

Chapter 2 / Capítulo 2

Family compensation funds in Colombia:
evolution, challenges, and contributions to
social welfare

ISBN: 978-9915-9876-6-8

DOI: 10.62486/978-9915-9876-6-8.Ch02

Pages: 9-18



© 2025 The authors. This is an open access
book chapter distributed under the terms of
the Creative Commons Attribution (CC BY)
4.0 License.

Policy and regulatory framework

Marco normativo y regulatorio

John Edisson García Peñaloza  

Germán Darío Hémbuz Falla  

José Eustasio Rivera Montes  

¹ Universidad Surcolombiana. Colombia

ABSTRACT

This chapter examines the legal and regulatory framework governing Family Compensation Funds in Colombia and its relationship with the protection of workers' welfare. It reviews legislation organizing family allowances, expanding the Funds' participation in social security, and guiding unemployment protection, together with the consolidated regulations of the labor sector. It also analyzes the supervisory, auditing, and public policy functions assigned to the State and its oversight bodies. The chapter addresses changes concerning the Unemployment Protection Mechanism, reduced working hours, and debates on the inclusion of digital platform workers. The analysis highlights the relationship between administrative autonomy, transparency, and the social allocation of payroll levy resources. Finally, it discusses the need to adapt regulation to emerging forms of employment to support continuity of protection and access to family welfare.

Keywords: Family Compensation Funds; legal framework; family allowance; unemployment protection; state supervision; platform work

RESUMEN

El capítulo examina el marco normativo y regulatorio de las Cajas de Compensación Familiar en Colombia y su relación con la protección del bienestar de los trabajadores. Revisa las leyes que organizan el subsidio familiar, amplían la participación de las Cajas en la seguridad social y orientan la protección frente al desempleo, junto con la compilación reglamentaria del sector trabajo. Asimismo, analiza las funciones de supervisión, fiscalización y dirección de políticas públicas atribuidas al Estado y a sus entidades de control. Se abordan las transformaciones relacionadas con el Mecanismo de Protección al Cesante, la reducción de la jornada laboral y los debates sobre la inclusión de trabajadores de plataformas digitales. El análisis destaca la relación entre autonomía administrativa, transparencia y destinación social de los recursos parafiscales. Finalmente, plantea la necesidad de adaptar la regulación a las nuevas modalidades laborales para favorecer la continuidad de la protección y el acceso al bienestar familiar.

Palabras clave: Cajas de Compensación Familiar; marco normativo; subsidio familiar; protección al cesante; supervisión estatal; trabajo en plataformas

PRINCIPALES LEYES, DECRETOS Y RESOLUCIONES QUE RIGEN EL FUNCIONAMIENTO DE LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Este segmento contempla el andamiaje jurídico del tema abordado donde se desglosa: La protección del bienestar como mandato legal iniciando el mismo de la siguiente forma:

El funcionamiento de las Cajas de Compensación encuentra su principal puerto de estabilidad en la Ley 21 de 1982, considerada la “Constitución” del sistema de subsidio familiar en Colombia. Esta norma no solo organizó las funciones de estas entidades, sino que blindó la naturaleza de los recursos parafiscales, asegurando que el aporte del 4% de la nómina patronal tuviera una destinación social inamovible. Para Gómez (2021), “esta ley fue el pilar que dotó a las Cajas de una estructura administrativa robusta, permitiéndoles operar con la agilidad del sector privado, pero bajo la estricta vigilancia del Estado” (p. 102). Gracias a esta norma, el sistema dejó de ser un conjunto de iniciativas aisladas para convertirse en un servicio público esencial que protege la dignidad del trabajador.

Conforme a esto, se pudo observar que la seguridad social en Colombia vivió una transformación profunda gracias a la Ley 100 de 1993, la cual integró a las Cajas como actores estratégicos en la prestación de salud y pensiones. Esta ley amplió el espectro de acción de las cajas, permitiéndoles administrar EPS y cajas de previsión, lo que humanizó el acceso a la salud para millones de colombianos. Según Martínez y López (2022), “esta resolución legislativa fue fundamental para que las Cajas no se limitaran a la entrega de dinero, sino que se convirtieran en gestoras de vida” (p. 155). Generándose con ello que, este marco legal condujera a una diversificación de servicios que hoy permiten que una misma institución acompañe al trabajador desde el nacimiento de sus hijos hasta su vejez, consolidando un ecosistema de protección integral.

Imagen N° 5. Marco normativo: El andamiaje del bienestar Social



Esta transformación condujo a que, en la actualidad el marco normativo se adaptara a las crisis contemporáneas mediante leyes como la Ley 1636 de 2013, las cuales fueron creadas por el Mecanismo de Protección al Cesante, que según la Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar Asocajas (2024), redefiniera el papel de las Cajas, “convirtiéndolas en amortiguadores sociales durante los periodos de desempleo, brindando no solo apoyo económico sino capacitación para la reinserción laboral” (p. 34). Lo que en su efecto generó que las resoluciones y decretos actuales hayan transformado a las Cajas en escudos sociales dinámicos; donde la ley ya no solo rige su funcionamiento administrativo, sino que les exige ser agentes de cambio frente a la volatilidad del mercado laboral, garantizando que el bienestar no se pierda incluso cuando el empleo desaparece.

Se puede decir entonces que su regulación jurídica se encuentra en la Ley 21 de 1982, cuya esencia radica en la formalización de la solidaridad redistributiva, considerándose para ello que esta ley no solo define a las Cajas como corporaciones privadas sin ánimo de lucro, sino que establece el principio de “patrimonio social de los trabajadores”. Conforme a esto, Gómez (2021), expone:

El espíritu de esta norma fue blindar los aportes de los empleadores para que nunca perdieran su propósito social; la ley convirtió el 4% de la nómina en un recurso sagrado destinado a compensar las cargas familiares, asegurando que el funcionamiento de las Cajas estuviera siempre orientado a la equidad y no al beneficio particular (p. 105).

Se concibe con ello que, esta ley no se limitó a crear una obligación contable, considerando que su verdadera relevancia radica en que instituyó un modelo de “solidaridad obligatoria” donde el éxito de las empresas se vincula directamente con el bienestar de sus empleados. Al establecer que estos recursos son un patrimonio social, la ley garantiza que el dinero de la compensación familiar sea intocable y se reinvierta exclusivamente en dignificar la vida del trabajador, convirtiendo a las Cajas en guardianas de la equidad laboral en Colombia.

Por otro lado, se encuentra la Ley 789 de 2002, la cual introdujo una esencia de adaptabilidad y apoyo al empleo en momentos de crisis. Su intención legal fue ampliar el radio de acción de las Cajas para enfrentar el desempleo y la vulnerabilidad social. Según Martínez y López (2022), “la verdadera importancia de esta normativa fue la creación del Fondo de Fomento al Empleo y Protección al Desempleado (FONEDE), lo que transformó a las Cajas en instituciones de seguridad social activa” (p. 158). Interpretándose con ello que, la esencia de esta ley se centra en la protección del ingreso: que garantiza que, incluso cuando el vínculo laboral se rompe, el trabajador y su familia mantengan un acceso básico a servicios de salud y capacitación, reafirmando que la protección social debe ser continua.

Esta Ley surgió en un momento de crisis económica para redefinir el alcance de las Cajas, orientándolas hacia la protección del empleo y la atención a los más vulnerables. Según Martínez y López (2022), “esta norma expandió las fronteras del sistema al crear fondos específicos para mitigar los efectos del desempleo y fomentar la inserción laboral” (p. 158). Es de esta forma, como se interpreta que la importancia de esta reforma legal reside en su visión humana de la protección social; donde el legislador comprendió que la vulnerabilidad no termina cuando se pierde un puesto de trabajo, sino que es allí donde más se necesita el respaldo institucional, estableciéndose con ello que, las Cajas evolucionaran y pasaran de ser centros de recreación a ser amortiguadores de crisis, permitiendo que las familias mantengan un mínimo de seguridad y esperanza incluso en las transiciones laborales más difíciles, fortaleciendo así la resiliencia de la clase media colombiana.

Finalmente, se encuentra el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, el cual compila y organiza toda la normativa del sector trabajo, otorgando claridad operativa al sistema. Su esencia se centra en la transparencia y la eficiencia administrativa, la cual a criterio de la Asociación Nacional de Cajas de Compensación Familiar Asocajas (2024), “permite que el funcionamiento de las Cajas sea previsible y auditable, estableciendo reglas claras sobre cómo deben invertirse los excedentes en programas de vivienda, recreación y educación” (p. 38). Entendiéndose con ello que, esta normativa busca que la gestión de las Cajas sea técnica y profesional, asegurando que cada peso aportado por las empresas se traduzca en un beneficio tangible que mejore la calidad de vida de los afiliados de manera sostenible.

En palabras más simples, este decreto actúa como la brújula ética y técnica del sistema, pues su esencia no se basa en la restricción, sino en la garantía de confianza, pues busca unificar la normativa, asegurando y garantizando que cada peso invertido en vivienda, educación o salud se gestione con rigor profesional, evitando la dispersión de esfuerzos. En términos sencillos, esta norma asegura que el sistema de compensación sea sostenible en el tiempo, transformando la letra pequeña de la ley en servicios tangibles que el ciudadano puede ver y disfrutar en su comunidad.

Tabla 2. Marco normativo fundamental del Sistema de Compensación Familiar en Colombia

Norma	Denominación o Concepto	Impacto y esencia Jurídica	Referencia de Soporte
Ley 21 de 1982	"Constitución" del Sistema	Organiza funciones, blinda recursos parafiscales (4%) y define a las Cajas como el "patrimonio social de los trabajadores" bajo solidaridad obligatoria.	Gómez (2021)
Ley 100 de 1993	Integración a la Seguridad Social	Transforma a las Cajas en gestoras de vida, permitiéndoles administrar EPS y cajas de previsión para una protección integral.	Martínez y López (2022)
Ley 789 de 2002	Adaptabilidad y Protección Social Activa	Creación del FONEDE para enfrentar el desempleo y la vulnerabilidad, garantizando salud y capacitación en momentos de crisis.	Martínez y López (2022)
Ley 1636 de 2013	Mecanismo de Protección al Cesante	Redefine las Cajas como amortiguadores sociales, brindando apoyo económico y capacitación para la reinserción laboral.	Asocajas (2024)
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Compila y organiza la normativa para otorgar claridad, transparencia y rigurosidad técnica en la inversión de excedentes.	Asocajas (2024)

ROL DEL ESTADO Y ENTIDADES DE CONTROL

El Estado colombiano ejerce una función de supervisión técnica y administrativa, a través de la Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF), dado que garantiza que las Cajas cumplan con su misión sin desvirtuar la naturaleza de sus recursos, tal y como lo indica Méndez (2022), al plantear “la intervención estatal no busca coartar la agilidad de las cajas, sino blindar la transparencia de un sistema que gestiona el patrimonio social de los trabajadores colombianos” (p. 74). Este rol permite interpretar como es que el Estado, a través de su papel de garante actúa en confianza, dado que su papel se basa en actuar como el principal auditor; su función es verificar que la autonomía de la que gozan estas entidades se traduzca en servicios de calidad y no en una gestión ineficiente, permitiéndose con ello que el modelo sea sostenible, asegurando que la gestión privada esté siempre alineada con los objetivos de equidad nacional.

En una segunda dimensión, el Estado utiliza a las Cajas como brazos ejecutores de la política pública, especialmente en áreas como la vivienda y el empleo. Según lo planteado por Sánchez y Torres (2023), “el Ministerio de Trabajo define los lineamientos estratégicos, mientras que las Cajas operan los programas, creando una simbiosis donde el Estado pone la dirección y las instituciones ponen la capacidad instalada” (p. 112). Esta conexión describe una alianza de impacto, donde el Estado reconoce que no tiene la capacidad de llegar a cada rincón del país por sí solo, considerándose para ello que, las Cajas funcionan como el tejido conectivo que hace posible que las grandes leyes de protección social bajen del papel a la realidad del ciudadano; es allí, cuando el Estado delega la ejecución para ganar eficiencia, pero mantiene el control para asegurar el impacto social.

Finalmente, se encuentran las entidades de control como la Contraloría General de la República y la Procuraduría, las cuales intervienen para salvaguardar el origen y destino de los fondos parafiscales. De acuerdo con el análisis de la Red de Observatorios de Seguridad Social ROSS (2024), “la fiscalización de estos entes asegura que las Cajas no se desvíen de su propósito de lucro social, manteniendo el equilibrio entre la rentabilidad social y la salud financiera” (p. 45). Entendiéndose así, que el papel de estos organismos de control es preventivo y correctivo, ya que su mirada rigurosa garantiza que el sistema sea ético. Es decir, es el control estatal el que actúa como escudo que protege al trabajador de cualquier manejo inadecuado, reafirmandose, a través de este señalamiento que las Cajas de Compensación son, ante todo, una institución de interés público, entendiéndose así, que esta supervisión multinivel es lo que ha permitido que el sistema colombiano sea reconocido internacionalmente como un modelo exitoso de administración privada de bienestar social.

Tabla 3. Arquitectura de Supervisión, control y ejecución del Sistema

Entidad / Nivel	Rol Principal	Función Específica	Impacto en el Sistema
Superintendencia del Subsidio Familiar (SSF)	Garante de Confianza	Supervisión técnica y administrativa para blindar la transparencia.	Asegura que la autonomía no derive en gestión ineficiente y garantiza la sostenibilidad.
Ministerio de Trabajo	Dirección Estratégica	Define lineamientos de política pública mientras las Cajas operan los programas.	Crea una simbiosis para ejecutar leyes de protección social en todo el territorio.
Contraloría y Procuraduría	Salvaguarda Ética	Fiscalización del origen y destino de los fondos parafiscales.	Previene desviaciones del lucro social y asegura el equilibrio financiero del sistema.

TRANSFORMACIONES NORMATIVAS EN RELACIÓN CON EL EMPLEO, LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA PROTECCIÓN LABORAL.

El sistema de compensación familiar en Colombia se ha consolidado como un modelo de protección social redistributivo que busca mitigar las brechas de equidad mediante la prestación de servicios integrales. Según Ramírez-Gutiérrez (2022), “estas entidades no solo actúan como administradoras de recursos parafiscales, sino que han mutado hacia un rol de articuladoras del bienestar territorial, enfrentando el desafío de la transición digital y la volatilidad del mercado laboral tras la crisis sanitaria”. En este sentido, la eficiencia en la asignación de subsidios de vivienda y servicios de salud por parte de las cajas es determinante para el índice de calidad de vida en sectores de ingresos bajos, lo cual “exige una gobernanza transparente y adaptada a las nuevas realidades demográficas” (Pérez & Martínez, 2023).

No obstante, es de gran importancia conocer que el ecosistema normativo que constituye las Cajas de Compensación en Colombia ha experimentado una metamorfosis acelerada, la cual en gran parte ha sido impulsada debido a la emergencia sanitaria y consolidada que se han vivido en las últimas décadas, las cuales han incluido una serie de reformas legales y humanas que buscan la universalidad de la protección social, buscando así, garantizar que el trabajador no quede desamparado ante la volatilidad del mercado laboral contemporáneo, destacándose entre ellas:

EL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE (MPC) Y LA LEY 2225 DE 2022

Una de las transformaciones más significativas ha sido el fortalecimiento del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), el cual incluye La Ley 2225 de 2022 que marcó un hito al reformar el mecanismo de protección al cesante, facilitando el acceso a los beneficios y permitiendo que las CCF actúen como un amortiguador social frente al desempleo. Según López (2023), “esta normativa permitió una flexibilización en los requisitos de acceso, reconociendo que la intermitencia laboral es una característica estructural del mercado colombiano y no una falla individual del trabajador”. Es decir, “esta normativa ha priorizado la continuidad en los aportes a salud y pensiones, asegurando que el “hueco” previsional no castigue la vejez del ciudadano” (García & Torres, 2024).

Según lo expuesto, la Ley 2225 de 2022 no debe entenderse simplemente como un trámite administrativo para recibir un subsidio, sino como un manifiesto de solidaridad estatal frente a la incertidumbre del desempleo. La misma ha sido concebida al flexibilizar los requisitos de acceso, ya que la norma reconoce que la pérdida de un trabajo no es solo una crisis financiera, sino un golpe a la dignidad y estabilidad emocional del individuo. Según López (2023), “el gran acierto de esta reforma fue eliminar barreras burocráticas que antes hacían del beneficio algo inalcanzable para quienes más lo necesitaban, permitiendo que las Cajas de Compensación actúen como un soporte vital inmediato”.

Desde una perspectiva de protección laboral, esta normativa garantiza que el trabajador no se vea obligado a elegir entre comer o mantener su salud, ya que las cajas asumen los aportes a seguridad social durante el periodo de transición. Como bien lo analizan García y Torres (2024), “este enfoque humanizado permite que el ciudadano se enfoque en su reentrenamiento y búsqueda de empleo con una carga de angustia reducida, fortaleciendo el tejido social al evitar que las familias caigan en la pobreza extrema tras un despido”.

Imagen N° 7. Mecanismo de protección al cesante (MPC)



REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y BIENESTAR (LEY 2101 DE 2021)

Por otra parte, se encuentra la implementación gradual de la Ley 2101 de 2021, que reduce la jornada laboral de 48 a 42 horas semanales, ha obligado a las CCF a reconfigurar su oferta de servicios de recreación, cultura y deporte. Considérese a través de esto que, esta ley busca devolver tiempo de calidad a las familias, tal y como lo señala Martínez (2022), al afirmar “el reto normativo para las Cajas ha sido adaptar sus infraestructuras para absorber una demanda de bienestar que ahora es vista como un derecho fundamental para la salud mental y no como un lujo suntuario”.

En palabras más simples, la transición hacia una jornada laboral más corta, impulsada por la Ley 2101 de 2021, representa una de las transformaciones normativas más disruptivas en términos de calidad de vida; esto se debe a que esta ley trasciende la productividad económica para centrarse en la “economía del tiempo”, devolviéndole al trabajador horas que antes se perdían en la fatiga laboral. En este contexto, “las Cajas de Compensación se transforman en guardianas del tiempo libre, diseñando programas que no solo entretienen, sino que reparan el agotamiento mental acumulado en el entorno productivo” (Martínez, 2022).

Demostrándose con ello que, el desafío para estas instituciones ha sido evolucionar de un modelo de “recreación masiva” a uno de “bienestar integral”, ya que, al reducirse las horas de trabajo, el marco normativo invita a las cajas a liderar la formación en habilidades blandas, la integración familiar y el cuidado de la salud mental. Para Martínez (2022), “esta ley humaniza el trabajo al reconocer que el ser humano es multidimensional y que su valor no se limita a su rendimiento en la oficina, sino a su capacidad de habitar plenamente su hogar y su comunidad”.

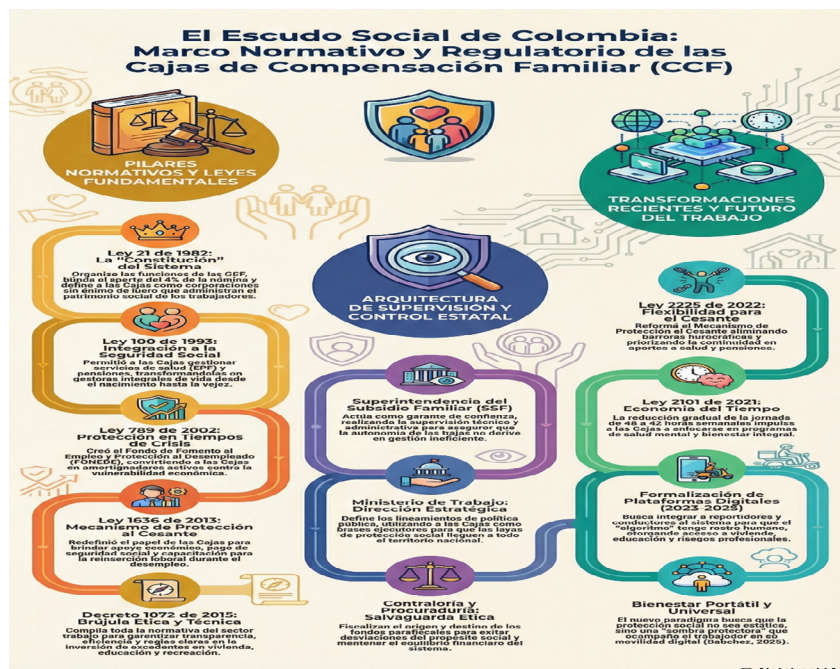
FORMALIZACIÓN Y PROTECCIÓN EN EL TRABAJO DE PLATAFORMAS

En el mismo orden de acciones, surge el período establecido entre 2023 y 2025, el cual refiere el debate legislativo centrado en la vinculación de los trabajadores de plataformas digitales al sistema de seguridad social integral, donde las sentencias de la Corte Constitucional y los proyectos de reforma laboral posicionaron las Cajas de Compensación concibiéndolo como el vehículo idóneo para canalizar los servicios de protección laboral a estos trabajadores independientes. Situación ésta que lleva a Rodríguez-Vargas (2024), a argumentar que “la integración de la “gig economy” en el esquema parafiscal representa el mayor desafío de equidad del decenio, exigiendo que la normativa trascienda la relación patrón-obrero tradicional”.

Léase con esta situación que, la protección laboral en plataformas digitales, aunque representa un proceso normativo aún en consolidación (2023-2025), marca el inicio de una nueva era para la seguridad social en Colombia, estableciéndose con ello, una transformación que busca cerrar la brecha de invisibilidad que afecta a miles de repartidores y conductores, a fin de

integrarlos al sistema de Cajas de Compensación, lo que lleva a Rodríguez (2024), a plantear “el objetivo es dotar de rostro humano, a algoritmos de trabajo que históricamente han ignorado los riesgos profesionales y el bienestar social de los prestadores de servicios”.

Imagen N° 9. Marco Normativo.



Planteado de esta manera, esta evolución normativa propone un modelo donde la tecnología no sea una excusa para la precariedad, sino una herramienta para la formalización eficiente, pues integra a las cajas en este proceso, buscando con ello, que el trabajador digital no solo cuente con un seguro de salud, sino con acceso a créditos de vivienda y educación, derechos que antes les eran ajenos; permitiéndose así, argumentar que “la construcción de esta normativa es, en esencia, un acto de justicia laboral que busca que nadie se quede atrás en la transición hacia la economía” (Rodríguez, 2024).

En efecto, corresponde comprender que la transición hacia una normativa que integre a los trabajadores de plataformas digitales en el sistema de Cajas de Compensación representa un hecho donde se produce una ruptura que tiene que ver con el paradigma clásico de la subordinación laboral, generándose así, que esta evolución legislativa logre reconocer que la autonomía técnica del trabajador digital no debe ser sinónimo de orfandad institucional. A criterio de Vásquez (2023):

La verdadera innovación normativa en Colombia no reside solo en el recaudo de aportes, sino en la capacidad de las Cajas para humanizar el algoritmo; es decir, para transformar un vínculo puramente transaccional en una relación de bienestar que incluya coberturas contra riesgos profesionales y acceso a servicios culturales, ya que al hacerlo, se está combatiendo la “despersonalización del trabajo”, asegurando que el individuo detrás de la pantalla recupere su estatus de sujeto de derechos protegidos por el Estado y las organizaciones solidarias.

Planteamiento éste que lleva a señalar que, desde una perspectiva de equidad socioeconómica, el acceso de estos colaboradores a las prestaciones de las Cajas de Compensación actúa como un mecanismo de nivelación frente a la precariedad inherente a la *gig economy*; lo cual se debe a que no se trata únicamente de garantizar una cobertura en salud, sino de habilitar el ascenso social mediante el acceso a subsidios de vivienda y créditos educativos que, bajo el esquema de informalidad previo, eran inalcanzables debido a la falta de soportes de ingresos verificables.

Señalamientos éstos apoyados por Patiño (2024), quienes sostienen “esta integración formal permite que el trabajador de plataformas deje de ser un “invisible financiero” para el sistema de crédito”. Entendiéndose así, que esta normativa lo que busca es que la tecnología se transforme en

una aliada de la trazabilidad laboral, permitiendo que cada hora de servicio digital compute para la construcción de un patrimonio familiar y el fortalecimiento del capital humano del trabajador y sus beneficiarios.

Por consiguiente, se logra comprender que la construcción de este marco normativo se erige como un acto de justicia laboral frente a los desafíos de la cuarta revolución industrial, en la que el propósito se centra evitar que el progreso tecnológico profundice las brechas de vulnerabilidad social en Colombia, tal y como lo sostiene Gómez (2025), cuando expone:

El rol de las Cajas de Compensación en este nuevo escenario es el de amortiguadores de la disrupción, ya que brindan una red de seguridad que permite al trabajador adaptarse a la obsolescencia de ciertas tareas sin perder su estabilidad básica.

Permitiendo esto agregar que, esta arquitectura legal, lejos de desincentivar el emprendimiento digital, lo fortalece al dotarlo de un componente ético y solidario, garantizando que el éxito de las plataformas digitales sea compartido con el bienestar social de quienes operan su infraestructura humana. Es decir, esta arquitectura legal, concibe a las Cajas de Compensación como el eje articulador de la formalidad en la era digital, no es simplemente un ajuste administrativo, sino una respuesta estratégica a la fragilidad del empleo contemporáneo.

Esta idea sugiere que, ante la inevitable transición hacia la economía 4.0, la protección social debe dejar de ser estática y vinculada exclusivamente a una oficina física, para transformarse en una sombra protectora que acompañe al trabajador en su movilidad digital. De este modo, la “intervención de las cajas garantiza que la flexibilidad del entorno tecnológico no se traduzca en una erosión de la calidad de vida, sino en una nueva forma de ciudadanía laboral donde el bienestar es portátil y universal” (Sánchez, 2024).

En conclusión, este modelo de formalización eficiente propone un equilibrio ético donde la rentabilidad de las empresas tecnológicas y la seguridad humana no sean excluyentes. A criterio de Bernal (2023), “el verdadero valor de este paradigma reside en su capacidad para prevenir el aislamiento del trabajador digital, integrándolo en un ecosistema de servicios que mitiga los riesgos de salud mental y precariedad económica”. Entendiéndose, a través de este análisis que esta normativa no solo busca la justicia inmediata, sino que proyecta una “visión a largo plazo donde la tecnología sirve como puente hacia un desarrollo humano más robusto, permitiendo que las Cajas de Compensación sigan siendo el pilar de la clase media colombiana frente a los cambios disruptivos del mercado global” (Bernal, 2023).

ANÁLISIS

El marco normativo que rige a las Cajas de Compensación Familiar en Colombia trasciende la simple regulación administrativa para convertirse en una verdadera “Constitución del Bienestar”. Al analizar la evolución que va desde la Ley 21 de 1982 hasta el Decreto 1072 de 2015, se observa una transición fundamental: el paso de una solidaridad gremial a una solidaridad obligatoria y redistributiva. Como bien se desprende de las tesis de Gómez (2021) y Martínez y López (2022), estas leyes no solo blindaron el 4% de la nómina patronal como un “patrimonio social de los trabajadores”, sino que dotaron al sistema de una robustez técnica capaz de resistir las crisis económicas más severas. Esta arquitectura legal ha permitido que las Cajas dejen de ser meras entregadoras de subsidios para transformarse en gestoras de vida y amortiguadores sociales, garantizando que la protección del trabajador sea continua, integral y, sobre todo, un derecho exigible que acompaña al ciudadano desde su nacimiento hasta su vejez.

Asimismo, la relevancia contemporánea de este capítulo reside en la asombrosa capacidad de la ley para humanizar los cambios disruptivos del mercado laboral, generando transformaciones normativas recientes, como la Ley 1636 de 2013 y la Ley 2225 de 2022, las cuales han redefinido la misión de las Cajas frente a fenómenos como el desempleo y la emergencia de la *gig economy* o economía de plataformas, al integrar a los trabajadores digitales y flexibilizar el Mecanismo de Protección al Cesante, la normativa colombiana está enviando un mensaje contundente: la tecnología y la flexibilidad no pueden ser excusas para la precariedad. Bajo la vigilancia de la Superintendencia del Subsidio Familiar, este ecosistema legal asegura que, ante la volatilidad del siglo XXI, las Cajas funcionen como una modelo de protección que garantiza la portabilidad del bienestar.

Desde esta perspectiva, este andamiaje jurídico es el que permite que la eficiencia del sector privado se ponga al servicio de la justicia social, consolidando a las Cajas como el principal motor de resiliencia de la clase media colombiana frente a los desafíos de la Cuarta Revolución Industrial.

De allí que, para comprender la magnitud de esta red de protección, es imperativo visualizar cómo estas leyes y decretos se entrelazan para formar un escudo coherente frente a las contingencias de la vida laboral. El esquema que se presenta a continuación organiza esta jerarquía normativa, permitiendo identificar de manera clara los hitos legales que han permitido la transición de un beneficio voluntario a un sistema de derechos universales y digitales.