

# El trabajador de tiempo parcial y su protección en el marco jurídico colombiano

*The part-time worker and his protection in the Colombian legal framework*

*O trabalhador em tempo parcial e sua proteção no marco legal colombiano*

Lizeth Cortina Candanoza<sup>1</sup>  
Carlos Díaz Velandia<sup>2</sup>  
Gabriel Andrés Mendoza Torres<sup>3</sup>

**Recibido:** 25 de mayo de 2022

**Aprobado:** 5 de julio de 2022

**Publicado:** 1 de diciembre de 2022

**Cómo citar este artículo:**

Lizeth Cortina Candanoza, Carlos Díaz Velandia & Gabriel Andrés Mendoza Torres.  
*El trabajador de tiempo parcial y su protección en el marco jurídico colombiano.*  
DIXI, vol. 25, n°. 1, enero-junio 2023, 1-40.  
DOI: <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2023.01.05>

---

Artículo de investigación. <https://doi.org/10.16925/2357-5891.2022.01.05>

- <sup>1</sup> Magíster en Derecho Público de la Universidad de los Andes. Especialista en Gestión Pública e Instituciones Administrativas de la Universidad de los Andes. Abogada de la Corporación Universitaria del Caribe.  
Correo electrónico: [lizeth.cortina@upb.edu.co](mailto:lizeth.cortina@upb.edu.co)
- <sup>2</sup> Estudiante del Programa de Derecho, Facultad de Derecho, Universidad Pontificia Bolivariana sede Bucaramanga.
- <sup>3</sup> Estudiante del Programa de Derecho, Facultad de Derecho, Universidad Pontificia Bolivariana sede Bucaramanga.



## Resumen

Jornada laboral inferior a treinta días, afiliación al régimen de salud y salario inferior al salario mínimo mensual legal vigente son las características de un trabajador de tiempo parcial. Esta figura ha tomado gran relevancia en el ámbito laboral actual en Colombia, razón por la cual la presente investigación determina el desarrollo jurídico frente a ella. Se describe el avance legislativo y se identifican los pronunciamientos en la jurisprudencia colombiana por medio de un análisis jurídico. Se utiliza una metodología de tipo exploratorio, cuyo propósito es destacar aspectos fundamentales del tema y utilizar un modelo cualitativo-descriptivo.

**Palabras clave:** cobertura laboral, seguridad social, trabajador parcial, universalidad.

## Abstract

A working day of less than thirty days, affiliation to the health system and a salary lower than the legal minimum monthly salary in force are the characteristics of a part-time worker. This figure has taken great relevance in the current labor environment in Colombia, which is why this research determines the legal development in relation to it. The legislative progress is described and the pronouncements in Colombian jurisprudence are identified by means of a legal analysis. An exploratory methodology is used, the purpose of which is to highlight fundamental aspects of the subject and to use a qualitative-descriptive model.

**Keywords:** Labor coverage, social security, partial worker, universality.

## Resumo

Um dia útil de menos de trinta dias, afiliação ao sistema de saúde e um salário inferior ao salário mínimo mensal legal são as características de um trabalhador em tempo parcial. Esta figura adquiriu grande relevância na atual esfera trabalhista na Colômbia, razão pela qual esta pesquisa determina o desenvolvimento legal em relação a ela. O progresso legislativo é descrito e os pronunciamentos na jurisprudência colombiana são identificados por meio de uma análise jurídica. É utilizada uma metodologia exploratória, cujo objetivo é destacar aspectos fundamentais do assunto e utilizar um modelo descritivo qualitativo.

**Palavras-chave:** Cobertura trabalhista, previdência social, trabalhador parcial, universalidade.

# I. INTRODUCCIÓN

El Sistema General de Seguridad Social (en adelante sgss), según lo define la Ley 100 de 1993 en su artículo primero, “tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten”. En cumplimiento de su objeto, brinda la posibilidad de gestionar diferentes tipos de afiliaciones, lo cual les permite a las empresas, según las necesidades que se presentan en la ejecución de su actividad comercial, vincular laboralmente a cada trabajador cumpliendo con la obligación de realizar los aportes correspondientes a salud, pensión, caja de compensación familiar (ccf), administradora de riesgos profesionales (ARL) y parafiscales, dependiendo en algunos casos de la cantidad de horas laboradas o de las funciones que se desarrollen. El presente artículo busca determinar cuál ha sido la protección que el marco jurídico colombiano ha creado para el trabajador de tiempo parcial ante el sgss, cómo ha sido el desarrollo jurídico de dicha figura y la aplicabilidad normativa.

Se toman como partida el Decreto 2616 de 2013 y la Resolución 5094 de 2013, las cuales regulan al cotizante Tipo 51 (modalidad para reportar a un trabajador de tiempo parcial), así como el Decreto 1174 de 2020 del 27 de agosto de 2020, que regula al trabajador que devenga menos de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV). Se tiene en cuenta que quienes ejercen actividades como empleados de servicio doméstico, jornaleros, electricistas, comerciantes, entre otros, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo<sup>1</sup>, son de gran importancia para la sociedad y requieren protección, y corresponden a casi el 20 % de la población ocupada en el país, bajo una relación contractual, de acuerdo con los datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane)<sup>2</sup> para el trimestre diciembre de 2020-febrero de 2021. Con esta investigación, se espera motivar a profesionales de las diferentes áreas a ahondar en la presente problemática con el propósito de salvaguardar el derecho a la seguridad social atendiendo a la realidad laboral de cada trabajador colombiano.

Este trabajo se desarrollará en cinco capítulos. En el primero, se describe la obligación del Estado para garantizar la seguridad social en Colombia. En el segundo, se identificará la afiliación como garantía de acceso al sgss en Colombia. En el

---

1 Ministerio de Trabajo. *Abecé Cotización por Semanas*. 2014. Disponible en: [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/241327/abece\\_cotizacion\\_por\\_semanas.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/241327/abece_cotizacion_por_semanas.pdf)

2 Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). *MEDICIÓN DE EMPLEO INFORMAL Y SEGURIDAD SOCIAL. TRIMESTRE MÓVIL DICIEMBRE 2020-FEBRERO 2021. GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES (GEIH)*. Dane. (2021).

tercero, se verificará el trabajo de tiempo parcial como una apuesta por la reivindicación de los derechos laborales. En el cuarto, se mostrará el desarrollo jurídico del trabajador de tiempo parcial en Colombia. En el quinto, se realizará un breve análisis jurisprudencial del desarrollo jurídico frente a la protección al trabajador de tiempo parcial en Colombia. Por último, se expondrán las conclusiones.

## 1. La seguridad social en Colombia como obligación estatal

En Colombia, el Sistema de Seguridad Social Integral fue creado mediante la promulgación de la Ley 100 de 1993<sup>3</sup>, en la cual se determinó su objeto en el artículo primero, basado en “garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten”. Esta noción dio lugar a una primera aproximación conceptual del término, pues se llama seguridad social debido a que:

Desde el plano normativo, se tiene la pretensión de brindar seguridad a toda la población, desde la provisión de estos llamados “servicios elementales” sin distinciones basadas en raza, edad, sexo o condición socioeconómica; y es integral porque abarca un grupo de protecciones especiales para los trabajadores y sus familias; igualmente quienes se encuentren en condición de vulnerabilidad.<sup>4</sup>

Según Fortich<sup>5</sup>, la seguridad social en la historia colombiana cuenta con un primer antecedente a principios del siglo xx con la Ley 29 de 1905, cuyo objeto fue prestar una protección económica para los magistrados de la Corte Suprema de Justicia. Posteriormente, en 1912 se expidió una ley que otorgaba pensión en favor de las viudas o hijas solteras de los ciudadanos que fueren presidentes de la república; luego se expidió la Ley 80 de 1916, que trataba acerca de pensiones y compensaciones. Siguiendo con este tipo de disposiciones, la Ley 86 de 1923 concedió a los empleados públicos la posibilidad de devengar la mitad del sueldo mensual cuando estuvieran

---

3 Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. Diario Oficial N.º 41.148.

4 Alejandro Pérez y Soto Domínguez y Yenny Andrea Calderón Ossa. (2012). *El concepto de seguridad social: una aproximación a sus alcances y límites*. IUSTITIA: REVISTA DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS 10. 2012. Pág. 75-99, 80.

5 Iliana Marcela Fortich Lozano. (2019). *Historia de la seguridad social*. REVISTA CULTURAL UNILIBRE 2. 2012. Pág. 15-19.

imposibilitados para realizar sus funciones. Después de estas leyes que protegían a sectores laborales específicos, en 1945 se creó la Caja Nacional de Previsión y un año después de esto, en 1946, apareció el Instituto Colombiano de Seguros Sociales para que en 1950 se crearan instituciones de seguridad y previsión social de compensación familiar, hasta la aparición de la Constitución Política de 1991 y la posterior creación de la Ley 100 de 1993. A partir de este desarrollo, podemos evidenciar que en Colombia existió una dispersión normativa en materia de la seguridad social, pero que con la creación de la Ley 100 de 1993 se marcó una pauta clara del desarrollo de esta en el país.

El servicio público esencial de seguridad social se presta según diferentes principios consagrados en la normatividad colombiana. La Constitución Política de Colombia establece tres principios en su artículo 48: eficiencia, universalidad y solidaridad. De lo anterior, se tiene que bajo el principio de eficiencia los recursos y los fondos requieren una mejor utilización de los recursos disponibles, con el propósito de que las prestaciones sean oportunas, de calidad y suficientes o idóneas para hacer una diferencia en la necesidad real de la persona<sup>6</sup>.

El principio de solidaridad se ve reflejado en la ayuda mutua entre personas, generaciones, sectores económicos y comunidades desde el más fuerte hacia el más débil (artículo 2, Ley 100 de 1993). Cañón<sup>7</sup> resalta que la solidaridad establece una conexión entre los fundamentos filosóficos del Estado social de derecho en Colombia y el servicio público de la seguridad social, ya que la solidaridad es un principio fundamental de la convivencia entre los colombianos, de tal forma que se deben atender todas aquellas necesidades que desbordan la capacidad individual de cada uno de los individuos, en beneficio de toda la comunidad. Finalmente, la Constitución Política nos establece la universalidad como principio de la seguridad social, el cual se debe entender como la garantía de cobertura y atención a todas las personas sin distinción alguna.

Con posterioridad a los principios del artículo 48 de la Constitución Política, con la Ley 100 de 1993 se establecieron tres adicionales, los cuales se deben desarrollar de forma progresiva con el objeto de amparar a la población y su calidad de vida. El principio de integralidad busca cubrir todas las contingencias que afecten a

---

6 Román A. Navarro Fallas. *El derecho fundamental a la seguridad social, papel del estado y principios que informan la política estatal en seguridad social*. REVISTAS DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL 1. 2002.

7 Leonardo Cañón Ortigón. *La solidaridad como fundamento del Estado social de derecho, de la seguridad social y la protección social en Colombia*. PÁGINAS DE SEGURIDAD SOCIAL 1. Abril de 2017. Pág. 5-29.

la persona, como lo menciona Franco<sup>8</sup>. Todos estos principios están relacionados unos con otros y la integralidad, al igual que los demás, tiene un carácter interdependiente; por ejemplo, no se puede garantizar el derecho a la salud sin garantizar otros derechos. Es por ello que todos estos principios se deben garantizar para buscar un bienestar colectivo.

La Ley 100 de 1993 también menciona el principio de unidad, el cual busca integrar políticas, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social (artículo 2, Ley 100 de 1993). El último principio al que se alude es el de participación, que de acuerdo con Barranco<sup>9</sup> es un principio inspirador, ya que modula la actividad administrativa de la prestación de los servicios de la seguridad social. Como lo espera el legislador, este busca una intervención de la comunidad a través del control, la gestión y la fiscalización de las instituciones del sistema en su conjunto, resaltando que los principios buscan una participación, intervención, protección y garantía de la seguridad social en Colombia de manera holística.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-760 de 2004<sup>10</sup> con respecto al principio de universalidad afirmó que "es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna distinción, en todas las etapas de la vida". Así mismo, Calvo<sup>11</sup> afirma que "el acceso a la seguridad social es un derecho humano, es un derecho inherente al ser humano por el solo hecho de serlo. Además, en tanto está reconocido por el derecho positivo, se califica, desde el punto de vista técnico-jurídico, como un derecho fundamental de rango constitucional". Es así como se puede concluir que todas las personas tienen derecho a ser partícipes de los beneficios y estar protegidos en el Sistema de Seguridad Social Integral.

La seguridad social en Colombia, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en la Conferencia Internacional del Trabajo versión 89 (5-21 de junio de 2001), no es un derecho fundamental, sino una obligación estatal, aun cuando muchos tratadistas han enfatizado la necesidad de su elevación a rango constitucional por sus implicaciones sociales, políticas y económicas, hecho de especial atención en los casos de las personas en situación de vulnerabilidad. En esa misma línea,

---

8 Saúl Franco Agudelo. *Para que la salud sea pública: algunas lecciones de la reforma de salud y seguridad social en Colombia*. GERENCIA Y POLÍTICAS DE SALUD 4. 2003.

9 Rafael Barranco Vela. (1993). *El principio de participación en las leyes de servicios sociales*. ALTERNATIVAS: CUADERNOS DE TRABAJO SOCIAL 2. 1993. Pág. 231-248.

10 Corte Constitucional de Colombia. (2004). SENTENCIA C-760 DE 2004. (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes; agosto 10 de 2004).

11 Jorge Iván Calvo León. (2015). *Los principios de la seguridad social*. REVISTA JURÍDICA DE SEGURIDAD SOCIAL 8. Enero de 1998.

Rodríguez<sup>12</sup> también resalta que aunque la Corte Constitucional colombiana eleva el derecho a la seguridad social como derecho fundamental cuando se encuentra en conexidad con la salud o el pago de pensiones, existe una posible contradicción en la Constitución Política, teniendo en cuenta que en el artículo 44 establece que es un derecho fundamental para los niños, mientras que en el artículo 48 dicta que es un servicio público de carácter obligatorio, siendo para los adolescentes y adultos un derecho no fundamental. Igualmente, está ubicado entre los derechos económicos sociales y culturales (DESC), lo cual le daría un carácter de derecho de segunda generación, pero no podemos dejar de lado que la seguridad social busca contener y garantizar la calidad de vida de los ciudadanos.

Es así como Cabanellas<sup>13</sup> comenta que la seguridad social comprende el conjunto de normas preventivas y de auxilio que todo individuo (por el hecho de vivir en sociedad) recibe del Estado, a fin de que tenga capacidad para hacer frente a determinadas contingencias previsibles y que anulan su capacidad de ganancia. En otro análisis, se está ante los medios económicos, que se le procuran al individuo protección especial para garantizarle un nivel de vida suficiente, de acuerdo con las condiciones generales del país y en relación con un momento dado.

La afiliación al SGSS es obligatoria a partir de la Ley 100 de 1993, ya que en su artículo 22 se resalta que el empleador es el responsable del pago del aporte de sus trabajadores. Igualmente, el artículo 153 establece que a los empleadores les corresponde la afiliación al SGSS y la obligación de aportar a todos los subsistemas. A su vez, el artículo 2.1.3.2 del Decreto 780 de 2016 (Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social) menciona la obligatoriedad de la afiliación para todos los residentes colombianos.

Lo anterior es de suma importancia, dado que la afiliación es indispensable para que el trabajador como afiliado pueda gozar de derechos, contraer obligaciones y se le garanticen las coberturas correspondientes. A continuación, se describirá brevemente la afiliación a los sistemas de salud, pensión y riesgos laborales.

## *2. Sistema General en Salud*

En Colombia, se puede acceder a la afiliación en salud por medio de dos esquemas: el régimen contributivo y el régimen subsidiado, ambos vinculados por medio del fondo

---

12 Rafael Rodríguez Mesa. (2019). *TRATADO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL*. Editorial Uninorte. (2019).

13 Guillermo Cabanellas de Torres. (2001). *DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL*. Heliasta. Pág. 518.

de recursos Fondo de Solidaridad y Garantía (Fosyga). Dicha afiliación, de acuerdo con el Ministerio de Salud<sup>14</sup>, busca generar condiciones que protejan la salud de los colombianos garantizando la universalidad del aseguramiento, la portabilidad o la prestación de los beneficios en cualquier lugar del país, dado que el bienestar del usuario es el eje central y el núcleo articulador de las políticas en salud.

El régimen contributivo es de carácter obligatorio para todos los trabajadores dependientes (contrato laboral), independientes (contrato de prestación de servicios o de obra o labor) o pensionados que devenguen más de un SMLV. Estos trabajadores podrán elegir libremente su Entidad Promotora de Salud (EPS) realizando un pago mensual por medio de una cotización (ya sea individual o compartida con el empleador). El régimen subsidiado se encarga de cubrir a las personas en condición de pobreza o vulnerabilidad, brindando el acceso efectivo al derecho fundamental a la salud. De acuerdo con Bottia<sup>15</sup>, este régimen tiene como objetivo la cobertura de la población de bajos recursos o en condiciones de pobreza, cuya afiliación se realiza según diferentes criterios de priorización que son focalizados por medio del Sistema de Identificación de Potenciales Beneficiarios de Programas Sociales (Sisbén), el cual prioriza a la población a ser beneficiaria del régimen subsidiado.

### 3. Sistema General de Pensiones

El Sistema General de Pensiones, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley 100 de 1993, tiene como objetivo 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 las prestaciones sociales. La afiliación al sistema es de carácter obligatorio para todo trabajador dependiente o independiente, pero la selección del fondo de pensiones es voluntaria por parte del afiliado y este la puede manifestar al momento de la contratación.

La misma ley identifica dos regímenes solidarios excluyentes que a su vez coexisten. El Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM), cuyos afiliados o beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes o una indemnización, actualmente está administrado por la Administradora

---

14 Ministerio de Salud y Protección Social. *Régimen Contributivo*. 2014. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Regimencontributivo/Paginas/regimen-contributivo.aspx>; Ministerio de Salud y Protección Social. *Régimen Subsidiado*. 2014. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Regimensubsidiado/Paginas/regimen-subsidiado.aspx>

15 Martha Bottia, Lina Cardona Sosa y Carlos Medina. *El SISBEN como mecanismo de focalización individual del régimen subsidiado en salud en Colombia: ventajas y limitaciones*. REVISTA DE ECONOMÍA DEL ROSARIO 2. Julio-diciembre de 2012.



Colombiana de Pensiones (Colpensiones). Este régimen es un fondo común de naturaleza pública, solidario, que garantiza el pago de las pensiones por parte del Estado a sus afiliados cuando cumplen los requisitos de semanas cotizadas y edad mínima. El RPM no permite cotizaciones voluntarias ni se puede optar por una pensión anticipada, en comparación con el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), cuyos afiliados pueden optar por una pensión de invalidez, de sobrevivientes o de vejez a la edad que el afiliado lo considere pertinente, siempre y cuando el capital acumulado (en este tipo de régimen es un ahorro individual) sea superior al 110 % del SMMLV.

Este tipo de fondos del RAIS son gestionados por fondos privados de pensión, vigilados por la Superintendencia Financiera de Colombia. La afiliación a este régimen es voluntaria, al igual que la afiliación al tipo de fondo privado, y en caso de que el afiliado requiera cambiarse de régimen, lo podrá realizar ya sea entre regímenes o fondos privados de pensión. De acuerdo con el artículo 13 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 2 de la Ley 797 de 2003, solo se podrá cambiar entre regímenes una vez cada cinco años y no se podrá cambiar de régimen diez años antes de cumplir la edad mínima para tener derecho a la pensión de vejez; y de acuerdo con el artículo 6 del Decreto 692 de 1994, el cambio entre fondos privados se podrá realizar solo una vez cada seis meses.

#### ***4. Sistema General de Riesgos Laborales***

El Sistema de Riesgos Laborales fue establecido por la Ley 100 de 1993 como parte del sgss, y el Decreto Ley 1295 de 1994 lo define en su artículo primero 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 consecuencias del trabajo que desarrollan”. Se advierte que aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional y a los trabajadores, contratistas o subcontratistas de los sectores público, oficial, semioficial y privado; entre sus características establecidas en el artículo 4 de la misma ley está dirigido, controlado y vigilado por el Estado.

Todos los empleadores están obligados a afiliarse al sistema y es imperativo que afilien a sus trabajadores; por su parte, los trabajadores independientes deben afiliarse de manera autónoma. La selección de las ARL es libre y voluntaria por parte del empleador o del trabajador independiente. En Colombia, a corte del 28 de febrero de 2019 y según los datos suministrados por el Ministerio de Salud y Protección Social, son diez las ARL que están autorizadas por la Superintendencia Financiera de Colombia, destinadas a garantizar al afiliado los siguientes beneficios: prestaciones

asistenciales, subsidios por incapacidad por accidente o enfermedad laboral, indemnización por pérdida de capacidad laboral, pensión de invalidez, sustitución pensional y auxilio funerario. Esta afiliación se realizará de acuerdo con los niveles de riesgo seleccionados según las actividades desarrolladas por el trabajador. De acuerdo con García<sup>16</sup>, el sistema está dirigido (y así lo menciona la Corte Constitucional en la Sentencia C-453 de 2002) a salvaguardar distintas prerrogativas de raigambre constitucional de las cuales es titular el trabajador, entre ellas, los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, a la integridad física y al mínimo vital, que pueden resultar comprometidos por las contingencias propias de la actividad laboral.

Si bien el desarrollo de la seguridad social en Colombia lo podemos situar desde principios del siglo xx, al observar la forma en que este desarrollo se ha dado, se hace evidente que la entrada en vigencia de la Constitución de 1991 ha permitido que la seguridad social pase a ser un derecho fundamental y un servicio público para todos los ciudadanos. Los avances de protección se hacen evidentes en salud, pensión y riesgos laborales, generando un escenario de seguridad sostenido no únicamente en leyes, sino también en jurisprudencia, y cumpliendo a cabalidad los principios constitucionales de eficiencia, universalidad y solidaridad.

## ***5. La afiliación como garantía de acceso al Sistema General de Seguridad Social en Colombia***

La afiliación es el proceso o registro mediante el cual una persona se vincula a un sistema del sgss para gozar de los beneficios que ofrece, ya sea de manera permanente o temporal, de manera voluntaria o predeterminada y de acuerdo con la calidad del trabajador dependiente o independiente. Desde una perspectiva jurídica es, además, la fuente de derechos y obligaciones que nace tanto para el afiliado como para las entidades que administran cada subsistema. La tabla 1 expone la calidad de obligatoriedad de la afiliación.

---

16 Alma Clara García. *El Sistema General de Riesgos Profesionales vigente en Colombia. Una visión interna y desde la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. INTERNATIONAL LAW: REVISTA COLOMBIANA DE DERECHO INTERNACIONAL 13. 2008.

**Tabla 1. Obligatoriedad de la afiliación**

Sistema	Trabajador dependiente o independiente	Empleador
Salud	Obligatorio, de libre escogencia, con permanencia mínima en EPS de 12 meses	Obligación de cotización
Pensión	Obligatorio, de libre escogencia, con permanencia mínima en fondo de 5 años	Obligación de cotización
Riesgos laborales	Obligatorio	A cargo y escogencia del empleador

**Fuente:** Elaboración propia, adaptada de la Ley 100 de 1993.

La tabla 1 plasma tres ítems: i) la obligación de la afiliación a los diferentes sistemas, ii) a cargo de quién se encuentra la potestad de elegir a qué régimen, entidad o ARL pertenecer, y iii) a cargo de quién está la elección del vínculo laboral (dependiente o independiente). El trabajador dependiente es aquel que se encuentra sujeto a un contrato laboral, es decir, está sujeto a un horario, una remuneración y al cumplimiento de las órdenes que su empleador determine. El trabajador independiente, por su parte, según Díaz<sup>17</sup>, se puede considerar como una persona que explota de manera autónoma una actividad económica y que no requiere un horario, lo cual es una gran ventaja ya que dinamiza la economía y permite a muchos trabajadores distribuir sus horarios.

El trabajador tiene la libertad de seleccionar a cuál EPS quiere ser afiliado, y en pensión también puede escoger entre el tipo de régimen o el tipo de fondo al cual ser afiliado; ambos sistemas tienen un mínimo de permanencia para que proceda el traslado. En lo que respecta a riesgos laborales, se tiene la obligación de vincular a los trabajadores a cargo del empleador, quien seleccionará la ARL, y según las funciones que el trabajador y la empresa realicen, se asignará el nivel de riesgo (I, II, III, IV, V). La tabla 2 desglosa los niveles de riesgo y los valores de cotización de acuerdo con el SMMLV para 2021:

**Tabla 2. Niveles de riesgo**

Clase de riesgo	Nivel de riesgo	Actividades económicas	Tarifa (%)	Cotización de acuerdo con el salario devengado, calculado según el SMMLV 2021 (\$908 526)
i	Riesgo mínimo	Productos textiles, comercio al por menor y al por mayor, expendios de comida, agencias de viajes, bancos, inmobiliarias, publicidad, entre otros.	0,522	\$4743

(continúa)

17 Luis Eduardo Díaz. *La seguridad social y el trabajador independiente*. REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES 2. 2001. Pág. 226-248.

(viene)

<b>Clase de riesgo</b>	<b>Nivel de riesgo</b>	<b>Actividades económicas</b>	<b>Tarifa (%)</b>	<b>Cotización de acuerdo con el salario devengado, calculado según el SMMLV 2021 (\$908 526)</b>
ii	Riesgo bajo	Producción y transformación de productos, calzado, fabricación de productos ópticos, armas, muebles, colchones, artículos deportivos, entre otros.	1,044	\$9485
iii	Riesgo medio	Servicios agrícolas, elaboración de alimentos, fabricación de envases, libros, periódicos, revistas, fotocomposición, producción de jabones y detergentes, entre otros.	2,436	\$22 132
iv	Riesgo alto	Silvicultura, pesca, estalación de bebidas alcohólicas, fabricación de pinturas, abonos, caucho, cerámica, cuchillería, metal, maquinarias, entre otros.	4,350	\$39 521
v	Riesgo máximo	Servicios agrícolas y ganaderos, extracción de carbón lignito, materiales preciosos, hierro, minerales, piedra, arena, arcillas, yeso, sal, entre otros.	6,960	\$63 233

**Fuente:** Elaboración propia, adaptada de la Ley 1295 de 1994 y del Decreto 1607 de 2002.

La tabla 2 muestra una adaptación de los riesgos establecidos en la Ley 1295 de 1994 (i, ii, iii, iv, v). Estos riesgos se alinean con el Decreto 1607 de 2002, el cual establece la clasificación de actividades económicas que las empresas desarrollan de acuerdo con su código CIU (Clasificación Industrial Internacional Uniforme). También, se indican algunos ejemplos de actividades se pueden adaptar a cada nivel de riesgo.

Los aportes parafiscales son igualmente obligatorios y será voluntad del empleador la selección de la CCF a la cual vinculará a sus trabajadores. En la tabla 3, se plasma el porcentaje que se debe cotizar de acuerdo con el SMMLV de 2021.

**Tabla 3. Parafiscales**

<b>Tipo</b>	<b>Afiliación, selección y cotización</b>	<b>Cotización de acuerdo con el salario devengado, calculado según el SMMLV 2021 (\$908 526)</b>
2% Sena	A cargo del empleador y trabajador independiente (no obligado)	\$18 170
Parafiscales	3% ICBF	\$27 255
	4% CCF	\$36 341

**Fuente:** Elaboración propia.

La tabla anterior plasma los aportes a parafiscales que el empleador debe realizar para todos los trabajadores. Los trabajadores independientes pueden optar por la afiliación a la ccf, pero sin ser obligatorio.

Una vez afiliados los trabajadores, se debe proceder a hacer la cotización por medio de la planilla integrada de liquidación de aportes (PILA), teniendo en cuenta que el artículo 22 de la Ley 100 de 1993 designa al empleador como responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. El empleador podrá realizar todos los aportes por medio de diferentes operadores, que están debidamente avalados por el Ministerio de Salud y Protección Social, y vigilados por la Superintendencia Financiera de Colombia. En 2021 eran seis los operadores autorizados: soi, Mi Planilla, Aportes en Línea, Asopagos, Simple y Arus. De tal modo, se liquidan los aportes al sistema, el cual reporta el valor a pagar. Dichos aportes se efectuarán mes a mes en vigencia de la relación laboral o de la actividad económica que se desarrolle. El monto de cotización será determinado por el ingreso base de cotización (IBC), el cual equivale al salario o al porcentaje de los ingresos que establezca la ley para los trabajadores dependientes e independientes. La tabla 4 muestra el IBC según el tipo de trabajador.

**Tabla 4. IBC según tipo de trabajador**

	<b>Dependiente</b>	<b>Independiente</b>	<b>Trabajadores con salario integral</b>
<b>IBC</b>	Salario devengado (artículo 18, Ley 100 de 1993)	40 % de los honorarios recibidos, nunca inferior al SMLLV (artículo 19, Ley 100 de 1993 y artículo 244, Ley 1955 de 2019)	70 % del salario integral (artículo 18, Ley 100 de 1993)

**Fuente:** Elaboración propia.

Es de resaltar que el trabajador dependiente tendrá como IBC el salario devengado por las actividades realizadas; el trabajador independiente tendrá como IBC el 40 % de los honorarios recibidos y este valor nunca podrá ser inferior al SMLLV; y el trabajador con salario integral aportará el 70 % de ese salario. Igualmente, una vez identificado el IBC, este será usado para cotizar en los porcentajes previamente establecidos en la legislación colombiana, los cuales se exponen en la tabla 5.

**Tabla 5. Porcentaje de cotización por sistema**

Sistema	Trabajador dependiente		Trabajador independiente
	Trabajador	Empleador	
Salud	8,5 %	4 %	12,5 %
Pensión	12 %	4 %	16 %
Riesgos laborales	De acuerdo con el riesgo:		De acuerdo con el riesgo:
	0,522 % (Riesgo I)		0,522 % (Riesgo I)
	1,044 % (Riesgo II)		1,044 % (Riesgo II)
	2,436 % (Riesgo III)		2,436 % (Riesgo III)
	4,350 % (Riesgo IV)		4,350 % (Riesgo IV)
	6,960 % (Riesgo V)		6,960 % (Riesgo V)
Parafiscales	2 % Sena		No Obligado
	3 % ICBF		
	4 % CCF		

**Fuente:** Elaboración propia.

Es de resaltar de la tabla anterior que las cargas de cotización a los diferentes sistemas están divididas. El pago correspondiente a salud se realizará de acuerdo con la EPS que haya seleccionado voluntariamente el trabajador, así como en pensiones también estará a cargo del empleador la vinculación y el pago del aporte a los riesgos laborales según el nivel de riesgo en que se desempeñe. Cabe resaltar que el contratante está obligado a pagar cotizaciones a ARL al trabajador independiente que realice actividades en los riesgos IV y V (artículo 13, Decreto 723 de 2013). El aportante, dentro del Sistema de Seguridad Social Integral, representa la materialización del derecho a la seguridad en Colombia, pues es quien tiene la obligación directa frente a la entidad administradora de cumplir con el pago de los aportes correspondientes de acuerdo con el Decreto 780 de 2016, artículo 3.2.1.1.

El Ministerio de Salud colombiano define al aportante como “la persona jurídica, empresas y/o agremiaciones que realizan aportes al Sistema de Seguridad Social”; además, se hace necesario entender que la afiliación al sgss, desde el punto de vista operativo, es la inclusión de las personas en las bases de datos sin importar su papel dentro del sistema. Por su parte, la cotización es el pago al que está obligado tanto el empleador como el trabajador para el sostenimiento financiero del sistema; según esto, referenciar al aportante es hacer énfasis en los empleadores y sus industrias que tienen bajo su cargo la responsabilidad de efectuar la mayor parte de los pagos al sgss en cuanto a la afiliación de sus trabajadores al sistema, siendo este un deber y una obligación por parte de la persona jurídica. Los aportantes en Colombia, esto

es, las personas naturales o jurídicas que cotizan, se distinguen según las actividades que desempeñen. Los más destacados se describen en la tabla 6.

**Tabla 6. Tipos de aportantes**

<b>Tipo de aportante</b>	<b>Característica</b>
Empleador	Persona natural o jurídica con trabajadores dependientes.
Independiente	Paga aportes propios o de otros independientes.
Agremiación o asociación	Utilizado por las agremiaciones autorizadas por el Ministerio de Salud.
Cooperativa o precooperativa de trabajo asociado	Autorizadas por el Ministerio de Trabajo para el pago de aportes de sus cooperados.
Pagador de aportes contrato sindical	Utilizado por organizaciones sindicales autorizadas por el Ministerio de Trabajo.
Pagador aportes parafiscales del magisterio	Utilizado por las entidades territoriales autorizadas para realizar los aportes del personal del magisterio.

**Fuente:** Aportes en Línea ([http://aportesonlinea.custhelp.com/app/answers/detail/a\\_id/242/related/1](http://aportesonlinea.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/242/related/1))

A su vez, los aportantes se subdividen en diferentes clases, lo cual determina la fecha límite de pago de acuerdo con el Decreto 1670 de 2007. Estas clases se exponen en la tabla 7.

**Tabla 7. Tipos de aportantes**

<b>Clase de aportante</b>	<b>Característica</b>
Clase A	200 o más cotizantes
Clase B	200 o menos cotizantes
Clase C	Mypime Ley 590 de 2000, menos de 200 cotizantes
Clase D	Beneficiario Ley 1429 de 2010, generación de empleo
Clase I	Independientes

**Fuente:** Elaboración propia.

Así mismo, existen diferentes tipos de cotizantes, los cuales ayudan a identificar al tipo de trabajador de acuerdo con la actividad que realiza o que lo identifique. Los más importantes se plasman en la tabla 8.

**Tabla 8. Tipos de cotizantes**

<b>Tipo de cotizante</b>	<b>Característica</b>
Cotizante 1	Dependiente
Cotizante 2	Servicio doméstico

(continúa)

(viene)

Tipo de cotizante	Característica
Cotizante 3	Independiente
Cotizante 4	Madres comunitarias
Cotizante 19	Aprendiz Sena en etapa productiva
Cotizante 42	Cotizante pago solo salud
Cotizante 51	Trabajador de tiempo parcial
Cotizante 57	Independiente voluntario al sistema de riesgos laborales
Cotizante 59	Independiente con contrato de prestación de servicios superior a un mes

**Fuente:** Elaboración propia.

De acuerdo con la tabla anterior, el cotizante refleja también el tipo de actividad que realiza, ya sea como trabajador dependiente o independiente; con dichas características quedará registrado en la planilla PILA y podrá realizar el pago correspondiente a los diferentes sistemas de acuerdo con el IBC de su actividad laboral.

Uno de los tipos de cotizantes mencionados en la tabla 5 es el cotizante 51, regulado por el Decreto 2616 de 2013, el cual tiene una relevancia importante dentro de la realidad ocupacional colombiana. De acuerdo con cifras del Dane, de diciembre de 2020 a febrero de 2021, el 90,8 % de los ocupados en las trece ciudades principales del país se encontraban vinculados al Sistema de Seguridad Social Integral en salud, pero solo el 49,7 % se encontraba vinculado al régimen de pensiones, porcentajes que se asemejan a las características del aportante Tipo 51.

Se debe resaltar que la Resolución 2421 de 2020 deja atrás la Resolución 5094 de 2013, en cuanto a la modalidad de aportante en el cual los empleadores deben cotizar por medio de la planilla PILA. Se amplió el esquema de protección del Tipo 51 (aportante de tiempo parcial) y entraron en vigor dos nuevos: cotizante Tipo 65 (dependiente del piso de protección social con vínculo laboral) y cotizante Tipo 66 (independiente del piso de protección social con contrato de prestación de servicios o vinculación voluntaria). Se incluyó de manera obligatoria a todos los trabajadores con contrato laboral o con contrato de prestación de servicios, y se añadió un nuevo aportante, el cual podrá vincularse a este piso de protección social, aunque no cuente con la capacidad económica suficiente para realizar una cotización con un SMMLV al sistema. Esta última es una modalidad positiva tanto para el trabajador como para los entes de control, a fin de que efectivamente determinen el uso correcto de estas modalidades y no se preste para vinculación discrecional de los empleadores. Este nuevo tipo de cotizante acarrea que el empleador deberá aportar el 15 % del salario devengado por el trabajador a Colpensiones sin realizar ningún tipo de afiliación o



trámite, y aunque en esta resolución se continúa plasmando el Tipo 51 (aportante de tiempo parcial), este fue bloqueado para periodos posteriores a febrero de 2021.

## II. EL TRABAJO DE TIEMPO PARCIAL, UNA APUESTA EN LA REIVINDICACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES

La figura de trabajador de tiempo parcial se erige entre las modalidades de contratación laboral dentro del ordenamiento jurídico colombiano, con fundamento en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia que establece, entre los principios mínimos fundamentales del trabajo, la garantía a la seguridad social, la igualdad de oportunidades para los trabajadores y la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. El objetivo es garantizar la ampliación de la cobertura para que sectores poblacionales sin la capacidad económica suficiente (campesinos, indígenas, trabajadores independientes, artistas, deportistas, madres comunitarias, etc.) accedan al sistema y al otorgamiento de las prestaciones en forma integral (Artículo 6, Ley 100 de 1993).

La Corte Constitucional estipuló unas finalidades para la seguridad social y las señaló en la Sentencia T-628 de 2007, traducida en una necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado social de derecho: servir a la comunidad; promover la prosperidad general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados; proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta; y reconocer sin discriminación alguna de la primacía de los derechos inalienables de la persona como sujeto, razón de ser y fin último del poder político la promoción de la prosperidad general, sumado al mismo apoyo de la igualdad real y efectiva.

Ahora bien, en observancia del trabajo parcial la OIT lo define como un “trabajo efectuado de manera regular y voluntaria durante un periodo sensiblemente más corto de lo normal”. Por otra parte, García<sup>18</sup> rescata de esta definición tres características clave: primero, la regularidad que posibilita la diferenciación entre el trabajo parcial y el ocasional; segundo, la voluntariedad respecto a la cual entran matices muy fundamentales del derecho al trabajo; y tercero, el periodo sensiblemente más corto de lo

---

18 Pilar Ortiz García. *El trabajo a tiempo parcial: ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?* SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO 82. 2014. Pág. 73-92.

normal que permite evidenciar la flexibilidad en la acción de precisar la jornada laboral, teniendo incidencias desde el punto de vista estadístico, jurídico y sociológico.

En 1998, se firmó el Convenio 175 sobre el trabajo de tiempo parcial de la OIT, en el cual se define esta figura como “todo trabajador asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable”, y tiene como objetivo que los Estados miembros pertenecientes a la OIT (Colombia entre ellos desde 1919) adopten medidas para garantizar que los trabajadores dispongan de unas condiciones de trabajo decentes, en igualdad con los trabajadores a tiempo completo. López<sup>19</sup> nos plantea también que el Convenio está reconociendo que esta modalidad es de vital importancia para la economía de los países, y que por tanto puede utilizarse de modo perverso y perjudicar el interés de las personas trabajadoras en favor de los intereses económicos de los empresarios. Pero, a su vez, este presenta condiciones para garantizar derechos a los trabajadores de tiempo parcial en comparación con uno de tiempo completo, por ejemplo, el derecho de sindicación, el derecho de negociación colectiva y el derecho de actuar en calidad de representantes de los trabajadores y a la seguridad y la salud en el trabajo. Aun así, se dificulta ese cumplimiento, ya que los Estados miembros o los mismos empleadores pueden restringir dichos derechos, y la realidad laboral resulta siendo totalmente contraria a lo expuesto en el Convenio.

Es de relevancia la vinculación laboral de tiempo parcial, cuya característica diferenciadora radica en que el empleado no cumple con un horario completo de 48 horas semanales<sup>20</sup>, sino que cumple sus funciones en un tiempo inferior a este por cualquier motivo. Por tal razón, el empleador está obligado a pagarle un salario proporcional al tiempo trabajado atendiendo al SMMLV como valor de base para el cálculo, porque este valor es la suma establecida por el Gobierno nacional como la remuneración mínima a la cual todo trabajador tiene derecho y así lo estipula el Código Sustantivo del Trabajo (CST)<sup>21</sup> en su artículo 145.

---

19 Asunción López Arranz. (2019). Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial 1994 (núm. 175). REVISTA INTERNACIONAL Y COMPARADA DE RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO 0. 2019. Pág. 1348-1363.

20 La Ley 2101 de 2021 establece que se implementará gradualmente la jornada laboral, la cual se disminuirá a 42 horas semanales sin afectar el salario del trabajador (Arts. 2, 3 y 4).

21 Decreto 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo. Septiembre 9 de 1950. Diario Oficial N.º 27.407.

De acuerdo con González<sup>22</sup> y Opete<sup>23</sup>, el trabajo de tiempo parcial es aquel que se realiza en una jornada inferior a la habitual y en el cual media una relación de dependencia y está subordinado técnica, económica y jurídicamente al empresario. Dentro de la legislación colombiana, se encuentra regulado en el Decreto 2616 del 20 de noviembre de 2013 en su artículo 2, que define al trabajador de tiempo parcial en los siguientes términos:

- a) Que se encuentre vinculado laboralmente.
- b) Que el contrato sea de tiempo parcial, es decir que en un mismo mes sea contratado por periodos inferiores a treinta días.
- c) Que el valor que resulte como remuneración en el mes sea inferior a un SMMLV.

Es de resaltar que no existe un contrato nominado de tiempo parcial, pues este se configura dentro de los cuatro tipos de contratos laborales del marco jurídico colombiano, a saber: contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato de obra o labor, y contrato temporal, ocasional o transitorio (artículos 6, 45, 46 y 47 del CST, respectivamente). Estas vinculaciones permiten contratar a un trabajador bajo la modalidad de parcialidad, teniendo en cuenta que la remuneración puede ser inferior a un SMMLV, pero sin desconocer que este valor se deberá tomar como base para calcular la proporcionalidad del salario, además de existir la modalidad de remunerar al trabajador por destajo (artículo 38 del CST). Igualmente, el artículo 132 del CST establece que el salario puede convenirse libremente entre las partes, respetando el SMMLV, o se podrá realizar por destajo; y el artículo 176 del CST, declarado exequible por la Sentencia C-568 de 1993, nos menciona que dicho valor por destajo puede hacer que el salario se convierta en variable en lugar de ser fijo.

Es importante resaltar que, aunque la remuneración por destajo permite un salario variable, este no podrá ser inferior a la proporcionalidad del SMMLV. Dicha forma de contratación debe estar estipulada por escrito dentro del contrato laboral, con una jornada inferior a la habitual, es decir, medio tiempo o menos días laborados al mes. En la eventualidad de que no sea así, se debe garantizar el SMMLV y un pago ya sea por tarea o por jornada, y podrá ser remunerado por destajo.

---

22 Ignacio González del Rey Rodríguez. *El contrato de trabajo a tiempo parcial*. Tesis de grado, Universidad de Oviedo. 1997.

23 Marcelo Gabriel Opete. *Análisis jurídico de la jornada de trabajo a tiempo parcial*. Tesis de grado, Universidad Siglo 21. 2018.

Es de resaltar que los trabajadores de tiempo parcial vinculados por contrato a término fijo, contrato indefinido, contrato de obra o labor, o contrato temporal, ocasional o transitorio, tienen la garantía de todas las prestaciones sociales, en proporción al tiempo de prestación de su labor, incluyendo la dotación, siempre y cuando se cumplan con los presupuestos establecidos en el CST en su artículo 230.

Se debe precisar que la realidad es que, actualmente, muchos trabajadores no cuentan con aseguramiento al SGSS; ejemplo de ello son los jornaleros en las zonas rurales, los obreros o las empleadas domésticas. De acuerdo con cifras del Dane, en el boletín técnico de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) que mide el empleo informal en Colombia, en las trece principales ciudades y áreas metropolitanas se reporta que para el trimestre mayo-julio de 2021 46,9 % de los trabajadores se encuentran en ocupación informal<sup>24</sup>, realizando actividades en comercio, reparación de vehículos, industrias manufactureras, transporte, construcción, etc., con un total de 47,7 % de trabajadores en actividades informales; esto sin contar la población que no se censó en dicho periodo, lo cual podría aumentar la cifra a más de 45 millones de trabajadores que están en la informalidad por el tipo de actividad que realizan.

Se deben resaltar también referentes internacionales. Saavedra<sup>25</sup> estudió el trabajo de tiempo parcial asalariado en Lima, capital de Perú, y nos menciona que esta modalidad nace a raíz de la flexibilización del mercado y la necesidad del personal en áreas de comercio, salud, educación y comunicaciones, y resalta que más del 80 % de los trabajadores de tiempo parcial son mujeres, por lo cual dicha modalidad ha brindado la posibilidad de aumentar la fuerza laboral femenina. A su vez, Nieves<sup>26</sup> nos menciona que los trabajadores de tiempo parcial estaban excluidos de gozar y ejercer su derecho a descanso vacacional remunerado, pero menciona que el descanso se cataloga como un derecho fundamental de acuerdo con la Carta Magna de Perú, por lo cual justificó la protección, la aplicación y el sentido interpretativo del derecho a descanso vacacional para la protección de los intereses del trabajador. Por medio del bloque de constitucionalidad, y de los tratados internacionales de derechos humanos que lo componen, se demuestra que el contenido esencial del derecho a descanso vacacional para el trabajador de tiempo parcial no debe ser inferior a seis días laborales, lo cual resulta vinculante para el desarrollo normativo de las normas

---

24 Medición de empleo informal y seguridad social. Trimestre móvil mayo-julio 2021. Disponible en: <https://img.lalr.co/cms/2021/09/10174917/Bolet%C3%ADn-de-informalidad-del-Dane.pdf>

25 Manuel Enrique Saavedra Martínez. *Los determinantes del trabajo a tiempo parcial en Lima Metropolitana*. CONTABILIDAD Y NEGOCIOS 12. 2011. Pág. 50-66.

26 Claudia Gabriela Nieves Medina. *¿Utopía?: vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú*. Tesis de grado, Universidad Privada del Norte. 2016.

infraconstitucionales que lo desarrollan, dada la obligación que nace de la ratificación de los tratados y la obligación de progresividad y prohibición de no regresividad.

Andrade y Gómez<sup>27</sup> nos mencionan que en muchos países se ha visto el crecimiento de los trabajos de medio tiempo. A estos trabajadores se les deben garantizar derechos laborales que deben analizarse desde la perspectiva de la salud laboral, dado que un trabajador de tiempo parcial está expuesto no solo a riesgos físicos o mecánicos, sino también a aspectos psicosociales como acoso laboral, estrés laboral y violencia en el lugar de trabajo, entre otros. Esta flexibilidad que se les da a dichos trabajadores brinda mayor incertidumbre en aspectos que repercuten en su salud. Gómez y Torres<sup>28</sup> discuten que estas nuevas modalidades de relación laboral (parcial, medio tiempo, *smartworking*, etc.) le permiten al trabajador equilibrar el trabajo con necesidades personales y les otorgan a las empresas una fuerza de trabajo más barata y con mayor movilidad.

Por lo anterior, investigaciones como las de Correa *et al.*<sup>29</sup> han analizado a los docentes universitarios, quienes por razones laborales tienen jornadas parciales en diferentes universidades, y han encontrado un alto síndrome de *burnout*. Kafry *et al.*<sup>30</sup> lo definen como el agotamiento físico, emocional y mental en consecuencia de la sobreimplicación laboral y las demandas emocionales del trabajo, sobre todo en los docentes de 20 a 40 años. Concluyen que pese a que la tasa de *burnout* es baja, esta despersonalización hacia las actividades es una presencia importante de altas consecuencias físicas y sociales en los docentes, y si no se intervienen, pueden predisponer a padecer estrés crónico y síndrome de *burnout*.

Otro caso a resaltar es que la fuerza laboral femenina ha tenido un gran impacto. De acuerdo con Ortiz<sup>31</sup>, el trabajo de tiempo parcial, especialmente entre las mujeres, traslada la forma de empleo como construcción sexuada de empleo precario entre el trabajo productivo y el reproductivo, y demuestra tanto la hegemonía femenina, como las altas tasas de temporalidad y desempleo que soportan las mujeres. Bollé<sup>32</sup> nos

27 Verónica Andrade Jaramillo e Ingrid Carolina Gómez. *Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia*. PENSAMIENTO PSICOLÓGICO 10. 2008. Pág. 9-25.

28 María Alejandra Gómez Vélez y Cindy Marcela Torres Granda. *¿A qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral?* REVISTA DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL 31. Agosto de 2020. Pág. 13-32.

29 Zamanda Correa Correa, Isabel Muñoz Zambrano y Andrés F. Chaparro. *Síndrome de burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia*. REVISTA DE SALUD PÚBLICA 4. 2010. Págs. 589-598.

30 Ditsa Kafry, Ayala Malakh-Pines y Elliot Aronson. *BURNOUT: FROM TEDIUM TO PERSONAL GROWTH*. Free Press. (1981).

31 Pilar Ortiz García, *supra*, nota 21.

32 Patrick P. Bollé. (1997). *El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?* REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 4. 1997. Pág. 605-628.

menciona que el trabajo de tiempo parcial ofrece la ventaja de un mejor equilibrio entre la vida profesional y el tiempo dedicado a las responsabilidades familiares, al ocio, a la formación o a compromisos cívicos. Dicha concepción Ortiz<sup>33</sup> la considera “misógina”, pero nos advierte que “muy a menudo los trabajadores sujetos a este régimen se ven desfavorecidos en comparación con sus colegas que ocupan un empleo equivalente a tiempo completo: salario inferior por hora, carencia de algunas prestaciones sociales, limitación de las perspectivas de carrera”.

A través del estudio mencionado en el párrafo anterior, se muestra cómo las posibles enfermedades y demás afectaciones a la salud derivadas de las jornadas y el ambiente laboral no se dan exclusivamente en aquellos trabajadores de tiempo completo, sino que la misma sintomatología también se presenta en personas que cumplen una jornada inferior. Así se confirma que las protecciones deberán brindarse en igual medida para todas las vinculaciones de tipo laboral, por lo cual es imprescindible garantizarles a los trabajadores una vinculación a todos los subsistemas de sgss.

Se debe resaltar también que la contratación por horas en Colombia ha venido tomando fuerza en los últimos años como alternativa a los índices de desempleo y al aumento de la cobertura en el Sistema de Seguridad Social Integral, de acuerdo con el Gobierno nacional, por medio de la expedición del Decreto 1174 de 2020 el 27 de agosto de 2020. El objetivo de este decreto fue reglamentar el acceso y la operación del piso de protección social para aquellas personas que mensualmente perciban ingresos inferiores a un SMMLV como consecuencia de su dedicación parcial a un trabajo, un oficio o una actividad económica.

Dicha afirmación es confirmada por Ariza *et al.*<sup>34</sup>, quienes señalan que el Gobierno ha revisado los indicadores de desempleo e informalidad y ha definido estrategias para contratar profesionales e impactar directamente en un mejor ingreso y mejores aportes prestacionales. A su vez, Rojas<sup>35</sup> menciona que la normativa colombiana se ha desarrollado para una sociedad contemporánea y apunta a un mercado globalizado, mejorando las condiciones productivas y siendo competitivo en el ámbito

---

33 Pilar Ortiz García, *supra*, nota 21.

34 Miguel Ángel Ariza Báez, Diana Marcela Portillo Bohórquez, Carlos Alberto Ruiz Danderino y Jerson David Varela Rodríguez. *Efectos generados por modelos de contratación profesional por horas para el contexto colombiano*. Tesis de especialización, Universidad EAN. 2020.

35 Carlos Andrés Rojas Castañeda. *La flexibilización laboral en Colombia*. JURÍDICAS CUC 1. Enero de 2016. Pág. 17-29.

internacional. Sin embargo, de acuerdo con Espinosa<sup>36</sup> y Rojas<sup>37</sup>, las figuras por horas o tiempo parcial tienen un impacto en las garantías, en la disminución de la estabilidad laboral, en la seguridad social y en los demás derechos laborales.

Como se presenta en la figura 1, la población ocupada por posición ocupacional para el periodo mayo-julio de 2021 supera los 17 millones de trabajadores.

Posición ocupacional	Total Nacional				
	Mayo - Julio 2021	Mayo - Julio 2020	Distribución %	Variación absoluta	Contribución en p.p.
<b>Población ocupada</b>	20.666	17.864	100,0	2.802	
Obrero, empleado particular	8.072	6.774	39,1	1.298	<b>7,3</b>
Trabajador por cuenta propia	9.299	8.013	45,0	1.286	<b>7,2</b>
Empleado doméstico	566	395	2,7	170	<b>1,0</b>
Obrero, empleado del gobierno	833	774	4,0	59	<b>0,3</b>
Jornalero o peón	739	695	3,6	43	<b>0,2</b>
Patrón o empleador	580	569	2,8	10	<b>0,1</b>
Trabajador sin remuneración*	575	636	2,8	-61	<b>-0,3</b>

**Figura 1.** Distribución población ocupada según posición ocupacional

Fuente: Dane<sup>38</sup>.

De acuerdo con cifras del Dane<sup>39</sup>: en el trimestre móvil de diciembre de 2020 a febrero de 2021, en las trece principales ciudades y áreas metropolitanas la proporción de hombres ocupados informales fue de 47,4 %, lo que representó un aumento de 2,2 puntos porcentuales en comparación con el trimestre móvil de diciembre de 2019 a febrero de 2020 (45,2 %). Entre tanto, la proporción para las mujeres fue de 49,1 % y de 48,6 %, respectivamente, lo cual evidencia que la informalidad está aumentando y que, por tanto, las oportunidades de acceder al sgss serán eventualmente más escasas.

Conforme con el Ministerio de Trabajo, es de preocupación para el sgss y el Gobierno nacional crear protección para la población sin capacidad de pago. Según el Ministerio de Trabajo<sup>40</sup>, quienes se ven más afectados son más del 20 % de la población ocupada bajo una relación contractual de dependencia, de acuerdo con el Dane<sup>41</sup>,

36 Eleasha Espinosa Fonseca. (2020). *La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales*. Trabajo de grado, Corporación Universidad de la Costa. 2020.

37 Carlos Andrés Rojas Castañeda, *supra*, nota 37.

38 Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). MEDICIÓN DE EMPLEO INFORMAL Y SEGURIDAD SOCIAL. TRIMESTRE MÓVIL MAYO 2020-JULIO 2021. GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES (GEIH). Dane. (2021).

39 Dane, *supra*, nota 5.

40 Ministerio de Trabajo, *supra*, nota 4.

41 Dane, *supra*, nota 5.

para el trimestre febrero-abril de 2021, por lo cual son muchos los ciudadanos que necesitan la protección del Estado.

Vásquez y Martínez<sup>42</sup> mencionan que las altas tasas de empleo informal son una preocupación constante para cualquier Gobierno debido a su baja calidad, a su pobre remuneración y a su poca contribución a la superación de la pobreza. Solo veinte años después de la Ley 100 de 1993, que establece la necesidad de garantizar la vinculación al sgss, se emitió el Decreto 2616 de 2013 con el propósito de garantizar a los trabajadores de tiempo parcial dicho acceso. De tal modo, reglamentó las condiciones operativas de la vinculación, con el fin de proteger los derechos a riesgos laborales y los inherentes a la vejez, cumpliendo así con un mandato legal.

En el mismo año, la Resolución 5094 de 2013 brindó la oportunidad de autoliquidar a los trabajadores dependientes que laboren por periodos inferiores a un mes y que estén afiliados al régimen subsidiado en salud; y siete años después, el Decreto 1174 de 2020 ha sido el último avance con el objeto de reglamentar el acceso y la operación del piso de protección social para aquellas personas que mensualmente perciben ingresos inferiores a un SMMLV, de acuerdo con la dedicación parcial que tienen dichos trabajadores. A pesar del gran número de personas que son vinculadas como trabajadores de tiempo parcial, el desarrollo legislativo ha sido lento frente a la realidad que esta modalidad de vinculación laboral implica.

El contrato laboral de tiempo parcial se ha convertido en una modalidad contractual muy usada dentro de la realidad laboral colombiana. Esto ha generado que las entidades encargadas de la administración del sgss tengan que adaptarse a esta nueva realidad, a través de disposiciones que no permitan vulneraciones a los derechos de los trabajadores. Si bien estos no cumplen con el mínimo de horas laborales, no deberá existir ninguna diferencia frente a los trabajadores de tiempo completo, pues todas las prestaciones y los derechos deberán acomodarse a la cantidad de horas que laboran, tal y como lo estipula la legislación laboral actual.

## ***1. Desarrollo jurídico del trabajador de tiempo parcial en Colombia***

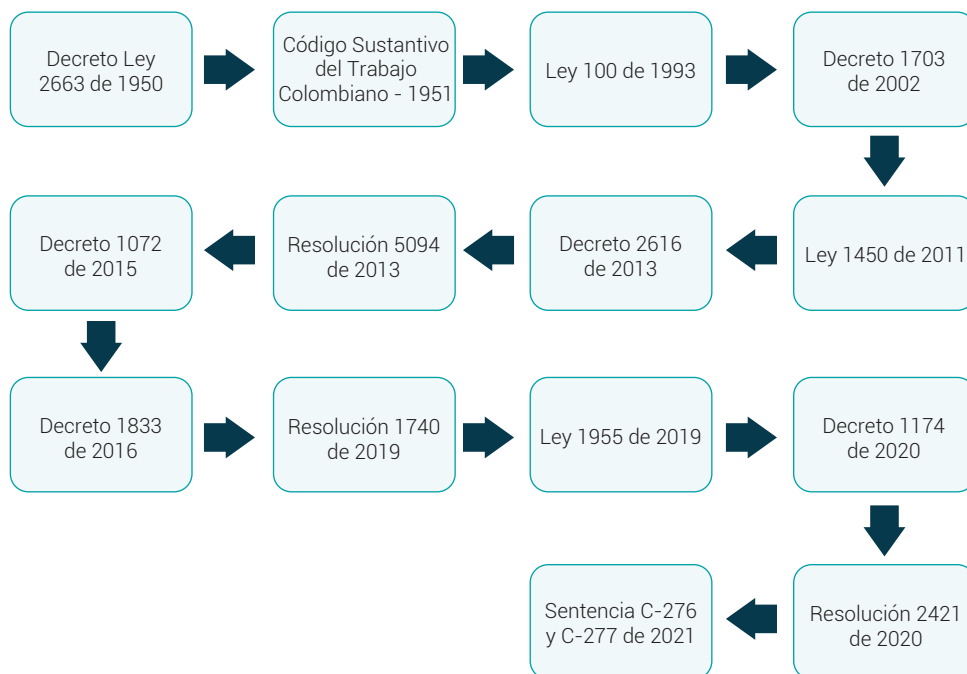
El Gobierno nacional, por medio de sus diferentes metas y programas, ha venido realizado un esfuerzo con el propósito de garantizar los derechos laborales y de seguridad social a los trabajadores dependientes de tiempo parcial, pero esta modalidad incluso

---

42 Elsa María Vásquez-Trespalcios y Eliana Martínez-Herrera. *Políticas públicas en seguridad social para la protección de los trabajadores informales en Colombia*. REVISTA GERENCIA Y POLÍTICAS SALUD 24. Enero-junio de 2013.



inicia desde el CST colombiano. En la figura 2, se plasma el avance que ha tenido dicha modalidad en el marco jurídico colombiano.



**Figura 2. Avance legislativo en Colombia**

Fuente: Elaboración propia.

Igualmente, se plantea que la afiliación a los diferentes sistemas estará a cargo del empleador, quien deberá calcular para el sistema de pensiones como mínimo un cuarto (1/4) del SMMLV y para riesgos laborales mínimo un SMMLV, y planteó un monto de las cotizaciones de manera semanal como lo muestra la tabla 9.

**Tabla 9. Monto de las cotizaciones al sistema general de pensiones, subsidio familiar y riesgos laborales**

Días laborados en el mes	Monto de la cotización
Entre 1 y 7 días	Una cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual)

Fuente: Decreto 2616 de 2013, artículo 6.

Los porcentajes a cargo del empleador se mantendrán como los establecidos en las normas generales que regulan el Sistema de Seguridad Social Integral: 12 % en pensiones y 4 % en caja de compensación y riesgos laborales de acuerdo con el nivel de riesgo de la actividad a desarrollar. Para establecer la cotización mínima semanal, en la tabla 10 se calcula el valor final a cargo del empleador en cada sistema de acuerdo con el SMMLV de 2021 (\$908 526).

**Tabla 10.** Valor de cotización mínima semanal a cargo del empleador en cada sistema

Concepto	Porcentaje	Valor mínimo semanal
<b>Seguridad social</b>		
Pensión	12 % del SMMLV / 4	\$27 255
Riesgos laborales	0,522 % del SMMLV	\$4742
<b>Parafiscales</b>		
Caja de compensación	4 % del SMMLV / 4	\$9085
Valor total		\$41.082

**Fuente:** Adaptada del Decreto 2616 de 2013.

En la tabla 11, se contempla el pago mínimo a cargo del trabajador, el cual se calcula de acuerdo con el SMMLV de 2021 (\$908 526).

**Tabla 11.** Valor de cotización mínima semanal a cargo del trabajador

Concepto	Porcentaje	Valor mínimo semanal
<b>Seguridad social</b>		
Pensión	4 % del SMMLV / 4	\$9085
Valor total		\$9085

**Fuente:** Adaptada del Decreto 2616 de 2013.

El Decreto 2616 de 2013 también nos menciona que el mecanismo para recaudar los pagos del cotizante dependiente se deberá realizar por medio de la planilla PILA en los plazos establecidos, y se deberán reportar los días laborados por el trabajador. En caso de que el cotizante tenga varios empleos, los empleadores deberán realizar las cotizaciones por separado. Es de resaltar que este decreto no contempla que los trabajadores en calidad de independientes puedan vincularse y cotizar por medio del trabajador de tiempo parcial, pues delimita exclusivamente al aportante como

trabajador dependiente que devenga menos de un salario mínimo y que se encuentre vinculado al régimen de salud subsidiado.

Adicional a lo anterior, el decreto plantea que el Gobierno deberá adoptar los controles necesarios para detectar cuando un trabajador no cumple los requisitos planteados o cuando los empleadores utilicen este mecanismo para evadir las cotizaciones. Le corresponderá a la Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP) la fiscalización sobre dichas cotizaciones, resaltando que el Gobierno nacional siempre garantizará el derecho al trabajo y, más aún, las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajador de tiempo parcial o a la aceptación de este.

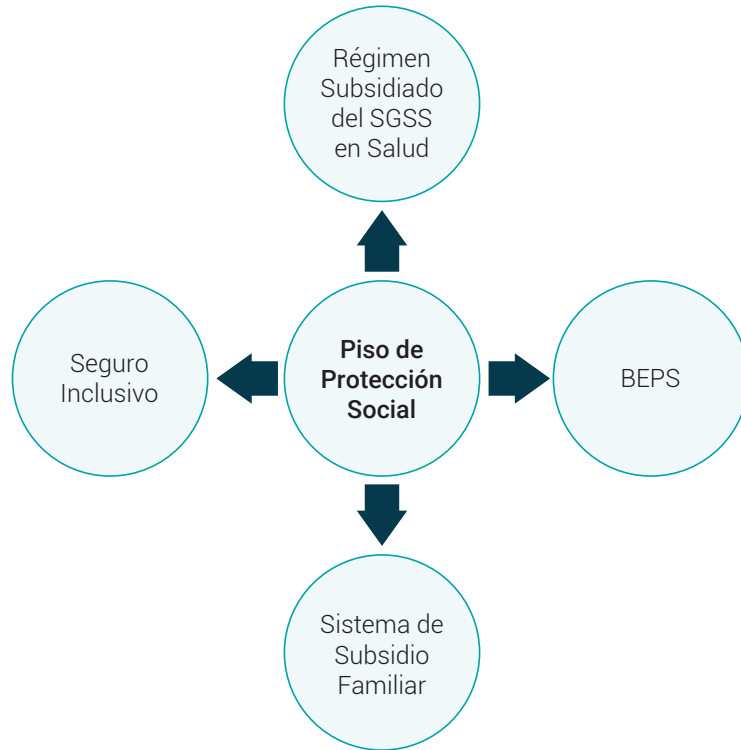
Por medio de la Ley 1955 de 2019 y en las facultades de expedir el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, el Gobierno nacional en su artículo 193 establece el piso de protección social para personas con ingresos inferiores a un SMMLV, mandato que incumbe teniendo en cuenta que la modalidad de trabajador de tiempo parcial debe devengar menos de un SMMLV. Este piso de protección social es un componente del Sistema de Protección Social que amplía la cobertura para que el trabajador tenga acceso a la cobertura de riesgos de salud y vejez, y una cobertura para cubrir riesgos derivados de sus labores u oficios, componente no incluido bajo el Decreto 2616 de 2013. Dicho piso funciona con la afiliación y el pago del 15 % del salario devengado por el trabajador, asumido por el empleador en su totalidad, y su destino será como lo muestra la tabla 12.

**Tabla 12. Valor del aporte**

14 %	1 %
Destinado a ahorro individual	Destinado a financiar el fondo de riesgos laborales (seguro inclusivo)

**Fuente:** Adaptada de la Ley 1955 de 2019.

Por medio del Decreto 1174 de 2020 y atendiendo a la Ley 1955 de 2019, el Ministerio de Trabajo reglamentó el piso de protección social para personas que devengan menos de un SMMLV. Este piso amplía la cobertura y brinda acceso a diferentes servicios, y estará integrado por los aspectos que muestra la figura 3.



**Figura 3.** Composición del piso de protección social

Fuente: Adaptado del Decreto 1174 de 2020.

Estos cuatro servicios consisten en: salud por medio del régimen subsidiado del SGSS en salud, protección a la vejez por medio del Servicio Social Complementario BEPS (Beneficios Económicos Periódicos), amparo contra riesgos que se deriven de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por los BEPS por medio de un seguro inclusivo, y podrán acceder al Sistema de Subsidio Familiar una vez este se encuentre reglamentado en Colombia.

Igualmente, establece que los trabajadores que tengan un vínculo laboral como independientes o como dependientes y devenguen menos de un SMMLV están obligados a vincularse al piso de protección social. Así mismo, establece que se puede crear un vínculo voluntario a las personas que no tengan vinculación laboral, que no tengan capacidad de pago para cotizar de manera completa la seguridad social y que su salario sea inferior al SMMLV.

Este decreto mantiene las condiciones establecidas en el Decreto 2616 de 2013 y requiere que los trabajadores estén vinculados al régimen de salud subsidiado. Pero a su vez establece que si el trabajador tiene varios vínculos de trabajo parcial y todos

sus ingresos son superiores al SMMLV, deberá vincularse al régimen contributivo de salud.

A partir de la entrada en vigencia del Decreto 1174 de 2020 del 31 de enero de 2021, el Ministerio de Salud y Protección Social adelantó los procesos necesarios para la entrada en vigor y aplicación efectiva de la liquidación en la planilla PILA. Es por esto que, a partir del 1 de febrero de 2021, se comenzó a utilizar una nueva planilla: B (planilla piso de protección social) y dos tipos diferentes de cotizantes: Tipo 65 (dependiente del piso de protección social con vínculo laboral) y Tipo 66 (independiente del piso de protección social con contrato de prestación de servicios o vinculación voluntaria).

Es importante resaltar que en el numeral 6 del artículo 3 de la Resolución 2421 de 2020, se establece que el aporte del 15 % establecido deberá ser aportado a Colpensiones sin que el empleador deba realizar ningún tipo de afiliación o trámite. Aunque en esta resolución se continúa plasmando el Tipo 51 (aportante de tiempo parcial), fue bloqueado para periodos posteriores a febrero de 2021.

Es así como la vinculación laboral a través del contrato laboral de tiempo parcial se erige como una de las modalidades de empleabilidad que tienen una diferenciación clara con el contrato laboral tradicional, esto es, la realización de labores en un tiempo inferior a la jornada mínima. Sin embargo, tal como se ha señalado, la normatividad ha trabajado en pro de evitar que los derechos de este tipo de trabajadores sean vulnerados o disminuidos, y por tal motivo se han generado disposiciones legales y jurisprudenciales, como todas las ya mencionadas, para asegurar el cumplimiento efectivo de todos los derechos de los trabajadores. En complemento con lo anterior, a continuación se analizan dos sentencias de la Corte Constitucional que representan un avance en la protección de los trabajadores de tiempo parcial vinculados al sistema mediante el analizado piso de protección social.

## ***2. Análisis jurisprudencial del desarrollo jurídico frente a la protección al trabajador de tiempo parcial en Colombia***

Es de resaltar que durante el proceso de escritura de este artículo se emitieron dos sentencias constitucionales. Resulta relevante analizarlas, ya que marcan un antecedente importante en lo relacionado con la protección del trabajador de tiempo parcial en Colombia.

## Sentencia C-276 de agosto de 2021

Magistrado ponente:	Alejandro Linares Cantillo
Acción interpuesta:	Acción de inconstitucionalidad
Normas acusadas:	Artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022).
Objeto:	Se analiza si el piso de protección social debe ser regulado mediante un procedimiento legislativo ordinario previsto en la Constitución Política de Colombia.
Demandantes:	Diógenes Orjuela García, Miguel Morantes Alfonso, Julio Roberto Gómez Esguerra, John Jairo Díaz Gaviria, José Antonio Forero y Juan Felipe Díez Castaño.
Normas presuntamente vulneradas:	Artículos 158, 48, 93 y 53 de la Constitución Política de Colombia, y lo dispuesto en los diferentes instrumentos internacionales (artículo 9, numeral 2 del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).
Decisión:	Inexequible

En el análisis que realiza la Corte Constitucional, encuentra que los Planes Nacionales de Desarrollo únicamente deben tener medidas o disposiciones que sean de carácter instrumental, es decir que tengan una relación de medio afín y que se usen para garantizar sus metas. La norma demandada es inexequible por desconocer el artículo 158 constitucional, que habla sobre la unidad de materia de la siguiente manera: "Todo proyecto de ley debe referirse a una misma materia y serán inadmisibles las disposiciones o modificaciones que no se relacionen con ella". A pesar de que si se establecía que ese piso de protección social ayudaría a cumplir los objetivos y las metas del Plan Nacional de Desarrollo, este hace parte de una disposición del Sistema de Seguridad Social Integral, por lo cual debe regularse por medio de un proceso legislativo ordinario, ya que la norma demandada no constituye una autorización de recursos o apropiaciones y no busca planificar o buscar el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo.

Es de resaltar que, a pesar de que la norma se declaró inexequible, con el objetivo de salvaguardar los derechos de las personas que se hubiesen vinculado a dicho mecanismo, la Corte difirió la inexequibilidad hasta el 20 de junio de 2023. A su vez, la Corte se declaró inhibida para emitir pronunciamiento con respecto al desconocimiento de los artículos 48 y 93 constitucionales y de los instrumentos internacionales previamente mencionados.

Los magistrados Diana Fajardo y Jorge Enrique Ibáñez salvaron el voto argumentando que el análisis para identificar el cumplimiento del principio de unidad de materia no se realizó de la manera correcta, teniendo en cuenta que en función de la conexidad de la norma solo se evaluó con las bases del Plan Nacional de Desarrollo, pero no con los proyectos y programas que lo integran, y estos ayudan a materializar

los objetivos, las estrategias y las metas del desarrollo. Igualmente, el magistrado Alberto Rojas aclaró su voto, argumentando que pese que estuviera de acuerdo con la decisión final, no está de acuerdo con las razones que condujeron a la declaratoria de inexecutable mas allá solo de mencionar la necesidad de no perturbar los derechos de los ciudadanos previamente vinculados.

En consecuencia, el estándar utilizado para el análisis del artículo 193 de la Ley 1955 de 2019, en palabras de la Corte Constitucional, no se ciñe al precedente constitucional vigente en relación con el juicio de unidad de materia, en función de la conexidad de la disposición acusada únicamente con las bases del Plan Nacional de Desarrollo. No lo hace con los proyectos y programas que integran el Plan Nacional de Inversiones que materializan los objetivos, las estrategias y las metas del desarrollo, con lo que declara inexecutable el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019, dada la transgresión del principio de unidad de materia, con efectos a partir del 20 de junio de 2023.

#### Sentencia C-277 de agosto de 2021

Magistrada ponente:	Gloria Stella Ortiz Delgado
Acción interpuesta:	Acción de inconstitucionalidad
Normas acusadas:	Artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 (Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022). Piso de protección social.
Objeto:	Se analiza si el piso de protección social es un instrumento discriminatorio destinando medidas diferenciadoras que aseguran mínimos de asistencia social.
Decisión:	Exequible

En esta sentencia, se acusa al artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 que establece el piso de protección social como discriminatorio. Así, permite la renuncia de garantías laborales mínimas en seguridad social y vulnera el principio de progresividad en materia laboral, estableciendo que la norma obliga a vincularse al piso de protección social para impedir la vinculación al régimen contributivo de los trabajadores de tiempo parcial, ya que esto dependerá del acuerdo contractual entre el trabajador y el empleador. El artículo 193 expone lo siguiente: "Las personas que tengan relación contractual laboral o por prestación de servicios por tiempo parcial y que en virtud de ello perciban un ingreso mensual inferior a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) deberán vincularse al Piso de Protección Social".

La Corte procedió a plantear que el piso de protección social no es una norma que destrone al SGSS, sino que pasa a ser un instrumento de punto de partida de dignidad humana. Así, garantiza derechos a un grupo poblacional vulnerable, así como el principio de universalidad en la asistencia social, con lo que logra una efectividad en la vinculación y los costos de las prestaciones sociales. Entonces, la medida no era

discriminatoria, sino una herramienta para evitar la informalidad y procurar el acceso al mercado laboral formal y a la seguridad social en condiciones dignas mínimas e irreductibles.

Así mismo, procedió a analizar si desde un punto de partida las personas que ingresan al piso no desmejoran sus condiciones. En palabras de la Corte, dichos trabajadores ya son un grupo vulnerable sin acceso en su mayoría a un trabajo formal, por lo cual se estarían mejorando las condiciones. Analiza que para los trabajadores formales no puede ser regresiva, ya que si el empleador desmejora las condiciones, estaría exponiéndose a sanciones por parte de la UGPP. Entonces se trata de una medida proporcional, más aún cuando se busca una reactivación económica después de la emergencia sanitaria derivada de la COVID-19, a fin de incentivar el trabajo formal y la materialización de unos ingresos derivados de una fuente formal de empleo. La norma fue declarada como exequible en el entendido de que la expresión “deberán” no impide que los trabajadores con salarios inferiores al SMMLV puedan ser vinculados al régimen contributivo en salud.

Las magistradas Diana Fajardo Rivera y Cristina Pardo Schlesinger salvaron su voto argumentando que el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 consagra una desventaja frente a los trabajadores formales que se rigen por la Ley 100 de 1993, modificada por la Ley 797 de 2003. Dichos trabajadores, según la norma preexistente, gozaban de un régimen de seguridad social más benéfico que el previsto en el artículo 193, ya que dejaron de gozar la garantía de una pensión mínima de un SMMLV y de licencias remuneradas por enfermedad general profesional o por maternidad. Estas dos últimas no están reglamentadas en el piso de protección social, lo cual es una desmejora sin justificación de la medida regresiva por percibir un salario inferior al legal, no garantista y sin eficacia social.

El magistrado Alberto Rojas Ríos salvó su voto teniendo en cuenta que el artículo 193 de la Ley 1955 de 2019 debió declararse inexecutable por no satisfacer el juicio de no regresividad, puesto que la decisión mayoritaria plantea que el piso de protección social es un punto de partida para garantizar la dignidad humana. Se recalca que desde la Ley 90 de 1946 los trabajadores han sido reconocidos como afiliados a la seguridad social sin restricción alguna a sus derechos. El Decreto 2616 de 2013 también les permite cotizar a los trabajadores de tiempo parcial, indicando que la medida es discriminatoria e implica un retroceso social en cuanto a derechos que se han reconocido desde hace más de 75 años en el país. Así, se impide que los trabajadores de tiempo parcial accedan al pago de incapacidades y pensiones, creando entonces una distinción que desconoce el mandato constitucional que ordena la protección especial a las personas más vulnerables.



De acuerdo con el Ministerio de Trabajo<sup>43</sup>, esta medida tomada por la Corte Constitucional fue una decisión a favor de la población más vulnerable que no tiene acceso a la seguridad social y destacó que el piso de protección social es una herramienta necesaria para atender a la población menos favorecida. A su vez, de acuerdo con la *Revista Semana*<sup>44</sup>, se resalta cómo el Comité Nacional de Paro celebró dicha decisión, teniendo en cuenta que para ellos es una “puerta de atrás” que acentuaba la precariedad del empleo en Colombia.

Con lo anterior, se puede ver un contraste de opiniones que podría resaltar intereses políticos de por medio, pero entretanto quedan desprotegidos los millones de trabajadores que se encuentran en la informalidad, que laboran jornadas inferiores a la jornada completa y que devengan menos del salario mínimo. Falta es que el Gobierno Nacional se encargue de diseñar una política y una estrategia que resulten en una protección a cabalidad de todos los servicios del sgss que existen en Colombia, con lo que se puede lograr una universalidad de la seguridad social para los trabajadores más vulnerables.

Estas sentencias marcan un hito para la protección del trabajador de tiempo parcial y el piso de protección social, ya que se amplían las garantías y las coberturas para este tipo de trabajadores. Entonces, se convierte en una herramienta para evitar la informalidad y procurar el acceso a la seguridad social de un grupo social especial y con remuneración inferior al salario mínimo. El argumento base de la Sentencia C-276 de agosto de 2021 (inexequible) será que el Congreso de la República regule dicha protección por medio de un proceso legislativo ordinario. Por su parte, la Sentencia C-277 de agosto de 2021 (exequible) busca proteger a los trabajadores que ya fueron vinculados a este mecanismo. Ambas decisiones están en pro de los trabajadores de tiempo parcial. Como se desarrolló a lo largo del artículo, se pudo encontrar que el Estado colombiano ha adelantado esfuerzos para vincular a la formalidad y garantizar a millones de trabajadores la posibilidad de vincularse al sgss colombiano, a fin de que gocen de las prestaciones a que haya lugar.

### III. CONCLUSIONES

Con la elaboración del presente trabajo, se ha podido evidenciar que el desarrollo que se le ha dado al trabajador de tiempo parcial en Colombia busca proteger y garantizar

---

43 Ministerio de Trabajo. *Piso de protección social es constitucional según sentencia de la Honorable Corte*. Sala de Prensa. Agosto 27 de 2021.

44 REVISTA SEMANA. *Piso de protección social, declarado inconstitucional por la Corte, motivó pronunciamiento del Comité de Paro*. Agosto 25 de 2021.

derechos laborales y de seguridad a social a millones de trabajadores en el país, en especial de aquellos que no alcanzan a devengar un salario mínimo y que, dadas las labores que desempeñan, pueden estar expuestos a la no formalización ni dignificación de sus trabajos. Así mismo, se ha evidenciado un esfuerzo para evitar que dichos derechos sean vulnerados o que los empleadores recurran a vincular a trabajadores como de tiempo parcial sin que reúnan las condiciones para ello.

Aunque un gran avance para el Sistema General de Seguridad Social se dio en el siglo xx por medio de la expedición de la Ley 100 de 1993, se puede destacar que la Constitución Política de 1991 ha impulsado el desarrollo de la seguridad social como un derecho y un servicio público para todos los ciudadanos. Los avances de protección se hacen evidentes en salud, pensión y riesgos laborales, generando un escenario de seguridad sostenido no únicamente en leyes, sino también en jurisprudencia y mecanismos, con lo que se permite cumplir a cabalidad los principios constitucionales de eficiencia, universalidad y solidaridad.

El Sistema General de Seguridad Social y cada uno de sus subsistemas requieren una afiliación y un pago mensual que se realiza por medio de aportes del empleador o del trabajador independiente, a fin de garantizar la materialización de la seguridad social en Colombia. En el presente trabajo, se pudo establecer que el Estado colombiano ha reivindicado los derechos de los trabajadores de tiempo parcial por medio de diferentes avances legislativos y más aún con la creación del piso de protección social. Se determinó que los trabajadores pueden ser vinculados por los diferentes tipos de contratos que se establecen en el Código Sustantivo del Trabajo, cambiando únicamente la modalidad de pago y jornada laboral para que tome la característica de trabajador de tiempo parcial.

Finalmente, es de resaltar que la seguridad social es una obligación estatal que se les debe garantizar a todas las personas en el territorio colombiano, independientemente de su nivel económico, su estrato o su acceso. Aquí, se ha identificado que se ha trabajado en pro de garantizarles a millones de trabajadores con condiciones especiales la posibilidad de aportar a los diferentes subsistemas o programas de seguridad social, a fin de que puedan gozar de prestaciones sociales y garantías constitucionales en Colombia y ser acreedores de prestaciones que les permitan vivir en condiciones dignas, siendo estas garantías las que han sido batalladas a través de la historia del derecho al trabajo y a la seguridad social en el país.

## IV. REFERENCIAS

- Alejandro Pérez y Soto Domínguez y Yenny Andrea Calderón Ossa. (2012). *El concepto de seguridad social: una aproximación a sus alcances y límites*. IUSTITIA: REVISTA DE LA DIVISIÓN DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS 10. 2012. Pág. 75-99. Disponible en: <https://doi.org/10.15332/iust.v0i10.878>
- Alma Clara García. *El Sistema General de Riesgos Profesionales vigente en Colombia. Una visión interna y desde la Decisión 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. INTERNATIONAL LAW: REVISTA COLOMBIANA DE DERECHO INTERNACIONAL 13. 2008. Disponible en: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/internationallaw/article/view/13907>
- Asamblea Nacional Constituyente. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA. Legis. (1991).
- Asunción López Arranz. (2019). Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial 1994 (núm. 175). REVISTA INTERNACIONAL Y COMPARADA DE RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO 0. 2019. Pág. 1348-1363. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7257909>
- Carlos Andrés Rojas Castañeda. *La flexibilización laboral en Colombia*. JURÍDICAS CUC 1. Enero de 2016. Pág. 17-29. Disponible en: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicascuc/article/view/1113>
- Claudia Gabriela Nieves Medina. *¿Utopía?: vacaciones para el trabajador a tiempo parcial en el Perú*. Tesis de grado, Universidad Privada del Norte. 2016. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/10662>
- Corte Constitucional de Colombia. (1993). SENTENCIA C-568 DE 1993. (M.P. Fabio Morón Díaz; noviembre 9 de 1993).
- Corte Constitucional de Colombia. (1997). SENTENCIA C-598 DE 1997. (M.P. Alejandro Martínez Caballero; noviembre 20 de 1997).
- Corte Constitucional de Colombia. (1997). SENTENCIA T-661 DE 1997. (M.P. Carlos Gaviria Díaz; diciembre 3 de 1997).
- Corte Constitucional de Colombia. (2000). SENTENCIA C-995 DEL 2000. (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; agosto 2 de 2000).
- Corte Constitucional de Colombia. (2002). SENTENCIA C-453 DE 2002. (M.P. Álvaro Tafur Galvis; junio 12 de 2002).

Corte Constitucional de Colombia. (2004). SENTENCIA C-760 DE 2004. (M.P. Rodrigo Uprimny Yepes; agosto 10 de 2004).

Corte Constitucional de Colombia. (2007). SENTENCIA T-628 DE 2007. (M.P. Clara Inés Vargas Hernández; agosto 15 de 2007).

Corte Constitucional de Colombia. (2009). SENTENCIA T-414 DE 2009. (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; junio 25 de 2009).

Corte Constitucional de Colombia. (2009). SENTENCIA C-892 DE 2009. (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva; diciembre 2 de 2009).

Corte Constitucional de Colombia. (2014). SENTENCIA C-871 DE 2014. (M.P. María Victoria Calle Correa; noviembre 13 de 2014).

Corte Constitucional de Colombia. (2021). SENTENCIA C-276 DE 2021. (M.P. Alejandro Linares Cantillo; agosto 19 de 2021).

Corte Constitucional de Colombia. (2021). SENTENCIA C-277 DE 2021. (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; agosto 19 de 2021).

Decreto 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo. Septiembre 9 de 1950. Diario Oficial N.º 27.407.

Decreto 692 de 1994. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993. Marzo 30 de 1994. Diario Oficial N.º 41.289.

Decreto 1607 de 2002. Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones. Julio 31 de 2002. Diario Oficial N.º 44.892.

Decreto 1703 de 2002. Por el cual se adoptan medidas para promover y controlar la afiliación y el pago de aportes en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Agosto 2 de 2002. Diario Oficial N.º 44.893.

Decreto 1670 de 2007. Por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social y para la obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes. Mayo 14 de 2007. Diario Oficial N.º 46.628.

Decreto 2616 de 2013. Por la cual se regula la cotización a seguridad social para trabajadores dependientes que laboran por periodos inferiores a un mes. Noviembre 20 de 2013. Diario Oficial N.º 48.980.

Decreto 723 de 2013. Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades de alto riesgo y se dictan otras disposiciones. Abril 15 de 2013. Diario Oficial N.º 48.762.

Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015. Diario Oficial N.º 49.523.

Decreto 780 de 2016. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. Mayo 6 de 2016. Diario Oficial N.º 49.865.

Decreto 1833 de 2016. Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones. Noviembre 10 de 2016. Diario Oficial N.º 40.053.

Decreto 1174 de 2020. Por el cual se reglamentó el Piso de Protección Social para personas que devengan menos de un salario mínimo legal mensual vigente. Agosto 27 de 2020. Diario Oficial N.º 51.862.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). MEDICIÓN DE EMPLEO INFORMAL Y SEGURIDAD SOCIAL. TRIMESTRE MÓVIL DICIEMBRE 2020-FEBRERO 2021. GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES (GEIH). Dane. (2021).

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (Dane). MEDICIÓN DE EMPLEO INFORMAL Y SEGURIDAD SOCIAL. TRIMESTRE MÓVIL MAYO 2020-JULIO 2021. GRAN ENCUESTA INTEGRADA DE HOGARES (GEIH). Dane. (2021).

Luis Eduardo Díaz. *La seguridad social y el trabajador independiente*. REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES 2. 2001. Pág. 226-248. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5850460>

Ditsa Kafry, Ayala Malakh-Pines y Elliot Aronson. BURNOUT: FROM TEDIUM TO PERSONAL GROWTH. Free Press. (1981).

Eleasha Espinosa Fonseca. (2020). *La contratación por horas en Colombia y su eventual afectación a los derechos laborales*. Trabajo de grado, Corporación Universidad de la Costa. 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11323/7124>

Elsa María Vásquez-Trespalcios y Eliana Martínez-Herrera. *Políticas públicas en seguridad social para la protección de los trabajadores informales en Colombia*. REVISTA GERENCIA Y POLÍTICAS SALUD 24. Enero-junio de 2013. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-70272013000100006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-70272013000100006)

- Guillermo Cabanellas de Torres. (2001). *DICCIONARIO DE DERECHO LABORAL*. Heliasta.
- Ignacio González del Rey Rodríguez. *El contrato de trabajo a tiempo parcial*. Tesis de grado, Universidad de Oviedo. 1997. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10651/16446>
- Ilana Marcela Fortich Lozano. (2019). *Historia de la seguridad social*. REVISTA CULTURAL UNILIBRE 2. 2012. Pág. 15-19. Disponible en: [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista\\_cultural/article/download/4007/3373](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/4007/3373)
- Jorge Iván Calvo León. (2015). *Los principios de la seguridad social*. REVISTA JURÍDICA DE SEGURIDAD SOCIAL 8. Enero de 1998. Disponible en: <https://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica8/art3.pdf>
- Leonardo Cañón Ortegón. *La solidaridad como fundamento del Estado social de derecho, de la seguridad social y la protección social en Colombia*. PÁGINAS DE SEGURIDAD SOCIAL 1. Abril de 2017. Pág. 5-29. Disponible en: <https://doi.org/10.18601/25390406.n1.01>
- Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. Diario Oficial N.º 41.148.
- Ley 1295 de 1994. Por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Junio 22 de 1994. Diario Oficial N.º 41.405.
- 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. Enero 29 de 2003. Diario Oficial N.º 45.079.
- Ley 1450 de 2011. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 “Prosperidad para Todos”. Junio 16 de 2011. Diario Oficial N.º 48.102.
- Ley 1955 de 2019. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia: Pacto por la Equidad”. Mayo 25 de 2019. Diario Oficial N.º 50.964.
- Ley 2101 de 2021. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. Julio 15 de 2021. Diario Oficial N.º 51.736.
- María Alejandra Gómez Vélez y Cindy Marcela Torres Granda. *¿A qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral?* REVISTA DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL 31. Agosto de 2020. Pág. 13-32. Disponible en: <https://doi.org/10.18566/rfts.v31n31.a01>

- Manuel Enrique Saavedra Martínez. *Los determinantes del trabajo a tiempo parcial en Lima Metropolitana*. CONTABILIDAD Y NEGOCIOS 12. 2011. Pág. 50-66. Disponible en: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/1676>
- Marcelo Gabriel Opete. *Análisis jurídico de la jornada de trabajo a tiempo parcial*. Tesis de grado, Universidad Siglo 21. 2018. Disponible en: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/15692>
- Margarita García Arregui. *Trabajo a tiempo parcial: incidencias*. REVISTA ACCIONES E INVESTIGACIONES SOCIALES 9. 1994. Disponible en: [http://dx.doi.org/10.26754/ojs\\_ais/ais.199423680](http://dx.doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.199423680)
- Martha Bottia, Lina Cardona Sosa y Carlos Medina. *El SISBEN como mecanismo de focalización individual del régimen subsidiado en salud en Colombia: ventajas y limitaciones*. REVISTA DE ECONOMÍA DEL ROSARIO 2. Julio-diciembre de 2012. Disponible en: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/2820>
- Miguel Ángel Ariza Báez, Diana Marcela Portillo Bohórquez, Carlos Alberto Ruiz Danderino y Jerson David Varela Rodríguez. *Efectos generados por modelos de contratación profesional por horas para el contexto colombiano*. Tesis de especialización, Universidad EAN. 2020. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10882/9885>
- Ministerio de Trabajo. *Abecé Cotización por Semanas*. 2014. Disponible en: [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/241327/abece\\_cotizacion\\_por\\_semanas.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/241327/abece_cotizacion_por_semanas.pdf)
- Ministerio de Trabajo. *Piso de protección social es constitucional según sentencia de la Honorable Corte*. Sala de Prensa. Agosto 27 de 2021. Disponible en: [https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/agosto/piso-de-proteccion-social-es-constitucional-segun-sentencia-de-la-honorable-corte?fbclid=IwAR0IcRfNEfYJZ6j\\_awUzFHyDszE7X-sVEKArkaUmiSc-B2hIjv3JACpm84kk](https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2021/agosto/piso-de-proteccion-social-es-constitucional-segun-sentencia-de-la-honorable-corte?fbclid=IwAR0IcRfNEfYJZ6j_awUzFHyDszE7X-sVEKArkaUmiSc-B2hIjv3JACpm84kk)
- Patrick P. Bollé. (1997). *El trabajo a tiempo parcial, ¿libertad o trampa?* REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO 4. 1997. Pág. 605-628.
- Pilar Ortiz García. *El trabajo a tiempo parcial: ¿una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?* SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO 82. 2014. Pág. 73-92. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/60423>
- Resolución 5094 de 2013. Por la cual se ajusta la Planilla integrada de autoliquidación de aportes PILA de acuerdo a lo establecido en el Decreto 2616 de 2013. Noviembre 29 de 2013.

Resolución 2421 de 2020. Por la cual se modifican los artículos 2 y 4 y los anexos técnicos 2, 3, 4 y 5 de la Resolución 2388 de 2016. Diciembre 21 de 2020.

Rafael Barranco Vela. (1993). *El principio de participación en las leyes de servicios sociales*. ALTERNATIVAS: CUADERNOS DE TRABAJO SOCIAL 2. 1993. Pág. 231-248. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2752958>

Rafael Rodríguez Mesa. (2019). TRATADO SOBRE SEGURIDAD SOCIAL. Editorial Uninorte. (2019).

REVISTA SEMANA. *Piso de protección social, declarado inconstitucional por la Corte, motivó pronunciamiento del Comité de Paro*. Agosto 25 de 2021. Disponible en: <https://www.semana.com/nacion/articulo/piso-de-proteccion-social-declarado-inconstitucional-por-la-corte-motivo-pronunciamiento-del-comite-de-paro/202135/>

Román A. Navarro Fallas. *El derecho fundamental a la seguridad social, papel del estado y principios que informan la política estatal en seguridad social*. REVISTAS DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL 1. 2002. Disponible en: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592002000100002](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592002000100002)

Saúl Franco Agudelo. *Para que la salud sea pública: algunas lecciones de la reforma de salud y seguridad social en Colombia*. GERENCIA Y POLÍTICAS DE SALUD 4. 2003. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10554/24996>

Verónica Andrade Jaramillo e Ingrid Carolina Gómez. *Salud laboral. Investigaciones realizadas en Colombia*. PENSAMIENTO PSICOLÓGICO 10. 2008. Pág. 9-25. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80111670002>

Zamanda Correa Correa, Isabel Muñoz Zambrano y Andrés F. Chaparro. *Síndrome de burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia*. REVISTA DE SALUD PÚBLICA 4. 2010. Págs. 589-598. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42217796006>