# LEGISLACIÓN LABORAL Y COMERCIAL

## Unidad 2

## Salarios y Seguridad Social

Uptc
Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia
FESAD
Departamento de Innovación Académica

# Contenido

**INTRODUCCIÓN** ..... 3

**SALARIOS Y SEGURIDAD SOCIAL** ..... 5

**1. ASPECTOS GENERALES Y CONCEPTUALES DE SALARIO Y SEGURIDAD SOCIAL** ..... 5

**2. SALARIO** ..... 7

**2.1 Pagos que no Constituyen Salario** ..... 7

**2.2 Salario en Especie** ..... 8

**2.3 Salario Mínimo** ..... 8

**2.4 Viáticos** ..... 9

**2.5 Propinas** ..... 10

**2.6 Jornal y Sueldo** ..... 10

**2.7 Periodos de Pago** ..... 10

**3. ACOSO LABORAL** ..... 11

**4. SEGURIDAD SOCIAL** ..... 13

**5. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SALUD** ..... 15

**5.1 Ley 100 de 1993** ..... 15

**5.2 Análisis de la Ley 1751 de 2015** ..... 16

**6. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE PENSIÓN** ..... 17

**6.1 Pensión Causada por Invalidez** ..... 17

6.1.1 Invalidez causada por enfermedad ..... 18

6.1.2 Invalidez causada por accidente ..... 18

**6.2 Pensión por Vejez** ..... 18

**6.3 Pensión por Muerte. Sustitución Pensional** ..... 19

**7. AFILIACIÓN A ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES – ARL** ..... 22

**7.1 Funciones de las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL** ..... 23

**7.2 Responsabilidades del Sistema General de Riesgos Laborales** ..... 23

**Bibliografía** ..... 25

# INTRODUCCIÓN

El derecho regulativo tiene alcances para el derecho que tiene todo trabajador/a al trabajo digno y equitativo. Los temas salario y seguridad social están en el bloque de constitucionalidad y en el contexto de la Ley. Estas disposiciones normativas se regirán según lo dispuesto en el Código Laboral, Sustantivos del Trabajo, Procedimiento Laboral Seguridad Social y Pensiones.

En esta unidad se desarrolla los aspectos fundamentales correspondientes a salarios, salario mínimo, factores salariales y no salariales de acuerdo a la normatividad vigente. Posteriormente, explica de manera clara y detallada los aspectos generales de la seguridad social en la que se tiene en cuenta tres aspectos clave: derecho a la salud, sistema pensional desde la perspectiva de invalidez, vejez y muerte desde la perspectiva de la Constitución, la Ley 100 de 1993 y demás normas establecidas en la regulación colombiana. Igualmente desarrolla el tema relacionado con Aseguradora a Riesgos laborales – ARL como derecho a la protección laboral de los trabajadores. Son temas fundamentales que todo estudiante de Administración Agroindustrial debe conocer, estudiar, analizar e interpretar como instrumento directriz para su desempeño laboral y profesional.

Para facilitar el aprendizaje de los temas propuestos en la unidad, después del ítem encontrará, realiza actividades o ejercicios de repaso con su respectiva realimentación. Por otra parte, para publicar en el aula se propone temas de foro, chat y cuestionario.

Bienvenidos al aprendizaje significativo acerca de salarios y seguridad social en el trabajo.

**Conocimientos previos requeridos**

Para el desarrollo de esta unidad el estudiante debe tener conocimientos previos en aspectos generales de contratación de personal, contratos de trabajo, conceptos de derecho laboral, ramas y fuentes del derecho laboral.

**Competencias**

Al finalizar esta unidad el estudiante:

- Comprende las disposiciones generales de salario como remuneración por la prestación de su servicio o trabajo físico.
- Comprende la importancia del salario en el marco del derecho regulativo.
- Analiza los aspectos de salario mínimo y sus alcances.
- Define aspectos generales de la seguridad social en el trabajo.
- Comprende la importancia del derecho de los trabajadores para ser afiliado al sistema de seguridad en salud.
- Identifica cada uno de los aspectos a los que un trabajador tiene derecho para la afiliación a pensión.
- Comprende, analiza e interpreta la importancia de la afiliación a riesgos laborales.
- Conoce los aspectos importantes y el derecho que tiene el trabajador a ser afiliado a las Cajas de Compensación Familiar.
- Conoce los aspectos legales del sistema general de seguridad integral.

# SALARIOS Y SEGURIDAD SOCIAL

Los salarios y la seguridad social son dos temas del derecho laboral y se constituyen en derechos fundamentales amparados por la Constitución y la Ley. Para garantizar estos derechos se expide el Código Laboral, Sustantivo de trabajo, procedimiento laboral Seguridad Social y pensiones y demás normas que regulan el tema.

# 1. ASPECTOS GENERALES Y CONCEPTUALES DE SALARIO Y SEGURIDAD SOCIAL

El salario y la seguridad social en el trabajo constituyen dos de los aspectos fundamentales del Derecho Laboral como instrumentos fundamentales para la dignidad humana.

**Generalidades**

El derecho al trabajo se consagra en la legislación como un derecho fundamental y es función del legislador establecer sus componentes y regulaciones. Desde otra perspectiva la Organización Internacional del Trabajo consagra que el trabajo es un derecho sin distingo de sexo en condiciones de libertad, igualdad y seguridad humana. En contexto general, el derecho internacional del trabajo se clasifica en tres grupos: económico, humanitario y técnicas legislativas.

*El primero, implica incluir la problemática social y representó por, más de un siglo los argumentos de hombres de Estados, empresarios y trabajadores, con el fin de establecer una normativa internacional del trabajo, para contrarrestar el dumping de humano y comercialización de mercancías producidas con salarios insuficientes.*

*El segundo, se derivó de las deplorables condiciones laborales de los trabajadores en Europa; hecho que motivó la generar conciencia internacional en pro de establecimientos de normas con alcance universal, de allí se conformó la Declaración de Filadelfia en 1946 incorporada a la primera constitución de la OIT promulgada en 1919* (Montt, 1998).

El tercero, estuvo orientado al diseño de regulaciones y marco normativo a través del derecho regulativo laboral, orientado a todos los sectores económicos para cada uno de los países. La siguiente figura ilustra la clasificación internacional del trabajo.

**Figura 1**. Clasificación del Derecho Internacional del Trabajo

**Fuente:** elaboración propia.

# 2. SALARIO

*Definir salario ha sido un tema que incluye doctrina y ha resultado complejo para el legislador porque rebasa lo jurídico y penetra en el ámbito socioeconómico. El salario como la remuneración por la contraprestación de un servicio por parte de un patrón a un trabajador cuando establecen una relación contractual. Según el Código Sustantivo del Trabajo, constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo de los días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones* (CST, 1950, Art, 27).

## 2.1 Pagos que no Constituyen Salario

*No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por libertad recibe el trabajador del empleador como:*

- *Bonificaciones o gratificaciones ocasionales.*
- *Participación de utilidades.*

- *Excedentes de las empresas de economía solidaria que se recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para incrementar su patrimonio, sino para el desempeño de sus funciones como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes (Código Sustantivo de Trabajo, Art., 128). Tampoco constituyen salario los beneficios y auxilios habitualmente ocasionales acordados en las convenciones* (Ley 50, 1990, Art. 15).

## 2.2 Salario en Especie

*Según el actual Código Laboral, el salario en especie lo constituye toda la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación y vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en la norma* (CST, 1950, Art. 15).

El salario en especie debe valorarse en el contrato de trabajo siempre que no exceda el 50%, y cuando la remuneración supere el salario mínimo. Cuando el trabajador devenga solo el salario mínimo la valoración en especie, no deberá pasar el 30%.

## 2.3 Salario Mínimo

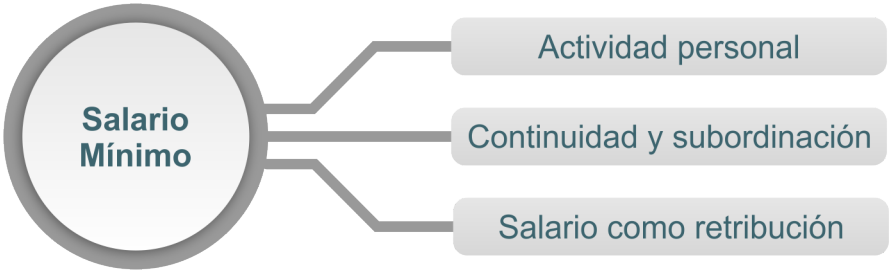
*El salario mínimo se fija de manera obligatoria a aquellos trabajadores que tengan o no contrato escrito. Debe tener tres componentes:*

a. *Actividad personal del trabajador.*

b. *Continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador*

c. *El salario como retribución del servicio, independiente de la forma de su pago (por tiempo, por unidad producida o destajo, por comisión)* (CST, 1950, Art. 23).

**Figura 2.** Salario mínimo




**Fuente:** elaboración propia.

El tiempo que debe laborar un trabajador con remuneración de salario mínimo es de 48 horas semanales y de 8 horas diarias.

*El CST cobija con el salario mínimo, sólo a los asalariados del sector privado; sin embargo, los servidores públicos que "no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales [legales o reglamentarios] que… se dicten", están también cubiertos, no sólo porque, a falta de disposición en esta materia se aplica la legislación privada sino también porque el salario mínimo legal tiene una vigencia universal en el país. • El SML se aplica también a los trabajadores domésticos, tanto internos, que han venido perdiendo importancia, como externos* (López & Lasso, 2008).

## 2.4 Viáticos

*Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pero no en lo que solo tenga finalidad de proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación* (CST, 1950, Art. 130).

## 2.5 Propinas

*No constituyen salario* (CST, 1950, Art. 231).

## 2.6 Jornal y Sueldo

Se hace necesario establecer la diferencia entre jornal y sueldo. El jornal corresponde a la remuneración por días y el periodo de pago no debe ser superior a una semana de sueldo, cuando el trabajador presta sus servicios en forma presencial bajo subordinación en periodos mayores.

## 2.7 Periodos de Pago

*El periodo de pago corresponde al lapso durante el cual el trabajador realiza sus actividades propias según lo contratado con el emperador. Los periodos de pago deben realizarse al trabajador en lapsos vencidos no mayores a un mes en moneda legal* (CST, 1950, Art. 134).

*El empleador no podrá retener, ni descontar suma alguna por concepto de salario a un trabajador. Sólo lo podrá hacer previa autorización por escrito del trabajador o sin mandamiento judicial. Queda prohibido estos descuentos por arrendamientos de locales, herramientas o útiles de trabajo, deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes, indemnización por daños a los locales, máquinas, materias primas* (CST, 1950, Art. 149).

Todo trabajador tiene derecho a realizar sus actividades laborales en forma digna. La normatividad prohíbe el acoso laboral a que se ven abocados algunos trabajadores por parte de los empleadores. La regulación ampara a los trabajadores de esta figura abusiva.

# 3. ACOSO LABORAL

Los empleadores deben respetar a los trabajadores, ofrecer garantías y respeto. Cuando se incurre en el incumplimiento, la regulación sanciona estas acciones.

*Habrá acoso laboral si se acredita la siguiente ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:*

| |
|---|
| *Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.* |
| *Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.* |
| *Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.* |
| *Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.* |
| *Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.* |
| *La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.* |
| *Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.* |
| *La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.* |

*La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales.*

*Las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.*

*La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento, objetivo en las necesidades de la empresa o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.*

*El trato notoriamente discriminatorio, respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.*

*La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.*

*La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.*

# 4. SEGURIDAD SOCIAL

*No existe concepto único de seguridad social; este está en función de la institución que lo imparta. Desde la perspectiva de instituciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Asociación Interamericana de Seguridad Social (AISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), la seguridad social es un derecho humano inalienable, producto del trabajo mancomunado de organismos internacionales.*

*Otra visión del concepto, como lo explica el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social, 2017: la seguridad social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y*

*sociales que, de no resolverse, implicarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo entre otras.*

*El ordenamiento jurídico colombiano de acuerdo a la interpretación de la Corte Constitucional, la seguridad social tiene una doble connotación. Por una parte, se trata de un derecho irrenunciable de todas las personas, que adquiere el carácter de fundamental por conexidad, cuando resulten afectados derechos tales como la salud, la vida digna y la integridad física y moral, entre otros; por otra parte, es un servicio público, de carácter obligatorio, que pueden prestar las entidades públicas o privadas, según lo establezca la ley, bajo la dirección, coordinación y control del Estado y con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad* (Barona, 2017).

*De acuerdo a la jurisprudencia la Corte Constitucional, refiriéndose al derecho a la seguridad social, indicó:*

*En suma, la seguridad social es un derecho fundamental y un servicio público cuya obligatoria prestación debe asegurar el Estado. A grandes rasgos, este derecho exige la existencia de sistemas de seguridad social que brinden protección frente a la falta de ingresos, debida a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar* (Sentencia C-613, 2013).

*Por otra parte, los gastos excesivos de atención de salud y el apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares dependientes. Tal sistema, además de estar disponible, debe caracterizarse por prever prestaciones de importe suficiente para asegurar a los beneficiarios una vida digna, ofrecer cobertura universal, –pero con énfasis en los grupos más desfavorecidos o marginados–, contar con reglas proporcionales y trasparentes de acceso y permanencia, contemplar costos asequibles, así como escenarios de participación y de difusión de información, y ser accesible físicamente* (CPC, 1991, Art. 48).

El legislador tiene libertad para diseñar mecanismos orientados a la realización del derecho a la seguridad social, siempre y cuando se sujete a los anteriores parámetros, y asegure efectivamente como mínimo los contenidos básicos de aquél.

# 5. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE SALUD

*El derecho a la salud es un derecho fundamental y es considerado como un bien público. El derecho fundamental abarca las dos dimensiones en las que aparecen los derechos humanos: los presupuestos éticos y los componentes jurídicos* (Manrique, 2013).

*La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley* (CPC, 1991, Art. 48).

*Se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones, tiene como objeto garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección* (Ley 1751, 2015).

## 5.1 Ley 100 de 1993

La Ley 100 de 1993, corresponde a la reestructuración de la prestación de servicios en salud. Fue el fin del monopolio por parte del Estado y permitió a los particulares a través de la constitución de EPS e IPS, prestar los servicios en salud a los usuarios.

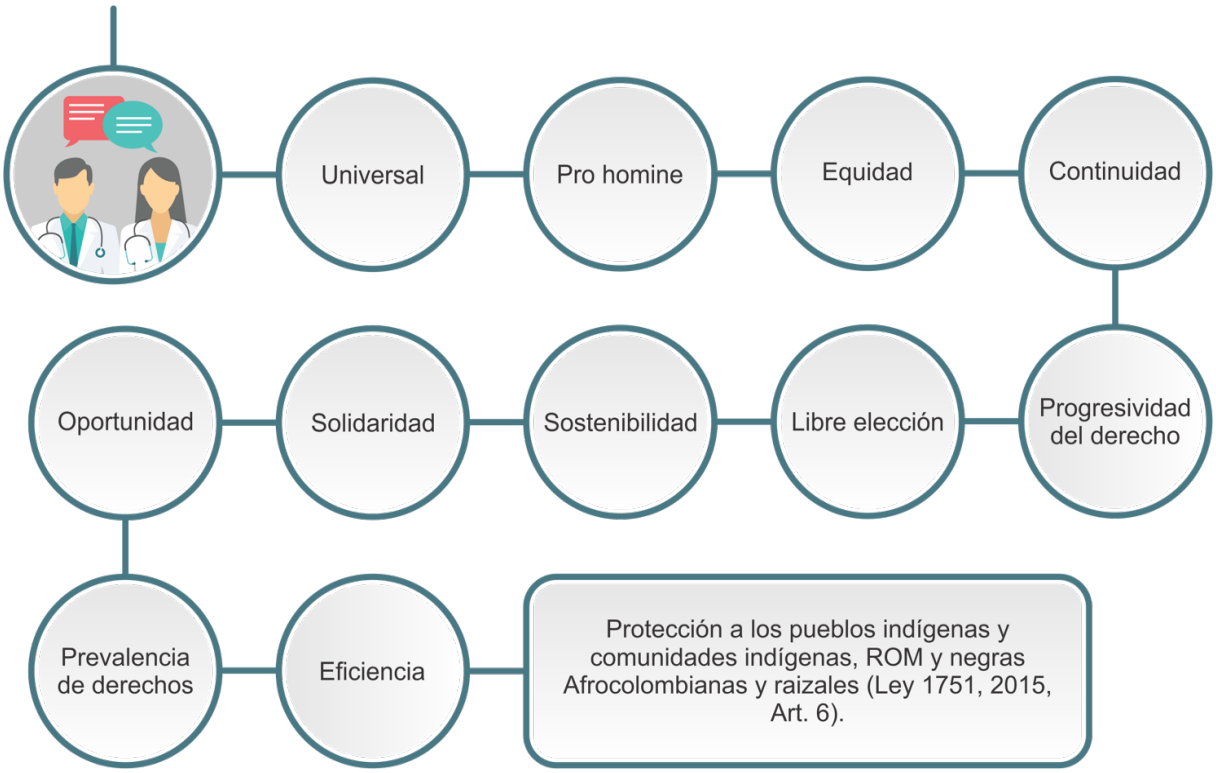
**Ley 100 de 1993**
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

## 5.2 Análisis de la Ley 1751 de 2015

La norma se articula en el deber del Estado para ofrecer y garantizar el sistema de afiliación a todos los trabajadores; define el ámbito de aplicación e incluye los elementos y principios fundamentales de la salud, la cual tiene alcances con cobertura a toda la población sin distingos de raza, religión y sexo.

*Tiene los siguientes alcances para proteger la seguridad social:*

- *Disponibilidad. El Estado debe ser garante de la seguridad en salud.*
- *Aceptabilidad. Los diferentes agentes deberán prestar el servicio de salud con ética y respeto por las personas.*
- *Accesibilidad. Lo servicios deben ser accesibles a todos en sistema de igualdad*
- *Calidad e idoneidad profesional. Los servicios deben ser centrados en el usuario, desde el punto de vista médico y técnico y responder a estándares técnicos de calidad con alcances de:*




**Ley 1751 de 2015**
https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/...

# 6. AFILIACIÓN AL SISTEMA DE PENSIÓN

El Sistema de Pensiones es un derecho fundamental y tiene alcances constitucionales y legales. Se estructura en tres variables: Invalidez, Vejez y Muerte, lo cual se contempla en el marco de la Ley 100 de 1993, con sus respectivas modificaciones.

A continuación, se explica según la normatividad vigente cada uno.

## 6.1 Pensión Causada por Invalidez

*Conceptualmente consiste en el pago de una renta mensual denominada pensión a una persona que ha sido calificada como inválida y cuya enfermedad o patología es de origen común. Se considera inválida la persona por cualquier causa u origen no laboral, no provocada intencionalmente, siempre que haya perdido el 50% o más de su capacidad laboral* (Ley 100, 1993, Art. 38).

*La Corte Constitucional declaró exequible el 50% o más* (Sentencia C-589, 2012).

*Los requisitos para el reconocimiento de pensiones el legislador señala los términos de obligatorio cumplimiento para el reconocimiento y pago de las prestaciones pensionales a favor de sus afiliados o beneficiarios.*

*Para adquirir el derecho fundamental de pensión por invalidez para los siguientes casos:*

### 6.1.1 Invalidez causada por enfermedad

*Que haya cotizado 50 (cincuenta) semanas dentro de los últimos tres (3) años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración [y su fidelidad de cotización para con el sistema sea al menos 20% del tiempo transcurrido entre el momento que cumplió 20 años de edad y la fecha de la primera calificación de invalidez].*

### 6.1.2 Invalidez causada por accidente

*Que haya cotizado 50 (cincuenta) semanas dentro de los últimos tres (3) años inmediatamente anteriores a la fecha causante del mismo y su fidelidad para con el Sistema sea menor del 20% del tiempo que transcurrió en el momento que haya cumplido 20 años de edad y la primera fecha de calificación del estado de invalidez. Para los menores de 20 años solo deben acreditar haber cotizado 26 semanas. Ver Capítulo III del Código Laboral Sustantivo del Trabajo Procedimiento Laboral Seguridad Social y Pensiones* (Ley 700, 2001).

## 6.2 Pensión por Vejez

*Los empleadores o empresas deben pagar a los trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales.*

*Es el derecho fundamental que adquieren las personas que cumplen con los requisitos.*

*El marco normativo categoriza los prepensionados, con las siguientes características:*

- *Deben pertenecer al Régimen de Prima Media RPM.*
- *Que se encuentran cercanos a la edad para acceder al requisito de pensión.*
- *Hombres 59 años.*
- *Mujeres 54 o más años de edad* (CST, 1950, Art. 259).

Se debe tener en cuenta lo dispuesto en los Artículos 261, 262, 263, 264, 265, 266 del Código Laboral.

**Código Laboral Sustantivo del Trabajo Procedimiento Laboral Seguridad social y Pensiones de 2017**
http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104

**Pasos básicos para iniciar el proceso de Pensión por Vejez:**

- Verifique su historia laboral.
- Si encuentra inconsistencias debe acercase a la administradora de pensiones y diligenciar el formulario de correcciones. Solicitud y correcciones historia laboral.
- Si la inconsistencia es de 1967 a 1994, debe diligenciar el formulario corrección de historia laboral, actualización de cotizaciones 1967 - 1994.
- Si la inconsistencia es a partir de 1995, el usuario debe diligenciar el formulario actualización de cotizaciones a partir de 1995.
- Si encuentra faltantes que fueron realizados al régimen de ahorro.
- Si tiene tiempos como Servidor Público, es necesario que solicite ante el respectivo empleador, el Certificado de Tiempos y Salarios Públicos y presentarlo.

## 6.3 Pensión por Muerte. Sustitución Pensional

Según el Artículo 275 del Código Laboral Sustantivo del Trabajo Procedimiento Laboral Seguridad Social y Pensiones, tendrán derecho a pensión de sobrevivientes:

Los miembros del grupo familiar del pensionado por Vejez, o Invalidez por riesgo común que fallezca y los miembros del grupo familiar del afiliado al sistema que fallezca, siempre y cuando éste hubiere cotizado 50 semanas dentro de los tres últimos años inmediatamente anteriores al fallecimiento y se acrediten las siguientes condiciones:

Cuando el afiliado haya cotizado el número de semanas mínimo requerido en régimen de prima en tiempo anterior a su fallecimiento, sin que haya tramitado o recibido una indemnización sustantiva a la Pensión de Vejez.

Son beneficiaros de la pensión de sobrevivientes:

> **En forma vitalicia.** *El cónyuge o la compañera permanente o supérstite, siempre que dicho beneficiario, a la fecha del fallecimiento del causante tenga 30 o más años de edad. De acuerdo a la normatividad vigente, en caso de que la pensión de*

*sobrevivencia se cause por la muerte del pensionado, el cónyuge o compañero/a permanente supérstite, deberá acreditar que estuvo viviendo en unión marital con el causante, mínimo 5 (cinco) años en forma continua.*

**En forma temporal**. *El cónyuge o la compañera permanente o supérstite, siempre que dicho beneficiario a la fecha de fallecimiento del causante, tenga menos de 30 años de edad y no haya procreado hijos con éste. La pensión temporal se pagará mientras el beneficiario viva y tendrá una duración máxima de 20 años* (Ley 797, 2003, Art. 13).

De acuerdo a la Norma actual, cuando fallece un trabajador jubilado, su cónyuge y sus hijos menores de diez y ocho (18) años tendrán derecho a recibir la mitad de la respectiva pensión durante dos (2) años contados desde la fecha del fallecimiento, cuando el trabajador haya adquirido el derecho dentro de las normas de este Código, lo esté disfrutando en el momento de la muerte, y siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia.

Esta pensión se distribuye así: en concurrencia de viuda con hijos, la primera recibe una mitad y los segundos la otra mitad; si hay hijos naturales, cada uno de éstos lleva la mitad de la cuota de uno legítimo; a falta de hijos todo corresponde al cónyuge, y en defecto de éste, todo corresponde a los hijos.

A falta de cónyuge y de hijos, tienen derecho por mitades, a la pensión de que trata este artículo, los padres o los hermanos inválidos o las hermanas solteras del fallecido, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado.
La cuota del grupo que falte pasa al otro, y el beneficiario único de un grupo lleva todo lo de éste. Los beneficiarios de que trata este artículo gozarán de este derecho con la sola comprobación del parentesco mediante las copias de las respectivas partidas civiles o eclesiásticas y la prueba sumaria de que llenan los demás requisitos (CST, 1950). Ley 700 de 2001

*Los operadores públicos y privados del sistema general de pensiones y cesantías, que tengan a su cargo el*

*reconocimiento del derecho pensional, tendrán un plazo no mayor de seis (6) meses a partir del momento en que se eleve la solicitud de reconocimiento por parte del interesado para adelantar los trámites necesarios tendientes al pago de las mesadas correspondientes* (Ley 700, 2001, Art. 4).

*De acuerdo al ordenamiento jurídico colombiano, 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* (Ley 100, 1993, Art. 33).

**Ley 717 de 2001**

Esta Ley señala explícitamente el tiempo dispuesto para otorgar pensión al afiliado por parte de las administradoras de pensiones. La norma señala que el reconocimiento al derecho a la pensión de sobrevivientes por parte de la entidad de Previsión Social correspondiente, deberá efectuarse a más tardar dos (2) meses después de radicada la solicitud por el peticionario, con la correspondiente documentación que acredite su derecho.

**Ley 717 de 2001**
http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4451

# 7. AFILIACIÓN A ASEGURADORA DE RIESGOS LABORALES – ARL

El Ministerio de Salud y Protección Social, imparte las normas para la protección al trabajador en sus puestos de trabajo. Conceptualmente la seguridad y salud en el trabajo, es la disciplina en la que se imparte la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

*Se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Define Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.*

*En término general el Sistema General de Riesgos Laborales tiene como misión proteger a los trabajadores de enfermedades y accidentes de trabajo propios de la actividad que les fue asignada* (Ley 1562, 2012).

El Artículo 16 de la Ley 1562 de 2012, modificó el Artículo 42 de la Ley 100 de 1993, el cual según la norma contempla:

> *Las Juntas Regionales y Nacional de Calificación de Invalidez, son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica, de derecho privado, sin ánimo de lucro, de carácter interdisciplinario, sujetas a revisoría fiscal, con autonomía técnica y científica en los dictámenes periciales, cuyas decisiones son de carácter obligatorio, sin perjuicio de la segunda instancia que corresponde a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, respecto de las regionales y conforme a la reglamentación que determine el Ministerio del Trabajo* (Ley 1562, 2012, Art. 16).

## 7.1 Funciones de las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL

Las Administradoras de Riesgos Laborales tienen las funciones:

a. Recaudar las cotizaciones que hacen los empleadores por sus trabajadores.
b. Asesorar los programas de prevención que realiza la empresa.
c. Ofrecer la atención médica y de rehabilitación de los trabajadores que se accidenten o enfermen como consecuencia de su trabajo.
d. El pago de las prestaciones económicas como las incapacidades, pensiones de invalidez y de sobrevivientes que se puedan generar como consecuencia de los accidentes o enfermedades laborales.

## 7.2 Responsabilidades del Sistema General de Riesgos Laborales

Las responsabilidades son compartidas entre la empresa, la ARL y el trabajador. El procedimiento de acuerdo a la norma consiste en que la empresa afilia a todos sus trabajadores al Sistema y desarrolla programas de prevención y control de los riesgos laborales.

La ARL asesora y brinda asistencia técnica a la empresa para el desarrollo de los programas de prevención.

Atiende a los trabajadores que se accidentan o enferman por causas propias del trabajo que desarrollan.

El trabajador debe cuidar su salud.

El trabajador debe cumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo al lineamiento establecido por la empresa.

# Bibliografía


- **¿Qué es la seguridad social? (2016).** Obtenido de http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1
- **Barona, B. R. (2017).** Protección de la seguridad social en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- **CPC. (1991).** Obtenido de Constitución Política de Colombia: http://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf
- **CST. (1950).** Obtenido de http://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm
- **Ley 100. (1993).** Obtenido de https://barranquilla.eregulations.org/media/LEY%200100%20DE%201993.pdf
- **Ley 1010. (2006).** Obtenido de http://www.unal.edu.co/dnp/Archivos_base/1_LEY_1010_DE_2006.pdf
- **Ley 1562. (2012).** Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf
- **Ley 1751. (2015).** Obtenido de Artículo 6: http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60733
- **Ley 50. (1990).** Obtenido de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281
- **Ley 700. (2001).** Obtenido de https://www.ugpp.gov.co/doc_view/4082-ley-700-de-2001
- **Ley 717. (2001).** Obtenido de http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4451
- **Ley 797. (2003).** Obtenido de https://www.ramajudicial.gov.co/documents/10635/1525553/Ley_797+de+2003.pdf/3e14324c-7100-4a66-8640-cafdb7c8af85
- **López, H., & Lasso, F. (2008).** Salario Mínimo, Salario Medio y Empleo Asalariado Privado en Colombia. Banco de la República.
- **Manrique, F. (2013).** La Salud como Servicio Público o Derecho en el Negocio entre Actores Privados del Sistema de Salud en Colombia.
- **Montt, M. (1998).** Principios de Derecho Internacional del Trabajo - Segunda edición. Santiago de Chile: Jurídica.
- **Sentencia C-589. (2012).** Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-589-12.htm
- **Sentencia C-613. (2013).** Obtenido de http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/C-613-13.htm

**Autor / compilador:** Luz Marina Romero Alvarado

**Equipo de Producción:** Comité de gestión y calidad FESAD
Departamento de Innovación Académica

**Versión 1.0 – noviembre de 2017**