

## **SISTEMA DEL SUBSIDIO FAMILIAR EN COLOMBIA**

Manizales, noviembre de 2017

Autora:

Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Jurídicas, Especialización en Seguridad Social.

### **Resumen**

El presente artículo realiza un recorrido por el Sistema de Subsidio Familiar, su origen y todo el proceso que viene viviendo para su actualización y ajuste a una sociedad más dinámica y acelerada. Con el diseño, construcción e implementación del Libro Blanco del Subsidio Familiar que se convierte en consulta obligada para todo aquel que desea realizar una labor de conocimiento como empleador, empresario, o simplemente como beneficiario del subsidio familiar. Conocer y aunar en el proceso que se llevó a cabo, las estrategias implementadas, las discusiones dadas, el concepto que tienen los ministerios y entidades que conforman el sistema sobre los problemas y percepciones que tienen con relación a este y las posibles soluciones a implementar que existen y que son viables tanto para cumplir con el objetivo de la estrategia como con los beneficios esperados por los trabajadores. Se espera que este artículo, así como todos los esfuerzos que se realicen para mejorar la calidad de vida del trabajador estén al alcance de toda la comunidad y se constituyan como herramienta de comprensión de los programas que el Gobierno implementa para mejorar su eficiencia y eficacia y ser garantes de la implementación de los acuerdos que surjan a partir de este.

### **Palabras claves**

Protección Social, prestaciones familiares, diálogo social, familia, trabajador, empresa, Colombia, prestaciones sociales, libro blanco del sistema de subsidio familiar.

### **Abstract**

This article takes a tour of the Family Subsidy System, its origin and the whole process that has been living to update and adjust to a more dynamic and accelerated society. With the design, construction and implementation of the Family Subsidy White Paper that becomes an obligatory reference for anyone who wants to perform a job of knowledge as an employer, employer, or simply as a beneficiary of the family allowance. Know and join in the process that took place, the strategies implemented, the discussions given, the concept that the ministries and entities that make up the system have on the problems and perceptions they have in relation to this and the possible solutions to be implemented. they exist and that they are viable both to fulfill the objective of the strategy and with the benefits expected by the workers. It is expected that this article, as well as all the efforts made to improve the quality of life of the worker, will be available to the entire community and will constitute a tool for understanding the programs that the Government implements to improve its efficiency and effectiveness. be guarantors of the implementation of the agreements that arise from this.

### **Keywords**

Social protection, family benefits, social dialogue, family, worker, company, Colombia, social benefits, white paper of the family subsidy system,

### **Introducción**

El Sistema de Subsidio Familiar está presente en los esquemas laborales del mundo de forma transversal a la seguridad social y sus reformas desde hace 60 años. El objetivo de este SSF es establecer ayudas y programas para los afiliados al sistema laboral en concordancia con sus obligaciones familiares, por medio de beneficios económicos, educativos, de vivienda, recreacionales, entre otros.

Su origen se ubica en *“Europa a finales del siglo XIX, y sus principios doctrinales están consignados en la primera encíclica social de la Iglesia católica Rerum Novarum (1891), promulgada por el Papa León XIII. En esta encíclica, como lo referencia Cortés (2009), se exhorta a los Estados para que cuiden las condiciones de los trabajadores, y señala que es su obligación buscar la equidad y el papel social en la distribución del capital”* (Organización Internacional de Trabajo y Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2014, pág. 23).

El SSF funciona en Colombia por medio del Ministerio de Trabajo con el apoyo permanente de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y es administrado por medio de las Cajas de Compensación Familiar garantizando la equidad, inclusión social y redistribución del ingreso; están presentes en cada departamento del país y evolucionan día a día para prestar históricamente varios servicios tales como la cuota monetaria, educación para el trabajo y desarrollo humano, créditos sociales, fondos para la niñez, subsidio a la vivienda, seguro al desempleo, salud, recreación, educación preescolar, educación media y educación superior.

El Subsidio Familiar tiene como propósito contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores con bajos y medios ingresos y sus familias, y promover un empleo digno y formal. Pueden acceder a este subsidio todos los trabajadores independientes, dependientes y los que ya se encuentran pensionados que se encuentren afiliados a una CCF.

En Colombia realizan aportes al Subsidio Familiar: Los trabajadores con contrato directo en una empresa, donde el empleador es quien realiza el aporte del 4% del salario devengado por el trabajador; Los trabajadores por días, donde el empleador es el aportante en un porcentaje de acuerdo a una tabla de rangos establecida por el Ministerio de Trabajo; Los trabajadores independientes, realizan un aporte del 4% sobre el 40% del valor del contrato o ingresos obtenidos mes a mes sin ser inferiores al salario mínimo legal mensual vigente; por último, los pensionados, aportan el 2% de la mesada pensional. (ASOCAJAS, s.f.)

Los cambios permanentes en la sociedad y su economía a grandes velocidades, han llevado a que las entidades y dependencias del Estado que interactúan en la implementación del SSF vayan actualizando sus esquemas de trabajo y estrategias para ser atractivos a su principal cliente que son los trabajadores.

Ante esta evolución, el Estado no puede ser ajeno y el Ministerio de Trabajo decidió que es necesario realizar un proceso de análisis, diseño e implementación de un documento donde se consoliden los puntos en común que se deben tener en cuenta para encaminar el liderazgo de las entidades participantes en la estructuración de políticas públicas que canalicen la implementación del SSF con la premisa de tener que lograr la confianza de todos para poder realizar los acuerdos que se consideren necesarios para un Sistema funcional y atractivo para los trabajadores. A este documento se le ha llamado Libro Blanco del Sistema de Subsidio Familiar en Colombia.

El Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 1479 del 11 de abril de 2014, por medio de la cual se establece la Estrategia para la Construcción del Libro Blanco del Sistema de Subsidio Familiar (LBSSF) para Colombia. Tiene como objetivo la ampliación de cobertura y la sostenibilidad financiera. Los principios en los que descansa el desarrollo de la estrategia son: participación, deliberación y sostenibilidad.

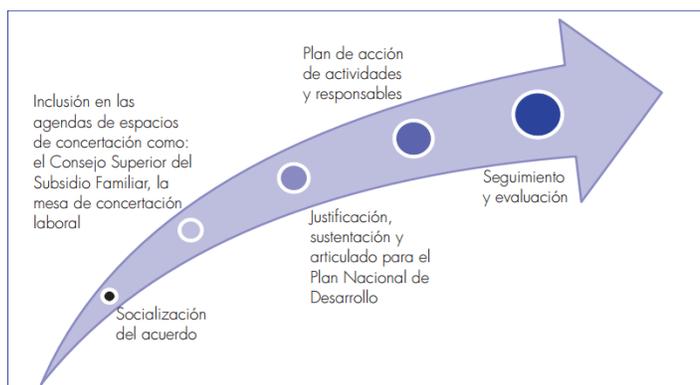
El libro tuvo varias etapas en el proceso de construcción, las cuales se visualizan a continuación:



(Organización Internacional de Trabajo y Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2014, pág. 14)

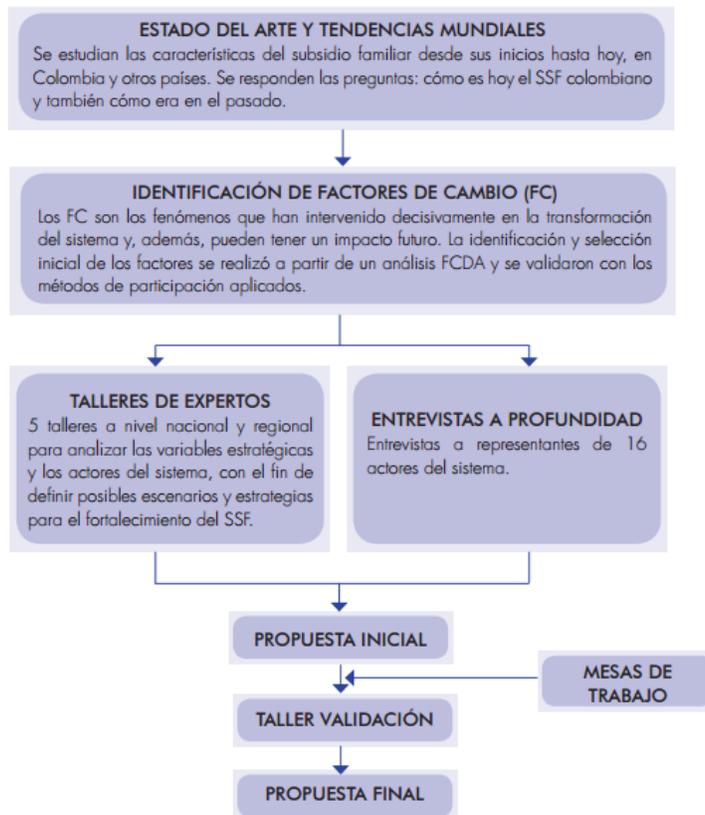
Cada una de estas etapas ha pasado por momentos álgidos porque resulta complejo reunir a todos los actores para lograr un buen resultado; por eso, la creación de confianza, empezando por ellos mismos fue el principal reto a superar. Y gracias a la buena disposición de cada uno se pudo tener excelentes resultados en las tres primeras etapas, especialmente en la recolección de evidencias como las entrevistas y las encuestas. La cuarta etapa ya se encuentra en proceso de ejecución y viene afrontando día a día la realidad del país, especialmente en lo económico porque al vivenciar reformas tributarias donde se ve afectado el SSF deben generarse acuerdos y hojas de ruta apropiados para afrontarlos.

Como principal resultado se obtuvo la estrategia de fortalecimiento del SSF, que está en ejecución y es el mecanismo de materialización de la cuarta y última etapa. A continuación, se mencionan los pasos para la implementación de la estrategia de fortalecimiento del SSF.



(Organización Internacional de Trabajo y Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2014, pág. 15)

A diferencia de iniciativas anteriores donde la metodología base de trabajo es el DOFA, en esta ocasión la utilización del modelo de prospectiva estratégica aplicada arroja resultados más acertados y proyecta soluciones, cada una con su futuro, que hasta la fecha han dado los productos esperados porque involucra antecedentes internacionales y nacionales que en el DOFA no se tienen en cuenta. A continuación, se puede visualizar las fases del modelo de prospectiva estratégica durante la elaboración del Libro Blanco.



(Organización Internacional de Trabajo y Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2014, pág. 89)

Este modelo tiene como objetivo fundamental demostrar su capacidad de señalar rupturas, con respecto al presente y de permitir la construcción colectiva del futuro. Como uno de los caminos detectados es el producto de las entrevistas con preguntas abiertas altamente definidas que dejan al descubierto las fortalezas y las dificultades que existen en el SSF y que anteriormente no se habían recopilado en un solo documento por la variedad de instituciones que hacen parte de él y que participaron activamente, las cuales se mencionan a continuación,

Gubernamentales	Sociales	Centros de investigación	Comunidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministerio de Hacienda</li> <li>- Superintendencia del Subsidio Familiar</li> <li>- Departamento Nacional de Planeación</li> <li>- Procuraduría delegada para los asuntos del trabajo y seguridad social</li> <li>- Contraloría delegada para el sector social</li> <li>- Consejero de estado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- COMFAMA</li> <li>- CGT</li> <li>- CTC</li> <li>- CUT</li> <li>- ANDI</li> <li>- ASOCAJAS</li> <li>- FEDECAJAS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- FEDESARROLLO</li> <li>- CEPAL</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ANPISS</li> </ul>

(Organización Internacional de Trabajo y Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2014, pág. 91)

Se puede destacar que a partir de la pregunta de apertura que se utilizó, ¿Cuál es su opinión sobre la situación actual del subsidio familiar en Colombia? Se abordaron temas como la eficacia y la eficiencia, las necesidades de reformas, desafíos para lograr un sistema a la altura de las necesidades de los trabajadores colombianos y la regionalización a través de las cajas de compensación familiar.

También se desarrollaron los talleres de expertos orientados por la OIT y el

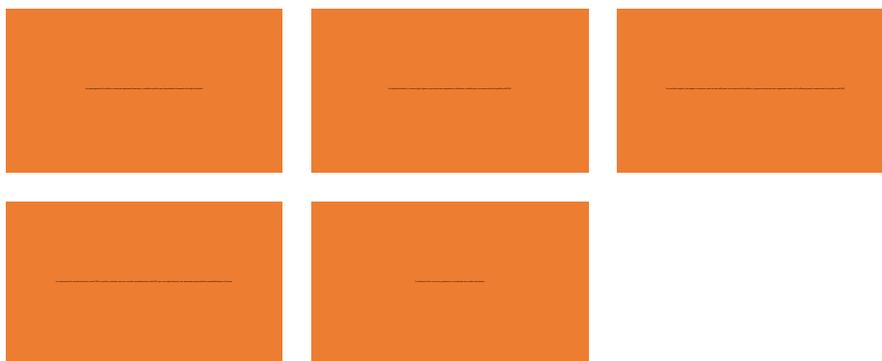
Ministerio de trabajo en las principales ciudades del país y con la participación de 95 representantes de 41 instituciones integrantes del SSF, a continuación, se puede observar de forma global las instituciones participantes en talleres regionales y locales,

No	Actores	No	Actores
21	CCF	2	Gremios Empresariales
5	Representantes de trabajadores	2	Representantes de pensionados
4	Ministerios	1	Centro de pensamiento
2	Organismos de vigilancia y control	1	Departamento Nacional de Planeación
2	Gremios de CCF	1	ICBF

(Organización Internacional de Trabajo y Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2014, pág. 102)

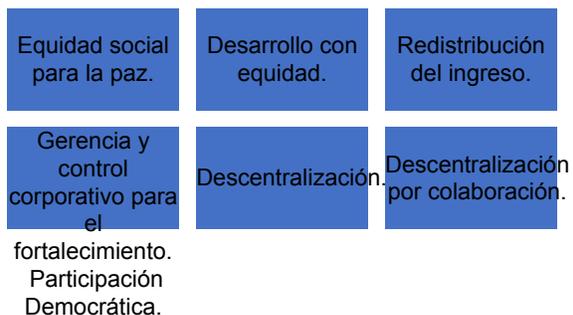
Los resultados de los talleres dicen cómo percibe la realidad el grupo de trabajo, en consecuencia, como se ve el propio grupo sobre sí mismo y sobre el sistema estudiado. Y se pudo identificar cuatro tipos de variables: Variables motrices: claves, con una alta calificación de influencia y una baja dependencia, que las convierte en motoras del sistema. Variables articuladoras: reflejan variables que ejercen un mecanismo articulador, guía del SSF en los diferentes momentos de su desarrollo. Variables secundarias: son las que se ubican con una baja influencia y una baja dependencia, ubicándolas como poco influyentes o no condicionantes para el SSF. Y, por último, las variables de resultado: tienen una baja influencia y una alta dependencia, lo que refleja una posición pasiva, pero que tienen impacto para el SSF.

Estos talleres arrojaron algunas conclusiones que vale la pena mencionar a continuación:



(Organización Internacional de Trabajo y Ministerio de Trabajo de la República de Colombia, 2014, pág. 109)

La principal conclusión de todo este proceso está en los desafíos del SSF, donde quedaron plasmados los Principios del acuerdo fundamental del subsidio familiar,



Elaboración propia.

Y que se llevan a la implementación con una Propuesta de acuerdo fundamental sobre el Sistema de Subsidio Familiar que está plasmada en la hoja de ruta, y de la que cabe destacar los principales puntos,

Elaboración propia.

Después de haber realizado un somero recorrido por todo el proceso que la construcción del Libro Blanco ha tenido y concluir de forma contundente que es completamente necesario actualizar el sistema y mejorar las condiciones de beneficio a las que los trabajadores afiliados tienen derecho sin perjudicar el destino de los aportes realizados por ellos. Es bueno considerar los elementos que justifican la actualización del sistema,

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las CCF cubren alrededor del 33% de la población del país</li> <li>• Las CCF prestan otros servicios de responsabilidad del Estado tales como la salud, educación, programas de vivienda y atención a la niñez</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El SSF es uno de los pilares de la Protección Social en Colombia</li> <li>• Son la institucionalidad social y de gestión público privado más sólida del país</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desfocalización progresiva del sistema respecto a su eje misional y direccionamiento de los recursos del 4% a otras poblaciones y programas que no son objeto del Sistema</li> <li>• La regulación dispersa del Sistema viola el principio de seguridad jurídica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Potenciación del SSF sobre su población objetivo</li> <li>• Extensión de los beneficios de CCF a la zona rural</li> </ul>
--	--	--	--

Elaboración propia

Donde las amenazas se ven diariamente materializadas cuando se plantean modificaciones y reformas tributarias que redireccionan el destino de los recursos recaudados mes a mes para el SSF y desfavorecen la calidad de los programas y servicios ofrecidos por las CCF. Pero las fortalezas están fundamentadas la normatividad legal vigente y a su vez, protegidas dando la oportunidad de seguir trabajando en el mejoramiento, así como lo hacen todos los sectores de la economía y ampliar su cobertura y el portafolio de servicios ofrecido a los trabajadores.

Las herramientas de trabajo definidas como frentes principales para la actualización y fortalecimiento del sistema, son:

<p>Mayor eficiencia y pertinencia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimización de aportes</li> <li>• Fortalecimiento de la cuota monetaria</li> <li>• Ampliación de servicios al sector rural</li> <li>• Conformación de patrimonios autónomos</li> </ul>	<p>Fortalecimiento de la Institucionalidad</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gobierno corporativo</li> <li>• Modelos de control fiscal e IVC</li> <li>• Estabilidad jurídica</li> <li>• Economías de escala de la prestación de servicios para el sector rural</li> </ul>
--	--

Elaboración propia.

Se puede concluir como usuarios del sistema y como profesionales que, todos los días es necesario trabajar de manera conjunta para mejorar la cobertura de los servicios de la CCF a lo largo y ancho del país, protegiendo la integridad del trabajador y su familia porque estos significan combinar número de servicios, calidad de estos, aliviando las cargas económicas que trae para el trabajador tener una familia.

Es valioso todo el proceso realizado y se espera que todos los acuerdos obtenidos sean cumplidos a cabalidad porque la gran cantidad de entidades que respaldan con su actuar y quehacer diario son los garantes de la equidad y respeto de los

derechos de los trabajadores.

Como reflexión de este artículo, debe quedar plasmada la necesidad de incorporar como actor activo del SSF a los trabajadores, porque luego de realizar una inversión importante y valiosa de recursos económicos estatales y de todas las entidades que participan, es muy probable que el trabajador no conozca sus derechos y deberes que tiene con el SSF y esté desaprovechando su utilización y beneficio. El Estado por medio de todas sus entidades y ministerios tiene la obligación de dar a conocer al trabajador en lenguaje sencillo y claro todos beneficios a los cuales tiene derecho. Por su parte, los trabajadores tiene el deber de conocer la mayor cantidad de información práctica posible para sacar adelante con celeridad todos los programas a su bien saber sean de beneficio para ellos, sus familias y su entorno. (Mintrabajo, s.f.)

## **Bibliografía**

- ASOCAJAS. (s.f.). ASOCAJAS. Obtenido de <http://www.asocajas.org.co/>  
Catholic., net. (s.f.). *Catholic., net.* Obtenido de <http://es.catholic.net/op/articulos/24323/cat/577/rerum-novarum.html>
- Mintrabajo. (s.f.). *Mintrabajo.* Obtenido de <http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/febrero/mintrabajo-continua-analisis-sobre-sistema-de-subsidio-familiar-con-cajas-de-compensacion>
- Organización Internacional de Trabajo y Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. (2014). *Libro Blanco del Sistema de Subsidio Familiar*. Bogotá: Ministerio de Trabajo.