



Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Presentado por:

Angie Katherine Robayo Alarcón

Jhonfaber Parrado Castillo

Nombre del director

Claudia Guauque

Jefferson Rincón

Bogotá, D.C. 18 de septiembre de 2024.



Universidad del
Rosario

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Modalidad: Práctica Fundación Probono Colombia

Presentado por:

Angie Katherine Robayo Alarcón

Jhonfaber Parrado Castillo

Bajo la dirección de los dos tutores de la práctica:

Claudia Guauque

Jefferson Rincón

Bogotá, D.C. 18 de septiembre del 2024.

Contenido

Declaración de originalidad.....	4
Exoneración de responsabilidad.....	5
1. Resumen ejecutivo.....	6
Palabras clave.....	6
Abstract.....	6
Keywords.....	7
2. Introducción.....	8
3. Revisión Teórica y/o antecedentes de la investigación que realizó.....	10
4. Descripción de la metodología que utilizó para el desarrollo del proyecto.....	21
5. Conclusiones.....	29
6. Bibliografía.....	31

Declaración de originalidad.

En Bogotá D.C., siendo 18 de septiembre del 2024 Jhonfaber Parrado Castillo y Angie Katherine Robayo Alarcón cursando el programa de Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario, para la práctica ProBono, quien como tutores de la misma fueron Jefferson Rincón y Claudia Guauque, por medio del presente documento que este es una obra original el cual ha sido desarrollado íntegramente por los autores; que no utilizó ideas, formulaciones, ilustraciones diversas u otra información de fuentes en medios escritos o electrónicos, sin mencionar de forma clara y exacta su origen o autor (es).

Aunado a lo anterior, el documento no infringe los derechos de propiedad intelectual ni los derechos de propiedad industrial entre otros de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente.

Declaración de exoneración de responsabilidad.

En Bogotá D.C., siendo 18 de septiembre del 2024 los suscritos a saber Jhonfaber Parrado Castillo y Angie Katherine Robayo Alarcón quienes cursan el programa de Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social, exoneramos de responsabilidad sobre la originalidad del presente documento a la Universidad del Rosario y asumimos ante la instancia que corresponda la responsabilidad que pudiese derivarse de la originalidad del presente documento entregado para opción de grado

1. Resumen ejecutivo.

La práctica en la Fundación ProBono Colombia tuvo como propósito principal el fortalecimiento del acceso a la administración de justicia a través de acciones de empoderamiento de las personas en condición de vulnerabilidad por medio de asesoría legal y la organización de diferentes jornadas de transferencia del conocimiento.

El presente informe muestra evidencia de las actividades desarrolladas durante la práctica con la Fundación ProBono Colombia para la Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario.

Durante la misma se desarrollaron las siguientes actividades: (i). webinar sobre contratación de personas migrantes (ii). webinar sobre reforma pensional en Colombia (iii). Brigada jurídica de atención a organizaciones sin ánimo de lucro (iv). Formulario de autodiagnóstico del cumplimiento de normas laborales (v). Acompañamiento jurídico a usuarios de la Fundación.

Las actividades descritas tuvieron un impacto positivo en la población objetivo gracias a la atención de las necesidades jurídicas de los mismos; por su parte, los estudiantes Jhonfaber Parrado Castillo y Angie Katherine Robayo Alarcón expandieron y aplicaron el conocimiento adquirido durante la Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

Palabras clave: Seguridad social, reforma, población vulnerable, migración

Abstract.

The practice at ProBono Colombia was aimed at strengthening access to the administration of justice through actions to empower people in vulnerable conditions, through legal advice and through the organization of different knowledge transmission sessions.

This report provides evidence about the activities carried out throughout the internship in Probono Colombia as part of the Master's degree in Labor Law and Social Security in the Universidad del Rosario.

During the internship, the students developed the following activities: (i) A webinar about the hiring of migrants in Colombia, (ii) A webinar about pension reform in Colombia, (iii). A legal brigade to provide assistance to non-profit organizations, (iv) A self-diagnosis form for compliance with labor standards, and (v) Legal assistance to low-income people.

The activities described had a positive impact on the target population, because, their needs were attended, besides, the students expanded and applied the knowledge acquired in the Master's degree in Labor Law and Social Security

Keywords: social security, reform, population vulnerable, migration.

2. Introducción.

De acuerdo con el artículo 229 de la constitución política el acceso a la administración de justicia es un derecho fundamental del que gozan todas las personas, no obstante, lo anterior, el mismo se ha visto obstaculizado por múltiples barreras de índole económica, geográfica, dilación de los procesos, desconocimientos del sistema judicial, entre otras.

En el contexto descrito, la Fundación ProBono Colombia cobra especial relevancia en cuanto a la defensa y protección de los derechos e intereses de la población en condición de vulnerabilidad, a fin de garantizar el acceso a la administración de justicia de las personas y comunidades que no cuenten con recursos económicos para contratar un acompañamiento jurídico, las organizaciones que los asisten y aquellas que sirven al interés público.

Atendiendo a los propósitos perseguidos por la Fundación ProBono Colombia, la pasantía desarrollada en el marco del programa de maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social estuvo orientada hacia los siguientes objetivos, a saber:

Objetivo general.

Fortalecer el acceso a la administración de justicia de las personas en condición de vulnerabilidad a través del desarrollo de herramientas educativas, con el fin de empoderarlas sobre sus derechos y la manera en que pueden ejercer la defensa de los mismos.

Objetivos específicos.

- Diseñar e implementar espacios de educación jurídica, con el fin de crear iniciativas estratégicas de transferencia de conocimiento que permitan informar a la comunidad sobre la contratación de migrantes en Colombia y la reforma pensional.

- Brindar atención jurídica personalizada a través de asesoría a la población objetivo de la Fundación ProBono Colombia mediante la organización de una brigada jurídica y el acompañamiento en algunos casos relacionados con temas de derecho laboral individual y seguridad social. Fortalecer el conocimiento de las organizaciones sociales respecto del cumplimiento de la normatividad laboral en temas de derecho laboral individual y seguridad social, particularmente, en asuntos relacionados con el reglamento interno de trabajo, contratos laborales a través de la construcción de una herramienta de autodiagnóstico con el fin de identificar las falencias existentes en la organización respecto de los aspectos mencionados.

3. Revisión teórica y/o antecedentes de la investigación que realizó.

La investigación que se realizó frente a los antecedentes y revisión teórica del documento tienen especial relevancia en que cada uno de ellos fueron utilizados para el desarrollo de las actividades establecidas en el cronograma de trabajo durante la práctica con la Fundación ProBono Colombia.

De acuerdo con los objetivos planteados en la práctica desarrollada en la Fundación ProBono Colombia, se encontró la necesidad de realizar una actividad de transmisión del conocimiento relacionada con la contratación de trabajadores migrantes en Colombia, por lo que, teniendo en cuenta, las difíciles circunstancias de la población venezolana, quienes se han visto obligados a migrar de su país, se tiene que según un estudio realizado por la Organización Internacional para las Migraciones, Colombia ha acogido la mayor cantidad de migrantes y refugiados provenientes de Venezuela, con más de 2.8 millones de personas en enero de 2024 (OIM, 2024).

Ahora bien, teniendo en cuenta los presupuestos establecidos en el artículo 100 de la Constitución Política, es necesario considerar la situación de la población venezolana en el marco de la migración regular, con el fin de que ellos puedan permanecer y trabajar en condiciones dignas y justas en el territorio nacional.

Teniendo en cuenta el contexto descrito en el desarrollo de la pasantía en la Fundación ProBono Colombia; particularmente en los espacios de transferencia de conocimiento fue necesario hacer énfasis en las modalidades que los migrantes venezolanos pueden permanecer y trabajar en forma regular en Colombia, para el efecto, se realizó el estudio de la Resolución 5477 de 2022, con el fin de poner en conocimiento de la población migrante los tipos de visas que existen en Colombia, sus características y requisitos, aclarando cuáles de ellas permiten ejercer una actividad remunerada en el territorio nacional, bajo los parámetros de la legislación laboral

De igual manera, se tuvo en cuenta la normatividad especial aplicable a la población venezolana, de conformidad con el Decreto 216 de 2021 - Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos, la cual les permite tanto permanecer regularmente en el país, como trabajar en el territorio colombiano. Al respecto, es

necesario recordar que los migrantes venezolanos que cumplan con alguno de los requisitos establecidos en el artículo 4 del citado Decreto y que deseen permanecer de manera temporal en el territorio nacional tendrán un lapso de 10 años para adquirir una visa de residente.

Se aclara que el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos contempla dos (2) herramientas jurídicas:

1. El Registro Único de Migrantes Venezolanos bajo Régimen de Protección Temporal.

2. El Permiso por Protección Temporal.

De conformidad con el artículo 6 del Decreto 216 de 2021, se advierte que, el Registro Único de Migrante Venezolanos bajo Régimen de Protección Temporal consiste en una base de datos, la cual compila y actualiza información sobre los migrantes venezolanos, por lo tanto, es necesario aclarar que la herramienta bajo estudio únicamente cumple la función de identificación y registro de los migrantes que se encuentran dentro del territorio nacional.

Aunado a lo anterior, la inclusión de la información del migrante venezolano dentro del Registro en mención no modifica el estatus migratorio, ni le otorga beneficios adicionales dentro del territorio nacional, tal como lo establece Parágrafo 2 del artículo 6 de la norma previamente citada.

Ahora bien, frente al Permiso por Protección Temporal PPT, el artículo 11 del Decreto 216 de 2021 establece que es un mecanismo de regularización migratoria y documento de identificación que autoriza a los migrantes venezolanos a permanecer y a ejercer cualquier actividad u ocupación legal en el país, incluidas aquellas que se desarrollen en virtud de un contrato de trabajo.

De igual manera, es importante anotar que a la fecha no es posible solicitar el PPT, bajo el entendido de que uno de los requisitos contemplados en el artículo 12 del Decreto 216 de 2021 para el otorgamiento del Permiso por Protección Temporal es estar incluido dentro del Registro Único de Migrantes Venezolanos e inicialmente el plazo para realizar el Registro Único de Migrantes Venezolanos (RUMV) contemplado dentro de la Resolución 971 de 2021 estuvo habilitado a partir del 05 de mayo de 2021 y hasta el 28 de mayo de 2022, en el caso de los migrantes venezolanos contemplados

dentro del numeral 1, 2 y 3 del artículo 2 del mencionado Acto Administrativo y desde el 29 de mayo de 2021, hasta el 24 de noviembre de 2023, en caso de los migrantes venezolanos a los que se refiere el numeral 4 del artículo 2 de la Resolución en mención.

En definitiva, de conformidad con lo descrito líneas arriba se advierte que la contratación laboral de migrantes de Colombia es un tema sumamente complejo, que, a lo largo de la práctica se desarrolló de manera tal, que la población objetivo comprendiera las posibilidades que tiene de cara a la migración regular, conociendo la Resolución 5422 de 2022 y el Estatuto Temporal de Protección a migrantes venezolanos.

Posteriormente a efectos cumplir con los objetivos planteados desde el inicio de la Práctica en la Fundación ProBono Colombia y considerando la realidad del país en materia pensional y teniendo en cuenta la aprobación de la Ley 2381 de 2024 se encontró la necesidad jurídica de informar a las personas en condición de vulnerabilidad sobre los temas previamente planteados.

Con el fin de analizar la realidad en materia pensional se tuvo en cuenta, el estudio realizado por el Instituto de Envejecimiento, de la Pontificia Universidad Javeriana, y el Centro de Memoria y Cognición Intellectus, del Hospital Universitario San Ignacio denominado: “Colombia: impacto de las crisis actuales en los derechos de las crisis actuales en los derechos de las personas mayores” arrojó que sólo el 25,5% de adultos mayores en Colombia cuentan con una pensión (Pontificia Universidad Javeriana, s/f)

Precisamente, con la realidad colombiana, el Gobierno Nacional propuso a través de una reforma pensional: ampliar la cobertura del sistema, mejorar la calidad de vida de los adultos mayores, disminuir la brecha entre pensionados y no pensionados así como entre hombres y mujeres.

Teniendo en cuenta las múltiples transformaciones que trae consigo la Ley 2381 de 2024, **por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común** vale la pena estudiar los principales cambios del Sistema General de Pensiones, a saber:

1. Dentro de la reforma pensional se contemplan acciones para la eliminación de brechas en las mujeres para acceder a la pensión de vejez, en los siguientes cambios:
 - Para las mujeres se reducirán gradualmente, hasta llegar a 1000 semanas en el año 2036.
 - Beneficio de reducción de semanas para mujeres (disminución de 50 semanas por cada hijo, hasta 150 semanas). Dicha reducción de semanas empezaría a partir del 01 de julio del 2025.
2. A través del artículo 37 de la Ley 2381 de 2024 se introduce una figura a través de la cual se permite que los afiliados mayores de 62 años (mujeres) y 65 años (hombres) que hayan cotizado al menos 1000 semanas accedan de forma anticipada a su pensión de vejez. Este beneficio se otorga siempre y cuando el afiliado continúe realizando los respectivos aportes al Sistema de Seguridad Social, hasta completar las semanas faltantes.
3. Los artículos 38 y 39 de la Ley 2381 de 2024 regulan la pensión familiar, la cual se identifica como la suma de cotizaciones o aportes de cada cónyuge o compañero permanente, para acceder a esta pensión se contemplan los siguientes requisitos:
 - Tratándose de compañeros permanentes se requiere declaración notarial y/o judicial de la unión marital de hecho.
Debe cumplir con los requisitos establecidos para la pensión integral de vejez del pilar contributivo.
 - Acreditar más de cinco años de relación conyugal o de convivencia permanente.
 - Sumar entre ambos mínimos de 1300 semanas de cotización.
 - El titular debe estar afiliado y cotizar al Sistema de Seguridad Social en Salud,
 - Presentar la solicitud ante COLPENSIONES para el reconocimiento y pago de la pensión.

Atendiendo a la naturaleza de las prestaciones explicada líneas arriba, resulta de vital importancia su estudio dado el impacto que genera en ciertos sectores de la población que enfrentan grandes obstáculos para acceder a una pensión.

4. Para el caso de las personas que, a la entrada en vigencia, es decir, 01 de julio del 2025 de la Ley 2381 de 2024 cuenten con 750 semanas cotizadas para el caso de las mujeres y 900 mujeres en el caso de los hombres se les aplicará la Ley 100 de 1993 en sus formas de cotización y pago de aportes pensionales entre regímenes pensionales.
5. En el artículo 76 de la Ley 2381 de 2024 se contempla la oportunidad de traslado de régimen, de manera que, las mujeres que tengan 750 semanas cotizadas y los hombres con 900 semanas cotizadas y que les falten menos de diez años para completar la edad de pensión, tendrán dos años contados a partir del 01 de julio de 2025 para trasladarse de régimen, previa doble asesoría.
6. Sistema de pilares: De conformidad con el artículo 3 de la precitada Ley, el nuevo sistema de pensiones se encuentra estructurado por cuatro pilares, a saber:
 - Pilar solidario
 - Pilar semicontributivo
 - Pilar contributivo
 - Pilar de ahorro voluntario

Teniendo en cuenta la nueva estructura del sistema de pensiones, resulta necesario que la población que atiende la Fundación ProBono Colombia conozca cada uno de los pilares y los presupuestos que trajo la reforma pensional así como las posibilidades que contempla la Ley 2381 de 2024 como alternativa para aquellos que al llegar a la edad de pensión, no reúnan los requisitos de ley.

Así las cosas, se advierte que, serán beneficiarios del **pilar solidario** (renta vitalicia) el hombre mayor de 65 años o mujer mayor de 60 años que se encuentre en nivel de pobreza extrema, pobreza y/o vulnerabilidad, de conformidad con la focalización que determine el Gobierno Nacional.

Serán beneficiarios del **pilar semicontributivo**, los hombres mayores de 65 años o mujeres mayores de 60 que hubieren aportado al Sistema General de Pensiones entre 300 semanas y menos de 1000 semanas.

Los beneficiarios del pilar bajo estudio recibirán una prestación que no podrá superar el 80% del salario mínimo, adicionalmente, se aclara que de ninguna manera la renta vitalicia constituye una pensión.

Los beneficiarios del pilar semicontributivo se subdividen de la siguiente manera:

Beneficiarios del Pilar Semicontributivo	Beneficios
<p>Elegibles para el pilar solidario</p> <ul style="list-style-type: none"> * Ciudadanos colombianos, * Hombres (65 años) y mujeres (60 años) * hombres (55 años) con discapacidad o mujer mayor de (50 años) con pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%. * Integrar el grupo de pobreza extrema y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno Nacional. * Residencia en el territorio colombiano mínimo de diez (10) años inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud para acceder a la renta básica solidaria, * No tener pensión. 	<p>Los beneficiarios del pilar semicontributivo recibirán una renta vitalicia que se calculara teniendo en cuenta el valor de las cotizaciones aportado al componente de prima media, traído a valor presente, más, el saldo de la cuenta de ahorro individual, del componente complementario de ahorro individual.</p> <p>A partir del cálculo mencionado se determinará el valor de la renta vitalicia que no podrá ser superior al 80% de un salario mínimo.</p>
<p>No elegibles para el pilar solidario.</p>	<p>Los beneficiarios del pilar semicontributivo recibirán una renta vitalicia que se calculara teniendo en cuenta el valor de las cotizaciones aportado al componente de prima media, traído a valor presente, aumentado en un 3% efectivo anual, más, el saldo de la cuenta de ahorro individual, del componente complementario de ahorro individual y un subsidio adicional del 20% para los hombres y del 30% para las mujeres.</p>

	A partir del cálculo mencionado se determinará el valor de la renta vitalicia que no podrá ser superior al 80% de un salario mínimo.
--	--

Ahora bien, con el fin de empoderar a la población y promover la inclusión de las personas en condición de vulnerabilidad el sistema de seguridad social es necesario estudiar el **pilar contributivo** contemplado dentro de la Ley 2381 de 2024, el cual se encuentra dividido en un componente de prima media y un componente complementario de ahorro individual, así:

Componente de Prima Media	Componente Complementario de Ahorro Individual
<ul style="list-style-type: none"> • Administrado por COLPENSIONES • Afiliados con ingreso base de cotización: 1 SMLMV a 2.3 SMLMV 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrado por Fondos Privados • Afiliados con ingreso base de cotización superior a 2.3 SMLMV

En tercer lugar, teniendo en cuenta las disposiciones constitucionales en el artículo 38 y 39 sobre la libertad de asociación para actividades sin ánimo de lucro, y considerando la importancia de que las organizaciones sociales conozcan sus obligaciones y responsabilidades en calidad de empleadores, se hace necesario abordar sobre estos temas con el fin de contribuir a que se garanticen las condiciones dignas y justas a quienes laboran allí.

Por lo anterior, se socializó la siguiente temática:

1. Contrato de voluntariado.

Sea lo primero advertir, que toda acción voluntaria formal o informal que se desarrolle en Colombia, también se aplica a organizaciones de carácter nacional que envíen voluntarios a otros países o de estos al territorio colombiano, disposición que se encuentra regulada por la Ley 720 de 2001, Decreto 4290 de 2005.

2. Contrato de prestación de servicios.

En cuanto al contrato de prestación de servicios, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL -2885 de 2019, señaló lo siguiente:“(...) el contrato de prestación de servicios se caracteriza por la independencia o autonomía que tiene el contratista para ejecutar la labor convenida con el contratante, lo que lo exime de recibir órdenes para el desarrollo de sus actividades...” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-2885 de 2019)

En concordancia con lo anterior, la precitada Sala estableció como criterio diferenciador entre el contrato de prestación de servicios y el contrato de trabajo, la subordinación definida, así: “La aptitud o facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador y de vigilar su cumplimiento en cualquier momento, durante la ejecución del contrato de trabajo y la obligación permanente del asalariado de obedecerlas y acatarlas cumplidamente” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-3126 de 2021)

Sin perjuicio de lo anterior, no se prohíbe fijar horarios, solicitar informes o establecer medidas de supervisión y vigilancia, incluso es posible impartir instrucciones en relación a la ejecución del servicio, pues, es natural que se exija el cabal cumplimiento de la obligación a cargo del prestador, sin embargo, esas actividades no pueden desbordar su finalidad al punto de convertir la coordinación en la subordinación propia del contrato de trabajo. (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-3695 de 2021).

3. Contratos de trabajo.

Con el fin de dar correcta aplicación a las diferentes modalidades contractuales reguladas por el Código Sustantivo del Trabajo se estudiaron los contratos accidentales o transitorios, contratos para la realización de una obra o labor determinada, contratos a término fijo y contratos a término indefinido, de conformidad con los artículos 6, 45, 46, 49 y demás concordantes del Código Sustantivo del Trabajo.

Por otra parte, en el desarrollo de la práctica en la Fundación ProBono Colombia se hizo especial énfasis en la importancia de implementar un reglamento interno de trabajo por las organizaciones sociales, que regulara las relaciones laborales dentro de las organizaciones sociales, de conformidad con el artículo 108 del Código Sustantivo del

Trabajo. Para ello se estudió y reviso el contenido del que trata la norma en mención y el desarrollo jurisprudencial del mismo.

Así mismo, se reconoció la importancia que al interior de las organizaciones se prevean disposiciones con el fin de regular los siguientes asuntos:

- Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral de conformidad con el artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.
- Reglamentación en cuanto al teletrabajo de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.1.5.18 del Decreto 1227 de 2022.
- Política de desconexión laboral de acuerdo con los artículos 5 y 6 de la Ley 2191 de 2022.
- Introducción de lenguaje inclusivo de conformidad con la Circular 026 de 2023.

Adicional a lo anterior se realizó el estudio e investigación relacionada con los aportes y afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con el Decreto 4982 del 27 de diciembre de 2007, la Ley 100 de 1993, el Decreto 1295 de 1994, el Decreto 806 de 1998, el Decreto 047 de 2000, la Ley 1122 de 2007, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 923 de 2017 y el Decreto 019 de 2012, con el fin de que las organizaciones sociales que atiende la Fundación ProBono tuvieran conocimiento sobre diferentes aspectos referentes a la seguridad social, a saber:

Porcentaje de aportes a seguridad social de trabajadores dependientes.			
Aporte	Porcentaje total	Aporte empleador	Aporte trabajador
Salud	12,5 %	8,5 %	4 %
Pensión	16 %	12 %	4 %
Riesgos laborales	Según el nivel de riesgo.	Según el nivel de riesgo.	No
Caja de compensación*	4 %	4 %	No

- De conformidad con el artículo 4 de la Ley 1295 de 1994, la afiliación a trabajadores en riesgos laborales empieza su cobertura un día (1) calendario siguiente al de la afiliación, es decir, en caso de accidentes en la empresa sin estar el trabajador afiliado y sin empezar la cobertura por parte de la ARL el responsable directo de prestaciones económicas o asistenciales en salud deberá ser el empleador.
- De acuerdo con el artículo 121 del Decreto 019 de 2012, Si en la organización tiene trabajadores que presentan alguna incapacidad, debe recordar que el pago de las incapacidades está a cargo de su empleador y este debe hacer el recobro de la misma a la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador. Será obligación de los afiliados informar al empleador sobre la expedición de una incapacidad o licencia.

Periodo	Entidad obligada	Fuente normativa
Día 1 a 2	Empleador	Artículo 1º del Decreto 2943 de 2013
Día 3 a 180	EPS	Artículo 41 de la Ley 100 de 1993
Día 181 hasta 540	Fondo de Pensiones	Artículo 41 de la Ley 100 de 1993
Día 541 en adelante	EPS	Artículo 67 de la Ley 1753 de 2015

- El artículo 18 de la Ley 1122 del 09 de enero de 2007 indica que, cuando se trate de prestación de servicios personales, se cotiza sobre una base de cotización del 40% del valor mensualizado del contrato. En relación al Sistema General de Riesgos Laborales, el numeral 1 del literal a del artículo 13 del Decreto Ley 1295 de 1994, establece que son afiliados en forma obligatoria al Sistema General de Riesgos Laborales, entre otras personas: las personas vinculadas a través de un contrato de prestación de servicios y las cotizaciones deberán realizarse según lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto 723 de 2013. es importante tener en cuenta que corresponde a la entidad contratante verificar la realización de dichos aportes so pena de incurrir en una omisión que puede generar sanciones en los términos del artículo 271 de la Ley 100 de 1993, en armonía con el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 9 del Decreto 3032 de 2013 que modifica el artículo 3º del Decreto número 1070 de 2013. (Normas

que regulan la obligación a cargo del contratante de verificar los aportes de los contratistas al SGSS).

- El Decreto 923 de 2017 estableció días hábiles específicos límite para realizar el pago de los aportes de seguridad social de acuerdo con los últimos dos dígitos del documento de identificación, ya sea persona natural o jurídica, en los siguientes tiempos:

Día hábil	Dos últimos dígitos del NIT o documento de identificación
2°	00 al 07
3°	08 al 14
4°	15 al 21
5°	22 al 28
6°	29 al 35
7°	36 al 42
8°	43 al 49
9°	50 al 56
10°	57 al 63
11°	64 al 69
12°	70 al 75
13°	76 al 81
14°	82 al 87
15°	88 al 93
16°	94 al 99

4. Descripción de la metodología que utilizó para desarrollar el proyecto.

Iniciando con el planteamiento metodológico que sirvió como bastión para desarrollo de las actividades propuestas, se planteó una investigación dirigida bajo el enfoque cualitativo y teniendo en cuenta que el desarrollo de las prácticas profesionales implica una interacción directa con la población objetivo, la cual fue designada y atendida directamente por la interacción Fundación ProBono Colombia. Para el desarrollo de la misma, se ejecutó bajo el método de estudio de caso.

El método de estudio de caso se da identificando dos cosas generales a saber el primero es un grupo, familia, organización en particular, es decir, un sujeto a estudiar y el segundo es un tema en concreto que verse sobre ese grupo, persona, organización y/o sujeto en particular, para ello se realizó como verán en el desarrollo de la practica los grupos poblacionales que son objeto de situaciones particulares que a estos comprenden.

Se realizó el método de estudio de caso en razón a que la población atendida en su mayoría por la Fundación ProBono Colombia comprende a población migrante venezolana, población en estado de vulnerabilidad y asociaciones u organizaciones sociales sin ánimo de lucro, en relación con esto los temas de las actividades fueron enfocados a estos para cubrir las necesidades jurídicas de acceso a la administración de justicia y de educación sobre temas legales.

En relación con el diseño de la investigación, previamente y según lo concertado con la Fundación ProBono Colombia, esta misma estableció las condiciones y calidades de la población objetivo a atender, puesto que la concurrencia a los servicios legales ofrecidos por la fundación son tendientes a la protección de las condiciones de indefensión social, por lo que se pudo denotar que la atención primaria se dio a personas con un claro estado de vulnerabilidad puesto que en su mayoría se trataba de personas migrantes venezolanos que no tienen su situación definida lo que generaba una baja expectativa de legalidad en el país; de igual manera se realizó la atención de organizaciones sociales sin ánimo de lucro las cuales en el desarrollo de sus labores se encuentran las de voluntariado las cuales deben estar direccionadas al Derecho Laboral y las normas de Seguridad Social de las necesidades que presentan esta población y el equipo de voluntarios.

Dentro del plan de trabajo que se elaboró para la debida atención, un cronograma con actividades y fechas claras que permitió desarrollar actividades en diferentes meses, según el plazo de duración de la pasantía. Se contó con diferentes herramientas educativas, tales como: 1). actividades de transmisión del conocimiento, 2). brigadas jurídicas y, 3). la atención personal e individualizada a necesidades jurídicas de la población.

Como primera medida se estableció que para el desarrollo académico y conceptual del webinar se debía tener en cuenta temas de interés general que fueran acordes a los propósitos de atención de la población y que completara de manera positiva el aporte hecho; razón por la cual, los temas seleccionados y expuestos a totalidad en los espacios planteados fueron los Mecanismos de Protección al Cesante y cómo evitar la explotación laboral; sin embargo, previo al desarrollo de esa actividad, en concertación con la Fundación ProBono Colombia, se estableció que el tema a desarrollar en la primera fecha del webinar sería la de Contratación Laboral de población migrante, lo anterior de acuerdo con las necesidades de la población que frecuentemente consulta a la Fundación ProBono Colombia.

Para el desarrollo del segundo webinar, el tema inicialmente planteado en el cronograma de trabajo establecía un desarrollo teórico frente a la explotación laboral, sin embargo, al coincidir los tiempos del proyecto de reforma pensional y quedar esta debidamente aprobada mediante la ley 2381 de 2024 para el momento de la presentación, en conjunto con la Fundación ProBono Colombia se decidió que el tema debería ser los cambios impuestos por la reforma pensional, teniendo en cuenta la población objeto a la que iba dirigida.

Dentro del cronograma de trabajo se tenían contemplados dos temas a tratar para el módulo de educación jurídica gratuita, en estos se encontraban actividades de micro learning, las cuales consistían en la grabación de videos de manera didáctica, explicando dos temas de derecho laboral: reducción de la jornada ordinaria de trabajo y grabación mediante cámaras de seguridad en el lugar de trabajo; sin embargo, a partir del desarrollo de las brigadas jurídicas se logró identificar que las organizaciones

sociales presentaban muchos vacíos en conocimiento de sus obligaciones como empleadores y las formas de contratación que realizaban a colaboradores.

Por lo anterior, a partir de dicha identificación se procedió junto con el acompañamiento de la Fundación ProBono Colombia, a la elaboración de un formulario de autodiagnóstico de la situación en el cumplimiento de la normativa laboral de las organizaciones sociales que acudían a la Fundación.

A medida y durante el transcurso de la pasantía se fueron desarrollando las actividades propuestas en el cronograma, algunas de ellas con ajustes por necesidades propias de la población objetivo, pero siempre buscando el cumplimiento de los objetivos planteados desde el inicio. De igual manera, se dejaron registros de las actividades y el acompañamiento necesario por parte de la Fundación ProBono Colombia y de todas las personas que en ella colaboraron.

Por último y no menos importante, por parte de la Fundación ProBono Colombia se realizó seguimiento al desarrollo de las actividades planteadas para lograr una finalización de manera exitosa. Al finalizar, se realizó una retroalimentación del desarrollo de las actividades con comentarios sobre los aspectos que se deben corregir a futuro.

Actividades realizadas.

Webinar Contratación de Población Migrante.

En el desarrollo del webinar y teniendo claro que la población objetivo son migrantes en especial de nacionalidad venezolana, se realizó la investigación sobre el desarrollo normativo y las disposiciones legales emitidas por el Gobierno Nacional con anterioridad para el acogimiento, protección, regularización y/o situación de protección de la población migrante venezolana. Para que el webinar se hiciera de manera adecuada, se realizó el desarrollo de los conceptos básicos, los permisos que han existido para el tránsito por el territorio colombiano y la forma de vinculación laboral, el tipo de visas que existen en Colombia, los documentos necesarios para contratar a la

población migrante, aunado a las derechos y deberes con los que cuentan si son trabajadores en el territorio nacional.

El webinar tuvo un desarrollo durante una hora y media, desarrollando un eje temático investigado con anterioridad, previamente revisado y aprobado por el área de educación de la Fundación ProBono Colombia y el área de migración de la firma López & Asociados, durante el mismo tiempo de desarrollo del webinar se dio espacio para resolver las inquietudes de los asistentes encontrando especial relevancia en el costo para tramitar las visas, cuales documentos me autorizan para poder celebrar un contrato de trabajo en el territorio Colombiano, que obligaciones tiene el empleador en caso de realizar trabajo por días

Webinar Reforma Pensional.

Se realizó un bosquejo inicial de los cambios sustantivos que iba tener la reforma pensional que fueron presentados a la Fundación junto con la correspondiente presentación para realizar en el webinar como ayuda visual para el desarrollo del webinar.

Se realizaron comentarios, ajustes por la dirección educativa de la Fundación, la cual aprobó el contenido del webinar y se fijó fecha para el desarrollo del mismo contando con el acompañamiento de la directora de la Maestría la Dra. Adriana Camacho.

El contenido del webinar se enfocó en los cambios sustanciales que trae frente a la ley 100 de 1993, el régimen de transición aplicable a los afiliados a pensiones, el sistema de pilares que se introduce con la nueva ley, se da un espacio para que las personas desarrollen durante el webinar todas las inquietudes y que estas queden resueltas.

En el desarrollo del webinar tuvo un tiempo estimado de hora y media, en donde de manera previa se realizó la convocatoria por las redes de la fundación contando con una asistencia de aproximadamente 50 asistentes de diferentes rangos de edad, en el mismo tiempo se desarrolló un espacio de preguntas que tuvieron especial énfasis en a quienes y bajo qué condiciones se aplicaba el régimen de transición, que requisitos tenía la

pensión anticipada de vejez por hijo en condición de discapacidad y sobre si se iba a modificar la forma de liquidación de las pensiones con el nuevo régimen.

Brigada Jurídica.

En el desarrollo de esta actividad y de manera previa a la brigada jurídica que se iba realizar, se suministró la información de las dudas que tenían las organizaciones que iban a ser atendidas para que cuando se realizara la brigada hubiese un estudio previo de dichas necesidades y poder atenderlas de manera satisfactoria.

Previo a la brigada también se realizó el análisis de documentos que tenían estas asociaciones como reglamento interno de trabajo, modelo de contrato de trabajo, modelo de contrato de prestación de servicios y de voluntariado, los cuales fueron revisados y se enviaron observaciones sobre inconsistencias que presentaban.

Durante el desarrollo de la Brigada Jurídica se resolvieron las inquietudes que tenían las personas de las asociaciones y de igual manera, sobre los comentarios realizados de los documentos jurídicos que fueron realizados previamente.

La brigada jurídica se asignó una jornada de 8 de la mañana a 4 de la tarde, dividiendo la atención de acuerdo a la cantidad de abogados que en ellas participaron y estableciendo un mínimo de dos organizaciones para atender por abogado, la población atendida fueron organización o entidades sin ánimo de lucro que tuvieran dudas sobre las formas de vinculación de los colaboradores para el desarrollo de las actividades haciendo especial énfasis en contratos de prestación de servicios, por tiempo parcial y de voluntariado.

Formulario de autodiagnóstico.

Para el desarrollo de la presente actividad se creó un formulario a través de la plataforma google forms dando un enfoque principal sobre tres temas principales para la realización del autodiagnóstico, a saber: 1. Reglamento interno de trabajo. 2. Contrato de trabajo. 3. Seguridad social.

El autodiagnóstico se realizó a través de una serie de preguntas que pueda permitir a la organización la reflexión sobre si cumple o no cumple con la normatividad laboral,

dividido entre preguntas correctas e incorrectas y con un comentario adicional a las respuestas dadas en el cual se instruye la normatividad que debe cumplir la organización.

A efectos del desarrollo del formulario de autodiagnóstico la pregunta correcta indicaba a las organizaciones sociales que estaban cumpliendo con la normativa laboral respecto del presupuesto planteado en el interrogante, por lo que, la pregunta incorrecta demostraba lo contrario, posteriormente, al finalizar el formulario de autodiagnóstico se validaba la información arrojando un comentario respecto del cumplimiento o no de la normatividad laboral.

Particularmente, respecto del incumplimiento de ciertos aspectos contemplados dentro de la normatividad laboral, el formulario de autodiagnóstico arrojaba observaciones que permitían poner en conocimiento de la organización sobre la forma de cumplir la legislación laboral y que las mismas pudiesen implementar acciones interna de mejora, en caso de que ello fuera insuficiente se informó sobre la posibilidad de acceder a los servicios de la Fundación ProBono Colombia para recibir la asesoría de un abogado.

Casos

Nombre	Necesidad jurídica Identificada	Apoyo Jurídico Brindado
Ricardo Martínez Atendido por: Jhonfaber Parrado Castillo.	El usuario presenta inconsistencias en las semanas de cotización entre los años 1988 a 1992, tiempos en los que estuvo laborando con la empresa Seguros del Estado, en dichas fechas el usuario era trabajador siendo menor de edad.	Se realizaron dos encuentros con el usuario, el primero de ellos para poder abordar el caso y solicitar la documentación requerida para la elaboración de la demanda. El usuario fue recolectando los documentos que tenía sobre la relación laboral,

	<p>Ha presentado diversas reclamaciones y una acción de tutela a Colpensiones y no han sido actualizadas sus semanas de cotización en estas fechas.</p>	<p>las respuestas de Colpensiones y la acción de tutela presentada.</p> <p>Se elaboro proyecto de demanda ordinaria laboral que fue enviada para revisión por el área de casos de la Fundación.</p>
<p>Rosario Aguilar Lara</p> <p>Atendido por: Angie Katherine Robayo Alarcón.</p>	<p>Revisión de situación pensional, dado que la usuaria presenta 541 semanas de cotización, no puede continuar cotizando al Sistema General de Pensiones y tiene 61 años de edad.</p>	<p>Se elaboro concepto jurídico con el fin de que la usuaria tuviera conocimiento las alternativas que tenía frente a su situación pensional y de cara a la entrada en vigencia de la reforma pensional.</p> <p>En dicho concepto se explicaron los conceptos de indemnización sustitutiva de pensión de vejez, Programa de Beneficios Económicos Periódicos - BEPS.</p> <p>Posterior a la lectura del concepto jurídico por parte de la usuaria se realizó reunión con la usuaria con el fin de que resolviera las dudas que tenía frente al</p>

		mismo o a los procedimientos que debía adelantar.
Eyleen Henao Prada Atendido por: Angie Katherine Robayo Alarcón.	<p>La usuaria manifiesta en reunión acordada que durante tres (3) días no se presentó a trabajar debido a una grave calamidad doméstica, situación conocida por su empleador, fue despedida según su empleador con justa causa luego de realizarse un proceso disciplinario.</p> <p>Se entiende la necesidad de una representación judicial ante el empleador de la usuaria con el fin de obtener el reintegro al cargo que venía ocupando o uno de mayor jerarquía.</p>	<p>Se realizó reunión con la usuaria para poder determinar las necesidades jurídicas, se apoyó y acompañó en la consecución de las pruebas documentales que se pretendieran hacer valer mediante demanda ordinaria laboral.</p> <p>Una vez recaudadas las pruebas se elaboró el proyecto de demanda y el mismo fue enviado para revisión y posterior aprobación para radicación.</p>

5. Conclusiones.

Durante el desarrollo de la práctica, se desarrollaron muchas habilidades en la parte académica, y personal, iniciando en el aprendizaje de situaciones particulares, trato y comunicación con la población objetivo, que lograron inferir las siguientes conclusiones:

- Desligar un poco el lenguaje jurídico para transmitir conceptos legales que son de especial importancia para la población objetivo en las diferentes actividades realizadas fue un gran reto personal para generar una empatía y cercanía con las personas que se atendían durante la práctica.
- Atendiendo a los objetivos de la Fundación ProBono Colombia, se comprendió la importancia de que la población que atiende la Fundación entendiera sus derechos y los mecanismos de defensa de estos y se empodere para usarlos sin necesidad de un abogado en los casos que sea posible.
- Se logró comprender las necesidades de la población que atiende la Fundación en especial la de las organizaciones aliadas dado que se entiende que muchas veces la dificultad del acceso a una efectiva administración de justicia no es el mismo acceso sino la información sobre este.
- Se aprendieron nuevas habilidades frente al manejo de la comunicación al público, manejo del tiempo en el desarrollo de las diferentes actividades para no hacerlo extensivo y no se perdiera el hilo conductor.
- A través del desarrollo de la práctica en la Fundación ProBono Colombia, se lograron implementaron de forma exitosa una jornada de transmisión de conocimientos sobre contratación laboral migrante, en la cual fue posible informar a la población migrante sobre la forma en la cual pueden permanecer y trabajar de forma regular en el territorio nacional.

- A lo largo de la práctica se consiguió informar de forma idónea a la población en condición de vulnerabilidad sobre los cambios que se generarían como resultado de la aprobación de la Ley 2381 de 2024.
- Mediante el desarrollo de una brigada jurídica y un formulario de autodiagnóstico se logró que las organizaciones sociales adquirieran conocimientos sobre la legislación laboral vigente, en especial sobre asuntos realizados con las modalidades de contratación que se pueden implementar, Reglamento Interno de Trabajo y Seguridad Social.
- Teniendo en cuenta que la Fundación ProBono Colombia atiende personas en condición de vulnerabilidad, quien no pueden acceder con facilidad a los servicios de un abogado, se pudo brindar asesoría jurídica respecto distintos temas relacionados con derecho laboral individual y de la seguridad social.

6. Bibliografía

Pontificia Universidad Javeriana. (s/f). Recuperado el 13 de septiembre de 2024, recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/-/solo-el-25-adultos-mayores-colombia-cuenta-con-pension>

Acto legislativo 01 de 2005. Por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política. D.O 45980 de julio 25 de 2005.

Circular 026 de 2023 del Ministerio del Trabajo.

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Ley 2363 de 1950. 07 de junio de 1950 (Colombia)

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 53. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL-2885 de 2019.
Radicación interna: 73707. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, 17 de julio de 2019.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL-3126 de 2021.
Radicación interna No. 68162. M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 19 de mayo de 2021.

Corte Suprema, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL-3695 de 2021, Radicación interna No. 79334. M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez; 4 de agosto de 2021.

Decreto 1227 de 2022. Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo. 18 de julio de 2022.

Decreto 216 de 2021. Por medio del cual se adopta el Estatuto Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos Bajo Régimen de Protección Temporal y se dictan otras disposiciones en materia migratoria.

Decreto 288 de 2014 Por el cual se reglamenta la Ley 1580 de 2012. Diario Oficial 49062 de febrero 12 de 2014.

Decreto 4290 de 2005. Por el cual se reglamenta la Ley 720 de 2001. D.O. 46103 de noviembre 25 de 2005.

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. 23 de diciembre de 1993. D.O. No. 41148.

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.” D.O. 46.160 de enero 23 de 2006

Ley 1580 de 2012. Por la cual se crea la pensión familiar.D.O 48570 de octubre 1° de 2012.

Ley 2381 de 2024. Por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones.

Ley 720 de 2001. Por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos.

Ley 797 de 2003. Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales. D.O. 45.079 del 29 de enero de 2003.

Ley 860 de 2003. Por la cual se reforman algunas disposiciones del Sistema General de Pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se dictan otras disposiciones. D.O. 45415 de diciembre 29 de 2003.

Organización Internacional para las Migraciones ONU (2022) Estudio de la OIM: *Los migrantes y refugiados venezolanos en Colombia generan un impacto económico equivalente a 529, 1 millones de dólares. Recuperado de: <https://www.iom.int/es/news/estudio-de-la-oim-los-migrantes-y-refugiados-venezolanos-en-colombia-generan-un-impacto-economico-equivalente-5291-millones-de->*

