

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION PUBLICA (ESAP)



PLAN DE TRABAJO- PRIMER INFORME

MINISTERIO DEL TRABAJO

CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA DIRECCION DE PENSIONES Y OTRAS
PRESTACIONES

DILAN ALEXANDER DURAN LOZANO

TUTOR ADMINISTRATIVO: GERMAN SANDOVAL QUEBRAHOLLACOORDINADOR
DEL GRUPO INTERNO DE TRABAJO

TUTORAACADEMICA: TRUJILLO GUIO ROXANA ALEJANDRA
DOCENTE DE LA ESAP

BOGOTÁ D.C

5 DE NOVIEMBRE 2023

INTRODUCCION

En el contexto actual, la dinámica laboral experimenta una notable transformación que ha llevado a las personas y a la institucionalidad a grandes cambios para adaptarse a los nuevos procesos, y en medio de este cambio, la migración laboral emerge como una modalidad destacada, especialmente en el marco de la globalización. La interconexión de los mercados laborales a nivel mundial ha propiciado un fenómeno en el que los trabajadores buscan oportunidades más allá de las fronteras nacionales, siendo Colombia un participante activo en este proceso.

La globalización, entendida como la creciente interconexión e interdependencia de las economías a nivel mundial, ha generado un escenario propicio para la movilidad laboral transfronteriza. Este fenómeno no solo implica la búsqueda de empleo en otros países, sino también la transferencia de habilidades y conocimientos entre distintas culturas y entornos laborales. La tecnología y las comunicaciones juegan un papel fundamental al facilitar la conexión entre empleadores y trabajadores a escala global, permitiendo una movilidad laboral más fluida.

En el caso específico de Colombia, es un país que ha experimentado un incremento significativo en la migración laboral, con ciudadanos que buscan oportunidades de empleo más allá de sus fronteras. Este fenómeno puede atribuirse a diversos factores, como la búsqueda de mejores condiciones laborales, salarios competitivos, y el deseo de adquirir nuevas experiencias profesionales. Asimismo, la globalización ha generado cambios en la demanda de habilidades laborales, impulsando a los trabajadores a buscar oportunidades en sectores y mercados específicos que pueden ofrecer un desarrollo profesional más amplio.

Es importante destacar que la migración laboral no solo tiene impactos a nivel individual, sino que también contribuye al intercambio cultural, al enriquecimiento de la diversidad en los lugares de trabajo y a la transferencia de conocimientos a nivel global. Sin embargo, también plantea desafíos, como la adaptación a nuevas normativas laborales, la gestión de la diversidad cultural y la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores, independientemente de su origen.

En tal sentido, la migración laboral en el contexto de la globalización se ha convertido en una realidad palpable en Colombia y en todo el mundo. Este fenómeno refleja la creciente interconexión de los mercados laborales a nivel global, impulsada por la búsqueda de oportunidades y el intercambio de talento a escala internacional. Si bien presenta beneficios, es esencial abordar los retos asociados para garantizar un desarrollo laboral sostenible y equitativo en un entorno laboral cada vez más globalizado.

Por lo anteriormente expuesto, las entidades públicas del Estado cumplen un papel crucial como intermediadores y cumplidores de derechos para proteger y garantizar un trabajo digno; dentro de este contexto el Ministerio del Trabajo emerge como una entidad fundamental en el panorama colombiano. Como entidad pública del Estado, forma parte de las carteras ministeriales del poder ejecutivo y despliega esfuerzos significativos para construir acuerdos, fomentar el empleo digno y proteger los derechos laborales de los 22 millones de ciudadanos aptos para trabajar en el país. Este compromiso se extiende a estimular el crecimiento y desarrollo de empresas y microempresas, elevando los estándares de capital humano en el proceso. Además, el Ministerio se esfuerza por garantizar que ningún trabajador en Colombia carezca de seguridad social, consolidando así su papel central en la configuración de un entorno laboral más justo y equitativo.

El Ministerio del Trabajo es una entidad pública del Estado Colombiano que forma parte de las carteras ministeriales del poder ejecutivo. Su principal objetivo es construir acuerdos, fomentar el empleo digno, proteger los derechos laborales de los 22 millones de ciudadanos aptos para trabajar, estimular el crecimiento y desarrollo de empresas

y microempresas elevando los estándares de capital humano. Además, se compromete a garantizar que ningún trabajador en Colombia carezca de seguridad social.

La misión del Ministerio se centra en la formulación, adopción y orientación de políticas públicas relacionadas con el ámbito laboral, con el fin de mejorar la calidad de vida de los colombianos y asegurar el derecho al trabajo decente. Esto se logra mediante la identificación e implementación de estrategias para la generación y formalización del empleo. Además, se busca abordar de manera decidida las desigualdades de género, promoviendo empleos de alta calidad con acceso a la seguridad social, estableciendo acuerdos para una paz laboral duradera, brindando formación y capacitación a la fuerza laboral, y reconociendo el trabajo como pilar del desarrollo humano.

En la actualidad, el Ministerio se encuentra comprometido en una lucha para eliminar la informalidad laboral, combatir la falta de protección social, erradicar el trabajo infantil, establecer un sistema sólido de inspección, supervisión y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, mejorar los programas de recualificación y prevenir la intermediación laboral inapropiada.

Es importante destacar que cada ciudadano en Colombia, y especialmente cada trabajador, tiene el derecho fundamental de recibir seguridad social. Este derecho busca regular el servicio público esencial de salud y garantizar el acceso a la atención médica en todos los niveles, incluyendo servicios como EPS, ARL y pensiones. El tema de las pensiones, que es relevante en esta investigación, tiene como objetivo asegurar a la población el amparo contra contingencias derivadas de la vejez, invalidez o fallecimiento, a través del reconocimiento de pensiones y prestaciones establecidas por la ley.

Es así que, a lo largo de la historia, hemos sido testigos de un fenómeno de migración masiva, con individuos desplazándose a diversos países en todo el mundo. Los países latinoamericanos no son una excepción a esta tendencia, y en particular, se ha observado la llegada de trabajadores extranjeros que, debido a su permanencia y participación en la fuerza laboral de otras naciones, han comenzado a contribuir a los sistemas de seguridad social de dichos Estados. Esta situación laboral temporal de los migrantes ha suscitado debates sobre los beneficios de acceder a la seguridad social tanto en Colombia como en otros países. Se ha centrado especialmente en cuestiones relacionadas con las pensiones, ya que cotizar a la seguridad social mientras se trabaja en el extranjero plantea desafíos y opciones que deben considerarse.

En respuesta a esta dinámica migratoria y con el propósito de proteger los derechos y necesidades de los migrantes en áreas como el trabajo, la asistencia médica y las prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivientes se creo

“la cooperación internacional entre los distintos países de Suramérica, Centroamérica y el Reino de España se elaboró y suscribió el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social en la ciudad de Quito, el 26 de enero de 1978, este procuró proteger a los migrantes que se trasladaban a otros lugares en temas de actividades laborales, asistencia médico sanitaria, prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes” (Vargas, 2020; p.12)

Dicha cooperación surgió gracias a la necesidad de proteger a la población migrante colombiana en el exterior, Colombia ha ratificado una serie de convenios y tratados internacionales. El Convenio Multilateral de Seguridad Social surge como una respuesta a la globalización y la necesidad de coordinar las normativas de protección social, garantizando así la igualdad de derechos de los trabajadores migrantes y sus dependientes. Este convenio fue aprobado por Colombia mediante la Ley 2103 del 15 de julio de 2021 y se establecieron acuerdos con 15 países asociados, entre ellos Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, El Salvador, España, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Uruguay, Cuba y México.

En la actualidad, Colombia cuenta con una población migrante significativa que se incorpora al mercado laboral de la nación receptora en busca de mejores condiciones de vida, ya sea debido a desplazamientos forzados o a las cambiantes necesidades de la fuerza laboral, influenciadas por las demandas de los mercados extranjeros. Considerando estos factores, la idea de la práctica administrativa dentro de la entidad, y más específicamente en el grupo interno de trabajo de convenios internacionales, surge para apoyar la gestión del grupo en los procesos que los demás funcionarios del equipo no pueden suplir debido al volumen de solicitudes que llegan a la subdirección de convenios de seguridad social y la sobrecarga laboral que esto conlleva. En la actualidad, esta práctica se entiende como una modalidad de contratación que las entidades utilizan para delegar actividades a practicantes, debido a limitaciones de personal, lo que representa una oportunidad de vinculación y adquisición de experiencia en el ámbito de la función pública para muchas personas.

De acuerdo con esto, el objetivo principal de este documento es descifrar la percepción de sobre los convenios internacionales en materia de protección social, centrándose en el grupo focal de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP); y a la luz de esto, el propósito del documento es informar a las audiencias más jóvenes sobre la esencia de las contribuciones a la seguridad social y, en particular, resaltar el significado de los convenios internacionales de seguridad social en Colombia. Esto brinda la oportunidad de continuar cotizando a la seguridad social, pero en los países con los que se tienen acuerdos, lo que amplía las perspectivas laborales y opciones para los ciudadanos en el ámbito de la seguridad social.

El presente trabajo constituye un análisis detallado y reflexivo sobre la práctica administrativa en curso dentro del Ministerio del Trabajo, con un enfoque específico en el apoyo brindado al Grupo Interno de Trabajo de la dirección de pensiones, el cual es responsable de gestionar los Convenios Internacionales en diversas áreas. Este trabajo de grado se ejecuta bajo la supervisión y colaboración de la Escuela Superior de Administración Pública y otros actores fundamentales en la entidad.

El propósito central de este documento es ofrecer sugerencias de mejora a la entidad pública del Ministerio del Trabajo, con la intención de optimizar la aplicabilidad y visibilidad del grupo encargado de los convenios internacionales. Se aspira a que estas mejoras resulten en una implementación más efectiva y en una mayor concienciación sobre la importancia de los Convenios Internacionales en el ámbito laboral. Este informe se convierte así en una herramienta estratégica para catalizar cambios significativos y positivos en la gestión de convenios internacionales.

En el primer capítulo de este informe, se llevará a cabo una exploración exhaustiva acerca de la esencia de los convenios internacionales. Se busca ofrecer no solo una definición conceptual, sino también una comprensión profunda de la función, los principios y el impacto que estos acuerdos pueden tener en el ámbito laboral nacional e internacional. Este análisis permitirá establecer una base sólida de conocimiento que servirá como fundamento para las recomendaciones y sugerencias propuestas posteriormente.

La segunda parte de este informe se enfocará en el desarrollo de un ejercicio diagnóstico, una fase crucial que involucra a un grupo focal joven de la Escuela Superior de Administración Pública. Este ejercicio utilizará herramientas diseñadas de manera específica para abarcar a la mayoría de los estudiantes, con el objetivo de obtener resultados detallados y contextualmente relevantes. Se indagará sobre la percepción y el entendimiento que tienen los participantes acerca de los convenios de seguridad social, con el propósito de identificar áreas de mejora y fortalecer en la comunicación y divulgación de esta información vital.

Basándonos en los resultados obtenidos del ejercicio diagnóstico, la fase subsiguiente de este informe se enfocará en la formulación de un conjunto de recomendaciones concretas y aplicables. Estas sugerencias, respaldadas por

datos recopilados de manera cuidadosa, servirán como insumo valioso para que el Ministerio del Trabajo mejore su visibilidad e información relacionada con los convenios internacionales. Se espera que estas recomendaciones no solo aborden las deficiencias identificadas, sino que también promuevan una comprensión más profunda y una apreciación generalizada de la importancia de estos convenios en el tejido social y laboral del país.

En tal sentido, el desarrollo de este trabajo no solo proporciona un análisis crítico de la práctica administrativa actual, sino que también se posiciona como un instrumento estratégico para la mejora continua y la eficacia en la gestión de los convenios internacionales. Con un enfoque en la participación activa de las partes interesadas y una base sólida de conocimientos, se busca catalizar un cambio positivo y sostenible en el Ministerio del Trabajo, contribuyendo así a la construcción de un entorno laboral más justo, equitativo y eficiente.

OBJETIVO GENERAL:

Elaborar un diagnóstico sobre el nivel de conocimiento de los jóvenes acerca de los convenios internacionales y los procesos de seguridad social en materia de vinculación laboral, esto bajo el grupo focal de la comunidad joven de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. Construir una revisión de forma detallada los convenios Internacionales que existen actualmente en Colombia, incluyendo el deber procedimental a cargo de la formalización a la seguridad social entre países.
2. Aplicar una encuesta que permita tener un diagnóstico con el grupo focal joven de la escuela, con el propósito de obtener resultados satisfactorios que ayuden a comprender el entendimiento que se tiene de los convenios de seguridad social.
3. Proponer recomendaciones basadas en los resultados del diagnóstico para mejorar la visibilidad e información de los convenios internacionales del Ministerio del Trabajo, buscando una implementación más efectiva y mayor concienciación sobre su importancia.

CONTEXTO DE LA PRACTICA

La práctica administrativa que actualmente desarrollo surge de la 11ª convocatoria del programa "Estado Joven" y se lleva a cabo en la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones del Ministerio del Trabajo. En concreto, mi participación está centrada en el Grupo Interno de Trabajo de Convenios Internacionales, un equipo con el claro propósito de contribuir activamente a los procesos de gestión relacionados con estos acuerdos.

Es relevante subrayar que la participación en este programa no solo representa una valiosa oportunidad de desarrollo profesional, sino que también se alinea con la política gubernamental de fomentar la colaboración intergeneracional y promover la inclusión de ideas frescas y perspectivas innovadoras en el entorno laboral. Dentro de este contexto, la experiencia en el Grupo Interno de Trabajo de Convenios Internacionales no solo añade valor a los objetivos de la dirección, sino que también constituye una plataforma para el crecimiento y desarrollo profesional de los jóvenes involucrados.

En relación con la práctica administrativa, es esencial profundizar en la dinámica operativa del Grupo Interno de Trabajo de Convenios Internacionales, en el cual desarrollo mis actividades. Este grupo tiene como objetivo primordial contribuir de forma activa y eficaz a los procesos de gestión relacionados con diversos acuerdos internacionales. Mi rol como practicante se orienta hacia la optimización de los procedimientos internos, con especial énfasis en aliviar la carga de trabajo acumulado en el grupo.

En el transcurso de mis responsabilidades, me he sumergido en una tarea específica y estratégica: la generación de certificados de desplazamiento para los trabajadores que expresan interés en activar el Convenio de Seguridad Social entre los países aliados. Esta labor no solo implica una ejecución práctica y operativa, sino que también requiere un entendimiento detallado de los términos y condiciones de dichos convenios. La finalidad última de esta función es agilizar y facilitar la aplicación efectiva de los Convenios Internacionales, aportando así a la coherencia y eficiencia en los procesos de gestión del grupo.

Este enfoque operativo va más allá de la mera ejecución de tareas rutinarias; también representa un compromiso activo con la mejora continua y la innovación en la dinámica laboral. Al aliviar la carga de trabajo y contribuir con una perspectiva joven, busco no solo cumplir con los objetivos inmediatos del grupo, sino también enriquecer la dinámica laboral con ideas frescas y soluciones innovadoras. Esta perspectiva joven e innovadora no solo se traduce en una mayor eficacia operativa, sino que también fortalece la capacidad del grupo para adaptarse a los desafíos cambiantes del entorno laboral y los acuerdos internacionales.

El Grupo de Convenios Internacionales, establecido mediante la resolución número **00001090 del 2012** en el marco de la Dirección de Pensiones y Otras Prestaciones, asume una función crítica en el manejo y gestión de diversos convenios bilaterales de seguridad social y acuerdos multilaterales. Su misión fundamental se centra en garantizar tanto los derechos nacionales como internacionales, asegurando un equilibrio que no menoscabe la territorialidad, autonomía e igualdad en cada nación involucrada.

El propósito intrínseco del grupo va más allá de la administración eficiente de los convenios, ya que busca preservar y asegurar los derechos pensionales de los cotizantes que operan entre diferentes países. Esta labor implica la delicada tarea de conciliar normativas y reglamentaciones específicas de cada nación, procurando una aplicación coherente y justa de los acuerdos internacionales en el ámbito de la seguridad social.

En consonancia con este compromiso, el Grupo de Convenios Internacionales aspira a consolidar un auténtico

derecho internacional común para los estados firmantes. Esta aspiración refleja una visión más amplia y proactiva, que va más allá de la mera gestión operativa. Busca establecer un marco jurídico sólido y armonizado que no solo resguarde los derechos pensionales, sino que también promueva la cooperación y la equidad entre naciones, construyendo así un entorno internacional donde los derechos y la seguridad social trasciendan las fronteras nacionales. Este enfoque visionario subraya la importancia estratégica del grupo en la promoción de estándares internacionales y la construcción de una red robusta de acuerdos que fomente la protección mutua de los derechos de los ciudadanos en el contexto global.

MARCO CONCEPTUAL

La interconexión económica, social, cultural y de relaciones en general entre países es un proceso que se ha llevado a cabo por mucho tiempo y que se manifiesta como un efecto directo del modelo de liberalización económica. Este proceso, que resulta meramente inherente a la naturaleza de desarrollo de los países, demanda respuestas diversas de los mismos, pues son ellos quienes deben adaptarse según su capacidad de cambio, creando políticas económicas y otros factores que inciden en la implementación de nuevas políticas comerciales y su participación efectiva y eficiente en la economía global. Enfrentar la globalización de manera adecuada puede generar resultados positivos, como el crecimiento económico, la promoción de la investigación y la creación de nuevas oportunidades tanto para los países como para los habitantes quienes son políticamente capacitados para laboral y adentrarse al mundo de la economía global.

Ahora bien, es imperativo definir la globalización como concepto, y el diccionario económico se refiere a la globalización como: “un movimiento mundial hacia la integración económica, financiera, del comercio y las comunicaciones. Implica la apertura de una perspectiva local y nacionalista, hacia una perspectiva más amplia de un mundo interconectado e interdependiente, por medio de la libre transferencia de capitales, bienes y servicios a través de las fronteras nacionales”.¹

Este concepto según Roseau, representa un fenómeno histórico que emergió aproximadamente entre el tránsito de la Edad Media a la modernidad, específicamente en los años 1500-1600. Este fenómeno marca una transición de lo local a lo global, caracterizado por la ruptura de fronteras. A lo largo del tiempo y con los avances tecnológicos, esta dinámica ha experimentado un fortalecimiento progresivo.²

Sin embargo, aunque el concepto de la globalización se haya puesto en furor después de la segunda guerra mundial debido a los enfrentamientos políticos y económicos de solucionar la pobreza y el subdesarrollo de los países que quedaron en condiciones insostenibles después del arduo enfrentamiento³. en la contemporaneidad este concepto sigue estando latente y no solo representó un reconocimiento de las desigualdades existentes entre las naciones, sino que también catalizó la generación de teorías destinadas a estimular y facilitar dicho desarrollo, especialmente en aquellos países que carecían de recursos y oportunidades. Este enfoque se volvió esencial en el periodo posterior a la Segunda Guerra Mundial, cuando el mundo se encontraba en un proceso de reconstrucción y las discusiones sobre cómo abordar las brechas económicas entre las naciones se intensificaron t tomaron un rumbo de progreso y metamorfosis creciente.

¹ Business Dictionary, s.v “globalization”, sitio web BusinessDictionary, [en línea], disponible en: <http://www.businessdictionary.com/definition/globalization.html#ixzz3iThbuMR>, consulta: 22 julio de 2016. (T. del A.)

² Ana Cristina Gómez Aragón, Globalización y Desarrollo económico, colombiacomocasoDe estudio. 2016 pg5

³ H. W. Arndt, Economic development: the history of an idea, citado en: Joel R. Paul, estudio preliminar Helena Alviar García, “La búsqueda del desarrollo”, en: ¿Es realmente libre el libre comercio?, Bogotá, Siglo del Hombre Editores, Universidad de los Andes-Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Javeriana-Instituto pensar, 2006, p 17.

Las teorías diseñadas para promover el desarrollo económico se concentraron de manera específica en aspectos cruciales como el comercio internacional y el crecimiento económico de acuerdos interadministrativo por convenios. En el contexto de la globalización, se reconocía que el intercambio comercial y la expansión económica eran factores fundamentales para integrar a los países en desarrollo en la economía mundial. Por ende, las estrategias de desarrollo se enfocaron en crear condiciones propicias para la participación activa en el comercio global, eliminando barreras y fomentando políticas que impulsaran un crecimiento económico sostenible.

Este enfoque no solo abordó la dimensión económica, sino que también consideró la importancia de aspectos sociales y políticos en el proceso de desarrollo. Se destacó la necesidad de fortalecer instituciones y mejorar las condiciones sociales para crear un entorno propicio para el progreso económico sostenible.

Junto con esto se dio la desterritorialización, que como concepto puede tener múltiples definiciones, pero en su generalidad la desterritorialización implica que cualquier proceso o relación social conlleva inevitablemente tanto la destrucción como la reconstrucción de territorios. En consecuencia, la construcción de un nuevo territorio requiere abandonar el territorio actual o crear uno diferente en el mismo lugar.

Para autores como Deleuze y Guattari (1995, 1996, 1997), quienes utilizan mucho el concepto de desterritorialización en su filosofía, éste tiene especialmente un sentido positivo: la apertura para lo nuevo, la "línea de fuga" como momento de salida de una antigua territorialidad y de construcción de un territorio nuevo.⁴

Otros enfoques amplían la comprensión de la desterritorialización al ámbito económico-laboral, y lo hacen específicamente al situar esta interconexión dentro del período que se reconoce como la época de mayor flexibilidad del capital. En este contexto, se examina cómo los procesos económicos y laborales han evolucionado hacia una mayor movilidad y adaptabilidad, permitiendo la desconexión de las actividades económicas de un territorio específico y su reubicación en diferentes lugares según las dinámicas del mercado y las demandas cambiantes. Este periodo de flexibilidad del capital no solo implica la capacidad de las empresas para operar sin restricciones geográficas, sino que también refleja una transformación fundamental en la naturaleza de las relaciones laborales y comerciales, donde la movilidad y la interconexión global se consideran aspectos esenciales para el éxito económico en la contemporaneidad.

Por otro lado, las actividades económicas cambiantes traen consigo lo que se denomina como la deslocalización empresarial, para algunos, se conceptualiza de manera paralela a la desterritorialización. Este término no solo aborda el movimiento físico de una empresa de un lugar a otro, sino que también encapsula la noción más amplia de una empresa que ha alcanzado un nivel significativo de flexibilidad y adaptabilidad en su funcionamiento. En este contexto, se describe a una empresa desterritorializada como aquella que no está vinculada de manera rígida a un único territorio, sino que posee la capacidad de trasladarse entre diferentes ubicaciones, ajustándose a variados contextos geográficos, económicos y culturales.

Esta caracterización implica que la empresa no solo tiene la habilidad logística para cambiar de ubicación, sino que también está preparada para enfrentar y superar los desafíos y oportunidades que surgen en distintos entornos. Este enfoque destaca la importancia de la adaptabilidad en un mundo empresarial cada vez más globalizado, donde la capacidad de responder de manera efectiva a las cambiantes condiciones del mercado y la demanda es esencial para el éxito sostenible a largo plazo. Ciertamente, el trabajador desempeña un papel crucial en el proceso de desterritorialización. Ya sea como una herramienta clave en la estructura interna de una empresa o como un trabajador independiente, su capacidad para trasladarse y ejercer sus funciones en diferentes territorios es un componente esencial de este fenómeno. La versatilidad del trabajador se manifiesta tanto en la posibilidad de desplazarse para continuar laborando para la misma empresa en otro lugar, como en la opción de trabajar de manera independiente en el territorio que elija.

Esta dinámica resalta la conexión intrínseca entre la deslocalización y la movilidad laboral, donde los individuos se convierten en agentes activos que contribuyen al proceso de superar las limitaciones territoriales. Ya sea que el trabajador se desplace

⁴ **Rogério Haesbaert.** Del mito de la desterritorialización a la multiterritorialidad. 2013. p5

a nuevas ubicaciones como parte de la expansión de la empresa o como parte de su propia elección de carrera, su capacidad para adaptarse a diferentes entornos geográficos y culturales se convierte en un indicador fundamental de la capacidad de las empresas y las personas para abrazar un enfoque más dinámico y global en su funcionamiento. En este contexto, la desterritorialización no solo refleja la flexibilidad de las organizaciones, sino también la agilidad y adaptabilidad de los trabajadores en un mundo laboral en constante cambio.

A modo de ejemplo a esta teoría se puede citar a Haesbaert, en su relato del mito de la desterritorialización:

“(…) En Brasil tenemos varios ejemplos de esto, como la salida de empresas del Sur, región más rica y con salarios más altos, para instalarse en el Nordeste brasileño, más pobre y con salarios más bajos. Se echa de ver muy claramente aquí la condición de precarización en que está sumido el mundo del trabajo. Entonces son más bien esos trabajadores precarizados los que efectivamente estarían desterritorializados, y no la empresa que mantiene pleno control sobre su movilidad. Creo que se conoce algo parecido en México en el caso de las maquiladoras.(…)” (Haesbaert. 2013)

La desterritorialización, cuando se analiza en este contexto específico, ofrece una perspectiva reveladora sobre el impacto directo que las decisiones empresariales pueden tener en los trabajadores, quienes son afectados por la movilidad de las empresas y las fluctuantes condiciones laborales. Sin embargo, este fenómeno puede significar de la misma manera una visión positiva para el trabajador que está buscando trasladarse por medio de una empresa hacia otros rumbos fuera de sus fronteras cotidianas, pues no solo refleja el cambio geográfico de las operaciones empresariales, sino que también arroja luz sobre las transformaciones profundas que experimenta el entorno laboral y, por ende, la vida de los trabajadores.

Colombia, posicionándose como una nación de renta media alta, demuestra un compromiso palpable con un crecimiento sostenible y un desarrollo integral tanto en el ámbito económico como en el social. En lugar de quedarse atrás en medio del intercambio socioeconómico inducido por la globalización, el país emerge como un actor proactivo y receptivo al cambio. Esta actitud se manifiesta a través de diversas estrategias y políticas implementadas con el objetivo de impulsar su influencia en el escenario global.

En el ámbito laboral, Colombia ha forjado un camino positivo al desarrollar políticas que fomentan la inversión y la competitividad. Su participación en tratados bilaterales y multilaterales demuestra un compromiso claro con la creación de un entorno propicio para el flujo de capitales y la expansión de oportunidades comerciales. Es por tal razón que, desde que se integró a la Organización Mundial del Comercio –OMC-, en 1995, antecedida por el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio -GATT-, por sus siglas en inglés,³ tuvo que modificar algunas de sus disposiciones comerciales, así como la creación de políticas nuevas que permitieran el reconocimiento y la eficiente participación económica a nivel mundial⁵

Este enfoque no solo resalta la apertura de Colombia al intercambio internacional, sino también su determinación por establecer relaciones comerciales sólidas y beneficiosas para todas las partes involucradas. La búsqueda de acuerdos y tratados no solo representa un impulso económico, sino que también sirve como plataforma para la transferencia de conocimientos, tecnología y mejores prácticas, contribuyendo así al desarrollo social del país.

⁵ las normas generales y los compromisos específicos adquiridos, están dispuestos en las “Listas de Concesiones” y “Listas de compromisos y exenciones”, disponibles en la página web de la OMC: http://www.wto.org/spanish/thewto_s/countries_s/colombia_s.htm

En consecuencia, a lo anteriormente expuesto, se tomará un salto para explorar los Convenios Internacionales en Colombia los cuales se perciben como una herramienta fundamental que el país emplea estratégicamente para sumergirse y participar activamente en el mercado de la globalización laboral. Estos acuerdos representan una vía significativa mediante la cual Colombia busca no solo integrarse en la economía mundial, sino también establecer normativas y relaciones laborales armoniosas y equitativas en el ámbito internacional.

Estos convenios abarcan una variedad de aspectos relacionados con el trabajo, como condiciones laborales, derechos de los trabajadores, igualdad de oportunidades y normativas para proteger a la fuerza laboral. Al participar en estos acuerdos, Colombia busca alinear sus estándares y regulaciones laborales con las expectativas y prácticas internacionales, lo que no solo beneficia a la nación en términos de competitividad global, sino que también promueve un entorno laboral más justo y ético.

La adopción de Convenios Internacionales no solo es un acto de internacionalización económica, sino también una expresión de compromiso hacia prácticas laborales responsables y sostenibles. Al incorporar estos acuerdos, Colombia demuestra su disposición a cumplir con estándares internacionales en términos de derechos laborales, promoviendo así la equidad y el respeto a nivel global.

Los convenios internacionales en materia de seguridad social se han convertido en un elemento clave para fomentar la cooperación entre países en la Comunidad Iberoamericana de Naciones y más allá. Estos acuerdos, ya sean bilaterales o multilaterales, buscan abordar la compleja problemática que surge de las diferencias en las legislaciones de los países signatarios por esta razón

“Se han instaurado entre los países de la Comunidad Iberoamericana de Naciones múltiples convenios bilaterales de seguridad social, así como acuerdos multilaterales que tienden a dar solución a la problemática planteada en un doble sentido: los tratados bilaterales, cuya finalidad es la de resolver los problemas que se fijan por la dualidad de las legislaciones de los países firmantes y las alianzas multilaterales que, además de lo anterior, crean un verdadero derecho internacional común para los estados signatarios” (Organización Iberoamerica de Seguridad Social, 2011).

Además, estos acuerdos promueven la portabilidad de los beneficios de seguridad social, lo que significa que un trabajador que ha contribuido al sistema de un país puede acceder a sus beneficios incluso si se traslada a otro país, cosa que es de bastante provecho ya que la demanda laboral actualmente está en cierta crisis por la poca oferta que existe en el país, a esto se le debe sumar el afán y la concientización que tienen las personas al pensar en su cotización pensional porque es lo único que les queda después de trabajar por casi toda su vida, y el hecho de tener la oportunidad de cotizar la seguridad social en otro país significa mucho más del trámite administrativo. Esto no solo brinda seguridad y estabilidad a los trabajadores migrantes, sino que también fomenta la movilidad laboral y el intercambio de conocimientos entre las naciones signatarias.

Los convenios internacionales en seguridad social representan una poderosa herramienta de cooperación entre los países de la Comunidad Iberoamericana de Naciones y más allá. Ya sea en forma de tratados bilaterales o acuerdos multilaterales, estos acuerdos buscan abordar los desafíos que surgen de la diversidad de las legislaciones nacionales. Al hacerlo, promueven la portabilidad de los beneficios de seguridad social y crean un marco común de derecho internacional que garantiza la protección de los derechos de los trabajadores. Esta cooperación no solo beneficia a los trabajadores y a las naciones signatarias, sino que también contribuye a la promoción de la equidad y la estabilidad en un mundo laboral cada vez más globalizado. Los convenios internacionales en seguridad social son, por tanto, un pilar fundamental en la construcción de un mundo laboral más justo y seguro.

Finalmente queda en el tintero definir que son las prestaciones de Seguridad Social, y es que estas se definen como un componente fundamental de los sistemas de Seguridad Social que desempeñan un papel crítico en la protección y el bienestar de los individuos en la sociedad. Estas medidas se diseñan para anticipar, mitigar o superar situaciones de infortunio y estados de necesidad específicos, que a menudo resultan en la pérdida de ingresos o gastos inesperados.

Puesto que, a lo largo de la historia, la Seguridad Social ha sido objeto de cuestionamiento, debido a que, en todas las épocas, las personas se han preocupado por cubrir las necesidades esenciales para proporcionar protección y bienestar, evolucionando gradualmente hacia la organización integral de la Seguridad Social. Esta evolución tiene como objetivo brindar protección a todos los individuos frente a diversas contingencias que puedan surgir a lo largo de su vida, como la invalidez, el fallecimiento de un proveedor económico y otras situaciones.

A lo largo del tiempo, hemos avanzado hacia un punto en el cual buscamos establecer un sistema de Seguridad Social que garantice una protección económica a todas las personas que forman parte de él, incluso en ausencia del cotizante en el que dependían económicamente. Este enfoque aspira a asegurar que todos los individuos, sin importar las circunstancias específicas que enfrenten en un momento determinado, puedan contar con un respaldo económico a través de las estructuras de la Seguridad Social.

En esencia, las prestaciones se pueden ver como una red de seguridad diseñada para respaldar a las personas que enfrentan circunstancias adversas y desafiantes. Estas circunstancias pueden incluir la enfermedad, la discapacidad, el desempleo, la maternidad, la vejez y otros eventos imprevistos que afectan la capacidad de una persona para mantener su nivel de vida y bienestar económico.

Las prestaciones se materializan en diversas formas, como subsidios, pensiones, asistencia médica, subsidios por desempleo y beneficios por discapacidad, entre otros. Su objetivo fundamental es proporcionar a las personas afectadas un apoyo financiero que les permita superar la crisis y mantener un nivel mínimo de bienestar económico.

Por lo que las prestaciones de la Seguridad Social representan un pilar fundamental en la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y compasiva. Proporcionan un apoyo vital a las personas en momentos de dificultad y contribuyen a la estabilidad económica y social en general. Estas medidas no solo ayudan a prevenir la pobreza y la desigualdad, sino que también promueven el bienestar y la resiliencia a largo plazo. En última instancia, las prestaciones de la Seguridad Social son una inversión en el bienestar de la sociedad en su conjunto, y desempeñan un papel esencial en la protección y mejora de la vida de las personas en tiempos de necesidad.

Debido a esta razón y a la preocupación constante por garantizar la calidad del trabajo y la seguridad del trabajador, el tema de la seguridad social ha adquirido una relevancia cada vez mayor, al punto de extender su influencia a otros países mediante la definición de convenios internacionales.

La creciente importancia de la seguridad social se debe, en gran medida, a la comprensión de que la calidad del trabajo y el bienestar de los trabajadores son componentes esenciales para el desarrollo sostenible y la prosperidad económica. La preocupación por proporcionar un entorno laboral seguro y protegido ha llevado a que la seguridad social no solo sea una prioridad a nivel nacional, sino que también haya trascendido fronteras, estableciendo normas y acuerdos internacionales que buscan asegurar estándares uniformes de bienestar laboral.

En este contexto, los convenios internacionales se erigen como instrumentos cruciales para la promoción de estándares laborales globales, abordando no solo la seguridad económica sino también aspectos como la prevención de riesgos laborales, el acceso a servicios médicos y la protección social en diferentes contextos y países. Esta extensión hacia otros territorios demuestra un compromiso colectivo con la creación de un entorno laboral seguro y equitativo a nivel mundial. En resumen, la importancia creciente de la seguridad social, respaldada por convenios internacionales, refleja un reconocimiento global de la necesidad de garantizar condiciones de trabajo justas y seguras para todos, trascendiendo fronteras y contribuyendo a la construcción de un panorama laboral más humano y sostenible en la escala internacional.

CAPITULO 1

Descubriendo los Convenios Internacionales en Colombia: Formalización Procedimental y Seguridad Social entre Naciones

En el año 2012, se creó el Grupo de Convenios Internacionales con la misión específica de coordinar y gestionar todos los procesos vinculados a la seguridad social internacionalizada. Este equipo desempeña un papel crucial al supervisar y ejecutar los procedimientos relativos a los trabajadores, tanto nacionales como internacionales, que están empleados y cotizan a la seguridad social dentro de los países con los cuales Colombia mantiene acuerdos en vigor. A la fecha, el grupo cuenta con la participación de 9 funcionarios públicos, 2 contratistas y 2 practicantes.

A pesar de la dedicación y esfuerzos de los actuales integrantes del grupo, la magnitud de la carga laboral supera la capacidad operativa actual. La complejidad asociada a la gestión de procesos de seguridad social internacionalizada demanda un aumento en el número de servidores para asegurar la eficacia y continuidad en la ejecución de las tareas. Es imperativo reconocer que, dada la relevancia de los servicios proporcionados por el grupo y el incremento en la demanda de sus funciones, se hace evidente la necesidad de contar con un respaldo adicional de personal calificado.

La insuficiencia en la cantidad de funcionarios ha generado una desaceleración en los procesos, lo que podría impactar la eficiencia del grupo y, consecuentemente, la capacidad de responder de manera oportuna a las solicitudes y gestiones vinculadas a los convenios internacionales. En este contexto, se vuelve esencial considerar la posibilidad de incorporar más recursos humanos para fortalecer la capacidad operativa del Grupo de Convenios Internacionales y asegurar así la fluidez en la ejecución de sus responsabilidades.

Se recomienda realizar una evaluación detallada de las necesidades de personal y explorar estrategias para expandir el equipo. Esto podría materializarse mediante la contratación de nuevos funcionarios o la asignación de recursos adicionales para respaldar de manera efectiva las funciones del grupo. Al hacerlo, se aspira a superar los desafíos actuales y fortalecer la capacidad del Grupo de Convenios Internacionales para brindar un servicio óptimo en el ámbito de la seguridad social internacionalizada. La mejora en la capacidad del grupo no solo redundará en un servicio más eficiente, sino que también contribuirá a mantener la calidad y la prontitud en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Ahora bien, la aplicación de los convenios de seguridad social se remonta al Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, que fue suscrito en Quito, Ecuador, el 26 de enero de 1978. Este convenio marcó un hito en lo que se conocería en Colombia como las políticas de seguridad social y estableció una base fundamental para la cooperación entre los países iberoamericanos en este ámbito. Fue promulgado bajo la ley 65 de 1981, y a través de esta legislación, se puso en marcha la aplicación de los derechos contenidos en los sistemas de seguridad social, previsión social y seguros sociales vigentes en los Estados Contratantes.

La ley 65 de 1981 fue un instrumento clave para la implementación de los acuerdos y la armonización de los sistemas de seguridad social en los países firmantes. Esta legislación tuvo un efecto significativo sobre la forma en que los Estados Contratantes abordaron los aspectos relacionados con la seguridad social y la previsión social en sus respectivos territorios. A partir de esta ley, se establecieron los marcos legales y administrativos necesarios para garantizar la aplicación efectiva de los convenios de seguridad social.

En consecuencia, la aplicación de los convenios de seguridad social, iniciada con el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social, se convirtió en un elemento fundamental para promover la protección social, la igualdad y el bienestar de los ciudadanos en la región iberoamericana. Estos acuerdos contribuyeron a la cooperación internacional en materia de seguridad social y marcaron un paso importante en el camino hacia la armonización de los sistemas de seguridad social en los países contratantes, que tendrían efecto sobre:

- Las personas protegidas: entendido como las personas que son beneficiarios y/o afiliados a los sistemas de seguridad social, previsión social y seguros sociales de los Estados parte del Convenios

- **Autoridades competentes:** las autoridades competentes que acompañarían los procesos de los convenios serían Ministerios, secretarías de Estado, las autoridades o instituciones que en cada Estado contratante tengan competencia sobre los Sistemas de Seguridad social, previsión social y seguros sociales.
- **Entidad Gestora:** Estas se reconocerían como aquellas Instituciones que en cada Estado contratante tenga a su cargo las administraciones uno o más regímenes de seguridad social, previsión social o seguros sociales.
- **Organismo de enlace:** La Institución a la que corresponda facilitar la aplicación del Convenio, actuando como nexo obligatorio de las tramitaciones de cada estado asignado en los otros.
- **Disposiciones Legales:** La constitución, leyes, decretos, reglamentos, y demás normas relativas a la materia, vigentes en el territorio de cada uno de los Estados Contratantes.

La aplicación del presente Convenio se sujetará a los procedimientos fijados en el título III: Firma, ratificación de conformidad con el artículo 17, inciso b), del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social:

“...Los acuerdos administrativos que se formalicen definirán el ámbito del presente Convenio en cuanto a las categorías de personas incluidas y exceptuadas, capítulo o capítulos del Título II que se dispone a aplicar, fecha de vigencia y procedimientos de aplicación...”

Siguiendo lo expuesto anteriormente, se procede a la promulgación de los acuerdos que facilitarán la implementación de los convenios suscritos entre Colombia y sus países aliados en el marco del Convenio Iberoamericano. Hasta la fecha, Colombia ha ratificado siete (7) convenios y/o tratados internacionales con el objetivo de fomentar la igualdad de trato tanto para su población nacional como para la población migrante colombiana.

Los acuerdos actualmente en vigor y siendo aplicados incluyen una serie de disposiciones y compromisos destinados a asegurar la protección y el bienestar de los ciudadanos colombianos, independientemente de su ubicación geográfica. Estos acuerdos constituyen una parte fundamental de la política exterior de Colombia y demuestran el compromiso del país en la promoción de los derechos humanos y la igualdad de trato, especialmente en lo que respecta a la población migrante.

Colombia no es el único país que lleva a cabo estas dinámicas de desplazamiento laboral mediante convenios internacionales. La situación precaria de los trabajadores migrantes y su conexión con la seguridad social formal se presenta como un tema que se encuentra bajo la jurisdicción de la legislación nacional. En este contexto, es posible identificar casos en los que el país receptor regula, a través de su legislación interna, los beneficios a los cuales tienen derecho este tipo de trabajadores y las condiciones que deben cumplir para acceder a ellos.

La precariedad laboral de los migrantes y su relación con la seguridad social son asuntos que no se limitan a Colombia, ya que diversos países enfrentan desafíos similares al gestionar la protección y los derechos de los trabajadores que se desplazan internacionalmente. En este escenario, la legislación interna del país anfitrión juega un papel crucial en la definición de los beneficios y condiciones para los trabajadores migrantes, estableciendo un marco normativo que busca garantizar una protección adecuada y condiciones laborales justas.

Este fenómeno refleja la complejidad de las interacciones en el ámbito laboral a nivel global y destaca la importancia de establecer normativas claras y equitativas para los trabajadores migrantes. La variabilidad en las regulaciones internas de cada país de acogida subraya la necesidad de considerar los aspectos legales y de seguridad social al abordar los retos asociados al desplazamiento laboral a través de fronteras. Esta búsqueda de mejores condiciones laborales ha llevado a muchas personas a optar por desplazarse hacia otros países. En respuesta a esta realidad, diversos países han promulgado leyes destinadas a abordar esta brecha y han ampliado las oportunidades laborales y los mecanismos de seguridad social para garantizar la protección de sus trabajadores en territorios extranjeros. Entre los países que han adoptado estas dinámicas se encuentran Colombia, España, Chile, Uruguay, Argentina, República Dominicana, Venezuela, Perú, Italia, Canadá, y muchos otros.

La globalización y las dinámicas migratorias han generado una interconexión más estrecha entre naciones, impulsando la movilidad laboral y requiriendo respuestas legislativas que reconozcan y protejan los derechos de los trabajadores en contextos internacionales. Estos esfuerzos legales buscan garantizar que aquellos que eligen trabajar en el extranjero tengan acceso a condiciones laborales justas y a sistemas de seguridad social que salvaguarden su bienestar, incluso cuando se encuentran lejos de sus países de origen.

La diversidad de países mencionados subraya la universalidad de estas dinámicas y la necesidad de una colaboración internacional para abordar los desafíos inherentes a la movilidad laboral transfronteriza. Este enfoque legislativo refleja la comprensión de que la protección y el bienestar de los trabajadores no deben limitarse por fronteras, sino que deben ser considerados en un contexto global que fomente condiciones de trabajo dignas y equitativas en cualquier lugar del mundo.

La ratificación y aplicación de estos convenios reflejan el esfuerzo continuo de Colombia por fortalecer sus relaciones bilaterales con otros países y asegurar que sus ciudadanos, ya sean residentes en el país o en el extranjero, gocen de igualdad de derechos y protección social. Estos acuerdos son un testimonio del compromiso de Colombia con los principios de solidaridad y cooperación internacional, contribuyendo a una mayor estabilidad y equidad en la región. Además, promueven una mayor armonización de las políticas de seguridad social y protección social en beneficio de sus ciudadanos y la población migrante.

Los acuerdos actualmente en vigencia y en aplicación son:

Cuadro No 1. Convenios Ratificados por Colombia

CONVENIOS RATIFICADOS POR COLOMBIA	
CONVENIO Y/O ACUERDO	FECHA DE APLICACION
<p>“Acuerdo de Seguridad Social suscrito entre la Republica de Uruguay y la Republica de Colombia”.</p> 	<p>Aprobado por la ley 826 del 10 de julio de 2003.</p> <p>El día 24 de agosto del 2017, se da inicio al acuerdo.</p>
<p>“Convenio de Seguridad Social suscrito entre la Republica de Colombia y el Reino de España”.</p>	<p>Aprobado por la ley 1112 del 27 de 2006.</p> <p>Acuerdo Administrativo del 28 de enero de 2008, entrando en vigor el 1º de marzo de 2008.</p>

	
<p>“Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre la Republica de Colombia y la Republica deArgentina”</p> 	<p>Suscrito el 14 de abril de 2008.</p> <p>Se da inicio y plena aplicabilidad el 1 de septiembre de 2016.</p>
<p>“Acuerdo de Seguridad Social Ecuador- Colombia, suscrito el 11 de diciembre del 2012”</p> 	<p>El 11 de diciembre de 2012 se suscribe el acuerdo entre los países de convenio, y este tiene su aplicabilidad el 31 de enero del 2017.</p>
<p>“Convenio de Seguridad Social entre la República de Colombia y la Republica de Chile”</p> 	<p>Aprobado por la ley 1139 de 2007. El 18 de mayo de 2009 se firmó el Acuerdo Administrativo.</p> <p>Entrando en aplicabilidad el 18 de enero de 2013.</p>
<p>“Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio Iberoamericano de Seguridad Social entre la Republica de Colombia y la Republica del Perú”</p> 	<p>Suscrito el 27 de febrero de 2018.</p> <p>En la actualidad los Estados contratantes se encuentran en la revisión de formularios.</p>

Nota: *Elaboración propia, tomado de Mintrabajo*

El propósito primordial de la suscripción de estos convenios y acuerdos de seguridad social radica en la posibilidad de sumar los períodos de tiempo laborados en los países que adoptan dichos instrumentos. Esto permite el reconocimiento de las prestaciones asociadas al sistema pensional de cada parte contratante, al tiempo que garantiza los derechos de los trabajadores que han laborado o están trabajando en el extranjero. Además, se posibilita la acreditación de los últimos tiempos de cotización para la pensión en sus respectivos países de origen. Estos acuerdos también abarcan a los trabajadores que hayan cotizado o estén cotizando al sistema de seguridad social, así como a sus familias, beneficiarios, sobrevivientes o quienes tengan derecho a heredar esos beneficios.

Las características esenciales de estos acuerdos se centran en su aplicación en el contexto de las prestaciones del Sistema General de Pensiones, que incluye tanto el régimen de Prima Media con Prestación Definida como el de Ahorro Individual con Solidaridad. Estos convenios cubren las áreas de vejez, sobrevivencia e invalidez de origen común, lo que permite acceder a las prestaciones mediante la acumulación de tiempos cotizados en ambos países. Además, las prestaciones se calculan de manera proporcional al tiempo cotizado en cada país, lo que se logra gracias a la movilidad temporal de los trabajadores entre los países sujetos a la seguridad social del país de origen. Cada país aplicará su propia legislación en el proceso.

Por lo tanto, el proceso de solicitud de prestaciones en virtud del acuerdo administrativo entre países sigue un procedimiento específico. En primer lugar, el interesado deberá presentar su solicitud en el país de residencia, a menos que haya cotizado únicamente en uno de los dos países involucrados, en cuyo caso deberá dirigirse al país en el que realizó las contribuciones. Además, si el interesado reside en un tercer país, la solicitud debe presentarse en el país en el que estuvo asegurado por última vez.

Este enfoque en la presentación de solicitudes en función de la residencia o la historia de cotizaciones es fundamental para asegurar que los trabajadores migrantes y sus familias tengan acceso a las prestaciones de seguridad social de manera efectiva y eficiente. Estos acuerdos administrativos entre países permiten la coordinación de los sistemas de seguridad social y la transferencia de derechos para garantizar una cobertura continua.

La trazabilidad de la cotización de seguridad social de los trabajadores que desean beneficiarse del Convenio de Seguridad Social comienza con la solicitud de una certificación de desplazamiento emitida por el Ministerio del Trabajo. Esta certificación es esencial, ya que permite a los trabajadores migrantes seguir cotizando en los fondos a los que están afiliados en su país de origen, incluso cuando trabajan en otro país. A medida que pasa el tiempo y los trabajadores cumplen con los requisitos para la pensión, deben iniciar el proceso de solicitud a través de los organismos de enlace y las Instituciones Competentes.

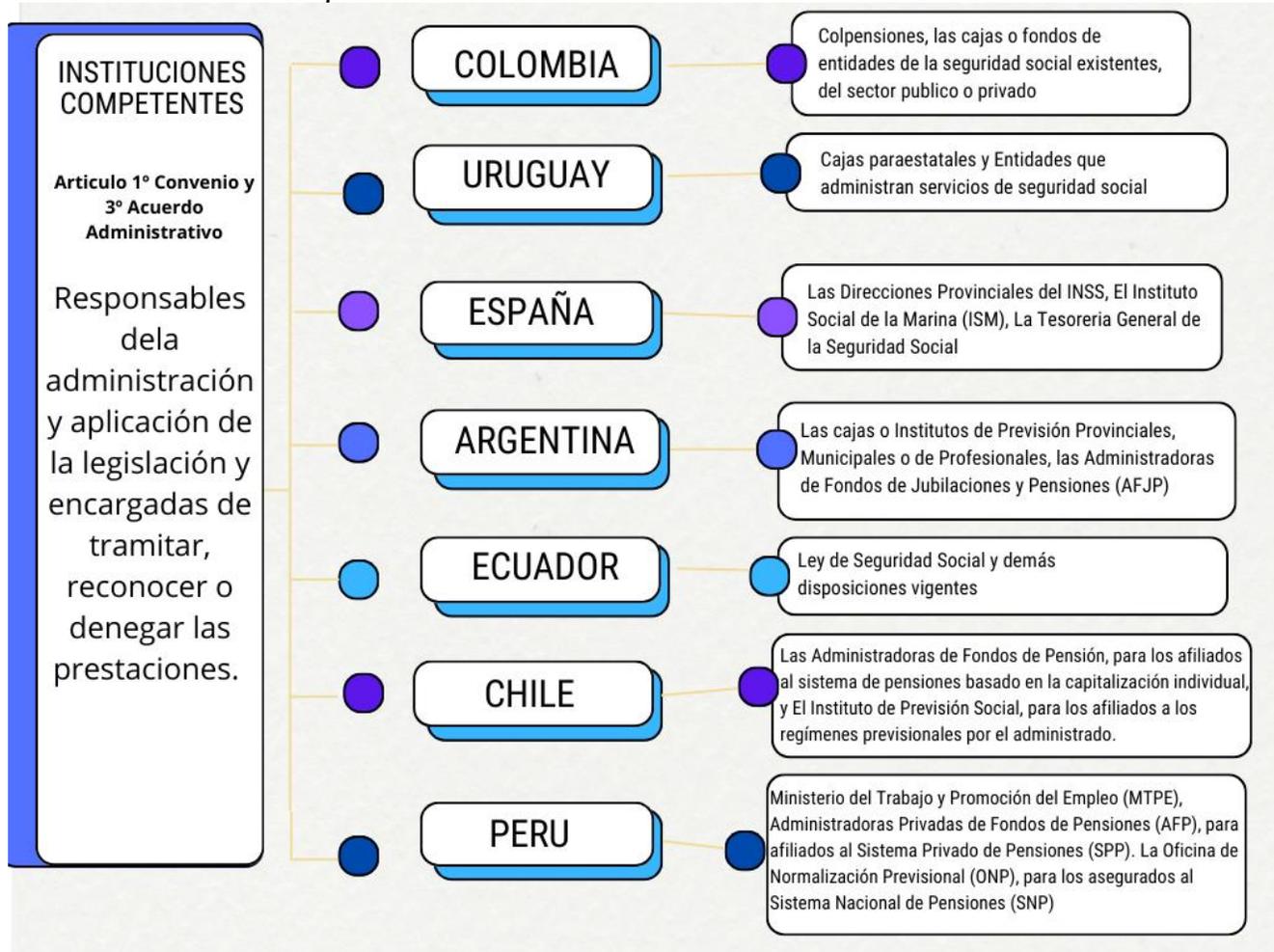
Los organismos de enlace y las Instituciones Competentes desempeñan un papel crucial en el procesamiento de las solicitudes y la coordinación entre los países involucrados. Garantizan que los trabajadores reciban las prestaciones a las que tienen derecho y que se apliquen las regulaciones pertinentes de acuerdo con los acuerdos bilaterales de seguridad social. Esta colaboración internacional es esencial para facilitar una transición sin problemas de la cotización y la protección social de los trabajadores que se desplazan entre países, lo que a su vez contribuye a la promoción de la igualdad y el bienestar en un contexto globalizado.

Cuadro No 2. Organismos de Enlace de los Países Convenio



Nota: Elaboración propia, tomado de Mintrabajo

Cuadro No 3. Instituciones Competentes de los Países Convenio



Nota: Elaboración propia, tomado de Mintrabajo

Considerando las ilustraciones previas acerca de las instituciones encargadas de atender las solicitudes de prestaciones contempladas en los convenios bilaterales, es importante destacar que las peticiones relacionadas con las prestaciones de cada país deben ser dirigidas a las instituciones competentes del país en el que resida el solicitante, independientemente de su nacionalidad, incluso si no coincide con la del país de residencia. Esto se debe a que:

Los convenios bilaterales y acuerdos de seguridad social se basan en el principio de igualdad de trato, lo que significa que las personas que trabajan en un país extranjero deben recibir el mismo trato en términos de seguridad social que los ciudadanos nacionales de ese país. Esto incluye el acceso a las prestaciones y servicios ofrecidos por el sistema de seguridad social.

La elección de dirigir las solicitudes al país de residencia se basa en la lógica de proximidad y eficiencia. Las instituciones competentes en el país de residencia del solicitante están mejor posicionadas para procesar y evaluar las solicitudes de manera oportuna, ya que tienen un conocimiento más completo de las regulaciones y los procedimientos locales.

Este enfoque también simplifica el proceso para los solicitantes, ya que les permite presentar sus solicitudes en el lugar en el que residen y trabajan, lo que reduce la necesidad de comunicarse con múltiples entidades en diferentes países.

Cuadro No 4. Proceso para Solicitar en Convenio Internacional

SI EL INTERESADO RESIDE EN COLOMBIA	SI EL INTERESADO VIVE EN ESPAÑA
<p>Una vez el peticionario presente la solicitud ante la última entidad en la que realizó sus aportes en Colombia; esa entidad deberá diligenciar y firmar debidamente el Formulario respectivo (CO/ES-01, CO/ES-02 y CO/ES-13), el cual remitirá en original al Ministerio de Trabajo, requiriendo que se solicite al Gobierno Español el Formulario pertinente (ES/-CO-01, ES/CO-02 y ES/CO-13). (Ver imagen 1)</p> <p>El Ministerio del Trabajo, remitirá a la Institución Competente en España la documentación y solicitud recibida.</p> <p>Una vez la Institución Competente colombiana reciba de este Ministerio el Formulario remitido por España, procederá a resolver de fondo la solicitud pensional conforme lo establece el convenio, expidiendo el respectivo acto administrativo o comunicación si se trata de un fondo privado de pensiones, que deberá notificar directamente al peticionario.</p>	<p>Deberá presentar solicitud ante la Institución Competente — de la Dirección Provincial respectiva, indicando la última administradora de pensiones a donde estuvo afiliado en Colombia, adjuntando copia del documento de identificación con el cual, el solicitante realizó sus aportes a pensión en Colombia.</p> <p>El Ministerio del trabajo, una vez reciba de la Institución Competente Española el Formulario respectivo (ES/CO- 01, ES/CO-02 y ES/CO43), procederá a trasladar a la Institución Competente Colombiana para que esta resuelva de fondo la solicitud pensional conforme lo establece el convenio, remitiendo copia del mismo y del Formulario pertinente (CO/ES-01, CO/ES-02 y CO/ES-1), que el Ministerio de Trabajo enviara a España.</p>

Nota: Elaboración propia, tomado de Mintrabajo

Imagen 1

CO/ES-01

CONVENIO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL.
SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE PERÍODOS DE SEGURO ACREDITADOS

Artículo 17.3 del Convenio y Artículo 8 del Acuerdo Administrativo.

El presente formulario será cumplimentado en la parte que le afecte, por la Institución ante la cual se presente la solicitud y remitido, en duplicado ejemplar, a la Institución de enlace competente de la otra Parte donde el asegurado alega haber cotizado. Ésta devolverá un ejemplar del formulario en el que se certifiquen los periodos efectivos de cotización de acuerdo con su legislación.

Fecha de presentación de la solicitud de informe: N° de referencia en España:

..... N° de referencia en Colombia:

1 Institución destinataria de enlace o competente.

1.1. Denominación :

1.2. Dirección (1) :

2 Datos relativos al asegurado.

2.1. Primer apellido	Segundo apellido (2)	Nombre
.....
2.2. Apellido de nacimiento (3)	Nombre del padre	Nombre de la madre
.....
2.3. Fecha de nacimiento	Lugar de nacimiento	
.....	
2.4. Sexo	Nacionalidad (4)	
.....	
2.5. Estado civil (5)		
Fecha de matrimonio o de la unión marital de hecho: Fecha del divorcio o de separación si es unión marital de hecho:		
2.6. DNI/NIE (6) :		
Tipo de documento (C.C., C.E., T.I., R.C. o NUP) (6) : No. de documento:		
2.7. Domicilio habitual (1)		
En España:		En Colombia:
2.8. Número de afiliación a la Seguridad Social (7)		
En España:		En Colombia:

Nota: Formulario CO/ES-01, tomado de Mintrabajo

CO/ES-02

CONVENIO ENTRE ESPAÑA Y COLOMBIA SOBRE SEGURIDAD SOCIAL.
SOLICITUD DE PENSIÓN DE (8)

VEJEZ INVALIDEZ SUPERVIVENCIA

Artículos 8 al 18 y 23.2 del Convenio y Artículos 4 y del 6 al 8 del Acuerdo Administrativo.

El presente formulario será cumplimentado en la parte que le afecte, por la Institución ante la cual se presente la solicitud de pensión y remitido, en duplicado ejemplar, a la Institución de enlace competente de la otra Parte donde el asegurado alega haber cotizado. Ésta devolverá un ejemplar del formulario en el que se certifiquen los periodos efectivos de cotización de acuerdo con su legislación, a la Institución a la que corresponde la instrucción del expediente.

Fecha de presentación de la solicitud: N° de referencia en España:

..... N° de referencia en Colombia:

1 Institución destinataria de enlace o competente.

1.1. Denominación :

1.2. Dirección (1) :

2 Datos relativos al asegurado o causante fallecido.

2.1. Primer apellido	Segundo apellido (2)	Nombre
.....
2.2. Apellido de nacimiento (3)	Nombre del padre	Nombre de la madre
.....
2.3. Fecha de nacimiento	Lugar de nacimiento	
.....	
2.4. Sexo	Nacionalidad (4)	
.....	
2.5. Estado civil (5)		
Fecha de matrimonio o de la unión marital de hecho: Fecha del divorcio o de separación si es unión marital de hecho:		
2.6. DNI/NIE (6) :		
Tipo de documento (C.C., C.E., T.I., R.C. o NUP) : No. de documento:		
2.7. Domicilio habitual (1)		
En España:		En Colombia:
2.8. Número de afiliación a la Seguridad Social (7)		
En España:		En Colombia:
2.9. Fecha de fallecimiento: Lugar de fallecimiento:		
2.10. Causa de fallecimiento:		
2.11. El asegurado (8)		
Ejerce una actividad asalariada		
No ejerce una actividad independiente		
2.12. Fecha en la que ha cesado o cesará su actividad laboral:		

2.13. ¿Está afiliado a un Convenio Especial? (Seguro Voluntario) (8) SI NO

2.14. ¿Se encuentra afiliado a Entidad promotora de Salud (EPS) en Colombia? (13) SI NO

Cuál? Beneficiarios:

2.15. ¿Se considera al interesado incapacitado para el trabajo? (9) SI NO

2.16. El asegurado (8) percibe no percibe una pensión o renta ha sido no ha sido titular de una pensión o renta

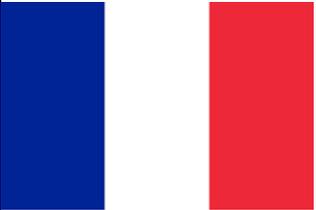
Nota: Formulario CO/ES-02, tomado de Mintrabajo

Con relación a la descripción de los convenios aplicables en Colombia, es importante destacar un tratado adicional que tiene un papel significativo en el marco de la seguridad social. Se trata del "Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS)," el cual fue suscrito en Santiago, República de Chile, el 10 de noviembre de 2007. La base legal que respalda este convenio en Colombia es la **Ley 2103 del 15 de julio de 2021**. El objetivo primordial de esta ley es fortalecer la cohesión social entre naciones y reconocer la importancia de la seguridad social como un componente esencial en el desarrollo del trabajo decente. Esto se vuelve fundamental en el contexto actual de globalización, dado que el proceso de globalización ha generado nuevas y complejas relaciones entre los Estados, lo que conlleva una creciente interdependencia entre países y regiones debido al flujo más fluido de bienes, servicios, capitales, comunicaciones, tecnología y personas.

El "Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social" fue ratificado por 15 países y actualmente se encuentra en control institucional, lo que implica que debe ser revisado por todos los países firmantes para garantizar que cumple adecuadamente con los objetivos generales de los otros acuerdos mencionados anteriormente. Uno de los objetivos clave de este tratado es facilitar la cooperación entre los miembros para permitir la acumulación de períodos de cotización cumplidos en los países que adoptan este instrumento. Esto posibilita el reconocimiento de prestaciones asociadas al sistema de pensiones de cada parte contratante y refuerza la protección social para los trabajadores migrantes.

Es por esto que constantemente se busca fortalecer las alianzas con nuevos países para ampliar lagama de oportunidades laboras y prestacionales de la población trabajadora, es por esto que Colombia cuenta con convenios en periodos de Negociación:

Cuadro No 4. Países que se encuentran en proceso de Convenio con Colombia

CONVENIOS EN NEGOCIACION	
<p>CANADA</p> 	<p>En el 2015 se firmó el primer texto del Convenio y Acuerdo, y en octubre del año 2023 se realizó la última reunión para la formalización y revisión de los formularios.</p>
<p>FRANCIA</p> 	<p>En septiembre de 2019 se realizó la primera ronda de negociación</p>
<p>ITALIA</p> 	<p>En diciembre de 2019, se realizó la primera reunión técnica</p>

Fuente: Elaboración propia, tomado de Mintrabajo

Como se ha logrado evidenciar a lo largo de la descripción de los Convenios Internacionales la cooperación internacional en materia de seguridad social, a través de convenios y tratados bilaterales y multilaterales, desempeña un papel fundamental en la protección de los derechos de los trabajadores y la promoción de la igualdad de trato, independientemente de su nacionalidad o lugar de trabajo. Estos acuerdos permiten la acumulación de períodos de cotización, facilitando el reconocimiento de prestaciones y beneficios asociados al sistema de pensiones en diferentes países.

Además, la implementación de estos convenios contribuye a fortalecer la cohesión social en un contexto de globalización, donde las relaciones entre Estados se han vuelto más complejas debido a la creciente interdependencia en áreas como el comercio, la inversión, la tecnología y la movilidad de personas. Esto es particularmente relevante para los trabajadores migrantes y sus familias, quienes se benefician de una mayor seguridad social y protección.

En Colombia, la ratificación de diversos convenios y la promulgación de leyes como la Ley 2103 demuestran el compromiso del país con la promoción de la seguridad social y la igualdad de derechos para sus ciudadanos, incluso cuando trabajan en el extranjero. La colaboración internacional en esta materia se traduce en una gestión más eficiente de las solicitudes prestacionales y en una mayor equidad en la protección social, lo que a su vez contribuye al desarrollo del trabajo decente y al bienestar de la población.

Bibliografía

2023. (s.f.). SEGURIDAD SOCIAL. Obtenido de ACCION PROTECTORA- PRESTACIONES:

<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/12778>

BERMEJO CARRASCOSA, D., CARRASCO CORREA, M., QUESADA DE LA CASA, S.,
ALBELLEIRA GOMEZ, F., MOLINA NAVARRETE, C., ENCABO OOLARTE, S., & ALQUEZAR PEDROSA, S. (2006).
PROTECCIÓN SOCIAL EN LAS RELACIONES LABORALES EXTRATERRITORIALES. ESPAÑA .

Ingaroca, K. M. (2009). *Efectividad del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) en el control interno de la gestión pública.*

Moreno, O. F. (2011). *Análisis y aplicación en Colombia de los convenios bilaterales y multilaterales suscritos por la Republica de Colombia en materia de Seguridad social en Pensiones desde el 1º de enero de 1998 al 1º de abril de 2010.*

PUBLICA, F. (s.f.). GLOSARIO. Obtenido de FUNCION PUBLICA:

<https://www.funcionpublica.gov.co/glosario/-/wiki/Glosario+2/Efectividad#:~:text=Medida%20del%20mpacto%20de%20la,los%20recursos%20utilizados%20y%20disponibles.>

Suárez, L. G. (2008). *Efectividad de los instrumentos administrativos de sanción y exigencia de la reparación del daño ambiental en Colombia. bogotá .*

VARGAS, J. P. (2020). COLOMBIA, FUERZA LABORAL MIGRATORIA, NUEVA TENDENCIA DE LA. Bogotá.

VARGAS, N. B.-J. (2020). COLOMBIA, FUERZA LABORAL MIGRATORIA, NUEVA TENDENCIA DE LA PROTECCION SOCIAL 2006-2019. BOGOTA .

Ley 65 de 1981. ECUADOR:

[https://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1616927#:~:text=\(noviembre%2023\)-,por%20medio%20de%20la%20cual%20se%20aprueba%20el%20%22Convenio%20Iberoamericano,Nacional%20para%20adherir%20al%20mismo.](https://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1616927#:~:text=(noviembre%2023)-,por%20medio%20de%20la%20cual%20se%20aprueba%20el%20%22Convenio%20Iberoamericano,Nacional%20para%20adherir%20al%20mismo.)

Ley 2103, 15 jul 2021:

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/CONVENIO+MULTILATERAL+IBEROAMERICANO+LEY+2103+DE+2021+%282%29.pdf/f59f40a8-5726-b5a4-2e3b-491c88265b6b?t=1693841298466>

Arango, A. C. (2016). *Globalización y Desarrollo económico, colombia como caso De estudio.*

Haesbaert, R. (2013). *Del mito de la desterritorialización a la multiterritorialidad1.*

Lozano, I. M. (s.f.). *HISTORIA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA. 20.*

NEBRED, C. G. (2018). *CONVENIO DE SEGURIDAD SOCIAL ENTRE ESPAÑA Y REPUBLICA DOMINICANA .*

