENDACIONES

El producto final del presente proyecto de grado se materializa en un folleto que sirva de apoyo para todos los trabajadores, con el fin de que los trabajadores conozcan los beneficios y la protección que se tiene realizando cotizaciones al Sistema General de Pensiones, pero sobre todo llevando el control de las mismas con el fin de que llegada la edad para la pensión de vejez no se tenga ningún problema con cualquier inconsistencia que se pueda presentar en el fondo de pensiones.

- A la Universidad Industrial de Santander mantener el convenio con el Centro de Atención Laboral para realizar este tipo de trabajos que aportan a la solución de problemas referidos a los derechos de los trabajadores y ampliar el conocimiento y la práctica de los estudiantes de Derecho de la Universidad.
- Se recomienda al Centro de Atención Laboral realizar actividades de divulgación sobre estas circunstancias a los trabajadores y pre pensionados para que preparen su documentación a tiempo y puedan disfrutar de su pensión en tiempo y agilizando el trámite y sin demora.
- A COLPENSIONES como la entidad que maneja a los afiliados en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida para que informen a todos sus afiliados sobre la importancia de la cotización y del control de las semanas cotizadas.
- A los fondos de pensiones que hacen parte del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad para que informen a todos sus afiliados sobre la importancia de la cotización, del monto ahorrado y del control de las semanas cotizadas.

BIBLIOGRAFIA

ACOSTA, OLGA LUCÍA y AYALA ULPIANO. Reformas pensiones y costos fiscales en Colombia. 2001. Chile Santiago De Chile.

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

CENTRO DE MEMORIA HISTORICA. 2018. Tomado de http://www.centrodememoriahistorica.gov.co/descargas/ley_victimias/ley_victimias_completz_web.pdf.

CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. Ley 1437 de 2011.

COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 747 de 2003 No. expediente T-761061 Acción de Tutela derecho a la salud de persona de la tercera edad y derecho a la integridad personal Bogotá D.C; 2003.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 798 de 2011 expediente No. T-3.101.661 Acción de Tutela Dictamen que califica la pérdida de capacidad laboral Bogotá D.C; 2011

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 164 de 2013 expediente No. T- 3.728.593 Acción de Tutela contra Providencias Judiciales. Bogotá D.C; 2013.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 415 de 2014 Constitucionalidad Vigencia del Sistema General de Pensiones. Bogotá, D.C; 2014.

COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia T 025 de 2014 expediente No. T-653010 Acción de tutela AGENCIA OFICIOSA EN TUTELA-Asociaciones de desplazados/AGENCIA OFICIOSA EN TUTELA-Condiciones para que las asociaciones de desplazados interpongan la acción. Bogotá D.C; 2014.

COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 140 de 2016 expediente No. T-5253368 y T-5239472 Reconocimiento y pago de incapacidades laborales Bogotá D.C; 2016.

COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C 357 de 2016 expediente No. T-5377221 Acción de Tutela para obtener reintegro laboral -Procedencia excepcional/PREPENSIONADO-Sujeto de especial protección Bogotá D.C; 2016.

COLOMBIA. Ley 33 de 1985 “Por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público”.

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

COLOMBIA. Acto Legislativo 01 de 2005 “Por le cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política”.

COLOMBIA. Decreto 2463 de 2001. Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez.

COLOMBIA. Ley 1448 de 2011. Ley de víctimas y restitución de tierras. Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones

COLOMBIA. Decreto 0604 de 2013. Por el cual se reglamenta el acceso y operación del Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos – BEPS.

COLOMBIA. Decreto 1507 de 2014 por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional.

COLOMBIA. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Acuerdo 049 de 1990 “Por el cual se expide el Reglamento General del Seguro Social Obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte”.

COLPENSIONES. Historia Laboral. 2018. Disponible en: https://www.colpensiones.gov.co/Publicaciones/Afiliados/historia_laboral]

CONSTITUCIÓN POLÍTICA COLOMBIANA. 1991.

CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES. “CUT”. 2018. Disponible En: < <http://cut.org.co/>>

O.I.T. 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.

O.I.T. CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL DE 1952. Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312247.

RANKIA.CO. Pensiones ISS. 2018. Tomado de <https://www.rankia.co/blog/pensiones-iss-cesantias/3477458-beps-colpensiones-2018-requisitos-caracteristicas-beneficios>

ANEXOS

¿Dónde puedo consultar mi historial laboral?

Deberá acercarse a las instalaciones de la Administradora de Fondo de pensiones a la cual se encuentre afiliado y solicitar su historial laboral o ingresar en el portal web de la misma y descargar el documento.

¿Cuáles son los requisitos para obtener la pensión de vejez?

En el Régimen de Prima Media con Prestación definida (RPM)

Haber cumplido 55 años en el caso de las mujeres y 60 años en el caso de los hombres. A partir del 01 de enero del año 2014, aumentó la edad para las mujeres a los 57 años y para los hombres a los 62 años.

Haber cotizado un mínimo de mil (1.000) semanas en cualquier tiempo. A partir del 01 de enero del año 2005 el número de semana se incrementará a 50 semanas, y a partir del 01 de enero de 2006 se incrementará en 25 semanas cada año, hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

En el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS).

- Tener un ahorro acumulado con el cual pueda obtener una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo legal vigente.
- La edad de pensión que haya elegido el cotizante.
- El número de persona que tenga a cargo el cotizante que puedan ser beneficiarios de la pensión en caso de que fallezca.
- Los años de vida que se espera viva el pensionado (se determina con las tablas rentistas de la Superintendencia financiera).

Centro de Atención Laboral
Calle 37 No. 9-31 Barrio García Rovira
Tel: 3117477125 - 6338108
infobucaramanga@calcolombia.co -
direccionbucaramanga@calcolombia.co

RUTA DE ACCIÓN PARA LLEVAR A CABO LA CORRECCIÓN DE LA HISTORIA LABORAL

Ley 100 de 1993



¿Qué es la historia laboral?

La Historia Laboral es el reporte de cada una de las cotizaciones o aportes que ha realizado y realiza cada mes el afiliado, quien la realiza (si es una persona natural o jurídica), el IBC mediante el cual se realiza la cotización, entre otros.

Este reporte se realiza por semanas y contiene todas las cotizaciones de todos los lugares donde ha trabajado el afiliado.

¿Cuál es la importancia de llevar un control de las semanas cotizadas y revisar periódicamente la historia laboral?

Es la manera de ejercer control sobre los períodos que cotizan los empleadores y así garantizar que en el momento que sea necesario adquirir la protección que ofrece el Sistema General de Pensiones (en vejez, invalidez y muerte), pueda ser efectiva.

Es la manera de garantizar que todas las semanas de los tiempos laborales hayan sido cotizadas y estén debidamente reportadas y en caso de solicitar la pensión por vejez y una pensión especial no haya problema con los requisitos de adquirirla.



¿Cómo identifico si hay inconsistencias en mi historia laboral?

- Lo primero que hay que revisar son los datos básicos del afiliado: nombre, apellidos, documento de identidad, dirección etc.
- Revisar si la Base de Cotización corresponde a lo que descuenta el empleador en cada nómina.
- Revisar si el IBC corresponde a el salario devengado
- Revisar las semanas, un mes cotizado completo y sin mora corresponde a 4,29 semanas.
- Revisar si en la historia laboral están todas las fechas en las cuales usted ha estado vinculado laboralmente.

¿Qué pasa si presento inconsistencias con los datos mencionados anteriormente en mi historia laboral?

- En el caso de que usted cuente con documentos que prueben la afiliación en la fecha de la inconsistencia, ya sea por IBC errado, por semanas incompletas o por períodos faltantes, deberá solicitarle a su administradora de pensiones que realice las correcciones pertinentes.

• En el caso de no tener ningún soporte o en el caso que la inconsistencia persista pese a haber solicitado la corrección frente la AFP deberá **solicitar información a su actual empleador o a aquellos que, de acuerdo con la información emitida por la historia laboral, hayan omitido, liquidado y/o pagado de forma errada las cotizaciones.**

• En caso de existir una negligencia en los pagos, el empleador que omitió el pago, de forma total o parcial, deberá realizarlo; si los pagos fueron efectuados a cabalidad, se deben enviar los soportes pertinentes al fondo de pensiones junto con los formatos o formularios de corrección de historia laboral diligenciados para proceder con la actualización respectiva.

• Recuerde realizar los trámites mencionados con anterioridad, inclusive si no está próximo a pensionarse, es importante tener la historia laboral al día, con el fin de evitar que en un futuro la empresa o entidad en la cual usted está o haya estado vinculado anteriormente deje de existir y no haya a quien redamar.