

ARTÍCULO 2.2.6.1.3.25. FINANCIACIÓN DE LOS BONOS DE ALIMENTACIÓN. <Artículo adicionado por el artículo 3 del Decreto 582 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> Las cajas de compensación familiar dispondrán de los recursos de la subcuenta de prestaciones económicas del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec) para atender a la población beneficiaria del bono de alimentación en sus territorios, sin desatender las demás obligaciones con cargo de esta subcuenta. Para ello la Superintendencia de Subsidio Familiar deberá generar un rubro al interior de dicha subcuenta para registrar los recursos que se destinarán para el desembolso de los bonos de alimentación.

#### Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 3 del Decreto 582 de 2016, 'por el cual se modifican los artículos [2.2.6.1.3.1.](#) y [2.2.6.1.3.12.](#) y se adicionan los artículos [2.2.6.1.3.18.](#) a [2.2.6.1.3.26.](#) al Decreto número 1072 de 2015 para reglamentar parcialmente el artículo [77](#) de la Ley 1753 de 2015 y adoptar medidas para fortalecer el Mecanismo de Protección al Cesante en lo relativo a Bonos de Alimentación', publicado en el Diario Oficial No. 49.838 de 8 de abril de 2016.



ARTÍCULO 2.2.6.1.3.26. ESQUEMA DE TRANSICIÓN DE ACTUALES BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES ECONÓMICAS. <Artículo adicionado por el artículo 3 del Decreto 582 de 2016. El nuevo texto es el siguiente:> Las personas que actualmente sean beneficiarias del componente de prestaciones económicas del Mecanismo de Protección al Cesante, accederán a los bonos de alimentación en forma proporcional al término que falte para que cese la entrega de los beneficios a su favor.

#### Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo 3 del Decreto 582 de 2016, 'por el cual se modifican los artículos [2.2.6.1.3.1.](#) y [2.2.6.1.3.12.](#) y se adicionan los artículos [2.2.6.1.3.18.](#) a [2.2.6.1.3.26.](#) al Decreto número 1072 de 2015 para reglamentar parcialmente el artículo [77](#) de la Ley 1753 de 2015 y adoptar medidas para fortalecer el Mecanismo de Protección al Cesante en lo relativo a Bonos de Alimentación', publicado en el Diario Oficial No. 49.838 de 8 de abril de 2016.

## SECCIÓN 4.

### CAPACITACIÓN PARA LA INSERCIÓN LABORAL.



ARTÍCULO 2.2.6.1.4.1. OBJETO DEL SERVICIO DE CAPACITACIÓN. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 de la Ley 1636 de 2013, la capacitación para la inserción laboral es el proceso de aprendizaje dirigido a preparar, desarrollar y complementar las capacidades de las personas para el desempeño de funciones específicas.

La prestación de los programas de capacitación deberá sujetarse a los lineamientos de pertinencia, oportunidad, cobertura y calidad establecidos por el Ministerio del Trabajo.

(Decreto número 2852 de 2013, artículo [61](#))

#### Concordancias

Circular MINTRABAJO [50](#) de 2014



ARTÍCULO 2.2.6.1.4.2. DEFINICIONES. Para efectos de la aplicación e interpretación de esta sección se utilizarán las siguientes definiciones:

1. Acciones de formación. Serán las orientadas a que los cesantes obtengan resultados de aprendizaje asociados con la reinserción laboral, a través de estrategias pedagógicas formativas presenciales y virtuales.
2. Capacitación para la inserción o reinserción laboral. Acciones de formación diseñadas para la población cesante, cuyo objetivo es reforzar sus cualificaciones u obtener nuevas, para lograr mayores posibilidades de encontrar empleo, otras formas de participar activamente en el mercado laboral y adquirir la cultura de formarse continuamente para disminuir el riesgo de permanecer cesante.
3. Certificación de Competencias a través de procesos de formación. Expedición de un certificado, diploma o título mediante el cual un organismo competente acredita formalmente que un conjunto de resultados de aprendizaje (conocimientos, destrezas/habilidades y competencias) adquiridos por una persona han sido evaluados y validados conforme a normas, estándares o convenciones predefinidas.
4. Certificación de Calidad. Es el acto mediante el cual un organismo de tercera parte, verifica y avala el cumplimiento de las normas técnicas de calidad de formación para el trabajo, por parte de los programas e instituciones.
5. Competencias. Facultad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de trabajo o estudio y en el desarrollo profesional y personal. Se clasifican en competencias básicas, transversales y laborales específicas.
6. Competencias laborales específicas. Son los conocimientos, destrezas y habilidades relacionados con una ocupación en particular o un grupo de ocupaciones.
7. Competencias Básicas. Capacidades que permiten a las personas desempeñarse en los diferentes ámbitos de la vida (personal, social y de trabajo). Las competencias básicas se pueden clasificar en dos subconjuntos: Competencias Clave y Competencias Transversales.
8. Competencias Clave. Capacidades indispensables para el aprendizaje y desarrollo personal y social a lo largo de la vida. Se relacionan con las matemáticas y con la lectura, escritura y la comunicación oral, tanto en la lengua materna como en una extranjera.
9. Competencias Transversales. Capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo.
10. Conocimientos. Son el resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje; acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto. Los conocimientos se describen como teóricos o fácticos.
11. Destrezas / habilidades. Capacidades para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas. Las destrezas se describen como cognitivas (fundadas en el uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (fundadas en la destreza manual y en el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

12. Resultados de aprendizaje. Expresiones que una persona sabe, comprende y es capaz de realizar al culminar un proceso de aprendizaje; se define en términos de conocimientos, destrezas / habilidades y competencias.

(Decreto número 2852 de 2013, artículo [62](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.4.3. LINEAMIENTOS SOBRE LA OFERTA. Los programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral obedecerán a los siguientes lineamientos:

1. Pertinencia. Compatibilidad de los resultados de la formación con las exigencias sociales, económicas, políticas y culturales en términos de desarrollo local, regional y nacional. Se establece a través de la gestión y análisis permanente en relación con el sector productivo.

2. Oportunidad. Posibilidades que tiene el cesante de ingresar a un programa de capacitación relacionado con sus requerimientos y potencialidades, con el fin de ingresar o reingresar al mercado laboral en condiciones de equidad e igualdad.

3. Calidad. Es el cumplimiento por parte de un programa o institución de formación para el trabajo de las Normas Técnicas de Calidad, conforme se definen en este capítulo y en los instructivos que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo. Permite constatar la correspondencia entre los procesos de orden técnico y pedagógico en los programas de capacitación y asegurar que los conocimientos, competencias y habilidades que se adquieren son los necesarios para ejercer una ocupación en el mercado laboral.

4. Cobertura. Capacidad para atender con servicios de capacitación de inserción y reinserción laboral, bajo principio de equidad, a la población cesante. La oferta de servicios de capacitación deberá propender por cerrar las brechas socioeconómicas de la población y las diferencias regionales. Para ello se podrán aplicar criterios de focalización y paquetes diferenciales de capacitación que contribuyan con este fin.

(Decreto número 2852 de 2013, artículo [63](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.4.4. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN PARA LA INSERCIÓN O REINSERCIÓN LABORAL. La capacitación para la inserción o reinserción laboral se impartirá a través de módulos. La duración total de la capacitación dependerá de los perfiles ocupacionales y las condiciones particulares de empleabilidad de la población objeto de atención de los prestadores del Servicio Público de Empleo que trata este capítulo, mediante mecanismos flexibles, innovadores y adaptables conforme a la ruta de empleabilidad.

PARÁGRAFO 1o. Con el propósito de construir un perfil individual para cada trabajador, los programas de capacitación para la inserción o reinserción laboral que se impartan en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante deberán reconocer las competencias adquiridas por módulos. Los módulos de los programas de capacitación deberán propender por reforzar u ofrecer competencias básicas, transversales o laborales específicas. El Ministerio del Trabajo publicará periódicamente estudios de ocupaciones y de competencias para el desempeño ocupacional, que podrán usarse como referencia.

PARÁGRAFO 2o. El Ministerio del Trabajo publicará información de referencia para la estructuración y diseño curricular de los programas de capacitación de inserción y reinserción laboral, de acuerdo con los lineamientos de política y los requerimientos ocupacionales en

términos de cualificaciones y competencias.

(Decreto número 2852 de 2013, artículo [64](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.4.5. OFERENTES DE LOS PROGRAMAS. Los programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral serán impartidos por las Cajas de Compensación Familiar, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE) y las Instituciones de Formación para el Trabajo. Dichas instituciones deberán estar certificadas en calidad con la Norma Técnica Nacional definida por el Ministerio del Trabajo y el Icontec, o la norma internacional para educación no formal y/o formación para el trabajo.

Los instructores que impartan los programas de inserción y reinserción laboral además de tener experiencia y competencia en las áreas a capacitar, deberán estar certificados como formadores.

PARÁGRAFO 1o. Las Cajas de Compensación Familiar y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) tendrán un máximo de dos (2) años para certificarse en calidad de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

PARÁGRAFO 2o. El Ministerio del Trabajo implementará un banco de oferentes de programas de inserción y reinserción laboral.

(Decreto número 2852 de 2013, artículo [65](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.4.6. ORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE CAPACITACIÓN E INSERCIÓN Y REINSERCIÓN LABORAL. Las Cajas de Compensación Familiar que operen los beneficios del Fosfec mediante las Agencias de Gestión y Colocación de Empleo, deberán constituir una red de entidades autorizadas y programas de capacitación para la inserción o reinserción laboral.

PARÁGRAFO 1o. En el evento en que el cesante reingrese al mercado laboral antes de culminar el respectivo módulo del programa de inserción laboral, la Caja de Compensación Familiar y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), deben facilitar la continuidad del proceso de capacitación laboral hasta terminar el respectivo módulo en horarios flexibles o que se acondicionen a las nuevas necesidades del beneficiario.

PARÁGRAFO 2o. Para el seguimiento de la operatividad del Mecanismo de Protección al Cesante, los oferentes del servicio de capacitación para la inserción o reinserción laboral, deberán certificar a las Cajas de Compensación Familiar que administran el Fosfec la asistencia de los cesantes beneficiarios a los respectivos programas, con la periodicidad que el Ministerio del Trabajo defina.

PARÁGRAFO 3o. Las Cajas de Compensación reportarán anualmente al Ministerio del Trabajo la oferta de programas de capacitación para la inserción o reinserción ofertados en cada una de las regionales y el listado de los beneficiarios incluidos y atendidos en el año inmediatamente anterior.

(Decreto número 2852 de 2013, artículo [66](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.4.7. FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN PARA LA

**INSERCIÓN Y REINSERCIÓN LABORAL.** Los programas de inserción y reinserción laboral serán financiados con los recursos del Fosfec y del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que establece el presente capítulo.

El Ministerio del Trabajo coordinará con el Departamento para la Prosperidad Social y otras entidades públicas de los diferentes órdenes administrativos, la constitución de fondos para financiar el acceso a programas de inserción y reinserción laboral de la población pobre y vulnerable.

**PARÁGRAFO.** El Ministerio del Trabajo determinará los topes máximos por cesante y niveles máximos de formación a los cuales un cesante podrá acceder a través de la capacitación para la inserción y reinserción laboral. Para este fin, dicha entidad tendrá en cuenta factores de la dinámica del mercado laboral a nivel regional.

(Decreto número 2852 de 2013, artículo [67](#))



**ARTÍCULO 2.2.6.1.4.8. EXENCIONES.** Los casos de fuerza mayor a que se refiere el parágrafo 1o del artículo [2.2.6.1.3.11](#), del presente decreto, serán aceptados por las Cajas de Compensación Familiar como exención a la pérdida del beneficio de capacitación en los eventos de incumplimiento de los mínimos de asistencia requerida o de no culminación del respectivo módulo.

**PARÁGRAFO.** Los oferentes de la capacitación deberán reportar al Fosfec, con la periodicidad que defina el Ministerio del Trabajo, las novedades relacionadas con los casos de fuerza mayor que los cesantes informen.

(Decreto número 2852 de 2013, artículo [68](#))



**ARTÍCULO 2.2.6.1.4.9. CAPACITACIÓN IMPARTIDA POR EL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE (SENA).** El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con los recursos dispuestos en el artículo 40 de la Ley 1636 de 2013 y las partidas adicionales que defina su Consejo Directivo, dispondrá de recursos para programas de capacitación para la inserción y reinserción laboral a su cargo. Anualmente el Consejo Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) aprobará el monto de recursos destinados para financiar la capacitación para la inserción o reinserción laboral impartida por dicha entidad.

**PARÁGRAFO.** El SENA reportará anualmente al Ministerio del Trabajo la oferta de programas de capacitación para la inserción o reinserción ofertados en cada una de las regionales y el listado de los beneficiarios incluidos y atendidos en el año inmediatamente anterior.

(Decreto número 2852 de 2013, artículo [69](#))



**ARTÍCULO 2.2.6.1.4.10. RECONOCIMIENTOS DE SABERES PREVIOS DE LA POBLACIÓN CESANTE.** Con el objeto de facilitar la inserción y reinserción laboral de la población cesante inscrita en el Servicio Público de Empleo, el Ministerio del Trabajo diseñará un esquema operativo particular dentro del Esquema Nacional de Certificación de Competencias.

La financiación del servicio derivado del esquema que trata el presente artículo, se realizará con los recursos definidos en el artículo [2.2.6.1.3.13](#), de este decreto y los recursos que el Consejo

Directivo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) destine para este fin.

(Decreto número 2852 de 2013, artículo [70](#))

## SECCIÓN 5.

### AHORRO VOLUNTARIO Y BENEFICIO MONETARIO.



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.1. OBJETO. La presente sección tiene por objeto desarrollar el esquema de ahorro voluntario de cesantías para trabajadores dependientes e independientes del sector privado y público, y establecer el beneficio monetario proporcional que recibirán los trabajadores que ahorren parte o la totalidad de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [1o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.2. CAMPO DE APLICACIÓN. Esta sección aplica a los empleadores, a los trabajadores dependientes e independientes, a las Cajas de Compensación Familiar como administradoras del Fosfec, a las Administradoras de Fondos de Cesantías del sector público (Fondo Nacional del Ahorro) y privado.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [2o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.3. DESTINACIÓN PARCIAL O TOTAL DE LAS CESANTÍAS CON DESTINO AL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE. Los trabajadores dependientes podrán destinar parcial o totalmente las cesantías causadas o por causarse, en forma libre y voluntaria, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante.

Los trabajadores independientes podrán en forma libre y voluntaria afiliarse a las Administradoras de Fondos de Cesantías y destinar parcial o totalmente los recursos ahorrados, en el marco del Mecanismo de Protección al Cesante. El mismo esquema se aplicará a los trabajadores remunerados bajo la modalidad de salario integral.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [3o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.4. FORMA Y MODALIDADES DE DESTINACIÓN. El titular de las cesantías que desee ahorrar para el mecanismo deberá expresar por escrito su voluntad de destinar parcial o totalmente las cesantías, causadas o por causarse, en cualquier momento durante la relación laboral o en el desarrollo de la actividad productiva.

PARÁGRAFO 1o. La voluntad del trabajador se manifestará ante el empleador o ante la Caja de Compensación Familiar a la que esté afiliado o directamente ante la Administradora de Fondos de Cesantías correspondiente.

Los empleadores y las Cajas de Compensación Familiar reportarán dentro de los tres (3) días siguientes a la decisión del trabajador, a la Administradora de Fondos de Cesantías que corresponda, la determinación que este adoptó sobre el uso de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante.

La Administradora de Fondos de Cesantías informará al trabajador dentro de los diez (10) días

siguientes a la fecha de aplicación, que el registro de la decisión de ahorro voluntario para el Mecanismo de Protección al Cesante se hizo efectivo.

PARÁGRAFO 2o. La destinación parcial de las cesantías se expresará en porcentaje, pero en ningún caso el monto del ahorro voluntario podrá ser inferior al que resulte de aplicar los porcentajes determinados en el numeral 5o del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [4o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.5. FORMATO PARA MANIFESTAR LA VOLUNTAD SOBRE AHORRO DE CESANTÍAS PARA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE. El trabajador expresará su voluntad de destinar para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante, parte o la totalidad de las cesantías causadas o por causar, a través de un formato físico o electrónico.

El formato deberá contener como mínimo información clara sobre identificación del trabajador, Administradora de Fondo de Cesantías a la que se encuentre afiliado, expresión de su libre determinación, porcentaje del ahorro, forma de pago de este y del beneficio monetario y disponibilidad para que la información expresada se use para los fines del Mecanismo de Protección al Cesante.

El monto de ahorro podrá ser modificado por el trabajador en cualquier momento mediante el diligenciamiento del formato físico o electrónico, sin que dicho monto pueda ser inferior a los porcentajes establecidos en el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

PARÁGRAFO 1o. El Ministerio del Trabajo estandarizará el formato a través del cual el trabajador autoriza la destinación de cesantías para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante. Los empleadores, las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Fondos de Cesantías lo tendrán disponible para los trabajadores y, en todo caso, informarán sobre la manifestación que debe rendir el trabajador a este respecto.

Concordancias

Resolución MINTRABAJO [511](#) de 2014

PARÁGRAFO 2o. Las Administradoras de Fondos de Cesantías adoptarán los mecanismos que correspondan a fin de que la decisión de los trabajadores sobre destinación de cesantías para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante pueda realizarse por medios electrónicos, con las debidas seguridades informáticas y de protección de datos.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [5o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.6. PROMOCIÓN DEL AHORRO PARA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE. Las Administradoras de Fondos de Cesantías divulgarán y promoverán en sus canales de servicio la destinación libre y voluntaria de parte o la totalidad de las cesantías para la financiación del Mecanismo de Protección al Cesante. Especialmente, durante el primer trimestre de cada anualidad, dispondrán campañas y acciones orientadas a explicar a sus afiliados la operación del Mecanismo de Protección al Cesante.

Las Cajas de Compensación Familiar realizarán en forma permanente campañas pedagógicas

sobre la aplicación del Mecanismo de Protección al Cesante y promoverán entre sus trabajadores afiliados la destinación libre y voluntaria de las cesantías para este fin.

PARÁGRAFO 1o. A la vinculación de todo trabajador que cause cesantías, el empleador le solicitará que manifieste su voluntad sobre la destinación de estas para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante.

PARÁGRAFO 2o. Está prohibida cualquier forma de coacción que ejerzan los empleadores, las Cajas de Compensación Familiar o las Administradoras de Fondos de Cesantías en cuanto a la destinación de las cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante. Estas conductas serán sancionadas conforme el régimen legal y los procedimientos aplicables.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [6o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.7. COEXISTENCIA DE CONTRATOS LABORALES. Cuando el trabajador labore para varios empleadores tendrá derecho a destinar las cesantías, que correspondan a cada una de las relaciones laborales. En estos casos, se aplicarán las regulaciones de la presente sección con respecto a cada una de las relaciones.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [7o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.8. REVOCATORIA TOTAL DE LA DESTINACIÓN DE CESANTÍAS PARA AHORRO EN EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE. En cualquier momento y en forma libre y voluntaria, el trabajador podrá revocar totalmente el monto de lo destinado para ahorro en el Mecanismo de Protección al Cesante, por escrito y en los términos de lo señalado por los artículos [2.2.6.1.5.4.](#) y [2.2.6.1.5.5](#) del presente decreto.

Lo dispuesto en el presente artículo, aplicará igualmente para el caso en que el trabajador decida hacer uso del ahorro de cesantías, para los fines adicionales permitidos por la ley.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [8o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.9. NO APLICACIÓN DEL AHORRO DE CESANTÍAS PARA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE POR PAGO ANTICIPADO. No procede la aplicación del ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, cuando conforme al régimen legal, corresponda el pago de cesantías al empleador por terminación de la relación laboral.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [9o](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.10. BENEFICIO MONETARIO PROPORCIONAL POR AHORRO DE CESANTÍAS PARA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE. El beneficio monetario proporcional que recibirán los trabajadores que voluntariamente realicen el ahorro de las cesantías, estará sujeto al tiempo de ahorro, al ingreso del trabajador y al monto del ahorro realizado, tal como se dispone a continuación:

1. Si el trabajador ahorra entre uno (1) y dos (2) años, recibirá el beneficio de acuerdo con el promedio de los salarios reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, según lo establecido en el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 y tal como se dispone en la



siguiente tabla:

INGRESOS DEL TRABAJADOR (SMMLV)	BENEFICIO: Porcentaje sobre el ahorro
1 y hasta 2	20%
Más de 2 y hasta 3	19%
Más de 3 y hasta 4	17%
Más de 4 y hasta 5	16%
Más de 5 y hasta 6	14%
Más de 6 y hasta 7	12%
Más de 7	10%

2. Si el trabajador ha ahorrado entre dos (2) y tres (3) años, recibirá el beneficio de acuerdo con el promedio de los salarios reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, según lo establecido en el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 y tal como se dispone en la siguiente tabla:

INGRESOS DEL TRABAJADOR (SMMLV)	BENEFICIO: Porcentaje sobre el ahorro
1 y hasta 2	22%
Más de 2 y hasta 3	21%
Más de 3 y hasta 4	19%
Más de 4 y hasta 5	18%
Más de 5 y hasta 6	16%
Más de 6 y hasta 7	14%
Más de 7	12%

3. Si el trabajador ha ahorrado durante un período superior a tres (3) años, recibirá el beneficio de acuerdo con el promedio de los salarios reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, según lo establecido en el numeral 5 del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013 y tal como se dispone en la siguiente tabla:

INGRESOS DEL TRABAJADOR (SMMLV)	BENEFICIO: Porcentaje sobre el ahorro
1 y hasta 2	23,5%
Más de 2 y hasta 3	22,5%
Más de 3 y hasta 4	20,5%
Más de 4 y hasta 5	19,5%
INGRESOS DEL TRABAJADOR (SMMLV)	BENEFICIO: Porcentaje sobre el ahorro
Más de 5 y hasta 6	17,5%
Más de 6 y hasta 7	15,5%
Más de 7	13,5%

PARÁGRAFO 1o. La fecha de inicio para contabilizar el tiempo de ahorro de que trata el presente artículo, será la de radicación del formato de destinación voluntaria de cesantías ante la Administradora de Fondos de Cesantías.

PARÁGRAFO 2o. La revocatoria de la destinación de recursos de ahorro de cesantías para el

Mecanismo de Protección al Cesante, generará la pérdida del tiempo acumulado para los efectos del presente artículo.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [10](#))



**ARTÍCULO 2.2.6.1.5.11. AFILIACIÓN PARA INDEPENDIENTES Y TRABAJADORES CON SALARIO INTEGRAL.** Los trabajadores independientes y los trabajadores con salario integral que, conforme las normas legales vigentes, se afilien a las Administradoras de Fondos de Cesantías, podrán acceder al beneficio monetario por ahorro del Mecanismo de Protección al Cesante, siempre y cuando cumplan las condiciones establecidas en el presente capítulo.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [11](#))



**ARTÍCULO 2.2.6.1.5.12. BENEFICIO MONETARIO PROPORCIONAL POR AHORRO DE CESANTÍAS.** El beneficio monetario proporcional por ahorro para los trabajadores independientes y los trabajadores con salario integral, se reconocerá teniendo en cuenta los criterios establecidos en el artículo [2.2.6.1.5.10](#) del presente decreto.

Para efectos de determinar el ahorro mínimo que deben realizar los trabajadores independientes y los trabajadores con salario integral para tener derecho al beneficio, se tendrá en cuenta el promedio de los ingresos reportados en el último año a la Caja de Compensación Familiar, de acuerdo con lo establecido en numeral 5o del artículo 13 de la Ley 1636 de 2013.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [12](#))



**ARTÍCULO 2.2.6.1.5.13. RESPONSABILIDAD Y CONDICIONES PARA EL PAGO DEL AHORRO DE CESANTÍAS Y DEL BENEFICIO MONETARIO POR AHORRO EN EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE.** Las Cajas de Compensación Familiar como administradoras del Fosfec, pagarán el ahorro de cesantías y el beneficio monetario que se cause por el Mecanismo de Protección al Cesante.

Una vez incorporado el cesante en el registro de beneficiarios por haber acreditado los requisitos de ley, la Caja de Compensación Familiar respectiva lo informará por escrito a nombre del trabajador, dentro de los tres (3) días siguientes a la correspondiente Administradora de Fondo de Cesantías y le solicitará el traslado de los recursos ahorrados por el beneficiario para el Mecanismo de Protección al Cesante, junto con sus rendimientos.

La Administradora de Fondos de Cesantías realizará el traslado a la Caja de Compensación Familiar requirente del ahorro y sus rendimientos, dentro del plazo previsto por el artículo 7o de la Ley 1636 de 2013, utilizando el mismo procedimiento que tenga definido para el pago de cesantías a los afiliados. Se propenderá porque los traslados sean efectuados en línea.

La Caja de Compensación Familiar procederá a liquidar el valor del beneficio monetario y junto con el ahorro y los rendimientos trasladados, los pagará al beneficiario conforme lo que haya indicado este en el formato de destinación de ahorro, en máximo seis (6) instalamentos. El pago se realizará a través de los mecanismos que utilice para reconocer la cuota monetaria de subsidio o cualquier otro que garantice la mayor agilidad para el disfrute del cesante.

**PARÁGRAFO.** En caso de cese o pérdida de las prestaciones que se reconocen al cesante por las

causales señaladas en la Ley 1636 de 2013, la Caja de Compensación Familiar devolverá a la Administradora de Fondos de Cesantías el saldo no pagado en un plazo no superior a diez (10) días; en este evento se suspenderá el pago del beneficio monetario.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [13](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.14. CONSULTA DE INFORMACIÓN ENTRE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR Y LAS ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE CESANTÍAS. Las Administradoras de Fondos de Cesantías y las Calas de Compensación Familiar desarrollarán herramientas de información y consulta sobre las condiciones de los beneficiarios del Mecanismo de Protección al Cesante, en particular sobre el registro de estos para el acceso a los beneficios consultando los criterios de seguridad y protección de datos que sean aplicables.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [14](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.15. TRASLADO DE ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍAS. En caso de traslado de un trabajador de Administradora de Fondos de Cesantías, la nueva Administradora deberá conservar la destinación de ahorro decidida por aquel.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [15](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.16. DISPOSICIÓN DEL AHORRO DE CESANTÍAS PARA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE CUANDO EL TRABAJADOR NO ACREDITE REQUISITOS PARA SER BENEFICIARIO. Cuando un trabajador esté en condición de cesante y haya dispuesto ahorro de cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante pero no acredite la condición de beneficiario del mismo, podrá retirar los recursos ahorrados en forma voluntaria, directamente ante la Administradora de Fondos de Cesantías, presentando la certificación expedida por la Caja de Compensación Familiar administradora del Fosfec ante la cual haya gestionado el beneficio, en la cual se acredite que no fue incorporado al registro de beneficiarios. También podrá mantener los recursos en su cuenta de cesantías para aplicarlos a los fines de ley.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [16](#))



ARTÍCULO 2.2.6.1.5.17. DISPOSICIÓN DEL SALDO DESTINADO PARA AHORRO DE CESANTÍAS AL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE POR RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN. Cuando la pensión sea reconocida por el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, el titular deberá presentar ante la Administradora de Fondo de Cesantías el acto administrativo a través del cual Colpensiones o la entidad correspondiente, le reconoció el derecho. La Administradora de Fondo de Cesantías procederá a pagarle dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud, el valor del saldo por ahorro para el Mecanismo de Protección al Cesante.

En el caso del Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, el trabajador deberá manifestar ante la respectiva Administradora de Fondo de Pensiones, que va a disponer de la totalidad o de una parte del saldo de ahorro de cesantía para aumentar el capital para financiar su pensión. Esta solicitará a la Administradora de Fondo de Cesantías el traslado correspondiente, el que se hará

efectivo dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación de la solicitud.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [17](#))



**ARTÍCULO 2.2.6.1.5.18. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR QUE INCUMPLA LA CONSIGNACIÓN DE LAS CESANTÍAS.** En caso que el empleador incumpla la consignación de las cesantías dentro del plazo de ley, la Caja de Compensación Familiar pagará el beneficio monetario que corresponda y recobrará el monto de este al empleador, con destino al Fosfec.

La Administradora de Fondos de Cesantías iniciará las acciones de cobro que procedan en relación con las cesantías no consignadas, las cuales quedarán a disposición del trabajador, una vez recuperadas.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [18](#))



**ARTÍCULO 2.2.6.1.5.19. REPORTE DE INFORMACIÓN.** Conforme las instrucciones del Ministerio del Trabajo y la operatividad del Sistema de Información del Mecanismo de Protección al Cesante, las Cajas de Compensación Familiar reportarán sobre el reconocimiento del beneficio monetario a que se refiere el presente capítulo.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [19](#))



**ARTÍCULO 2.2.6.1.5.20. CONTABILIZACIÓN DE LOS RECURSOS DE AHORRO DE CESANTÍAS PARA EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE.** La Superintendencia Financiera de Colombia establecerá las instrucciones que se requieran para que las Administradoras de Fondos de Cesantías contabilicen en forma separada los recursos de ahorro voluntario destinados por los trabajadores de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante.

La Superintendencia del Subsidio Familiar instruirá a las Cajas de Compensación Familiar sobre la contabilización de los recursos que por ahorro de cesantías y rendimientos trasladen las Administradoras de Fondos de Cesantías, lo mismo que sobre la aplicación de los beneficios monetarios que se causen a los cesantes por este concepto.

(Decreto número 135 de 2014, artículo [20](#))

## SECCIÓN 6.

### DISPOSICIONES VARIAS RELATIVAS A LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN AL CESANTE.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores  
ISSN 2256-1633  
Última actualización: 31 de julio de 2019

