

# LA EFECTIVIDAD DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY 100 DE 1993<sup>1</sup>

**Autoras**

**María Claudia Valencia Tobón<sup>2</sup>**

**Maritza Ríos Gutiérrez<sup>3</sup>**

## **Resumen.**

El objeto del presente artículo radica en evaluar los requisitos que se determinan en el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, para que los trabajadores puedan acceder a la pensión sanción por parte de los empleadores que, excluyeron los pagos a la seguridad social, vulnerando así su oportunidad de poder lograr obtener su pensión de vejez. Este trabajo es de suma importancia ya que todo trabajador deberá saber que el empleador deberá pensionar a su cargo al trabajador como una condena, la cual será vitalicia, al momento de que el empleado cumpla la edad determinada en la ley, para poder ser acreedor de la pensión de vejez, en los mismos términos que le hubiesen otorgado si hubiere estado afiliado al régimen de prima media con prestación definida.

La metodología que se destinará para la recolección de información en este artículo será el de análisis de Jurisprudencia, doctrina y la norma.

**Palabras clave:** Ley 100 de 1993; efectividad; vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores; requisitos esenciales de la Ley 100 de 1993; mecanismos de protección.

**Abstract.** The importance of this article is intended to evaluate the requirements that are determined in Article 133 of Law 100 of 1993, so that workers can access the sanctioned pension by employers who omitted social security payments, thus violating their opportunity to obtain their old-age pension in this way. The employer must take charge of pension the worker as a sentence that will be for life, at the time the employee reaches the age determined by law to be

---

<sup>1</sup> Artículo de revisión bibliográfica para optar por el título de abogado en la Universidad Católica Luis Amigó. Asesora metodológica y temática: Laura Victoria Cárdenas Rojas y María Isabel Uribe López

<sup>2</sup> Estudiante de derecho de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo: maria.valenciatobon@amigo.edu.co

<sup>3</sup> Estudiante de derecho de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo: maritza.riosgu@amigo.edu.co

eligible for the old-age pension, in the same terms in which it would have been paid if it had been affiliated to the average premium scheme with defined.

**Key words:** Law 100 of 1993; effectiveness; violation of workers' rights; essential requirements of Law 100 of 1993; protection mechanisms.

## INTRODUCCIÓN

La pensión sanción, es un mecanismo creado para que los trabajadores puedan acceder al reconocimiento de un derecho pensional cuando los empleadores descartan de sus obligaciones, la afiliación o el pago de los aportes para pensión. A partir de esta situación el legislador crea dentro de la Ley 100 de 1993 el artículo 133, donde se establecen unos requisitos, para que los trabajadores que fueron vulnerados en sus derechos, puedan adquirir la pensión, pero esta no por cuenta del fondo de pensiones, sino como una sanción al empleador por la omisión de sus obligaciones para con el trabajador.

Queda claro que, de acuerdo con el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, se deberán cumplir con unos requisitos, de lo contrario el trabajador no podrá ser beneficiario de dicha pensión; dejando así una problemática encabezada en la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, y es ¿Qué efectividad trae la norma del Artículo 133 de la Ley 100 de 1993, para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, frente a los requisitos para adquirir la pensión sanción? para dar respuesta a esta pregunta nos planteamos como objetivo general, análisis de posibles vulneraciones en los derechos fundamentales, con la aplicación del artículo 133 de la ley 100 de 1993 y como objetivos específicos identificar la efectividad del artículo 133 de la ley 100 de 1993, en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores y las alternativas que tiene el trabajador para buscar la protección de sus derechos, en caso de no cumplir con los requisitos de la pensión sanción.

La metodología que se destinará para la recolección de información en este artículo será el de análisis de Jurisprudencia, doctrina y la norma, toda vez que, en el estudio de estas, se pretende comprender los asientos jurídicos de dicha norma. Del mismo modo, la metodología analítica nos ayudara a comprender el objeto de estudio que serán los requisitos que trae el

artículo 133 de la Ley 100 de 1993, puesto que en algunos casos se pueden ver como se afectan las garantías de los trabajadores por la imposibilidad de cumplir con los requisitos, teniendo en cuenta que los mismos son determinados, ya que el legislador ha establecido unos parámetros que no en todos los casos puedan llegar a cumplirse y que pueden vulnerar los derechos del trabajador.

La metodología cualitativa se empleará, para buscar respuestas a situaciones que están afectando a muchos trabajadores, que estando quebrantado en sus derechos no pueda acceder al reconocimiento de la pensión de vejez, y llevando a que el empleador pueda evadir la responsabilidad de ser sancionado, impidiendo así, que los trabajadores puedan lograr su pensión.

## **DESARROLLO**

La pensión sanción, se aplica como condena vitalicia al empleador que incumple con lo estipulado en la legislación con respecto a la afiliación de sus trabajadores al sistema de seguridad social en pensiones y la obligación de pagar los aportes quedando a su cargo directamente, asegurando la pensión al trabajador.

El sistema pensional, garantiza al trabajador que estando afiliado a un fondo de pensiones, y tanto el empleador como el trabajador, al realizar los aportes pertinentes puedan acceder a la pensión, por vejez, invalidez y muerte.

## **EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA PENSIÓN SANCIÓN EN COLOMBIA.**

La primera pensión que se concedió de manera vitalicia en Colombia, se dio mediante decreto del 24 de julio de 1823, que se le otorgó al libertador Simón Bolívar a cargo del erario público, debido a su reconocimiento en la batalla. Luego con la expedición de la Ley 14 de 1882 y 50 de 1886, se estipuló una pensión, pero solo para los trabajadores públicos y militares. Ya en 1925, mediante la Ley 75 del 17 de noviembre de 1925, se crea la caja de sueldos de retiro de las fuerzas militares.

El comienzo de la normatividad, respecto de una relación entre empleadores y trabajadores se dio con la inclusión del primer Estatuto Orgánico del Trabajo Ley 6 de 1945, que es la que recopila toda la legislación anterior, referente a la seguridad social; en esta misma norma se establece la regulación respecto de las prestaciones sociales, que estaban en cabeza de los patronos y en favor de los trabajadores, e incluyendo allí la creación de la pensión vitalicia de jubilación. Se dispuso que “Mientras se organiza el seguro social obligatorio, corresponderán al patrono las siguientes indemnizaciones o prestaciones para con sus trabajadores, ya sean empleados u obreros” (Congreso de la Republica de Colombia. Ley 6 de 1945. Estatuto Orgánico del Trabajo. Artículo 12)

En concordancia a lo anterior, surge la Ley 90 de 1946 “Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales.” (Congreso de la Republica de Colombia. Ley 90 de 1946) Donde se establece inicialmente un seguro obligatorio para los trabajadores frente a los riesgos, como lo son las enfermedades no profesionales y maternidad, expandiendo posteriormente la cobertura a los riesgos amparados como de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, vejez, invalidez y muerte. De esta manera, la Ley 90 de 1946, suple el sistema de las prestaciones patronales y pasan a estar en cabeza del seguro social obligatorio.

De acuerdo con el Decreto Ley 2663 del 1950, Código Sustantivo del Trabajo, en los articulo 259 y 260, el empleador deberá ocuparse del riesgo de vejez de sus trabajadores, hasta que el Instituto de los Seguros Sociales se hiciera cargo de este, teniendo en cuenta unos requisitos previstos en la ley, donde habla de la prestación del servicio de 20 años continuos o discontinuos y que se acreditara la edad respectiva, como requisito de exigibilidad para el reconocimiento de la jubilación.

La norma precedente, que da origen a hablar de pensión sanción en Colombia, surge con la expedición de la Ley 171 de 1961, donde el legislador establece como foco principal, el salvaguardar los derechos del trabajador, evitando que el patrono, no despidiera a los trabajadores con antigüedad de más de 10 años de servicio, porque de esta manera cercenaría la posibilidad de adquirir la pensión, dado que, para la fecha, la jubilación estaba en cabeza del patrono.

La Ley 171 de 1961, nos indica en su artículo 8 lo siguiente:

En el caso donde un empresa o patrono, no teniendo afiliado al trabajador al régimen pensional, y después de haber laborado más de 10 años y menos de 15 años, y opta por despedirlo sin justa causa de una empresa donde su capital no sea inferior a ochocientos mil, este tendrá derecho a ser pensionado por parte de la empresa o del patrono de manera definitiva, desde la fecha en que fue despedido, siempre y cuando este cumpla el requisito de la edad.

Ahora bien, el artículo 8 de la presente ley nos indica que, “si el retiro se produjere por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicio, la pensión principiará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los cincuenta (50) años de edad o desde la fecha de su despido” (Congreso de la Republica de Colombia. Ley 171 de 1961) igualmente si ha cumplido este tiempo y el trabajador de manera voluntaria se retira de la empresa podrá acceder a la pensión sanción siempre y cuando este cumpla los sesenta (60) años de edad.

La Ley 171 de 1961, en cuanto a la cuantía de la pensión indicaba que, “será directamente proporcional al tiempo de servicios, respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena, establecida en el artículo 260 CST” (Congreso de la Republica de Colombia. Ley 171 de 1961) y se pagará en proporción a los salarios percibidos en el último año de servicio.

Posteriormente se crea el Acuerdo 244 de 1966 donde se expide el reglamento general del seguro social, la cual habla de que los patronos deberán inscribirse en el Instituto de Seguros Sociales “continuarán cotizando para los seguros de Invalidez, Vejez y Muerte, hasta cuando los asegurados cumplan los requisitos exigidos por el Instituto, para otorgar la pensión de Vejez y en ese momento el Instituto procederá a cubrir dicha pensión” (Congreso de la Republica de Colombia. 1966. Acuerdo 244), es decir que el Instituto de Seguros Sociales asumirá y empezará hacerse cargo de dicha pensión.

Seguidamente, el artículo 37 de la Ley 50 de 1990 derogó el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, en este año se veía la controversia de a quien correspondía el pago de la pensión sanción, si al empleador o al seguro social, la entrada en vigencia de esta Ley, determino en su artículo 37

y constriñe los casos en los que, el empleador es llamado a hacerse cargo, y los casos a cargo del instituto de seguro social. (Congreso de la Republica de Colombia. Ley 50 de 1990)

A cargo del empleador:

- Cuando el trabajador no está afiliado al instituto de seguros sociales.
- Cuando la entidad no ha asumido el riesgo de vejez.
- Por omisión del empleador.

Cuando dejan de estar a cargo del empleador.

- Cuando la pensión de vejez sea asumida por el instituto de seguros sociales. (Rodríguez D. 2016. La Pensión Sanción en Colombia: Un Estudio Antes y Después de La Constitución Política De 1991. Universidad Católica de Colombia.)

Y, por último, con la creación de la Ley 100 de 1993, específicamente el artículo 133, deroga el artículo 37 de la Ley 50 de 1990, surgiendo de esta manera diversos cambios en el sistema general de seguridad social, y en coadyuvancia con la Constitución Política de Colombia en su Artículo 48, la seguridad social se ve entonces, ya como un servicio público de carácter obligatorio que debe ser garantizado a todos los ciudadanos y prestado por entidades públicas o privadas, donde se dispone que las personas y la comunidad puedan gozar de una calidad de vida de manera que no se afecten la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio colombiano. Así lo indica Faradiva “modelo de salud que estableció entre los principios fundamentales del sistema, el principio de universalidad, con base en el cual se garantiza a todos los colombianos el acceso al servicio público de salud, a través de su afiliación” (Faradiva C. 2013. P.10)

Establece entonces la norma que, el trabajador que no se encuentre afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, o que este sea despedido sin justa causa y que haya laborado durante diez años o más y menos de quince años, tendrá derecho a que el empleador lo pensiones desde el momento que fue despedido, si para ese momento el trabajador tiene cumplidos sesenta años de edad si es hombre, o 55 años de edad si es mujer, haciendo en esto una distinción de género, la pensión quedará de igual forma a cargo del empleador. “Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si

es hombre, o cincuenta (50) años de edad si es mujer, o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido”. (Congreso de la Republica de Colombia. Ley 100 de 1993, artículo 133).

De esta manera entonces, la norma que rige en la actualidad es la Ley 100 de 1993, determinando de igual manera unas exigencias para ser acreedor el trabajador de la pensión sanción por parte de su empleador, debido a que fue evasor de los aportes en el sistema general de pensiones.

### **ANÁLISIS DE POSIBLES VULNERACIONES EN LOS DERECHOS FUNDAMENTALES, CON LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 133 DE LA LE LEY 100 DE 1993.**

Para desarrollar este punto, nos enfocaremos en los presupuestos del artículo 133 de la Ley 100 de 1993, donde parte de unos requisitos para que el trabajador pueda obtener la pensión sanción; sino cumple a cabalidad con todos requisitos estipulados, no sería acreedor a esta, y es allí, donde se podría presentar una posible vulneración a los derechos del trabajador.

Pero antes de plantear los casos, es importante conocer que son los derechos fundamentales según Martin Borowski “son los derechos individuales que adquieren una dimensión positiva en las constituciones nacionales de los Estados democráticos constitucionales y que por lo general representan un intento de transformar los derechos humanos en derecho positivo”, (Borowski M. 2003. P33)

A continuación, se plantean los casos:

- **Cuando el despido se presente con justa causa, después de haber laborado más de 10 años y menos de 15 años y habiendo el empleador omitido la afiliación al Régimen de Pensiones.**

Comencemos en primer lugar, y al margen de los requisitos de la norma, ¿qué se puede entender como despido sin justa causa? “La terminación del contrato de trabajo puede ser realizada en cualquier momento por parte de la empresa y, de no mediar una justa causa, se indemnizará al trabajador según la ley” (Gerencie.com. Cartilla Laboral. 2018. P.189).

De lo anterior, si el trabajador es despedido sin justa causa, este cumpliría con uno de los requisitos exigidos para obtener la pensión sanción, siempre y cuando dé lugar de los demás requisitos determinados por la ley.

Analicemos ahora, el concepto de despido con justa causa: será cuando el trabajador, habiendo incurrido en cualquier causal del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, y adicionalmente para ello, la Corte unifica jurisprudencialmente los requisitos para que el empleador pueda sin perjuicio alguno, despedir con justa causa al trabajador.

**Primero**, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato;

**Segundo**, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley;

**Tercero**, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato;

**Cuarto**, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual;

**Quinto**, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y

**Sexto**, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación. (Corte Constitucional de Colombia. Sentencia Su-449 de 2020. MP. Alejandro Linares Cantillo).

Resulta relevante examinar el problema planteado, cuando el trabajador, habiendo laborado más de 10 años y su empleador omitió la obligación de afiliarlo al fondo de pensiones y el trabajador por cualquier circunstancia es despedido con justa causa, es acá, donde se puede llegar a presentar una posible vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

La Constitución en su artículo 13 indica que “todas las personas, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación”, (Constitución Política de Colombia. 1991 artículo 13), de manera que este enunciado no hace distinción a algún tipo de circunstancias particulares que se presenten entre el empleador y trabajador, que conlleven a un trato discriminatorio de

este, aunque esto hubiese generado el despido con justa causa, el trabajador no puede estar inverso en un trato disímil en perjuicio de sus derechos fundamentales.

Si lo vemos en el entendido de la norma, y el trabajador fue despedido con justa causa, fácilmente se podrá responder con claridad que este trabajador no cumple con los presupuestos para contar con la posibilidad de adquirir la pensión sanción, por ello es importante considerar, con base en las normas constitucionales e internacionales si estos requisitos del artículo 133 de la Ley 100, van en contravía de la aplicación de normas superiores.

Como punto de partida de la aplicación de las normas superiores, remitiremos a los tratados internacionales, a los cuales el Estado colombiano se ve obligado a su observancia.

La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su punto principal describe que "los derechos esenciales del hombre no nacen del hecho de ser nacional de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana" (La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. 1948.) por lo cual el Estado se acoge a la observancia de ellos, y en específico al tema al que refiere en este artículo, que define el derecho a la seguridad social como la protección "contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia" (La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. 1948.)

La concordancia de las normas nacionales, deben ser tacitas a estos principios, que se complementa a través de tratados internacionales, la constitución política y el denominado bloque de constitucionalidad, entendiendo bloque de constitucionalidad según la Corte como "aquellas reglas y principios que, sin figurar expresamente en la Carta, tienen rango constitucional" (Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia C- 988 de 2004. M. P. Humberto Sierra Porto), de allí nuestro cuestionamiento del artículo 133 de la Ley 100 de 1993.

Este derecho internacional consagra la libertad, la vida y la seguridad de las personas, contemplándolos en un trato laboral, como el derecho al trabajo y a una justa retribución salarial, el beneficio a descansos y esencialmente a la seguridad social que les salvaguarde por causa de vejez o incapacidad.

Teniendo presente el preámbulo de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, es cabal acá asimilar la tesis central de la pensión sanción como la posibilidad de "disuadir a empleadores que desearan despedir sin justa causa a trabajadores con antigüedad de servicio superior a 10 años y que no alcanzaran los 20, asegurándoles una pensión proporcional que reemplazara en parte la jubilación plena frustrada por el despido abusivo" (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 29 de septiembre de 1994. M.P Hugo Suescún.)

Pero, que más abusivo puede resultar, sino es la omisión del empleador de no afiliar a sus trabajadores al fondo de pensiones, independientemente si posterior a esto, el trabajador es despido con justa causa, quien infringió la ley a toda luz inicialmente fue el empleador.

De esta manera, es importante traer a colación el principio de universalidad de la Ley 100 de 1993. "Este principio consiste en amparar a todos los seres humanos, sin excepción, como integrantes de la comunidad, quienes tienen derecho a la protección desde su nacimiento hasta su muerte" (Rodríguez F. 2012. P.5)

Este principio busca, proteger a todos los ciudadanos, mediante métodos utilizados por el Estado, creado para cobijar posibles afectaciones en la salud, incapacidad laboral, desempleo, vejez y muerte, para lo cual se instauraron los sistemas a la salud, pensión, riesgos laborales y de subsidio familiar. Como bien lo dice Fajardo, este principio es "uno de los principios fundamentales que orienta a la seguridad social, cual es la tendencia a cubrir o amparar a todos los hombres, sin hacer distinciones" (Fajardo M. 1975. pp 110 - 111.)

Parece perfectamente claro que, esta es una forma más de apuntar a que estos requisitos del artículo 133 de la Ley 100 de 1993, controvierten principios y derechos constitucionales, como lo es el estado social de derecho "Colombia es un Estado social de derecho y en consecuencia sus instituciones están organizadas para la protección de las personas y de sus derechos fundamentales." (Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-004 de 1993. M.P. Ciro Angarita Barón)

Paralelamente la Corte a dicho con respecto al Estado social de derecho y a la seguridad social:

“...en efecto, el sistema de seguridad social fundado en la Constitución y desarrollado en la Ley tiene como fin primordial el respeto de la dignidad humana y de la calidad de vida de los individuos, con base en que el trabajo es un valor esencial y un principio fundante del Estado Colombiano, además de ser un derecho fundamental de los trabajadores, elemento esencial del Estado Social de Derecho...” (Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia C-425 de 2005. M.P Jaime Araújo Rentería).

Por ello, el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, no resulta acertada, en el sentido de que afecta los derechos de los trabajadores, en el evento de que estos sean aplicados con violación de las normas superiores de derecho, y en particular el artículo 25 de la Constitución,” el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Además, toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” (Constitución Política de Colombia. 1991. Artículo 25)

Analizando en primer lugar, el artículo 25 de la Constitución política de Colombia, cuando dice, “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado” (Constitución Política de Colombia. 1991. Artículo 25).

Cabe señalar que, cuando hablamos de derecho al trabajo, hablamos de un global y de todo lo que la relación laboral, lleva consigo, implica condiciones dignas y derechos a la seguridad social y parafiscales por parte del empleador en favor de sus trabajadores “El trabajo decente significa que los trabajadores cuenten con protección social que también incluya a sus familias. Esto tiene que ver con el acceso a seguros de salud y a pensiones dignas...” (Organización Internacional del Trabajo. 2009. P6).

Y, en segundo lugar, dice “toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución política de Colombia. 1991. Artículo 25). En virtud de que el empleador está en la obligación de contribuir al bienestar de su trabajador y no tendría objeto que este, se vea sometido a disipar su beneficio a la pensión sanción, por una causa ajena, llevándolo a un trato desigual, contrario a lo establecido en la Constitución,” Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;

estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales... (Constitución Política de Colombia. 1991. Artículo 53)

Entonces como cercenar la posibilidad de que el trabajador aplique a la pensión sanción, por un despido con justa causa, cuando quien afecto originalmente los derechos fundamentales del trabajador fue el empleador, en su negligencia al desconocer el derecho a la afiliación al fondo de pensiones.

Es tal la omisión por parte del empleador, que esta puede incurrir en un despido indirecto. “cuando el empleado renuncia como consecuencia del incumplimiento grave en el pago de los salarios y prestaciones sociales por parte del empleador, se configura un despido indirecto en virtud del cual se tiene derecho a recibir una indemnización como si se hubiese producido un despido sin justa causa.” (Corte Constitucional. Sentencia T-424 de 2011. Sala tercera de revisión de la Corte Constitucional. M.P Juan Carlos Henao Pérez). Así también lo indica Barceló “El despido indirecto o autodespido, surge cuando en lugar de despedir al empleado, el empleador hace que las condiciones de trabajo sean tan intolerables que el empleado se vea obligado a renunciar” (Barceló N. Crissien J. 2018. P35)

Habría que decir también que, la flexibilización de las normas laborales afecta sin lugar a duda ese principio de estabilidad con relación al trabajo. Entendiendo como principio de estabilidad así,

“la relación de trabajo tiene como característica esencial la vocación de permanencia en el tiempo para el trabajador; el principio tiene como finalidad brindar al trabajador un mínimo de seguridad en la continuidad de su fuente de rédito, para satisfacer sus necesidades personales y familiares” (Jaramillo I. 2010. P89)

Establece Pasco que, la estabilidad de un trabajador en su puesto de trabajo puede:

“verse afectada de dos maneras: en el ingreso, si éste se produce en términos de temporalidad, atado a un contrato por plazo determinado; en la salida, permitiendo el despido sin justa causa o sujetándolo apenas a requisitos de fácil cumplimiento por el empleador”. (Pasco Cosmópolis. 2013. SP).

Como conclusión podemos decir que, que la exigencia de un requisito en la norma como lo es el despido sin justa causa, estaría por encima de la vulneración de los derechos fundamentales

que priman sobre las demás, esto ocasionado por la omisión que viene cometiendo el empleador desde mucho tiempo atrás.

**IDENTIFICAR LA EFECTIVIDAD DEL ARTÍCULO 133 DE LA LEY 100 DE 1993, EN CUANTO A LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.**

Desde los inicios de la pensión sanción con la Ley 171 de 1961, y en aras de proteger los derechos de los trabajadores, la finalidad de la norma se puede entender no como una sanción al empleador, sino más bien como “la necesidad de resarcir el perjuicio que sufre un trabajador ocasionado por esa desvinculación, que, en últimas, no le permite acceder a la pensión de jubilación o de vejez (Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 29 de enero de 2003. Radicación 18808. M.P. Fernando Vásquez Botero).

La Ley 171 de 1961 intenta disuadir a los patronos a no despedir a sus trabajadores con mas de 10 años de servicio, esta ley contenía un carácter indemnizatorio a favor del trabajador que equivaldría a una sanción al empleador, pero luego de varias interpretaciones y a raíz de diversas derogaciones, la pensión sanción se transforma para convertirse en una prestación pensional para proteger a los trabajadores en su vejez.

En la actualidad, el artículo 8 de la Ley 171 de 1961, aunque se encuentre derogada, aun produce efectos jurídicos para los trabajadores que estuvieron bajo la vigencia de esta ley, antes de la entrada en vigencia de la Ley 100 de 1993, “El caso es importante para demostrar la producción de efectos por el derogado artículo 8° de la Ley 171 de 1961 y, de acuerdo con los datos reseñados, esos efectos consisten en que hay empleadores que todavía pagan pensiones restringidas (Corte Constitucional de Colombia. La Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia C-891A de 2006. M.P Rodrigo Escobar Gil).

Esta situación se presenta dado que la Ley 171 de 1961, tuvo vigencia casi por 30 años y algunos trabajadores solo hasta hace poco cumplieron la edad requerida para exigir la pensión sanción.

Existen otro aspecto importante para resaltar del Artículo 133 de la Ley 100 de 1993 como lo

es el PARAGRAFO 1° que indica que “Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los servidores públicos que tengan la calidad de trabajadores oficiales y a los trabajadores del sector privado.” (Congreso de la Republica de Colombia. Ley 100 de 1993. Parágrafo 1).

De lo anterior se puede decir que, el legislador busco reducir esa extensión de cobertura de la pensión sanción, determinando que no aplicará a empleados públicos debido a que estos están sometido al régimen de empleado público y vinculado a la Caja Departamental de Previsión Social. “que debe entenderse como una afiliación al Sistema General de Pensiones, en cuanto que con ella se permite la cobertura del riesgo de vejez”. (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 21 de julio de 2010, radicado 37441, M.P. Gustavo J. Gnecco). De esta manera, y para mayor efectividad del artículo 133 de la Ley 100 de 1993, busca reducir los beneficiarios a la pensión sanción solo y exclusivamente a trabajadores del sector privado y trabajadores oficiales.

Al respecto de que el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, sea mucho más efectiva, conviene decir que, se le concede la oportunidad al empleador de poder resarcir el perjuicio ocasionado al trabajador, pagando las cotizaciones necesarias para que el trabajador finalmente pueda lograr alcanzar los requisitos para pensionarse, conmutar la pensión con el seguro social y de no acoplarse a esas alternativas, el empleador deberá asumir los pagos de la pensión sanción en favor del trabajador de manera vitalicia.

No cabe duda de que, el legislador busco proteger al trabajador de la posible arbitrariedad de su empleador, constituyendo la pensión sanción como una herramienta, para cobijar los derechos fundamentales de los trabajadores y aunque en ocasiones pareciera sin embargo como si esta postura de los requisitos del Artículo 133 de la Ley 100 de 1993, beneficiara más a los empresarios que al trabajador, la filosofía de la pensión sanción “no es la de una sanción al despido injusto, sino la necesidad de resarcir el perjuicio que sufre un trabajador ocasionado por esa desvinculación, que en últimas, no le permite acceder a la pensión de jubilación o de vejez” (Corte Constitucional. Sentencia del 29 de enero de 2003. Sala de Casación Laboral. M.P. Fernando Vásquez Botero).

## **QUE OTRAS OPCIONES TIENE EL TRABAJADOR PARA BUSCAR LA PROTECCIÓN DE SUS DERECHOS, EN CASO DE NO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA PENSIÓN SANCIÓN.**

- **Acción de Tutela:**

Dentro de los mecanismos que los trabajadores pueden usar para la protección de sus derechos, muchos podrían equivocadamente acudir como primera alternativa a la acción de Tutela, toda vez que el derecho a la seguridad social se consagra de carácter fundamental, pero la Corte Constitucional ha sostenido que, “en principio, la acción de tutela es improcedente para solicitar el reconocimiento y pago de prestaciones que se deriven del derecho a la seguridad social” (Corte Constitucional de Colombia. Sala Octava de Revisión. Sentencia T-322 de 2016 M.P. Alberto Rojas.) toda vez, que el competente para conocer de estos casos ha sido designado a la jurisdicción ordinaria, sean los jueces ordinarios laborales o los jueces administrativos, para que en principio sean estos los que decidan sobre los asuntos relacionados a los pagos de la seguridad social.

La Corte se basa de igual forma en que “solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”. (Constitución Política. 1991. Artículo 86) es decir, que la tutela en estos casos actúa solo con un carácter excepcional, este se promueve como mecanismo transitorio con el fin de evitar un perjuicio irremediable, así lo explica la Corte” La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”. (Congreso de la Republica. Decreto 2591 de 1991. Artículo 8).

Es decir, que la regla general indica que, cuando se utiliza la acción de tutela en el marco de un derecho fundamental y para evitar ese daño irremediable, esta acción opera solo como mecanismo preventivo, “se constata que es necesaria la intervención del juez constitucional para evitar un perjuicio irremediable o cuando existan los mecanismos de defensa judicial ordinarios, pero aquellos no son idóneos para proteger, de manera efectiva, los derechos fundamentales vulnerados o amenazados” (Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión. Sentencia T-014 de 2015. M.P. Luis E. Vargas).

Por lo expuesto al principio, es indispensable acudir a esta acción de tutela siempre y cuando se cumplan unos parámetros para poder determinar la premura de utilizar este medio y serán los siguientes:

- a) **“Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional.”**  
(Corte Constitucional de Colombia. Sala Sexta de Revisión. Sentencia T-147 de 2019. M.P. Gloria E. Ortiz) esto nos indica que es preciso identificar la vulneración de un derecho fundamental, lo que quiere decir, es que son derechos declarados por la Constitución Política de Colombia, como aquellos que gozan de especial protección, es decir que estos derechos sean alienables, inviolables e irrenunciables.

La relevancia de los derechos fundamentales es que “están íntimamente relacionados con los derechos humanos es la responsabilidad que adquieren las instituciones estatales para garantizar estos derechos a los ciudadanos, por medio de políticas de implementación que se encuentran como mandatos desde el texto constitucional”. (Velasco C. Llano J. 2016. p. 35-55.)

- b) **Que la acción de tutela se utilice cuando ya se hayan agotado todos los demás medios.**

Si bien es cierto que la Acción de Tutela es una garantía constitucional, que tiene toda persona para acudir ante las autoridades judiciales, con el objeto de obtener la protección inmediata de sus derechos fundamentales y la búsqueda eficiente de los derechos constitucionales, es bien sabido que esta se utiliza de manera desproporcionada sin tener en cuenta mecanismos más idóneos, “De allí que sea un deber del actor desplegar todos los mecanismos judiciales ordinarios que el sistema jurídico le otorga para la defensa de sus derechos” (Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C 590 de 2005. M.P. Alfredo B. Sierra).

De igual manera indica la Corte que “cuando el peligro que se cierne sobre el derecho fundamental es de tal magnitud que afecta con inminencia y de manera grave su subsistencia, requiriendo por tanto de medidas impostergables que lo neutralicen” (Corte Constitucional de Colombia. Sala Octava. Sentencia T-759 de 2014. M.P. Martha V. SÁCHICA). Por ello solo podrá

ser efectiva en la medida que se pueda determinar una verdadera afectación al derecho fundamental.

**c) El acatamiento del requisito de inmediatez.**

No pareciera necesario, pero esta acción deberá interponerse en el término en que se ocasiono el daño que dio origen a la vulneración de ese derecho fundamental, es decir “cuando la persona que intenta la acción de tutela se enfrenta a un estado de indefensión o a circunstancias de debilidad manifiesta “(Corte Constitucional de Colombia. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-065 de 2016. M.P. Gloria S. Ortiz) esto con el fin de que un Juez de tutela pueda resolver transitoriamente, hasta tanto la jurisdicción ordinaria pueda llegar a resolver el caso concreto.

**d) Cuando se trate de una anomalía procesal que tenga un resultado decisivo en la sentencia cuestionada.**

La Corte Constitucional evoca que se ha permitido la procedencia de la acción de tutela contra las decisiones de los jueces, cuando incurran en graves equivocaciones que las hagan incompatibles con la Constitución y perturben los derechos fundamentales de las partes. “(Corte Constitucional de Colombia. Sala Primera de revisión. Sentencia T-072 de 2018. M.P Carlos B. Pulido).

**e) La identificación razonable tanto de los hechos que generaron la vulneración, como de los derechos vulnerados.**

Se enfrenta pues, con que es indispensable determinar lo hechos que han llevado a la transgresión de los derechos.

La Corte dispone que, en la solicitud de tutela se debe expresar “con la mayor claridad posible, la acción o la omisión que la motiva, el derecho que se considera violado o amenazado”. En todo caso, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, el juez de tutela tiene el deber de “valorar la solicitud y las peticiones de acuerdo con el contenido real de la misma” (Corte Constitucional, Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional. Sentencia T-289 de 2003)

Por último,

**f) Que no se trate de sentencias de tutela.**

“Que la providencia que se impugna en sede de tutela no corresponda a su vez a una sentencia que haya determinado una acción de tutela” (Corte Constitucional de Colombia. Sala Primera de revisión. Sentencia T-072 de 2018. M.P Carlos B. Pulido).

Cabe concluir que, es necesario que el accionante deberá presentar dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación del fallo respectivo de la acción de tutela, la demanda ante la jurisdicción ordinaria para que este pueda resolver el asunto en concreto y de manera definitiva.

- **La cancelación de los aportes dejador de percibir por parte del**

**empleador:**

Como segundo mecanismo que pueda utilizar el trabajador en caso de no cumplir con los requisitos exigidos por el artículo 133 de la Ley 100, sería solicitar la cancelación de los aportes al fondo de pensiones dejados de percibir por parte del empleador.

Todo empleador, al momento de suscribir un contrato de trabajo con su empleado, se verá obligado a realizar los aportes de la seguridad social entre otros beneficios a favor de su empleado, con ello se busca garantizar la protección de los trabajadores en su vejez, invalidez y muerte.

Como es sabido, existen empleadores que de manera negligente no cumplen con esta obligación, lo que lleva a que el trabajador se vea afectado en su oportunidad de pensionarse, así lo ha manifestado La Corte Suprema de Justicia,

El desconocimiento de la afiliación por parte del empleador desestructura indebidamente la relación triangular en materia de pensiones, porque imposibilita jurídica y materialmente la vinculación de la entidad administradora correspondiente, y con ello el ejercicio de sus facultades relacionadas con la exigibilidad de los demás deberes pensionales del contratante. Por ello, la responsabilidad de la omisión de la afiliación recae exclusivamente en el empleador incumplido (Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia SU226. 2019. Sala Plena. MP. Diana Fajardo.)

De acá que, el legislador pensó en este evento y crea la pensión sanción, pero como se había mencionado anteriormente en este artículo, es de prever los casos donde los requisitos para acceder a la pensión sanción no se cumplen, por lo que el trabajador deberá buscar otros medios por los cuales se puedan reestablecer sus derechos.

Lo primero, es diferenciar cuando el empleador no afilió al trabajador a un fondo de pensiones y segundo, cuando el empleador si afilia al trabajador, pero no se pagaron las cotizaciones.

Comencemos en el caso donde, el empleador no afilió al trabajador a un fondo de pensiones, “La afiliación es la puerta de acceso al sistema de seguridad social y, por tanto, se constituye en la fuente de los derechos y obligaciones que ofrece o impone aquél” (Colpensiones. Concepto 1151562. 2013).

De igual manera, se ha referido La Suprema Corte, “la responsabilidad de la omisión de la afiliación recae exclusivamente en el empleador incumplido” (Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia SU226. 2019. Sala Plena. MP. Diana Fajardo.)

En este evento, el trabajador tiene la capacidad de iniciar la acción judicial para el cobro de las cotizaciones, vale aclarar que no sería para acceder a la pensión sanción, ya que en este caso concreto no cumpliría con los requisitos exigidos por el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, si no, al pago de los aportes dejados de percibir por la omisión del empleador, buscando que se condene al empleador para que afilie y posteriormente realice los aportes al fondo de pensiones, y esta va desde el inicio de la relación laboral hasta la fecha.

Cabe aclarar que, esos aportes que se realicen serán bajo el cálculo actuarial, a solicitud del empleador o por orden judicial.

Ese cálculo actuarial es la posibilidad de recuperar el tiempo laboral en aquellos casos en que el empleador omitió el deber de afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Pensiones. Los empleadores podrán solicitar ante la Administradora de Régimen de Prima Medio COLPENSIONES la información para que tomen la decisión, bien sea de pagarle a esta administradora de pensiones el cálculo actuarial con el fin de convalidar las semanas con respecto al tiempo laborado a su servicio por parte del trabajador, o bien de responsabilizarse por el pago

y/o reconocimiento de la pensión misma, si hay lugar a ello. (Colpensiones. Boletines empleadores/edición No 8. 2018)

Este mecanismo podría realizarse previo a la solicitud del trabajador a su empleador de la afiliación al fondo, la cual podría realizarse de manera voluntario, lo que implicaría que no sería necesario acudir ante la jurisdicción.

Y segundo, si el empleador afilia al trabajador, pero no pago las cotizaciones al Fondo de Pensiones. Recordemos que “La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley” (Constitución Política de Colombia. 1991. Artículo 48), y más aún, en un estado social de derecho, la garantía y el respeto del Derecho a la Seguridad Social constituye uno de los principales fundamentos de la sociedad, en medida que se relaciona directamente con el amparo que se debe dar a la persona. (Rodríguez D. 2016.)

En ese orden de ideas, las administradoras de pensiones sean públicas o privadas, al estar inmersas en la estructura del sistema de seguridad social bajo “la dirección, coordinación y control del Estado” (Constitución Política de Colombia. 1991. Artículo 48), deben agotar de manera eficiente y acertada los preceptos de cobros ante los empresarios evasores de la obligación, de lo contrario la administradora de pensiones, deberá responder por la omisión a la que corresponde, así lo indica la Ley 100 en su artículo 24:

Acciones de Cobro. Corresponde a las entidades administradoras de los diferentes regímenes adelantar las acciones de cobro con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional. Para tal efecto, la liquidación mediante la cual la administradora determine el valor adeudado prestará mérito ejecutivo. (Congreso de la Republica de Colombia. Ley 100 de 1993. Artículo 24).

En concordancia está el Decreto 2633 de 1994

Vencidos los plazos señalados para efectuar las consignaciones respectivas por parte de los empleadores, la entidad administradora, mediante comunicación dirigida al empleador moroso lo requerirá. si dentro de los quince (15) días siguientes a dicho requerimiento el empleador no se ha pronunciado, se procederá a elaborar la liquidación, la cual prestará mérito ejecutivo de conformidad

con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 100 de 1993. (Congreso de la Republica de Colombia. Decreto 2633 de 1994. Artículo 2)

En complemento a la persuasión de la afiliación y pago de la seguridad social, es oportuno ahora, resaltar que el Estado creó una entidad mediante Decreto 575 de 2013 modificado por el Decreto 681 de 2017, llamada La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal (UGPP) que buscan fiscalizar las omisiones de empresarios al pago de sistema de seguridad social y parafiscales, con el fin de controlar las obligaciones y deberes de los empleadores de cotizar al sistema de seguridad social, correspondiente a aportes por salud, pensión, riesgos laborales. (Congreso de la Republica de Colombia, Decreto 681 de 2017

Al mismo tiempo, la ley faculta a la UGPP para “Coordinar la implementación de las políticas y estrategias para la prevención del daño antijurídico que impacten en el reconocimiento de derechos pensionales y la determinación y cobro de contribuciones parafiscales de la protección social.” (Congreso de la Republica de Colombia, Decreto 681 de 2017. Artículo 10).

Y como última alternativa, sería las devoluciones de saldos y la indemnización sustitutiva.

Es importante entender que, la pensión hace parte de esa estructura de la seguridad social, creada con el fin de proteger a las personas en su vejez, a causa de invalidez o la muerte, en el momento que una persona es afectada por el empleador, por la omisión del pago de sus obligaciones al fondo de pensiones, el trabajador podría seguir cotizando hasta llegar a la edad requerida por la ley y cuando de igual manera obtenga las semanas necesarias, pero puede ocurrir que, el trabajador se vea imposibilitado para seguir haciendo los aportes al fondo de pensión de manera voluntaria.

De esta manera, la última alternativa que tendría el trabajador sería devoluciones de saldos y la indemnización sustitutiva, pero esta será viable solo cuando se demuestre la imposibilidad de cumplir los requisitos para acceder a la pensión, y esto dependerá del régimen al cual se encuentra afiliado.

En el fondo de pensiones públicas, como lo sería Colpensiones, sería la indemnización sustitutiva:

Figura establecida por la ley 100 de 1993, en donde se le brinda la posibilidad al afiliado que no ha cumplido con los requisitos para pensionarse, de que tenga derecho, él o sus beneficiarios a que se les reintegre un salario base de liquidación promedio semanal (Administradora Colombiana De Pensiones, Colpensiones. Concepto 1151677 de 2013).

Vale aclarar que esta figura se da, solo cuando el trabajador no pudo alcanzar el mínimo de cotizado de semanas y se ve en la imposibilidad de continuar cotizando.

Y, la devolución de saldos, que se da en los fondos privados, al igual que la indemnización sustitutiva, se da solo cuando el trabajador no logre acceder a la pensión y este recibirá el saldo de su cuenta individual, que se configura como una cuenta de ahorros individual. Así lo ha señalado La Corte Constitucional:

La devolución de saldos es un auxilio a la persona que teniendo la edad para pensionarse (en el caso de las mujeres, 57 años) no cuenta con el capital necesario para consolidar una pensión, de tal forma que pueda reclamar el reintegro de sus ahorros y así remplazar la pensión de vejez, para lo cual no acredita la totalidad de requisitos. De igual forma, ha considerado que la devolución de saldos es una prestación que actúa como sucedánea de la pensión de vejez, cuando la persona alcanza el requisito de la edad, pero no satisface las demás exigencias para obtener dicha prestación. (Corte Constitucional de Colombia. Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional. Sentencia T-122 de 2019. M.P Carlos Bernal Pulido)

Es necesario recalcar que, estas alternativas que se esgrimen son solo mecanismos que tendrá el trabajador en caso de no cumplir con los requisitos expuestos por la Ley 100 de 1993 en su artículo 133.

## **CONCLUSIONES**

La pensión sanción surge con el fin de proteger a los trabajadores, que estando en una relación laboral con el empleador, sean cobijados en caso de que su empleador no cumpla con su obligación de pagar al fondo de pensiones los aportes necesarios para que sus trabajadores al

momento de llegar a su edad de retiro laboral puedan gozar de una prestación pensional, que les permita garantizar la subsistencia suya y la de su núcleo familiar.

En relación con lo anterior, la pensión sanción equivale a que el empleador deba asumir las consecuencias de la omisión de no haber afiliado a sus trabajadores, siempre y cuando el trabajador cumpla los requisitos básicos establecidos en la Ley 100 de 1993.

Bajo este panorama, la norma establece como requisitos para poder ser acreedor de la pensión sanción, en primer lugar, que el despido se haga sin justa causa, segundo que, el despido se de en el transcurso de diez años de servicio y tercero, la omisión por parte del empleador de afiliar al trabajador en una entidad de fondo de pensiones.

Si el trabajador no cumple con estos requisitos no podrá acceder a la pensión sanción, aun teniendo en cuenta que el empleador haya faltado a su obligación de pagar y afiliar a su trabajador al fondo de pensiones.

Considerando que, la naturaleza jurídica de la norma es establecer una prestación para salvaguardar los derechos del trabajador en su ancianidad, tal cual así lo establece y lo ambiciona la pensión de vejez, pero se puede observar que estos requisitos propuestos por el legislador pueden llegar a vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores, dado que la pensión sanción, se producirá solo en el cumplimiento de estos tres requisitos.

Entiéndase entonces que, sin contar con ese conflicto de ser desvinculado laboralmente, y que no goce de los beneficios más relevante de un contrato laboral, que es el acceder a la seguridad social, no solo como garantía para el trabajador sino para toda su familia, aun así, es complejo adquirir la pensión de vejez y sumado a ello la continua modificación de la norma del alza en la edad de pensión, resulta por supuesto más gravoso para el trabajador lograr los parámetros para una pensión de vejez y más aún, ver esa flexibilidad de las normas laborales a favor de los empresarios como lo son los requisitos de pensión sanción.

De cualquier modo, cuando el empleador no afilia a sus trabajadores al fondo de pensiones independiente del término, sea más o menos de 10 años, el trabajador podrá verse afectado en su vida, tranquilidad y estabilidad, generando una vulnerabilidad, el cual conlleva a enfermedades

físicas y psicológicas, imposibilitando aún más al trabajador para ser vinculado laboralmente y pueda adquirir su pensión de vejez a causa de la negligencia del empleador.

Como conclusión podemos decir que, limitar el derecho de una pensión sanción, en el caso de una persona que ya por sus años sea limitado a continuar laborando, como lo puede llegar a ser un adulto mayor, conlleva a que esta persona este sometido a condiciones desfavorables para su subsistencia y el de su núcleo familiar, y que pueda gozar de un ambiente de tranquilidad en una etapa de la vida en la que este no podrá lograr los requisitos que exige la ley para lograr una pensión de vejez.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

1. Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones. (2013). Concepto 1151677. Solicitud de concepto jurídico –indemnización sustitutiva de pensión y cotización al sistema.
2. Barceló N. Crissien J. (2018) Despido indirecto en el marco del contrato de trabajo. Universidad de la Costa. Despido indirecto en el marco del contrato de trabajo en Colombia
3. Borowski M. (2003). La estructura de los derechos fundamentales. Universidad Externado de Colombia. La estructura de los derechos fundamentales.
4. Colpensiones. (2018). Boletines empleadores. Edición No 8.
5. Colpensiones. 2013. Concepto 1151562. Antecedentes normativos del cálculo actuarial por omisión de afiliación.
6. Congreso de la Republica de Colombia, Decreto 681 de 2017. Artículo 10. Por el cual se modifica la estructura de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.
7. Congreso de la Republica de Colombia. Acuerdo 244 de 1966. Por el cual se aprueba el reglamento general del seguro social obligatorio de invalidez, vejez y muerte.
8. Congreso de la Republica de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo. 1950. Regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

9. Congreso de la Republica de Colombia. Decreto 2633 de 1994. Artículo 2. Regula los artículos 24 y 57 de la Ley 100 de 1993.
10. Congreso de la Republica de Colombia. Ley 100 de 1993. Artículo 133. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y la pensión sanción.
11. Congreso de la Republica de Colombia. Ley 100 de 1993. Artículo 24. Cobro coactivo por parte de las administradoras de pensiones.
12. Congreso de la Republica de Colombia. Ley 171 1961. Disposiciones sobre pensiones.
13. Congreso de la Republica de Colombia. Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo.
14. Congreso de la Republica de Colombia. Ley 6 de 1945. Estatuto Orgánico del Trabajo. primer Estatuto Orgánico del Trabajo.
15. Congreso de la Republica de Colombia. Ley 90 de 1946 Por la cual se establece el seguro social obligatorio y se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales.
16. Congreso de la Republica. Decreto 2591 de 1991. Artículo 8. Por la cual se reglamente la acción de tutela.
17. Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 13. Derecho a la igualdad.
18. Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 25. Derechos a un trabajo en condiciones dignas y justas.
19. Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 48. Derecho a la Seguridad Social como servicio público a cargo del Estado.
20. Constitución Política de Colombia. (1991). Artículo 53. Del que se refiere al estatuto del trabajo.
21. Constitución Política. (1991). Artículo 86. Derecho a la acción de tutela.
22. Corte Constitucional de Colombia. Sala Novena de Revisión. Sentencia T-014 de 2015. M.P Luis E. Vargas. Acción de tutela en casos de reconocimiento pensional.
23. Corte Constitucional de Colombia. Sala Octava de Revisión. Sentencia T-322 de 2016 M.P. Alberto Rojas.
24. Corte Constitucional de Colombia. Sala Octava. Sentencia T-759 de 2014. Magistrado Ponente. Martha V. Sáchica. Acción de tutela en casos de reconocimiento pensional.
25. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia C-425 de 2005. M.P Jaime Araújo Rentería

26. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia C-891A de 2006. M.P Rodrigo Escobar Gil. Control de constitucionalidad de norma derogada-Procedencia por producir efectos jurídicos.
27. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena de la Corte Constitucional. Sentencia C-988 de 2004. M. P. Humberto Sierra Porto. Bloque de Constitucionalidad.
28. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia C 590 de 2005. M.P. Alfredo B. Sierra
29. Corte Constitucional de Colombia. Sala Plena. Sentencia SU226. 2019. Sala Plena. MP. Diana Fajardo. Reconocimiento de pensión de invalidez.
30. Corte Constitucional de Colombia. Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional. Sentencia T-122 de 2019. M.P Carlos Bernal Pulido. Devolución de saldos en el sistema general de seguridad social en pensiones.
31. Corte Constitucional de Colombia. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-065 de 2016. M.P. Gloria S. Ortiz. Requisitos generales y especiales de procedibilidad de la acción de tutela.
32. Corte Constitucional de Colombia. Sala Sexta de Revisión. Sentencia T-147 de 2019. Magistrado Ponente. Gloria E. Ortiz. Por la cual se habla de la Acción de tutela en casos de reconocimiento pensional.
33. Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-004 de 1993. M.P. Ciro Angarita Barón. Estructura organizativa del Estado.
34. Corte Constitucional. la Sala Primera de revisión. Sentencia T-072 de 2018. Magistrado Ponente. Carlos B. Pulido. Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional de la acción de tutela.
35. Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional. Sentencia T-289 de 2003. MP. Manuel Cepeda Espinosa.
36. Corte Constitucional. Sentencia Su-449 de 2020. MP. Alejandro Linares Cantillo. De la cual unificó jurisprudencia en relación con los requisitos para que el empleador dé por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo.
37. Corte Constitucional. Sentencia T-424 de 2011. Sala tercera de revisión de la Corte Constitucional. M.P Juan Carlos Henao Pérez. Procedencia de la acción de tutela contra particulares e indemnización por despido indirecto.

38. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 29 de septiembre de 1994. M.P Hugo Suescún. Pensión restringida de Jubilación.
39. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 21 de julio de 2010, radicado 37441, M.P. Gustavo J. Gnecco. De la que trata la pensión sanción.
40. Corte Suprema de Justicia. Sentencia del 29 de enero de 2003. Radicación 18808. M.P. Fernando Vásquez Botero.
41. Fajardo M. (1975). Derecho a la seguridad social. Lima: Talleres Gráficos P.L. Villanueva.
42. Faradiva C. (2013). Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia.
43. Gerencie.com. Cartilla Laboral. (2018). Derecho laboral Legislación Colombia.
44. Jaramillo I. (2010). Principios Constitucionales y legales del derecho del trabajo colombiano.
45. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. 1948.
46. Organización Internacional del Trabajo. (2009). Conocer los del Trabajo Derechos Fundamentales en el Trabajo. Normas de la OIT, trabajo decente, libertad sindical, trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación.
47. Pasco Cosmópolis. (2013). Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo.
48. Rodríguez D. (2016). La Pensión Sanción en Colombia: Un Estudio Antes y Después de La Constitución Política De 1991. Universidad Católica. Recuperado de [https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13851/4/ARTICULO%20DE%20G\\_RADO.pdf](https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/13851/4/ARTICULO%20DE%20G_RADO.pdf).
49. Rodríguez F. (2012). Estudios sobre la seguridad social.
50. Velasco Cano, N., & Llano, J. V. (2016). Derechos fundamentales: un debate desde la argumentación jurídica, el garantismo y el comunitarismo. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*; Vol. 10, no. 2 (jul.-dic. 2016); p. 35-55.

