Terminación unilateral, en los casos contemplados en los artículos 2.2.1.6.3.10. y 2.2.1.6.3.11. de este Decreto, y

Suspensión del servicio del buque por falta de utilización del mismo, siempre que dicha suspensión sea mayor de noventa (90) días.

(Decreto 1015 de 1995, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.10. *Terminación del contrato con justa causa por parte del empleador.* Además de las justas causas contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador podrá terminar unilateralmente el contrato de enrolamiento en los siguientes casos:

No encontrarse a bordo la gente de mar en el momento en que el contrato lo señala o el capitán lo requiera;

Cometer la gente de mar actos graves contra la propiedad de las personas señaladas anteriormente;

Causar la gente de mar de modo intencional en el desempeño de sus funciones un daño material grave en las máquinas, instalaciones, equipos, estructuras del buque, o carga del mismo;

No permanecer la gente de mar en el buque o en su puesto sin autorización del superior jerárquico;

Comprometer los mismos con su imprudencia o descuido inexplicables la seguridad del buque o de las personas que allí se encuentran;

Desobedecer la gente de mar sin causa justificada las órdenes emitidas por el capitán u otro superior jerárquico, que se refieran de modo directo a la ejecución del trabajo para el cual fue enrolado, y

Negarse la gente de mar a cumplir temporalmente funciones diversas de las propias de su título, categoría, profesión o gradó en casos de necesidad y en interés de la navegación.

(Decreto 1015 de 1995, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.11. *Terminación del contrato con justa causa por parte de la gente de mar.* Además de los eventos de justas causas de terminación del contrato de trabajo, la gente de mar podrá solicitar su desembarco inmediatamente en los siguientes casos:

Cuando el buque no estuviere en condiciones de navegabilidad o el alojamiento de la tripulación fuere insalubre según lo determine las autoridades competentes;

Cuando el capitán abuse de su autoridad, y

Cuando el empleador no cumpla con las medidas de seguridad, salud, e higiene prescritas por las leyes y reglamentos vigentes.

(Decreto 1015 de 1995, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.12. *Certificación de servicios prestados.* Cualquiera que sea la causa de terminación del contrato, el empleador deberá entregar a la gente de mar una certificación que contenga la relación de sus servicios a bordo.

Requerimiento que se entiende cumplido con las anotaciones en la libreta de embarco aprobada, mediante Resolución 00591 de 1982, proferida por la Dirección General Marítima Portuaria, DIMAR, o la norma que la modifique o sustituya.

(Decreto 1015 de 1995, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.13. *Abandono del empleo por obtención de uno de mayor categoría.*

1. Si la gente de mar prueba al armador o a su representante que tiene la posibilidad de obtener el mando de un buque, el empleo de oficial, el de oficial mecánico, o cualquier otro empleo de mayor categoría que el que ocupa, ya que, por circunstancias surgidas después de su contrato, el abandono de su empleo presenta para ella interés capital, podrá pedir su licenciamiento, a condición de que asegure su substitución por una persona competente, aceptada por el armador o su representante, sin que ello signifique nuevos gastos para el armador.

2. En este caso, la gente de mar tiene derecho a percibir los salarios correspondientes a la duración del servicio prestado.

(Decreto 1015 de 1995, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.1.6.3.14. *Inspección, vigilancia y control.* Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento del Convenio 22 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por la Ley 129 de 1931 y de las normas contenidas en la presente sección.

(Decreto 1015 de 1995, art. 14)

SECCIÓN 4

TRABAJADORES DEPENDIENTES QUE LABORAN POR PERÍODOS INFERIORES A UN MES

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.1. *Objeto.* Las normas contenidas en la presente sección tienen por objeto adoptar el esquema financiero y operativo que

permita la vinculación de los trabajadores dependientes que laboren por períodos inferiores a un mes, a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar, con el fin de fomentar la formalización laboral.

(Decreto 2616 de 2013, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.2. *Campo de aplicación.* Las normas en la presente sección se aplican a los trabajadores dependientes que cumplan con las siguientes condiciones, sin perjuicio de las demás que les son de su naturaleza:

1. Que se encuentren vinculados laboralmente.

2. Que el contrato sea a tiempo parcial, es decir, que en un mismo mes, sea contratado por periodos inferiores a treinta (30) días.

3. Que el valor que resulte como remuneración en el mes, sea inferior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

PARÁGRAFO . Las normas incluidas en la presente sección no se aplicarán a los trabajadores afectados por una reducción colectiva o temporal de la duración normal de su trabajo, por motivos económicos, tecnológicos o estructurales. El traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa deberá ser voluntario.

(Decreto 2616 de 2013, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.3. *Afiliación a los sistemas de pensiones, riesgos laborales y subsidio familiar.* La afiliación del trabajador a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar será responsabilidad del empleador y se realizará en los términos que establecen las normas generales que rigen los diferentes sistemas, a través de las Administradoras de Pensiones, Administradoras de Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar autorizadas para operar.

(Decreto 2616 de 2013, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.4. *Selección y afiliación.* Para la afiliación al Sistema General de Pensiones, el trabajador seleccionará una única administradora de pensiones.

Para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales y del Subsidio Familiar, corresponderá al empleador efectuar la selección de la Administradora de Riesgos Laborales y de la Caja de Compensación Familiar.

(Decreto 2616 de 2013, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.5. *Base de cotización mínima semanal a los sistemas de seguridad social para los trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes.* En el Sistema de Pensiones, el ingreso base para calcular la cotización mínima mensual de los trabajadores a quienes se les aplican las normas contenidas en la presente sección, será el correspondiente a una cuarta parte (1/4) del salario mínimo mensual legal vigente, el cual se denominará cotización mínima semanal.

Para el Sistema de Riesgos Laborales, el ingreso base de cotización será el salario mínimo legal mensual vigente.

(Decreto 2616 de 2013, art. 5)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.6. *Monto de las cotizaciones al sistema general de pensiones, subsidio familiar y riesgos laborales.* Para el Sistema General de Pensiones y del Subsidio Familiar, se cotizará de acuerdo con lo señalado en la siguiente tabla:

Días laborados en el mes	Monto de la cotización
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salarlo mínimo mensual)

Los valores semanales citados en este artículo, se refieren al valor mínimo semanal calculado en el artículo 2.2.1.6.4.8. del presente Decreto.

(Decreto 2616 de 2013, art. 6)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.7. *Porcentaje de cotización.* El monto de cotización que le corresponderá al empleador y al trabajador, se determinará aplicando los porcentajes establecidos en las normas generales que regulan los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar.

(Decreto 2616 de 2013, art. 7)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.8. *Tablas.* De conformidad con lo señalado en los artículos precedentes, el valor semanal del pago se calcula como se ilustra a continuación:

1. Valor de cotización mínima semanal a cargo del empleador en cada sistema:

Pago mínimo semanal a cargo del empleador	Valor mínimo semanal ($)
1.1. Seguridad Social	
Riesgos Laborales	

	Valor mensual	
Valor variable según el riesgo de la actividad del empleador		
1.2. Parafiscalidad		
Cajas de Compensación (4% del SMMLV/4)		
1.3. Total (A+B)		
* En la tabla se especifica un ejemplo de empresa con actividad económica de riesgos laborales I.		
** En riesgos laborales el valor a pagar será igual al valor mensual.		

2. Valores mínimos a cargo del trabajador para el Sistema de Pensiones:

Pago mínimo semanal a cargo del trabajador	Mínimo semanal ($)
Total	

PARÁGRAFO 1. Los valores señalados en las tablas contenidas en la presente sección son ilustrativos y calculados sobre el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) del año 2013, por lo tanto se ajustarán anualmente según el incremento oficial del salario mínimo mensual.

PARÁGRAFO 2. El porcentaje de cotización al Sistema General de Riesgos Laborales se aplicará de conformidad con la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

(Decreto 2616 de 2013, art. 8)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.9. *Contabilización de las semanas en el sistema general de pensiones.* Para efectos de la contabilización de las semanas en el Sistema General de Pensiones, las administradoras reconocerán como una (1) semana el rango entre un (1) día y siete (7) días laborados, tomados para el cálculo del monto de la cotización. Si el empleador toma cuatro (4) días laborados para el cálculo, el sistema reconocerá una (1) semana; si toma ocho (8) días laborados, el sistema reconocerá dos (2) semanas y así sucesivamente.

(Decreto 2616 de 2013, art. 9)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.10. *Mecanismos de recaudo.* El mecanismo de recaudo en los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Cajas de Compensación Familiar, será el de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). El modelo operativo que se adopte para actualizar el sistema PILA a fin de cobijar a los trabajadores a que se refiere la presente sección, incorporará un esquema de reporte a los operadores de información y bancarios de carácter unificado o por grupos de trabajadores, que permita controlar los costos de operación.

(Decreto 2616 de 2013, art. 10)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.11. *Oportunidad para el pago de las cotizaciones.* La cotización a los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar se realizará en los plazos establecidos en las normas generales que los rigen. El empleador realizará las cotizaciones reportando el número de días que laboró el trabajador durante el mes correspondiente; para el Sistema de Riesgos Laborales la cotización será mensual.

(Decreto 2616 de 2013, art. 11)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.12. *Multiplicidad de empleadores.* Cuando un trabajador tenga simultáneamente más de un contrato de trabajo, cada empleador deberá efectuar de manera independiente las cotizaciones correspondientes a los diferentes Sistemas señalados en la presente sección, en los términos del régimen aplicable a cada uno de ellos.

(Decreto 2616 de 2013, art. 12)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.13. *Prohibición de multiafiliación.* En el evento en que el trabajador cuente con más de una relación laboral deberá informar a sus empleadores la administradora de pensiones seleccionada, con el fin de que estos últimos realicen su afiliación y cumplan sus obligaciones en una única administradora de pensiones.

(Decreto 2616 de 2013, art. 13)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.14. *Control a la evasión y la elusión.* El Gobierno Nacional deberá adoptar los controles que permitan detectar cuando un trabajador que tiene varios empleadores, perciba una remuneración superior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente, así como cuando los empleadores utilicen este mecanismo para evadir las cotizaciones que les corresponden por sus trabajadores, a partir de sus ingresos reales. Para el efecto, la Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales .UGPP., deberá ajustar sus procedimientos para realizar una apropiada fiscalización sobre estas cotizaciones.

(Decreto 2616 de 2013, art. 14)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.15. *Beneficios y servicios.* La cotización a los sistemas de que trata la presente sección, otorga derecho a los beneficios y servicios en los términos regulados en las respectivas leyes y normas reglamentarias.

(Decreto 2616 de 2013, art. 15)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.16. *Mínimo de derechos y garantías de los trabajadores a que hace referencia la presente sección.* Las normas sobre salarios, jornada de trabajo, prestaciones sociales, vacaciones y demás que les sean aplicables en virtud de lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, constituyen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores a tiempo parcial, por lo tanto no produce efecto alguno cualquier estipulación que pretenda afectar o desconocer tales derechos.

(Decreto 2616 de 2013, art. 16)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.17. *Medidas especiales.* El Ministerio del Trabajo, en coordinación con las correspondientes entidades del Gobierno, adoptará medidas para facilitar el acceso al trabajo a tiempo parcial, productivo y libremente elegido, que responda igualmente a las necesidades de los empleadores y de los trabajadores, siempre que se garantice la protección al mínimo de derechos a que se refiere la presente sección.

Estas medidas deberán comprender:

1. Revisión de las disposiciones de la legislación que puedan impedir o desalentar el recurso al trabajo a tiempo parcial o la aceptación de este tipo de trabajo;

2. Utilización del Servicio Público de Empleo en el marco de sus funciones de información o de colocación, para identificar y dar a conocer las oportunidades de trabajo a tiempo parcial;

3. Atención especial, en el marco de las políticas de empleo, a las necesidades y las preferencias de grupos específicos, tales como los desempleados, los trabajadores con responsabilidades familiares, los trabajadores de avanzada edad, los trabajadores en condiciones de discapacidad y los trabajadores que estén cursando estudios o prosigan su formación profesional. .

Se deben incluir además, la realización de investigaciones y la difusión de información sobre el grado en que el trabajo a tiempo parcial, responde a los objetivos económicos y sociales de los empleadores y de los trabajadores.

(Decreto 2616 de 2013, art. 17)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.18. *Traslado voluntario de las sumas cotizadas al sistema general de pensiones al mecanismo BEPS.* Si la persona que ha realizado cotizaciones mínimas semanales al Sistema General de Pensiones en los términos de la presente sección, no logra cumplir los requisitos para obtener una pensión, si lo decide voluntariamente, los recursos por concepto de devolución de saldos o indemnización sustitutiva, según aplique, podrán ingresar al mecanismo de beneficios económicos periódicos BEPS con el fin de obtener la suma periódica, de conformidad con las normas que regulan dicho mecanismo.

Los recursos de la indemnización sustitutiva o la devolución de saldos se tendrán en cuenta para el cálculo del subsidio periódico, siempre que permanezcan por lo menos tres (3) años en el Servicio Social Complementario de los BEPS.

(Decreto 2616 de 2013, art. 18)

ARTÍCULO 2.2.1.6.4.19. *Verificación de semanas cotizadas por parte del empleado y el empleador.* El sistema de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) deberá permitir que el empleado y el empleador puedan verificar y generar un reporte sobre las cotizaciones y semanas imputadas a cada uno de ellas.

(Decreto 2616 de 2013, art. 19)

SECCIÓN 5

VINCULACIÓN LABORAL DE LAS MADRES COMUNITARIAS CON LAS ENTIDADES ADMINISTRADORAS DEL PROGRAMA DE HOGARES COMUNITARIOS DE BIENESTAR

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.1. *Objeto y campo de aplicación.* La presente sección reglamenta la vinculación laboral de las Madres Comunitarias con las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar.

(Decreto 289 de 2014, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.2. *Modalidad de vinculación.* Las Madres Comunitarias serán vinculadas laboralmente mediante contrato de trabajo suscrito con las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar y contarán con todos los derechos y garantías consagradas en el Código Sustantivo de Trabajo, de acuerdo con la modalidad contractual y las normas que regulan el Sistema de Protección Social.

(Decreto 289 de 2014, art. 2)

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.3. *Calidad de las madres comunitarias.* De conformidad con el artículo 36 de la Ley 1607 de 2012, las Madres Comunitarias no tendrán la calidad de servidoras públicas. Sus servicios se prestarán a las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios, las cuales tienen la condición de único empleador, sin que se pueda predicar solidaridad patronal con el ICBF.

(Decreto 289 de 2014, art. 3)

ARTÍCULO 2.2.1.6.5.4. *Empleadores.* Podrán ser empleadores de las madres comunitarias, las entidades administradoras del Programa de Hogares Comunitarios de Bienestar que hayan sido constituidas legalmente, con capacidad contractual, personería jurídica y que cumplan los lineamientos establecidos por el ICBF.

(Decreto 289 de 2014, art. 4)