**FORMATO PARA EL DESARROLLO DE COMPONENTE FORMATIVO**

| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Novedades y liquidación en seguridad social integral |
| --- | --- |

| COMPETENCIA | 210201050 - Generar nómina de acuerdo con normativa | RESULTADOS DE APRENDIZAJE | 210201050-01 - Validar las novedades para la liquidación de la seguridad social según normativa. |
| --- | --- | --- | --- |

| NÚMERO DEL COMPONENTE FORMATIVO | 001. |
| --- | --- |
| NOMBRE DEL COMPONENTE FORMATIVO | Normatividad para la liquidación de seguridad social. |
| BREVE DESCRIPCIÓN | Las actividades diseñadas en este componente de formación, permiten identificar y conocer las novedades para la liquidación de la seguridad social según la normativa. Estas permitirán identificar los tipos de contrato, la normativa vigente para el sistema de seguridad social integral y las obligaciones del empleador o contratante. |
| PALABRAS CLAVE | Contrato, normatividad, obligaciones, seguridad social integral. |

| ÁREA OCUPACIONAL | 1 - FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN |
| --- | --- |
| IDIOMA | Español |

1. **TABLA DE CONTENIDOS:**

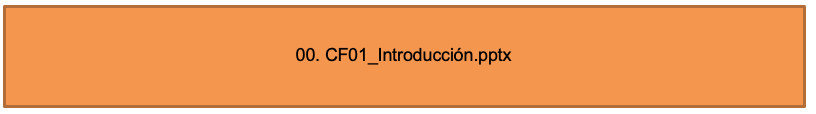
**Introducción**

* 1. **Conceptualización y clasificación de contratación**
  2. **Normatividad de seguridad social**
  3. **Obligaciones laborales**

1. **DESARROLLO DE CONTENIDOS:**

**Introducción**

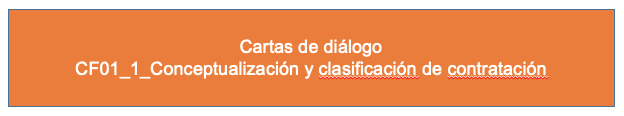
Estimado aprendiz, a través del siguiente video se podrá conocer los aspectos relevantes que tratará este componente formativo:



* 1. **Conceptualización y clasificación de contratación**

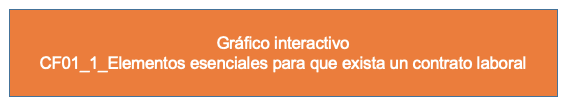
En Colombia toda actividad laboral está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo (CST), su objetivo primordial es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Su regulación está relacionada al derecho individual del trabajo de carácter particular, derecho colectivo de trabajo, oficiales y particulares.

Antes de estudiar con más profundidad los tipos de contratos o formas de contratación es importante, tener claro algunos conceptos relacionados; es así como en el Artículo 5 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo se encuentra la definición de Trabajo y Trabajo Ocasional, lo que permitirá tener una idea más clara al momento de contratar y definir funciones. A continuación se puede ver:



Por otra parte, en el Artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo se encuentra que la definición de **contrato de trabajo** es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. En esta parte, se denomina trabajador a quien presta el servicio, empleador a quien recibe el servicio y remunera, y, la remuneración, cualquiera que sea la forma o salario.

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

**De lo anterior, se puede resaltar la importancia de conocer los tipos de contratos que se dan en Colombia, con el fin de saber cuál de ellos se puede aplicar a los trabajadores partiendo de los requerimientos y necesidades de la empresa o empleador, y desde el punto de vista del trabajador cuál de ellos es el que mejor le conviene.

**Tipos de contratos**

Es importante resaltar que un contrato laboral regula los deberes y derechos entre el empleador y empleado, establece el término de duración y la forma de ejecución. Existen varios tipos de contratos para vincular un trabajador a una empresa, todos estos tienen la misma particularidad, pero existen diferencias que permiten clasificarlos, estas son:

Según la legislación colombiana, los tipos de contratos se pueden clasificar de la siguiente manera, ver figura 1:

**Figura 1** *Clasificación tipos de contratos*

Nota. SENA (2021).

A continuación, se conocerán las características de cada uno de ellos:

**Por su Forma**

Además de la duración, los contratos se pueden clasificar por la forma en que se acuerdan: por escrito y verbales:

* **Contratos verbales.** Son los que se concretan simplemente con el acuerdo entre las partes sin firmar ningún documento escrito. Es importante tener presente que esta forma de contrato en caso de discrepar con su empleador, le será más difícil probar las condiciones y acuerdos pactados. Para que un contrato verbal sea válido las partes deben acordar, por lo menos, lo siguiente:
* El trabajo que se va a realizar y el lugar donde va a llevarse a cabo.
* El valor del contrato (la remuneración o salario), la forma y períodos en los que se hará el pago.
* La duración.
* **Contrato por escrito.** Son los que como su nombre lo indica, quedan por escrito. Su ventaja es que permite establecer de forma precisa las obligaciones y derechos de las partes. Para que se puede establecer debe existir necesariamente las siguientes condiciones:
* La identificación y domicilio de las partes.
* El lugar y la fecha de su celebración.
* El lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio.
* La naturaleza del trabajo.
* La cuantía de la remuneración.
* Su forma y periodos de pago.
* La estimación de su valor (suministros de habitación y alimentación).
* Duración del contrato.
* Terminación del contrato.

**Por su Duración**

Se encuentra plasmada en el Artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo. Se clasifican en: contratos a término fijo, a tiempo indefinido, por obra y para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. Adicional a estos se agrega el contrato de aprendizaje:

* **Contrato a Término Fijo.** Se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años, es fundamental que sea por escrito. Puede ser prorrogado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a un (1) año, o cuando siendo inferior, se haya prorrogado hasta por tres (3) veces. Para visualizar la norma puede dirigirse al Artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo.
* **Contrato a término indefinido.** El contrato a término indefinido no tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse. Puede hacerse por escrito o de forma verbal. Para visualizar la norma puede dirigirse al Artículo 47 del Código Sustantivo de Trabajo.
* **Contrato de Obra o labor.** Es un contrato que se realiza para una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción, de universidades y colegios. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.
* **Contrato temporal, ocasional o accidental de trabajo.** El Código Sustantivo del Trabajo, define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, como aquel no mayor de 30 días, y cuyas labores sean distintas de las actividades normales del empleador. Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; recomendamos hacerlo por escrito, estableciendo la tarea específica del trabajador. No aplica para solicitudes de Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF)
* **Contrato de aprendizaje.** Es aquel mediante el cual una persona natural realiza formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la empresa proporcione los medios para adquirir formación profesional requerida en el oficio, actividad u ocupación, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual, que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente y durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente. No aplica para solicitudes de Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización (PEPFF) y/o migrantes provenientes de Venezuela en condición irregular.

Según el Artículo 45 del Código Sustantivo de Trabajo el contrato de trabajo puede celebrarse por **el tiempo** que acuerden las partes, por el tiempo que dure la obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para realizar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

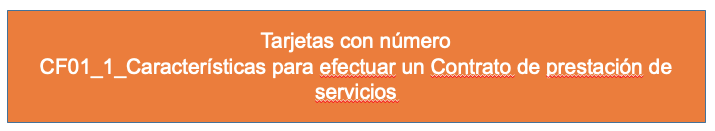
Por otra parte, algunos contratantes o empleadores antes de elegir a su personal de trabajo, estipulan un periodo de prueba que está regulado en el Artículo 77 del Código Sustantivo de Trabajo. Este se debe pactar siempre por escrito, esto quiere decir que, si el contrato es escrito, este contrato debe tener una consigna del periodo de prueba, y si es verbal, es importante crear un documento en el que sea posible constatar el periodo de prueba, así los demás términos se hayan acordado de forma verbal. Por lo general el periodo de prueba se presenta al iniciar un contrato de trabajo y en esta etapa cualquiera de las dos partes puede finalizar la relación laboral.

El periodo de prueba en términos de tiempo no puede exceder los dos meses en caso de que el contrato sea inferior a un año, su duración no puede ser superior a la quinta parte de la duración del contrato (20%). Durante este tiempo es importante resaltar que los trabajadores tienen derecho a todo, excepto a ser indemnizados si son despedidos, en otras palabras, se les debe pagar por el trabajo extra que realicen, sus prestaciones sociales, realizar la afiliación al sistema de seguridad social, entre otros.

**Contratista independiente**

Se puede encontrar esta figura en el Artículo 34 del Código Sustantivo de Trabajo, en donde se define al contratista independiente como “(…) las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva”. En otras palabras, la remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar. Aquí es importante mencionar que el empleado recibe un sueldo al cual se le descuenta únicamente por concepto de retención en la fuente.

Este contrato se podrá efectuar cuando se cumplan las siguientes premisas:



Por otra parte, es importante mencionar que el contratista, sin importar la duración o el valor del contrato, deberá estar afiliado y ser cotizante obligatorio al Sistema General de la Seguridad Social en Salud y Pensiones.

Según el Artículo 18 de la Ley 1122 de 2007 define la base de cotización de estos subsistemas de la siguiente forma: establece que será del 40% de los ingresos mensuales recibidos por el contratista, que en ningún caso podrá ser inferior a un salario mínimo legal vigente, ni superior a 25 salarios mínimos legales vigentes. El Artículo 23 del Decreto 1703 de 2002, establece que en los contratos de vigencia indeterminada el ingreso base de cotización será equivalente al 40% del valor bruto facturado en forma mensualizada, porcentaje sobre el cual se realizará el aporte a salud, que actualmente corresponde al 12,5% y a pensiones correspondiente al 16%.

Es importante resaltar, que todo contrato de prestación de servicio mayor a un mes debe afiliarse al sistema de riesgos laborales. El contratista puede escoger la ARL y deberá informar al contratante a cuál se encuentra afiliado, en el caso contrario de no estar afiliado será obligación del contratante realizarla. Cuando el riesgo corresponde al grado I, II o III según la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1107 de 2000, el contratista deberá pagar el valor de la cotización; caso contrario cuando es de grado IV o V le corresponderá al contratante realizar el pago.

Como es de saber, este tipo de contratación también genera unas obligaciones a las partes, aquí, el contratante deberá verificar la afiliación y pago de los aportes correspondientes que realice el contratista independiente, que deberá ser en todos los casos sobre el 40% del valor mensualizado del contrato, de la misma manera deberá verificar el pago a la ARL según lo explicado anteriormente, de no hacerlo, el contratante deberá pagar los dineros faltantes por los aportes dejados de cotizar o cotizados en indebida forma por el contratista.

* 1. **Normatividad de seguridad social**

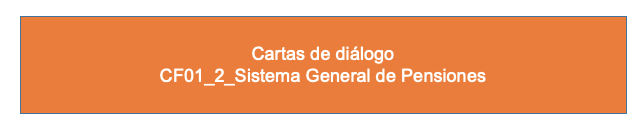
El Sistema de Seguridad Social Integral vigente en Colombia, fue establecido por la Ley 100 de 1993 y establece que es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. Se puede ver a continuación:

1. Según lo establecido en el Artículo 1° el Sistema de Seguridad Social Integral 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.
2. El Sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y de servicios complementarios, incorporados en la Ley 100 de 1993 y en otras normas.
3. La Seguridad Social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y es prestado por entidades públicas y privadas. Mediante la implementación de este sistema se evitan desequilibrios económicos y sociales, pues el hecho de no resolverse podría significar la reducción o pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.
4. De acuerdo con la Ley 100 de 1993, el Sistema de Seguridad Social Integral en Colombia se compone de los sistemas de pensiones, de salud y de riesgos laborales y de los servicios sociales complementarios.

**Sistema General de Pensiones**

El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones determinadas en la Ley. También propende por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones (Ley 100 de 1993, Art. 10).

El Sistema General de Pensiones está compuesto por dos regímenes solidarios excluyentes pero que coexisten:

****

La afiliación al sistema de general de pensiones será:

* **En forma obligatoria.** Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.
* **En forma voluntaria.** Todas las personas naturales residentes en el país y los colombianos domiciliados en el exterior, que no tengan la calidad de afiliados obligatorios y que no se encuentren expresamente excluidos por la presente ley. También en el caso de los extranjeros, si no están afiliados por algún régimen en su país de origen y tengan algún contrato de trabajo permanente en Colombia.

**Sistema General de Seguridad Social en Salud**

El Sistema General de Seguridad Social en Salud tiene por objeto regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso al servicio a toda la población, en todos los niveles de atención. Las Entidades Promotoras de Salud (EPS) son las encargadas de su operación y la prestación del servicio está a cargo de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS).

Para mayor información y ampliar conocimientos en la norma que respecta al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se puede consultar la siguiente tabla 1:

**Tabla 1** *Normatividad Vigente para el Sistema General de Seguridad Social en Salud*

| Leyes | Decretos | Resoluciones |
| --- | --- | --- |
| Ley 100 de 1993 - Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones. | Decreto 780 de 2016 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. | Resolución 768 de 2018 - Por la cual se adoptan las reglas y condiciones generales para la operación del Sistema de Afiliación Transaccional- SAT. |
| Ley 1751 de 2015 - Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones. | Decreto 064 de 2020 - Por la cual se modifican los artículos 2.1.3.11, 2.1.3.13, 2.1.5.1, 2.1.7.7, 2.1.7.8 y 2.1.3.17 y se adicionan los artículos 2.1.5.4 y 2.1.5.5 del Decreto 780 de 2016, en relación con los afiliados al régimen subsidiado la afiliación de oficio y se dictan otras disposiciones. |  |

Nota. SENA (2021).

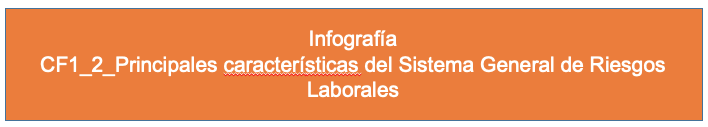
**Sistema General de Riesgos Laborales**

El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

De lo anterior se hace necesario tener claro la conceptualización de un riesgo profesional y accidente de trabajo:

* **Riesgos Profesionales.** El accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional.
* **Accidente de Trabajo.**Se considera,en primer lugar,todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, en segundo lugar; los accidentes que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo, y en tercer lugar, los accidentes que se produzcan durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

Las principales características del Sistema General de Riesgos Laborales, son:



Su financiación proviene de la cotización obligatoria, determinada por el nivel de ingreso y la clasificación del riesgo. Las Administradoras de Riesgos Profesionales (ARL) son las entidades responsables de la afiliación, el registro y el recaudo de sus cotizaciones.

Ahora, se debe observar y escuchar la siguiente información, en la que se detallan las prestaciones otorgadas por el sistema general de riesgos laborales:



Para mayor información y ampliar conocimientos en la norma que respecta al Sistema General de Riesgos Laborales, puede consultar la siguiente tabla 2:

**Tabla 2** *Normatividad Vigente para el Sistema General de Riesgos Laborales*

| Leyes | Decretos | Resoluciones |
| --- | --- | --- |
| Ley 100 de 1993 - Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones.  Ley 1562 de 2012 - Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. | Decreto 1295 de 1994 - Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.  Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.  Decreto 780 de 2016 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.  Decreto 2058 de 2018 - Por la cual se modifica el Título 2 de la Parte 1 y el artículo 2.1.5.1 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. | Resolución 3310 de 2018 - Por la cual se adopta el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades al sistema general de riesgos laborales y dictan otras disposiciones.  Resolución 2389 de 2019 - Por la cual se definen los lineamientos generales para la operación del Sistema General de Riesgos Laborales-SGRL en el Sistema de Afiliación Transaccional – SAT y se adopta el formulario de afiliación y traslado del empleador al Sistema General de Riesgos Laborales.  Resolución 2945 de 2019 - Por la cual se modifica la Resolución 2389 de 2019 en relación con la ampliación de unos plazos y se dictan otras disposiciones. |

Nota. SENA (2021).

**Servicios Sociales Complementarios (Colombia mayor)**

También conocidos como subsidios económicos, buscan proteger a las personas de la tercera edad que se encuentran desamparadas, no cuentan con una pensión o viven en la indigencia y/o en extrema pobreza. En la actualidad como ejemplo de este componente existe el Programa Colombia Mayor que otorga un subsidio económico a las personas mayores de edad con bajos ingresos o que carezcan de estos.

Según lo contemplado en la Ley 100, entre los otros programas que hacen parte del Sistema de Seguridad Social en Colombia, son:

* **Cesantías.** Son una prestación social a la que tienen derecho los empleados del sector público y privado, diseñada con el fin de crear un ahorro para solventar los gastos durante el desempleo, pero que puede ser usado para pagar educación superior o comprar vivienda. Estas son administradas por los fondos privados y por el Fondo Nacional del Ahorro, en el caso de los trabajadores del Estado.
* **Subsidio Familiar.** Es una prestación social cuyo objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representan el sostenimiento de la familia como núcleo básico de la sociedad (Artículo 343 del Código Sustantivo del Trabajo). Este subsidio no se considera un salario, sino un derecho latente que se concreta cuando se le genera al trabajador por razones de parentesco, convivencia o dependencia económica, para que con este disfrute de los beneficios que ofrecen las instituciones responsables de la administración del subsidio. Este es administrado por las cajas de compensación familiar y su subsidio es suministrado a los trabajadores en bienes, servicios y en ayudas monetarias.
* ​​**Beneficios Económicos Periódicos – BEPS.** Es un programa de ahorro voluntario para la vejez, que favorece a los colombianos que hoy no cuentan con la posibilidad de cotizar para una pensión, o que, habiendo hecho, cumplieron la edad y no lograron obtenerla. Estos consisten en un ahorro durante la etapa laboral que será disfrutado en la vejez como una forma de ingreso. Este ahorro es voluntario, flexible en su monto y periodicidad, lo cual permite una mayor cobertura. ​
  1. **Obligaciones laborales**

Según lo establecido en la Ley 100 de 1993 con el objetivo de proporcionar la cobertura al sistema de salud, pensión y riesgos profesionales, todo empleador debe inscribir a sus trabajadores al sistema, independientemente de la forma de remuneración y realizar los pagos correspondientes al sistema.

A continuación, se estudiarán las obligaciones del empleador o contratante según la norma y las sanciones en las que puede llegar a incurrir por el no cumplimiento de la misma.

**Obligación del empleador o contratante**

Según lo establecido en el Artículo 22, el empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el Gobierno. Esto quiere decir que el empleador será responsable por la totalidad del aporte aun en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.

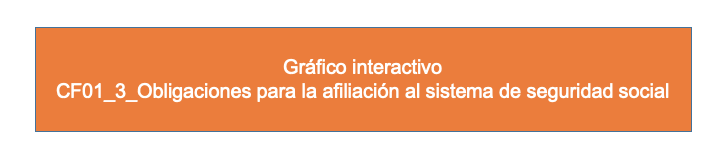
Por otra parte, los aportes que no se consignen dentro de los plazos señalados para el efecto, generarán un interés moratorio a cargo del empleador, igual al que rige para el impuesto sobre la renta y complementarios (Art. 23). En consecuencia, las entidades administradoras de los diferentes regímenes serán las encargadas de adelantar las acciones de cobro con motivo del incumplimiento de las obligaciones del empleador de conformidad con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional (Art. 24).

En relación al Sistema General de Riesgos Laborales, el empleador será responsable de:

* Pagar de la totalidad de la cotización de los trabajadores a su servicio.
* Trasladar el monto de las cotizaciones a la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente. dentro de los plazos que para el efecto señale el reglamento.
* Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo.
* Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación.
* Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
* Facilitar los espacios y tiempos para la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional y para adelantar los programas de promoción y prevención a cargo de las Administradoras de Riesgos Laborales.
* Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores, incluido el nivel de ingreso y sus cambios, las vinculaciones y retiros.

**Obligaciones para la afiliación al sistema de seguridad social**

En lo que respecta a las obligaciones especiales del empleador en relación con la afiliación de seguridad social integral de los trabajadores, se encuentran las siguientes:



También hacen parte de las obligaciones las prestaciones sociales a cargo del empleador. Las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores, adicionalmente, al salario ordinario, a continuación revisar:

****

1. **ACTIVIDADES DIDÁCTICAS (OPCIONALES SI SON SUGERIDAS)**

| DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD DIDÁCTICA | |
| --- | --- |
| Nombre de la Actividad 1 | Normas y conceptos del Sistema de Seguridad Social. |
| Objetivo de la actividad | El objetivo de esta actividad es ayudar a identificar algunas entidades, contribuciones, normas y leyes que articulan el sistema de seguridad social, mediante la relación de términos que son clave y que fueron vistos en este componente formativo  Se sugiere que antes de realizar esta actividad, haga la consulta y el estudio de los materiales formativos. |
| Tipo de actividad sugerida | Arrastrar y soltar |
| Archivo de la actividad  (Anexo donde se describe la actividad propuesta) | Anexo / Actividad didáctica Nº 1 |

| DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD DIDÁCTICA | |
| --- | --- |
| Nombre de la Actividad 2 | Repasando conceptos claves para la contratación |
| Objetivo de la actividad | Repasar los conocimientos adquiridos en este componente formativo, mediante la organización de palabras que permitan estructurar los conceptos vistos en este componente. Conceptos que se deben conocer al momento de contratar según lo mencionado en el Código Sustantivo del Trabajo, para la afiliación al sistema de seguridad social integral.  Se sugiere que antes de realizar esta actividad, haga la consulta y el estudio de los materiales formativos. |
| Tipo de actividad sugerida | Rellenar los espacios en blanco. |
| Archivo de la actividad  (Anexo donde se describe la actividad propuesta) | Anexo / Actividad didáctica Nº 2 |

1. **MATERIAL COMPLEMENTARIO:**

| Tema | Referencia APA del Material | Tipo de material  (Video, capítulo de libro, artículo, otro) | Enlace del Recurso o  Archivo del documento o material |
| --- | --- | --- | --- |
| 2. Normatividad de seguridad social. | Ley 100 de 1993. [Congreso de la República de Colombia]. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. N° 41148. | Ley | <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html> |
| 2. Normatividad de seguridad social. | Decreto 1295 de 1994. [Ministerio de Gobierno de la República de Colombia]. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 22 de junio de 1994. DO. N° 41405. | Decreto | <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1261244> |

1. **GLOSARIO:**

| TÉRMINO | SIGNIFICADO |
| --- | --- |
| Contrato | Pacto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. |
| Normatividad | Conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad. |
| Obligaciones | Vínculo que sujeta a hacer o abstenerse de hacer algo, establecido por precepto de ley, por voluntario otorgamiento o por derivación recta de ciertos actos. |
| Seguridad social integral | Conjunto de entidades, normas y procedimientos a los cuales pueden tener acceso las personas y la comunidad con el fin principal de garantizar una calidad de vida digna. |

1. **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

Decreto 1295 de 1994. [Ministro de Gobierno de la República de Colombia]. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 22 de junio de 1994. DO. N° 41405.

Duque Quintero, S. P., Quintero Quintero, M. L. & Duque Quintero, D. A. (2017). *La seguridad social como un derecho fundamental para las comunidades rurales en Colombia*.

Farne, S., Perdomo, J., Vergara, C. A., Arrieta, C. I., Mora, K., & Rodríguez, M. (2008). *Caracterización del trabajo independiente y su afiliación a la seguridad social en Colombia (No. 015936).* Universidad Externado de Colombia.

Franco, A. (2000). Seguridad social y salud en Colombia estado de la reforma. *Revista de salud pública*, 2(1), 1-16.

Ley 100 de 1993. [Congreso de la República de Colombia]. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Diciembre 23 de 1993. DO. N° 41148.

Real Academia Española. (2021). Diccionario de la lengua española. https://dle.rae.es

1. **CONTROL DEL DOCUMENTO**

|  | Nombre | Cargo | Dependencia  *(Para el SENA indicar Regional y Centro de Formación)* | Fecha |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Autor (es) | Anderson Ferney Archila Calixto | Experto Temático | Regional Norte de Santander – Centro de la Industria de la Empresa y los Servicios - CIES | Octubre 2021 |
| Paola Andrea Quintero Aguilar | Diseñadora Instruccional | Regional Distrito Capital - Centro de Gestión Industrial | Octubre 2021 |
| Andrés Felipe Velandia Espitia | Revisor Metodológico y Pedagógico | Regional Distrito Capital - Centro de Diseño y Metrología | Octubre 2021 |
| Rafael Neftalí Lizcano Reyes | Asesor Pedagógico | Regional Santander - Centro Industrial del Diseño y la Manufactura | Octubre 2021 |
| Jhon Jairo Rodríguez Pérez | Diseñador y evaluador instruccional | Regional Distrito Capital - Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica | Octubre 2021 |

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

**(Diligenciar únicamente si realiza ajustes a la Unidad Temática)**

|  | Nombre | Cargo | Dependencia | Fecha | Razón del Cambio |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Autor (es) |  |  |  |  |  |