

Núm. 6 / abril
2023

B

Boletín bimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Lanzamiento:

Organización Internacional del Trabajo - OIT

¡Columnista Permanente de nuestro Boletín Bimestral!



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación





**UNIVERSIDAD
LIBRE®**

Vigilada Mineducación

Boletín Bimestral

núm. 6, abril de 2023

Facultad de Derecho - Área Derecho Laboral

Dirección General

Edgar David Pérez Sanabria
*Jefatura del Área de Derecho Laboral y
Seguridad Social*
Universidad Libre, Seccional Bogotá.

Comité Científico

Organización Internacional del Trabajo – OIT

Dirección Editorial

Angie Tatiana Bonilla Granados
Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda
Rosa Fernanda Florián Romero
Ana María Hoyos Navarro
Valentina Leguizamón Beltrán
María José Molina Camargo
José Heralfo Pescador Gómez
Pregrado

Ana María Báez Silva
María Fernanda González Martínez
Yenifer Martínez Caballero
Posgrados

Dirección de Diseño y Diagramación

Yenifer Martínez Caballero
Ana María Báez Silva

Dirección de Edición

Juan Carlos Gettial Perengüez





Contenido

Editorial. Primer año del Boletín Bimestral por **Edgar David Pérez Sanabria**..... 5

A propósito del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Retos en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia por **Ítalo Cardona** 8

El acceso efectivo a una justicia laboral más humanizada por **Julio Alberto Jaramillo Zabala** 13

Estabilidad laboral reforzada desde la perspectiva jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia conforme a la Sentencia SU 087-22 por **Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda y Valentina Leguizamón Beltrán** 18

Especial Consultorio Jurídico. Una victoria agrídulce por **Edgar Antonio Martínez Paredes** .. 22

El trabajo como principal motor para el desarrollo y la justicia social por **Andrea Isabel Franconi** 26

Indemnización de perjuicios por los daños en el ejercicio de la huelga por **Claudia Milena Castellanos Avendaño** 33

¿Qué alternativas orientadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha implementado Colombia para conciliar el trabajo con la vida familiar? Por **Angie Tatiana Bonilla Granados y Rosa Fernanda Florián Romero** 38

Extractos Jurisprudenciales 42

Sentencia SL3385 de 2022 – Accidente de Trabajo In Itinere 43

Sentencia SU149 de 2021. Pensión de Sobrevivientes para Cónyuge o Compañero (a) Permanente	45
Sentencia SU087 de 2022. Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada y Debido Proceso .	45
Sentencia AL5354 de 2022. Grado Jurisdiccional de Consulta en la Huelga	46
Sentencia SL4348 de 2022. Principio de Igualdad y No Discriminación	47
Sentencia T390 de 2022. Derecho a la igualdad, al debido proceso, al mínimo vital, a la seguridad social y a la vida digna	47
Sentencia SL020 de 2023. Contrato de Mandato (Honorarios)	48
Sentencia SL4039 de 2022. Proceso Especial de Acoso Laboral	48
Sentencias SL3379 de 2022 y SL627 de 2023. Estabilidad Laboral Reforzada de Personas en Situación de Discapacidad	49
Nuestros Eventos	51
Foro. Impacto de la Reforma Laboral en Colombia	52
¡Únete a la Libre en la FILBo! Lanzamiento Podcast #elparchelaboral	53
XII Congreso Estudiantil	54
V Congreso Internacional XVIII Seminario Internacional de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo. Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Paradigmas del Derecho Social.....	55



Editorial

Primer año del Boletín Bimestral

Edgar David Pérez Sanabria

Jefe Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre de Bogotá

El Boletín cumple un año desde su primer número y el recorrido ha sido satisfactorio. El grupo de monitores del Área de Derecho Laboral ha fortalecido su formación, gracias a las distintas y numerosas vivencias.

Durante el desarrollo de cada uno de los boletines, incluyendo el presente, se ha construido un escenario muy importante para el grupo de docentes y estudiantes, lo cual contribuye a estrechar lazos de cooperación, fraternidad y crecimiento académico. Se cumple así con el objetivo de dinamizar las actividades del Área de Derecho Laboral y de resaltar la gran labor de cada uno de los estudiantes de pregrado y posgrado que han acompañado de cerca este proyecto.

Iniciamos el presente número con un nuevo residente, la Organización Internacional del Trabajo, que estará presente permanentemente con sus artículos, novedades y toda la actualidad que, para el mundo del trabajo y la seguridad social, día a día, brinda, a partir de su labor de diálogo social y fortalecimiento del tripartismo, promoción de trabajo decente y la constante de fortalecer los escenarios para lograr una paz duradera.

Nos encontramos frente a dinámicas sociales de mayor impacto, tales como la discusión de las reformas laboral, pensional y de salud que el actual Gobierno adelantan, los retos que traerá la reforma al Código Procesal del Trabajo que presentará

la Corte Suprema de Justicia; ambientan a los escenarios académicos la necesidad de mantener abiertos los debates para escuchar todas las voces, leer todas las teorías que permitan fortalecer el diálogo social y contribuir a la concertación de los puntos de equilibrio que permitan la aceptación legislativa y social de todas y cada una de las reformas que se impulsan en la actualidad. Por consiguiente, es importante resaltar la importancia de este especial escenario.

La conmemoración del Día del Trabajo o, como lo escribe la OIT, el Día Internacional de los Trabajadores, como homenaje a los mártires de Chicago y como jornada reivindicativa de los derechos de los trabajadores, nos confronta a revisar las realidades del mundo del trabajo hoy, la crisis global, la problemática del desempleo, especialmente en la población joven sobre la que recae con mayor impacto las malas condiciones, los bajos ingresos y la escasa, por no decir que nula protección de los derechos. Evidentemente, dicha situación genera incertidumbre y repercute en la dinámica gubernamental, pues la falta de respuesta del Estado propone en la comunidad juvenil razonables cuestionamientos sobre la efectividad del sistema.

Se destaca, entonces, la necesidad de promover los derechos laborales de orden constitucional, del sistema de normas internacionales, en el que intervengan y se

involucren activamente empleadores, gobiernos y trabajadores.

Continúa, entonces, la Universidad Libre al frente de las discusiones que impactan a la sociedad, integrando la formación de nuevas generaciones de abogados que contribuyen al bienestar social en escenarios de diálogo democrático, inclusivos y plurales. Además, divulga, para todos los escenarios sociales, los diversos pensamientos y criterios que sobre el

mundo del trabajo y la seguridad social se discuten a diario en las aulas de estudio.

Nuestro especial reconocimiento y consideración a la Oficina para Países Andinos de la OIT, por su apoyo y presencia en los escenarios propuestos por la Universidad. Estas alianzas consolidan para la comunidad, en general, beneficios importantes, a partir del conocimiento y el acceso a él que contribuyen a la construcción de sociedades de verdadero desarrollo.



Inscripciones 2023-2

Estudiante
Unilibrista

Recomiéndanos con tus familiares y amigos para que hagamos más grande y fuerte nuestra familia unilibrista

 **Más información**

¡Sé Libre Sé Unilibrista!

 **UNIVERSIDAD LIBRE**
Vigilada Mineducación

 **REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL**
ALTA CALIDAD
MULTICAMPUS 2021-2027
Resolución MEN n.º 015865 (25-08-2021)



A propósito del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Retos en materia de seguridad y salud en el trabajo en Colombia

Ítalo Cardona

Director de la OIT para los Países Andinos

Con la mitad de la población ocupada sin afiliación a riesgos laborales en el país y la alta tasa de informalidad laboral, el fortalecimiento del diálogo social será clave para lograr el cumplimiento de las metas del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022-2031).

De acuerdo a la OIT, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales impacta en la pérdida del 5,4 por ciento del producto interior bruto mundial anual, sin olvidar las importantes pérdidas económicas que ocasionan para las empresas y el sufrimiento humano - imposible de medir- para las víctimas y sus familias: a nivel mundial, alrededor de 2,9 millones de trabajadores mueren cada año debido a accidentes y enfermedades profesionales y al menos 402 millones de personas sufren lesiones profesionales no mortales.

Ante este panorama, en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo (junio 2022), los Estados miembros de la OIT (incluyendo a Colombia) tomaron una decisión histórica: sumar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como un Principio y Derecho Fundamental del Trabajo. En consecuencia, se estableció que el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 y el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 como convenios fundamentales.

Esta decisión da por hecho que todos los estados miembros de la OIT van a promover

el diálogo social entre los gobiernos, empleadores y trabajadores, para definir los mecanismos necesarios que permitan hacer realidad este derecho para todas las personas. Tema elegido para la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (28 de abril) de este año.

En Colombia esta es una tarea que debe abordarse con sentido de urgencia, en tanto que, si bien el país ha ratificado diferentes convenios en la materia, aún no ha ratificado los convenios para promover un entorno de trabajo seguro y saludable.

Para 2022, en Colombia había 22.032.000 personas ocupadas y el total de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales fue de 11.675.906 personas. Es decir, 1 de cada 2 personas ocupadas en el país no están cubiertas por riesgos laborales. Una cifra que, nos refuerza la necesidad de seguir avanzando en la implementación de sistemas de gestión eficaces y que respondan a las necesidades de cada uno de las empresas y lugares de trabajo.

Para hacerlo, Colombia cuenta con una estrategia nacional que incluye objetivos, plazos, así como prioridades y medios de acción para mejorar la seguridad y salud en el trabajo en los próximos 10 años. Se trata del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo – PNSST (2022-2031), que define siete líneas estratégicas para contribuir al mejoramiento de las condiciones de salud y seguridad de todos los trabajadores,

incluyendo las personas que trabajan en la economía informal y la población en condiciones de vulnerabilidad en el territorio nacional.

Este Plan, que recogió los lineamientos expresados en los convenios 155, 161 y 187 de la OIT, establece entre sus líneas operativas: fomentar el incremento de la cobertura al Sistema General de Riesgos Laborales; formar a líderes en una cultura de salud, seguridad y bienestar para el sector empresarial y de trabajadores; impulsar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas y el cumplimiento de los estándares mínimos; desarrollar proyectos de prevención, intervención y asistencia técnica en riesgos laborales, con especial énfasis en mipymes.

Involucrar a todos los sectores y actores del Sistema General de Riesgos Laborales en Colombia será clave para alcanzar los objetivos trazados. Eso contribuirá a producir el cambio frente a las prácticas culturales inadecuadas y requerirá fomentar la participación y empoderamiento de las y los trabajadores en los distintos escenarios. Se debe buscar el camino para definir las políticas públicas adecuadas y las herramientas que permitan su puesta en marcha.

A nivel empresarial, resulta necesario promover que los proveedores y contratistas comprendan y apliquen las prácticas más adecuadas de seguridad y salud en el trabajo. Una gestión integrada se convertiría en un eje impulsor de mejores condiciones laborales.

En el actual articulado del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 existen dos

capítulos que se relacionan directamente con la Seguridad y Salud en el Trabajo. El primero relacionado con la prevención, Inspección, Vigilancia y Control (IVC), buscará proteger los derechos de las y los trabajadores, la modernización de este Sistema, el aumento de las inspecciones fijas en más municipios del país, el fortalecimiento del grupo élite de IVC para la equidad de género, la puesta en marcha de la inspección virtual, la mejora de la inspección móvil en zonas rurales y municipios PDET, entre otros aspectos.

Para colaborar con ese propósito, es primordial fortalecer el registro y seguimiento de las estadísticas de accidentes de trabajo y de enfermedades laborales de manera que se pueda obtener información desagregada por sectores económicos, causalidad, segmentos corporales afectados, sexo, entre otros aspectos que permitan poder aportar en la toma de decisiones y por tanto a una inspección, vigilancia y control que ayude en la prevención de los riesgos en los lugares de trabajo.

El segundo capítulo del Plan Nacional de Desarrollo relacionado con el tema tiene que ver con el trabajo decente y el empleo rural en el campo colombiano. Aquí se buscará mejorar la calidad de vida y responder a las particularidades productivas de esta población, desarrollar lineamientos para el trabajo en las zonas rurales en coordinación con las autoridades territoriales y diseñar un modelo de aseguramiento y protección de riesgos laborales. Esto es clave, teniendo en cuenta que 8 de cada 10 trabajadores rurales son informales.

Es necesario analizar los sectores productivos que desarrollan sus actividades laborales en el área rural, los cuales tienen características y riesgos distintos. Para que estos trabajadores accedan a los servicios de salud en el trabajo, es necesario un análisis de acuerdo con sus particularidades. A su vez, es importante analizar estrategias encaminadas a fortalecer la inclusión de la población informal, desarrollando una articulación con las diferentes estrategias nacionales definidas, que permitan crear mecanismos para superar las barreras que presentan los trabajadores informales para su vinculación al Sistema General de Riesgos Laborales.

Finalmente, las nuevas formas de organización del trabajo también generan retos relacionados con los riesgos laborales emergentes, especialmente en las actividades desarrolladas a través de

plataformas digitales. Se hace necesario apropiarse de nuevos conocimientos para la promoción de la afiliación de todos y todas las trabajadoras en los sistemas de riesgos laborales.

La declaración de la seguridad y salud en el trabajo como principio y derecho fundamental del trabajo nos recuerda la responsabilidad compartida del Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la promoción de entornos de trabajo seguros y saludables, poniendo a las personas en el centro de las políticas que se definan en este tema. La OIT ha venido adelantando diferentes iniciativas en Colombia en este sentido, especialmente en el sector rural, y reafirma su compromiso de continuar acompañando a todos los actores del país en este propósito.



ULP FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PREGRADO

Derecho

Duración: 10 semestres

Acreditación de Alta Calidad Snies 1483 Incripciones abiertas

La Facultad de Derecho Seccional Bogotá visitará a la Seccional Pereira en el mes de Septiembre de 2023

V Congreso
Internacional

XVIII Seminario
Internacional

XII Congreso
Estudiantil

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

*Derecho Internacional de los Derechos
Humanos y Paradigmas del Derecho Social*

Un evento donde ponentes nacionales e internacionales analizarán la incidencia actual de los derechos humanos en el ámbito del empleo, revisando temas como el acoso laboral y la deconstrucción en las relaciones de trabajo.

Se premiarán las tres (3) mejores ponencias del Congreso Estudiantil.

Del	al		Facultad de Derecho, Universidad Libre, Seccional Pereira 'Sede Belmonte'
12	15		Más información: edgard.perezs@unilibre.edu.co
Septiembre de 2023			

	Inversión:	
Estudiantes de pregrado: \$120.000	Estudiantes de posgrado y particulares: \$220.000	Conferencistas: no pagan inscripción

¡TE ESPERAMOS!

Inscríbete como asistente
o ponente aquí 

Organizan: Facultades de Derecho de las seccionales Bogotá y Pereira



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación





El acceso efectivo a una justicia laboral más humanizada

Julio Alberto Jaramillo Zabala

Juez Laboral Del Circuito de Bogotá y Docente
Universitario

Con el liderazgo de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se adelanta la reforma al Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La convocatoria realizada en semanas pasadas invitaba a la comunidad jurídica a realizar sus propuestas en distintos ejes temáticos: principios, pruebas, nulidades, recursos, notificaciones, entre otros.

Llama fuertemente la atención que uno de los pilares que se ha discutido de esta propuesta en construcción, es que se trataría de un Código que busca la plena autonomía del Código Procesal Laboral respecto del General del Proceso; encomiable tarea cuyo resultado nos dirá si se logró tan loable objetivo que, indudablemente, resulta necesario para garantizar que los conflictos de naturaleza social dejen de ser resueltos bajo la sombra de algunas reglas procesales planteadas para la solución de conflictos de naturaleza privada.

Al enunciar aquella discusión teórico-práctica para la que bien valdría la pena alquilar balcón, no podemos desconocer las bondades derivadas de: **(i)** la protección de derechos fundamentales de la Ley 1149 de 2007¹, **(ii)** las facultades que se otorgan al Juez Laboral vía extra y ultra petita, así como **(iii)** las virtudes otorgadas para la

¹ Art 48 CPTS.S. *El juez asumirá la dirección del proceso adoptando las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite.*

definición del Grado Jurisdiccional de Consulta, fortalecidas con la interpretación que ha dado la Corte Constitucional². Estas instituciones han logrado evitar profundas injusticias en casos específicos, pero son herramientas en las que, pese a estar presentes, se minimiza su aplicación o se desconoce su alcance pues, a pesar de que no deben ser solicitadas por las partes, son dejadas de utilizar por la Jurisdicción, siendo necesario su impulso y reestudio.

Quiero centrar también la atención en que indagemos sobre uno de los temas impulsado con la anterior propuesta de reforma que fue archivada y que, sin duda, avivará el debate con el nuevo proyecto que se estudia. La tensión se advirtió desde el escenario académico donde, parte de un sector dedicado a la defensa jurídica, planteó una gran preocupación al manifestar su desacuerdo con la propuesta de ampliar las facultades del Juez en el *Grado Jurisdiccional de Consulta* para que resuelva sobre **los intereses** del trabajador y del pensionado, lo que implicaba que no se limitara la resolución del conflicto a **las pretensiones** de la demanda.

Esta propuesta no solo **(i)** materializa la sencillez del proceso laboral frente a la formalidad, **(ii)** brinda mayor claridad a la comunidad jurídica en torno a cuál es el

² Sentencia SU 129 DE 2021 Corte Constitucional.

alcance y la obligación de la Jurisdicción Especializada en lo Laboral, y (iii) lleva la intención de plasmar en la ley lo que la jurisprudencia viene recalando en torno al papel activo con el cual el funcionario judicial debe asumir la dirección de un proceso laboral, por ejemplo, al interpretar la demanda³. Se advertía entonces el interés del mencionado sector en que el Juez se limite al esquema de espectador en una contienda entre parte iguales.

Los temas atrás enunciados son apenas algunos de los que están dentro del debate en torno a qué elementos debe abordar la reforma al proceso laboral. Pero el estudio debe ser mucho más amplio y debe abrazar soluciones estructurales que provengan del esfuerzo de los distintos actores que impactan en el resultado de la administración de justicia y para el caso especial, de la Jurisdicción Laboral. Estas soluciones no necesariamente deben contenerse en un estatuto procesal, pero sí deben ser parte de una Política de Estado, de una política de administración judicial que promueva el diagnóstico y genere el ambiente propicio, para superar las brechas de solución a los conflictos laborales que puedan identificarse.

Justamente, el Acuerdo Latinoamericano por el Acceso a la Justicia⁴, plantea cinco (5) ejes en los que se encuentran integradas diecinueve (19) propuestas para eliminar las barreras que impiden el acceso a la administración de justicia y que reducen la tutela judicial efectiva.

Estos ejes se centran en:

- a. Proteger **de manera especial a grupos de poblacionales vulnerables**: Por medio del empoderamiento jurídico, la información pública y participación ciudadana, el lenguaje claro y sencillo.
- b. Brindar **acceso a la asistencia legal**: Por medio del fortalecimiento de las defensorías públicas y el litigio social y gratuito.
- c. Establecer **reglas procesales para justicia accesible**: Para ello se propone simplificar los procesos y procedimientos, fortalecer la oralidad y la intermediación, reducir costos y tiempos, así como promover y regular las acciones colectivas.
- d. **Diseños institucionales centradas en las personas**: Lo cual se lograría a través descentralización geográfica de oficinas judiciales, digitalización y nuevas tecnologías, soluciones alternativas de conflictos y canales administrativos fluidos.
- e. **Poderes judiciales idóneos**: Mediante selección transparente de Magistrados y Jueces, la independencia judicial, presupuestos suficientes y formación en derechos humanos y perspectiva de género.

Al centrarnos en el literal “C” de la propuesta, el referente a las reglas procesales, sin desconocer la relevancia e interdependencia de los demás, y sin olvidar los progresos de la Ley 1149 de 2007 y del Código General del Proceso en aplicar medidas que simplificaran los procesos y garantizaran la intermediación, tras quince años de la expedición normativa y una emergencia sanitaria que mostró las

³ Sentencia SL-911 de 2016 Corte Suprema de Justicia.

⁴ [Hacia un Acuerdo Latinoamericano por el Acceso a la Justicia - 4/5/21 \(acij.org.ar\)](https://www.acij.org.ar/)

ventajas del uso de las tecnologías y la dificultad de llevarla a las regiones, surgen nuevas dinámicas alrededor de los procedimientos que contrastan con rezagos de nuestra cultura jurídica y nuestra formación integral, lo que nos debe llevar a reflexionar sobre cuál es el tipo de Código y el tipo de procesos que debemos adoptar para el logro del gran objetivo de acceso efectivo a la justicia, asimilando los resultados de aplicar la Ley 2213 de 2022.

Por ello, tomando la estructura del diagnóstico contenido en el Acuerdo se identifican tres (3) factores procesales que generan barreras en la tutela judicial: **(i)** los previos a la decisión judicial, **(ii)** los posteriores a la decisión judicial y **(iii)** los asociados con la implementación de las sentencias, que han generado serias dificultades para ofrecer un servicio de justicia que garantice el ***“derecho a la obtención de una sentencia oportuna”***.

Bastaría con centrarnos en el tercer factor procesal, la implementación de las sentencias, para reconocer la debilidad del proceso ejecutivo laboral y la necesidad de independizarlo del Código General del Proceso, analogía que ha llevado al traste la materialización inmediata de derechos laborales que no deben dilatarse en su disfrute; por ello lograr una implementación ágil y eficaz de las sentencias en materia laboral ameritará futuras reflexiones.

Como soluciones preliminares tomadas del documento en mención y que pueden ser tenidas en cuenta a la hora de implementar un nuevo Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, deberíamos: **(i)** Identificar las necesidades jurídicas de la población, **(ii)** sancionar el

retardo judicial, **(iii)** fortalecer la oralidad, **(iv)** eximir de gastos el proceso, **(v)** flexibilizar las formas procesales y promover el impulso oficioso de los procesos; **(vi)** evitar la calificación de jueces a partir de criterios cuantitativos sobre la calidad en servicio de justicia y sobre el respeto de las garantías judiciales y, en especial **(vii)** humanizar el proceso judicial.

Además de estas soluciones, se ha planteado entre litigantes y la academia que se analicen temas como **(viii)** el ampliar la capacidad logística en despachos judiciales, **(ix)** el aumento del número de funcionarios y empleados, **(x)** con herramientas eficaces y actualizadas y, **(xi)** un músculo presupuestal que garantice su desenvolvimiento de acuerdo con el eje “E”, atrás enunciado y, desde luego utilizar la escrituralidad excepcionalmente para determinados actos procesales que no afecten la inmediación.

Cada uno de los elementos diagnosticados como las propuestas preliminares construidas para el acceso a la justicia en Latinoamérica, deben ser parte de un proceso de reformas coherentes y estructurales, así como debe ser uno de los objetivos centrales de la Política Pública Nacional con una visión de la macro problemática que hoy enfrentamos y sin la cual, la pretendida Paz Total será incompleta al perpetuarse una justicia meramente formal y debilitada frente al ciudadano.

Por ello invito, a que el Gobierno Nacional, el Consejo Superior de la Judicatura, la jurisdicción ordinaria laboral, la academia y demás representantes de la sociedad, cristalicemos las soluciones que finalmente permitan avanzar en la consolidación

unificada, y no dispersa, de los proyectos de reforma laboral, salud y pensional, armonizados con el proyecto de reforma

procesal alrededor de las 19 propuestas que garanticen el acceso efectivo a una justicia más humanizada.

 **OBSERVATORIO
DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**


**ESCUELA DE DERECHO
SOCIAL CONTEMPORÁNEO**
MARCEL SILVA ROMERO

Hablaremos sobre

-  **Formas de vinculación laboral con el Estado**

Evento virtual

-  **Sábado, 6 de mayo**
-  **8 a. m. a 11 a. m.**
-  **Microsoft Teams**

Síguenos en redes sociales
@observatoriodeltrabajounilibre


**Carlos Eduardo
Amaya Perdomo**
Conferenciante


Escanee y diligencie
el formulario



Estabilidad laboral reforzada desde la perspectiva jurisprudencial de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia conforme a la Sentencia SU 087-22

Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda

Valentina Leguizamón Beltrán

Monitores Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Universidad Libre

La estabilidad laboral reforzada es un derecho del cual gozan algunas personas, que consiste en no ser despedido o desvinculado de la empresa, por algún motivo de discriminación, condición física o de salud que lleven al trabajador a permanecer en un estado de debilidad manifiesta. Este derecho está amparado en normas de carácter local, por la jurisprudencia de las diferentes cortes y por convenios de la OIT.

Es imperativo resaltar que comprende la figura de Estabilidad Laboral Reforzada, la cual hace referencia a la seguridad, certeza y confianza que tiene el trabajador frente a su empleo, siempre y cuando cumpla con sus funciones, es así como busca evitar escenarios de discriminación negativa, como el despido de un trabajador, con base en sus condiciones y que, dentro de este, existen unos fueros que son de protección especial reconocida a algunos trabajadores para no ser despedidos ni desmejorados, ni mucho menos trasladados, sin una justa causa, so pena de considerarse su despido como discriminatorio.

Este derecho se ha ido modificando a lo largo de los años, es decir, ha ido creciendo en cuestión de su protección, gracias a la diferente jurisprudencia que existe y, por medio de esta, se han reconocido derechos a los trabajadores, de los cuales antes no era posible gozar. Todo esto gracias a la interpretación de los órganos de cierre, ya que estos han interpretado las normas de manera que sean favorables a la parte débil

de la relación contractual, en este caso, el trabajador.

Gracias a la interpretación que puede hacer de la norma, en este caso, la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, modificado por el artículo 137 del Decreto Nacional 019 de 2012, la Corte Constitucional ha emitido un modo de interpretación que tiene un rango de favorabilidad hacia el empleador, ya que, en diferentes jurisprudencias, esta institución ha reconocido derechos que venían negando algunas instituciones administradoras de justicia, como es el caso de la Sentencia SU 087 de 2022

En la presente sentencia se puede observar la acción de tutela que fue proferida por el accionante en contra de una decisión judicial que promulgó la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, debido a que se vulneraron derechos como la administración de justicia, a la igualdad, a la protección social y al mínimo vital y, por ende, una vulneración a una estabilidad laboral reforzada, por cuanto esta institución casó la sentencia proveniente del tribunal, concluyendo que al demandante no le asistía el derecho a una estabilidad laboral reforzada, alegando que el accionante no cumplía con los requisitos jurisprudenciales y legales para este fin, que era tener una PCL moderada o de mayor categoría.

Habiendo pasado por todas las etapas previas para que la Corte Constitucional sea la encargada de resolver esta controversia,

este órgano hace un análisis de cada una de las pruebas que reposan dentro del expediente con el fin de resolver el problema de fondo, el cual radica en que si fue correcto el análisis y posterior Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral SL 3937-2020, teniendo en cuenta la petición del accionante, debido a que el fallo de la Corte, por medio de recurso de casación, dejó en un estado de debilidad y vulneración los derechos ya nombrados del peticionario.

La Corte constitucional emanó su criterio, basándose en normas de carácter internacional como lo es el artículo del convenio 158 de la OIT, en la observación 18 del Comité de Derechos Humanos, el artículo 13 de la Carta Magna, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y, por último, sentencias de jurisprudencia como la SU 049 del 2017. En esta última nos da cuatro conclusiones que se deben tener en cuenta en este tipo de casos:

- I. La norma se aplica a todas las personas con discapacidad.
- II. Es aplicable a todas las personas con discapacidad. sin tener en cuenta su condición.
- III. Es más benéfico para el caso tener una PCL, pero no es necesaria y
- IV. La pérdida de capacidad no está dada por una ley, sino por una facultad reglamentaria.

Atendiendo el caso en concreto, hubo un desconocimiento normativo por parte de la CSJSL, ya que esta casó la sentencia proveniente del tribunal; debido a la interpretación que hizo de la Ley 361 de 1997, ya que este interpretó que no solo

basta tener dolencias físicas o de salud sino que se debe evidenciar una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda; de igual forma, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral se apartó del criterio de la Corte Constitucional, al no tener en cuenta las reglas que se deben aplicar en estos casos.

En conclusión, la Corte Constitucional defendió los derechos e intereses del accionante, ya que la sentencia emitida por el órgano jurisdiccional vulneraba los derechos del demandante, dado que se apartaba de criterios legales y jurisprudenciales que ya eran conocidos, por ende, la decisión final dejó sin efectos la sentencia de la Corte Suprema de Justicia y revocó la Sentencia SL 3937 de 2020 y confirmó la sentencia emitida por el tribunal. En esta sentencia emitida por la Corte se puede evidenciar que hubo una progresión dentro del reconocimiento de los derechos de las personas, ya que este órgano es el encargado de defender a plenitud la Constitución Política y, por ende, aunque existe el llamado choque de trenes, es de vital importancia que esta entidad proteja los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, es importante resaltar cómo se da la calificación de la pérdida de capacidad laboral, dado que esta es de suma importancia para definir la protección que brinda este fuero de estabilidad laboral reforzada, esta calificación le corresponde a la EPS, ARL o, en algunos casos, al fondo de pensiones. Lo anterior, conforme al origen de la enfermedad o accidente. De igual manera, esta pérdida de capacidad laboral, para catalogarse como invalidez, debe ser superior al 50%, de ser inferior, no tendría

entonces derecho a acceder a una pensión de invalidez.

A manera de conclusión, conforme a la sentencia anterior, es importante resaltar que, aunque el concepto dado por la Corte Suprema de Justicia ampare y proteja los derechos de los trabajadores afiliados, en casos de pérdida de capacidad laboral, es importante mantener siempre presente la aplicación del principio de progresividad el cual vela por ampliar la cobertura de este derecho otorgado a los afiliados, de esta manera, es importante resaltar que la sentencia proferida por la Corte Constitucional cuenta con un espectro aún más amplio que logra amparar con superioridad al afiliado, brindándole así la protección y guarda del derecho

fundamental consagrado en la Carta Política de 1991, resaltando así los preceptos enunciados por el artículo 53 de la Constitución que busca siempre mejorar las condiciones de todos los trabajadores, evitando que se vean inmiscuidos en situaciones en donde estas condiciones mínimas y dignas puedan verse desmejoradas, al punto de evitar vulneraciones o discriminaciones, en razón a que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta que no les permite continuar con el normal desarrollo de sus laborales y, por esta razón, requieren que el empleador, como figura garante y proteccionista que debería ser, contribuya a velar porque este afiliado reciba el monto correspondiente a la pensión por invalidez.



Nuestras Sedes



Barranquilla



Bogotá



Cali



Cartagena



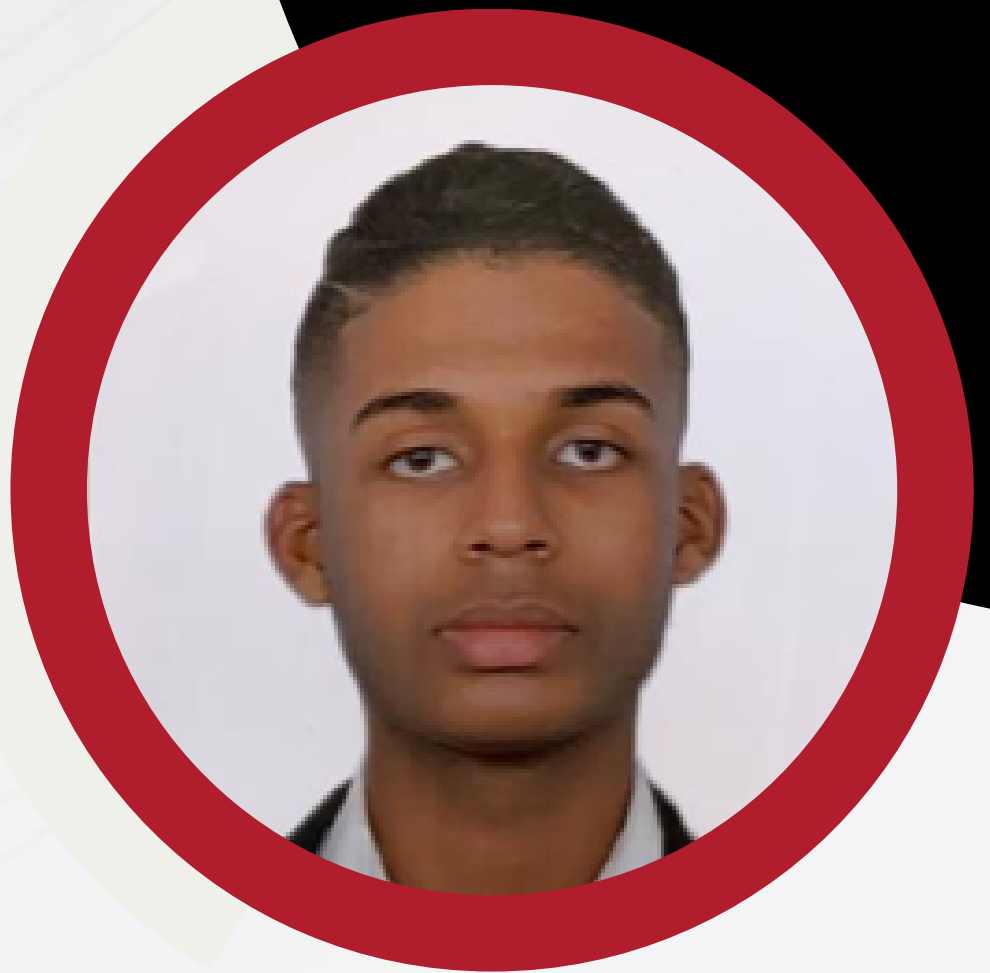
Cúcuta



El Socorro



Pereira



Especial

Consultorio Jurídico

Una victoria agridulce

Edgar Antonio Martínez Paredes

Estudiante Consultorio Jurídico 5° A

Sede Bosque Popular

En el año 2018 llegó a consultorio jurídico de la Universidad Libre nuestra usuaria, a la cual llamaremos D, ella llegó a consultarnos su situación laboral porque su ex empleador la había despedido sin justa causa y sin el pago de la liquidación de salarios, prestaciones sociales, vacaciones e indemnización que le correspondía; además, estaba trabajando bajo un contrato de prestación de servicios cuando cumplía con todas las condiciones para un contrato laboral, es decir, aplicaba la figura del contrato realidad. Por esta situación, dimos inició un proceso laboral de única instancia ante los jueces municipales de pequeñas causas laborales de Bogotá, para lograr:

- i. Que se declarará un contrato realidad,
- ii. Que se declarará el despido sin justa causa,
- iii. Que se declarará que el empleador abusivo debía pagar tanto la indemnización por el despido sin justa causa, como las prestaciones sociales y las vacaciones.
- iv. Que se declarará el incumplimiento del pago de los aportes a pensión.

El juez de única instancia declaró todas las pretensiones propuestas, pero como el demandado no realizó el pago, procedimos a iniciar el proceso ejecutivo laboral a continuación del ordinario para proceder al cobro de las condenas fijadas en la sentencia. Dentro del proceso ejecutivo el

juez laboral libró mandamiento de pago ordenando que el demandado (el empleador) efectuará el pago, pero este quiso defenderse alegando una indebida notificación que según él había ocurrido desde el proceso laboral de única instancia, siendo denegada por el Juez.

Y por fin, cuando creíamos que se iba a obtener el pago de las acreencias laborales, el empleador demandado se acogió al Decreto 3274 de 2011 que reglamenta la Ley 1380 de 2010 y que establece el Régimen de Insolvencia de Persona Natural no Comerciante, el cual consiste en un reconocimiento legal al deudor que ha incurrido en mora de sus obligaciones por su precaria situación económica permitiendo llegar a un acuerdo con sus acreedores y cumplir con sus obligaciones pendientes; desafortunadamente, además de nuestra acreencia laboral, el deudor poseía más deudas, las cuales eran: con la secretaría de hacienda de Bogotá (en primer orden de la prelación de crédito), una deuda hipotecaria con Bancolombia (en tercer orden de la prelación de crédito) y una deuda con la secretaría de movilidad de Bogotá junto con una deuda a dos deudores quirografarios (se encontraban en quinto orden de la prelación de crédito). Lo anterior representaba un grave problema; la deuda laboral se encontraba junto con la deuda de secretaría de hacienda de Bogotá en primer orden de la prelación de crédito.

El infortunio de la situación en la que nos encontrábamos consistía en la

imposibilidad de negarnos al trámite del proceso de insolvencia, la ley le permitía al deudor (el empleador) incoar este proceso al no tener la capacidad económica para solventar sus deudas, pero si la intención de cubrirlas, de esta forma podía llegar a un acuerdo con sus acreedores.

El trámite de la insolvencia de persona natural no comerciante consiste en una conciliación de liquidación de deudas, donde el deudor presenta un plan de pago a los acreedores determinando la forma del pago de lo adeudado. Dicho acuerdo debe ser aceptado por los acreedores; cada acreedor tiene un porcentaje de votación de aceptación del acuerdo dependiendo del volumen de la deuda. En el caso concreto, el mayor porcentaje de decisiones lo tenía Bancolombia, con casi el 45% del margen de la decisión. La situación ocasionó casi un año de negociaciones resultantes en un acuerdo de pago, el cual votamos en contra. Sin embargo, fue en vano, puesto que la decisión mayoritaria la tenía Bancolombia, y frente a los dos deudores quirografarios ocurría algo inusual, ya que en ninguna audiencia del proceso de insolvencia manifestaron un interés para el pago su deuda, lo cual nos daba pie a pensar que no eran deudores reales, pero a la vez enfrentamos la decisión de no poder atacar la presunta simulación, puesto que eso hubiera aumentado el porcentaje de decisiones que tenía Bancolombia.

En el acuerdo de pago pactado, la usuaria recibiría su pago por cuotas iniciando en octubre de 2022 y hasta el año 2025, lo cual le seguiría generando un gran perjuicio debido a la situación económica en la que se encontraba, por tal razón decidimos presentar un memorial para declarar la

nulidad del acuerdo, ya que en ningún momento se vinculó a la entidad en la que la usuaria se encontraba afiliada para los pagos de sus aportes a pensión. Sin embargo, obtuvimos un resultado favorable no esperado, y es que el demandado dejó de cumplir con el pago mensual al cual se había comprometido.

Esto nos permitió atacar el acuerdo, alegando el incumplimiento del mismo contemplado en el artículo 560 del Código General del Proceso, que establece que cuando ocurra este, se citará a una única audiencia a todos los acreedores para plantear la reforma al acuerdo; pero el día que el centro de conciliación citó para dicha audiencia, solo nos presentamos la usuaria, y yo como su representante, ninguno de los demás acreedores, ni el ex empleador se presentaron, por lo cual se declaró el incumplimiento alegado quedando constancia que ante la inasistencia no se había logrado llegar a un nuevo acuerdo.

Posteriormente a esa declaración del centro de conciliación se remitió el expediente a los jueces civiles de Bogotá para dar inicio al proceso liquidatorio y cobrar el monto adeudado una vez se culmine con este proceso que está en trámite actualmente.

A pesar de haber tenido una sentencia condenatoria, un mandamiento de pago por parte de los jueces laborales de pequeñas causas en lo laboral y posteriormente un acuerdo de pago dentro de un trámite de insolvencia, las acreencias laborales de D no han sido satisfechas y ahora el proceso pasó a ser de la jurisdicción ordinaria y un juez civil conocerá del proceso, en mi calidad de estudiante de Consultorio Jurídico podré

continuar con el trámite dependiendo de la cuantía del proceso.

Entre tanto, la usuaria sigue esperando el pago de sus acreencias laborales. Yo, como estudiante, aprendí sobre derecho laboral individual, el trámite de los procesos

ordinarios de única instancia, el trámite de los procesos ejecutivos laborales, el régimen de insolvencia de persona natural no comerciante y su trámite en centros de conciliación y ahora espero poder aprender el trámite de dicho proceso ante los jueces civiles.



**FACULTAD DE DERECHO
CONSULTORIO JURÍDICO**
Resolución de Aprobación 3051 de octubre 29 de 1992
Ministerio del Interior y de Justicia, código 2053

CENTRO DE CONCILIACIÓN

Servicios Gratuitos

- ✓ Conciliación extrajudicial en derecho de manera virtual y presencial para población vulnerable.
- ✓ Educación continuada.
- ✓ Asesorías integrales humanas.
- ✓ Prevención del conflicto.

Horario:

Lunes a jueves
de 8:00 a.m. a 12 m.
y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.
centro.conciliación bog@unilibre.edu.co

Carrera 5 No. 8 - 47.
Tel: 3821000
Exts: 1099 / 1090/ 1091
Bogotá D.C.

Más Información



**Consultorio
Jurídico
Virtual**

 **UNIVERSIDAD LIBRE**

 **CAMINANDO EN LA
EXCELENCIA**

Sesiones del Consultorio Jurídico en Línea: <http://ow.ly/OnDv50BIXri>



El trabajo como principal motor para el desarrollo y la justicia social

Andrea Isabel Franconi

Centro Internacional de Formación OIT

El trabajo es, en cierto modo, el motor principal del desarrollo y mejores estándares de vida de la sociedad, la Organización de las Naciones Unidas y la Comunidad Internacional han entendido ese mensaje. Ello se ve reflejado en la agenda 2030 y el actuar de la OIT durante estos últimos 100 años.

Por ello, quiero centrar mi análisis en el Derecho Internacional del Trabajo como parte del sistema internacional para enfrentar las crisis humanitarias.

En este marco, no puedo dejar de mencionar que la Organización Internacional del Trabajo fue fundada como mecanismo de respuesta a una crisis: aquella resultante de la Primera Guerra Mundial y su impacto, exacerbando la llamada cuestión social, inherente del sistema de producción del capitalismo industrial. La Constitución de la OIT refleja esa orientación.

El concepto de *“paz universal y permanente”* que solo podrá ser alcanzada mediante la *“justicia social”* es la expresión más evocadora de la contribución que la OIT hizo a la instauración de la paz. Este enfoque se plasmó en la Declaración de Filadelfia, de 1944, en la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), entre otros.

En este sentido, las normas internacionales del trabajo son útiles como punto de referencia en el contexto de la respuesta a las crisis; ya que bosqueja la conducta que cabría esperar, encarnan la resiliencia frente a situaciones concretas del mundo del trabajo y, por lo tanto, son fundamentales para responder de manera duradera y sostenible. h

En este sentido, cabe resaltar la necesidad de dar debido respeto a las normas internacionales del trabajo relacionadas con los siguientes aspectos:

- “La seguridad y salud en el trabajo (Convenio sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)”
- “Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (núm. 155) - y su Protocolo de 2002 Convenio sobre los Servicios de Salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)”;
- Las modalidades de trabajo, la protección de categorías específicas de trabajadores,
- La no discriminación (Convenios 100 y 111),
- La seguridad social o la protección del empleo (la “Recomendación sobre los Pisos de Protección Social, 2012 (núm.202) y el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm.102)”

Respetando sus disposiciones, empleados, empleadores y gobiernos mantienen condiciones de trabajo decente mientras se ajustan a la nueva situación generada por la/las crisis.

Efectivamente, hay una amplia gama de normas del trabajo de la OIT que resultan pertinentes. Por ejemplo, el Convenio 122 relativo a la Política de Empleo, que es de 1964 y es el instrumento más importante de la OIT junto con la Declaración del 2008; el Pacto por el empleo de 2009 o los Programas de Empleo (de 1969 y de 2003) para impulsar la promoción del empleo decente.

Dichos instrumentos refieren a temáticas de relevancia como las siguientes:

- Empleo
- Protección de los salarios
- Promoción de las pymes
- Cooperación en el lugar de trabajo

Así mismo, los mencionados instrumentos, contienen orientaciones específicas sobre “medidas de política que podrían alentar la utilización de un enfoque centrado en las personas para abordar la crisis y el período de recuperación posterior”. Sus disposiciones se extienden a “la situación específica de ciertas categorías de trabajadores, tales como el personal de enfermería, las trabajadoras y trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes, la gente de mar o los pescadores” que, como sabemos, son muy vulnerables en el contexto de crisis.

Y, hablando de crisis, es importante recordar que entre las normas internacionales del trabajo se encuentra la

Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205) que, específicamente, se enfoca en el trabajo como motor para sobrellevar las crisis mediante la generación de resiliencia en las sociedades afectadas.

Tuve el gusto de representar a la Argentina durante la celebración de esta Recomendación en el año 2017, en ese entonces no esperábamos que nuestras palabras allí plasmadas deberían ser puestas en práctica con esta magnitud y en un periodo de tiempo tan cercano, como lo fue a partir de la pandemia desatada por el COVID-19.

Entender la actual Recomendación 205 implica saber qué es la renovación de la Recomendación número 71, adoptada en 1944 por la OIT, Recomendación que propuso un “enfoque pionero para promover la paz y la justicia social en las postrimerías de la Segunda Guerra Mundial, ya que preconizaba la adopción de medidas de recuperación y reconstrucción basadas en el empleo”.

El planteo de su renovación se basó en distintos motivos, pero, principalmente, en la necesidad de ampliar el concepto de conflicto/crisis que hasta entonces se limitaba a aquel armado entre Estados, para empezar a referirse a distintos tipos de crisis resultantes, ya sea de conflictos internos, externos, pero así también de desastres naturales o de origen humano.

Durante la 106° Conferencia Internacional del Trabajo se desarrolló el “debate final sobre la revisión de esta recomendación a fin de alcanzar conceptos actualizados en materia de respuesta ante la crisis derivada de conflictos y catástrofes, y hacer frente a

los nuevos desafíos que, producto de ello, el mundo laboral enfrentaba”.

El entonces director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Guy Ryder, en su discurso de “clausura de la 106 Conferencia Internacional del Trabajo”, señaló que *“la recomendación busca proporcionar orientaciones sobre las medidas que han de adoptarse para generar empleo y trabajo decente a los fines de la prevención, la recuperación, la paz y la resiliencia con respecto a las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres”*.

Esta recomendación deja asentado que se encuentra dentro de su ámbito de aplicación, “todos los trabajadores y personas que buscan empleo, así como todos los empleadores, en todos los sectores de la economía que resultan afectados por situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres”. Es así como, su ámbito de aplicación no se restringe a determinadas categorías, tales como “desplazados internos, refugiados, migrantes, etc”. Por lo que puede considerarse que sus términos son aplicables a cualquier trabajador y persona en busca de empleo que se vea afectado por una situación de crisis provocada por conflictos y desastres.

“Las situaciones de desastre surgen como consecuencia de la vulnerabilidad de los seres humanos que quedan expuestos a una amenaza”, no podría pensarse en una respuesta que no abarque los distintos sujetos afectados, de hecho, los más afectados, como son aquellos en situaciones de trabajo informal o precario.

Ahora bien, hay que resaltar que esta se inspiró e incorporó terminología, siguiendo lo previsto por la Resolución de la Asamblea General de la ONU A/RES/71/276. Así, dentro de sus definiciones más importantes se encuentra:

a. “El término «desastre» como una interrupción grave del funcionamiento de una comunidad o sociedad, debida a fenómenos peligrosos, ocasionando pérdidas e impactos humanos, materiales, económicos y ambientales, y tal como se puede comprobar de su lectura, esta definición de desastre se caracteriza por su amplitud”;

Por otro lado,

b. “El término «resiliencia» que designa la capacidad que tiene un sistema, expuesto a una amenaza para resistir, adaptarse, absorber, transformarse y recuperarse de sus efectos de manera oportuna y eficiente, en particular, mediante la preservación y la restauración de sus estructuras y funciones básicas por conducto de la gestión de riesgos”.

Por último, la Recomendación, define

c. “El término «respuesta a las crisis» designa a todas las medidas relativas al empleo y al trabajo decente que se adoptan para responder a las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres”.

La Recomendación destaca, así, “un planteamiento estratégico para responder a la crisis, incluida la adopción de un planteamiento gradual y multidimensional que ponga en práctica estrategias coherentes y globales” (si la pandemia no diferencia países, tampoco debería hacerlo la respuesta a esta) para posibilitar la

recuperación y potenciar la resiliencia de la comunidad global.

El enfoque básico utilizado por esta recomendación para enfrentar “las situaciones de crisis es la creación de oportunidades de empleo que permitan lograr la seguridad del ingreso y un desarrollo a más largo plazo, con arreglo a criterios de respeto de las normas internacionales del trabajo y el diálogo social. Y, sobre todo, la aplicación de una estrategia integral de empleo que tenga como objetivo el empleo pleno, productivo, libremente elegido y decente”, esto, al tenor de las disposiciones del Convenio número 122, como ya mencioné antes relativo a la política de empleo.

En consecuencia, “se vislumbra cómo los diferentes enfoques propuestos para la creación de empleo en las situaciones de crisis se refuerzan mutuamente: los programas de inversión con alto coeficiente de empleo, las inversiones en infraestructuras, los programas públicos de empleo, el fomento de las pequeñas y medianas empresas del sector privado, la formación profesional y la capacitación laboral, la formación empresarial, los servicios de empleo, la creación de un entorno propicio para la generación de empleo a través de la recuperación económica local y la promoción de las iniciativas económicas y de desarrollo locales, los planes de desarrollo de la cadena de valor y el apoyo financiero, entre otros”.

La Recomendación, así mismo, pone acento en la protección de grupos especialmente vulnerables ante la crisis, o a los cuales la crisis torna especialmente vulnerables tales como mujeres, jóvenes,

migrantes, desplazados internos, ancianos, personas con discapacidades, pueblos originarios, etc. A fin de brindarles una protección especial para poder enfrentar la crisis y sus consecuencias en la construcción o restauración del tejido social afectado por las crisis generadas.

En este sentido, debo resaltar que “la pérdida de la protección social es uno de los efectos más importantes de las situaciones de crisis. La satisfacción de las necesidades sociales, incluido el apoyo en especie, el acceso a los servicios esenciales de salud y un nivel mínimo de seguridad del ingreso para la subsistencia y la vida en condiciones de dignidad son esenciales para las respuestas a la crisis en lo inmediato y a más largo plazo”.

Se incluyen, en particular, “todos los aspectos de la seguridad social necesarios para restaurar la renta básica de quienes la hayan perdido, como los jubilados y los trabajadores que han sufrido accidentes o contraído enfermedades en el trabajo”. Esto es complementario con las sugerencias de una renta básica universal, como se ha sugerido en la Declaración del Centenario de la OIT.

Por último, hay que destacar la importancia que esta Recomendación otorga a las organizaciones de empleadores y trabajadores, así como al diálogo social tripartito para alcanzar soluciones creativas frente a las crisis.

Ya su Preámbulo resaltaba “el reconocimiento de la importancia de formular respuestas, por medio del diálogo social, a las situaciones de crisis, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y con las

organizaciones pertinentes de la sociedad civil" (en clara referencia a lo que denominamos "diálogo social tripartito plus").

Este planteamiento incluye:

- La prestación de orientación y apoyo a los empleadores a fin de que puedan adoptar medidas para identificar, prevenir y mitigar los riesgos en sus actividades.
- La promoción del diálogo social y la negociación colectiva.
- El desarrollo de la capacidad de los gobiernos, incluidas las autoridades regionales y locales, así como de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Nuevamente, la Recomendación 205 "subraya el papel clave de la consulta y el fomento de la participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la planificación, la puesta en práctica y el seguimiento de las medidas de recuperación y resiliencia". Por lo tanto, los espacios de encuentro tripartito son fundamentales para coordinar esfuerzos.

"Fortalecer el respeto de los mecanismos de diálogo social y utilizarlos es una forma de cimentar la resiliencia y el compromiso de los empleadores y de los trabajadores para la adopción de medidas de política necesarias". Esto es especialmente importante en momentos de creciente tensión social como la que generan las crisis.

Para ir cerrando, es importante recordar entonces los prerrequisitos que permiten el diálogo social:

- La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios para participar en el diálogo social.

- La voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas.

- El respeto de los derechos fundamentales de la libertad sindical y la negociación colectiva.

- Un apoyo institucional adecuado.

Sobre este último punto es importante destacar que esto implica que "el Estado no puede adoptar un papel pasivo. El hecho es que tiene la responsabilidad de crear un clima político y cívico que permita a las organizaciones autónomas de empleadores y de trabajadores actuar" y participar libremente, y prestar apoyo a las iniciativas de las partes, ofreciendo, entre otros, los marcos jurídicos, institucionales y de cualquier otro tipo, necesarios para que puedan actuar con eficacia.

Citando al exdirector de la OIT, Guy Ryder: *"Debemos buscar soluciones que ayuden a todos los segmentos de nuestra sociedad global, en particular, los más vulnerables y los que tienen menores posibilidades de valerse por sí mismos"*.

Con las medidas correctas se puede limitar su impacto y las heridas que dejará.

Esto es tarea de todos: gobiernos, empleadores y trabajadores con el objetivo de trabajar juntos para reconstruir un nuevo mundo del trabajo con justicia social; pero basado en nuevos sistemas que sean más seguros, más justos y sostenibles de los que permitieron que las crisis ocurrieran.



N
u
e
s
t
r
o
s

Facultad de Derecho,
Ciencias Políticas y Sociales

POSGRADO

Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE FILOSOFÍA

Inscripciones
abiertas

Detailed description: This is a vertical advertisement for a postgraduate specialization program. It features a red and yellow color scheme. At the top left is a scales of justice icon. The text 'FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES' is in the top right. 'POSGRADO' is written vertically on the left. The main title 'Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social' is in large, bold, red letters. Below it is a photograph of a young woman with glasses and a blue backpack, smiling. In the background, there is a building with 'UNIVERSIDAD LIBRE' and 'FACULTAD DE DERECHO' visible. At the bottom left, there is a checkmark icon and the text 'Inscripciones abiertas'. A decorative wavy line is at the bottom left corner.

Facultad de Derecho,
Ciencias Políticas y Sociales

POSGRADO

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE FILOSOFÍA

Inscripciones
abiertas

Detailed description: This is a vertical advertisement for a postgraduate master's program. It features a red and yellow color scheme. At the top left is a scales of justice icon. The text 'FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES' is in the top right. 'POSGRADO' is written vertically on the left. The main title 'Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social' is in large, bold, red letters. Below it is a photograph of two young women looking at a tablet together. In the background, there is a building with 'UNIVERSIDAD LIBRE' and 'FACULTAD DE DERECHO' visible. At the bottom left, there is a checkmark icon and the text 'Inscripciones abiertas'. A decorative wavy line is at the bottom left corner.

R
e
c
o
m
e
n
d
a
d
o
s



Indemnización de perjuicios por los daños en el ejercicio de la huelga

Claudia Milena Castellanos Avendaño

Abogada

Universidad Nacional

Es indiscutible que la huelga es medular para el avance de una sociedad democrática. Así mismo, para el Comité de Libertad Sindical de la OIT, constituye un derecho fundamental, en tanto que medida legítima para la defensa de los intereses sociales y económicos de los trabajadores. Sin embargo, la ley colombiana prevé unas condiciones estrictas en las cuales se debe desarrollar y, concretamente, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 450 del CST, de transgredir los parámetros fijados por el legislador, puede dar lugar al pago de los perjuicios irrogados por los huelguistas.

Debe destacarse que, en el área social, lo concerniente con la indemnización de perjuicios, no cuenta con un desarrollo legislativo consolidado, más allá de aquel previsto en el artículo 216 del CST, referente a la culpa suficientemente comprobada del empleador en la ocurrencia de un accidente o enfermedad laboral. De modo general, en aras de la determinación de los eventuales perjuicios derivados de la relación de trabajo o cualquier tipo de prestación de servicios de carácter personal, habría lugar acudir a normas adjetivas civiles, en atención al artículo 145 del CPTSS. No obstante, se prevé regulación expresa y pronunciamientos en lo que concierne a los perjuicios por no pago de salarios y/o prestaciones al término de la relación (artículo 65 del CST), por la no

consignación en término de las cesantías (artículo 99 de la Ley 50 de 1990), por incumplimientos en el contrato de mandato (CSJ SL 020-2023) y determinación al arbitrio iuris en tratándose de perjuicios morales (CSJ SL 439-2023).

Ahora bien, la Sala Civil de la CSJ a través de providencia dictada recientemente, con Radicación No. 08001-31-03-001-2016-00025-01, destacó que, aunque en el artículo 450 ibidem, mencionaba únicamente al patrono como titular de ese mecanismo ante la jurisdicción, «ninguna razón existe para impedir su ejercicio a los terceros» que nada tengan que ver con el conflicto de la relación de trabajo, siempre y cuando se les haya inferido daños.

En la providencia en cita, «la empresa recurrente Gecolsa S.A., reprochó que el ad quem omitió que no era la empleadora de los trabajadores que votaron a favor de realizar la huelga y participaron en la parada colectiva de labores, dentro «de la cual los manifestantes impidieron durante varios días el ingreso a cinco proyectos mineros en que tenía operación y también en las instalaciones localizadas en el municipio de Soledad (Atlántico); se dolió además, tal como lo demostraban esas probanzas, su condición era la de tercero ajeno a esa protesta, dado que contrató los servicios ofrecidos por las compañías Dimantec y Trateccol, para las cuales trabajan los empleados que intervinieron en las actividades mencionadas».

En la sentencia reseñada se resaltó que, habida cuenta el vacío de la legislación laboral en la materia, la estructuración de la responsabilidad se sujetaba, «a las disposiciones de la legislación civil, bajo la comprensión de que la obligación de responder por los daños producidos emana de la ilegitimidad del acto de los trabajadores y no de la existencia de una afectación congénita al ejercicio huelguístico, en principio, socialmente tolerada».

Adujo que le asistía razón a la censura, cuando endilgó error al juzgador, en el análisis puramente jurídico de la institución de la responsabilidad civil en su tensión con el derecho constitucional a la huelga, comoquiera que restringe el alcance de la primera a un solo tipo de ceses colectivos de labores, siendo estos los descritos en la causal de ilegalidad consagrada en el literal f) del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es, cuando los trabajadores participantes en ella incurrieron en conductas de agresión o violencia, desatendiendo que la responsabilidad civil de la organización sindical y de dichos empleados, podía generarse en eventos diferentes, en los cuales, de acuerdo con las condiciones particulares del caso, el ejercicio de ese derecho sindical mereciera la calificación de abusivo.

En aquella decisión se evidenció el error del Tribunal, pero no se casó la providencia, por cuanto, la «reclamación de perjuicios en el juicio se funda en lesiones que carecen del atributo de certeza», las cuales no pueden ser objeto de indemnización. Describió, que la parte accionante no se releva de la

demostración del daño, como lo manda el artículo 206 del Código General del Proceso, aun cuando existiese juramento estimatorio.

En la providencia se echó de menos la acreditación de:

(...) cuántas personas no pudieron ingresar a trabajar en los proyectos mineros pertenecientes a los clientes de Gecolsa o a su sede en el municipio de Soledad (Atlántico), ni cuál era el salario devengado por cada uno de esos trabajadores, tampoco se sabe cuántas personas estaban en las minas laborando, ni se probó de manera concreta cuál era el monto de la facturación de los convenios que manifestó en el juicio haber incumplido por causa de los bloqueos a las minas (contratos Marx), además, aunque el peritaje alude a ventas frustradas y detrimentos pecuniarios, para el mes de abril de 2013, es decir con la facturación correspondiente al periodo de mes vencido, esto es, la mensualidad de marzo, en la cual tuvo ocurrencia el cese de actividades durante menos de un mes, se reportó uno de los más altos valores en ventas, adicionalmente no pudo establecerse si a la empresa le fue posible desarrollar sus actividades económicas en algunos de los centros de distribución, atendiendo que su objeto social no se limitaba a las operaciones realizadas dentro de las minas ni a las desplegadas en su sede del municipio de Soledad (Atlántico), como tampoco que la reducción en esas operaciones activas haya obedecido al desarrollo de la huelga de los empleados de Dimantec y Trateccol o al bloqueo por estos de los proyectos

mineros, teniendo en cuenta su corta duración.

Reprochó que la experticia que se adjuntó al proceso dio por supuesta la relación de causalidad, al referir «uno de los motivos que pudo incidir en la disminución de las “ventas netas” puede ser el cierre injustificado de las vías de acceso de las instalaciones de Gecolsa S.A y de las minas donde prestaba los servicios de los miembros del Sintraime».

Precisó que en las anotadas condiciones, las conclusiones del «dictamen pericial carecen de solidez y los perjuicios demandados no tienen el carácter de ser ciertos, lo que repercute en la falta de demostración de su existencia, elemento esencial dentro de la responsabilidad civil extracontractual», y anotó que «si no se comprueba o determina su existencia - como hecho jurídico que es-, a la vez que su extensión y medida, el Juez no poseerá argumento válido para fundar, en línea de principio, una condena cualquiera enderezada a obtener su resarcimiento, debiendo, en tal virtud, exonerar de responsabilidad al demandado» (CSJ SC 25 feb. 2002, rad. 6623; reiterada en CSJ SC 16690-2016, 17 nov., rad. 2000-00196-01).

Conforme con lo narrado, se observa que fue la jurisdicción civil, la que se catalogó como vía para la reclamación de la indemnización de perjuicios fijada en el artículo 450 del CST a cargo de una empresa supuestamente afectada por el paro.

Por su parte, en lo tocante a los presuntos perjuicios que puedan reclamarse a favor de los trabajadores

huelguistas, la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral, ha señalado:

En virtud de lo anterior, para la Sala resulta del todo inadecuado e improcedente la admisión de una demanda de reconversión como la presentada por ACDAC, en la que pide, entre otras cosas, la activación de procedimientos propios del trámite del conflicto colectivo, como la convocatoria de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales; el reconocimiento de indemnizaciones por presuntos perjuicios causados a la organización sindical; y el adelantamiento de funciones policivas y sancionatorias, que, como lo resaltó el apoderado de la sociedad demandante, resultan por completo extrañas al debate encaminado a la calificación del cese de actividades y respecto de las cuales la Corte no tiene competencia, en el marco de este proceso especial.

Lo anterior, fue parte de lo considerado en la providencia CSJ SL 20094-2017, que se profirió con ocasión del proceso especial de calificación de cese colectivo de actividades promovido por Aerovías del Continente Americano S.A. – Avianca S.A. - contra la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles – ACDAC -. La providencia parece deslindar la calificación de la huelga en sí misma del reconocimiento de eventuales perjuicios, de lo que sería dable colegir que estos últimos surcan el campo de lo civil.

Aun así, el reclamo de que trata el artículo 450 numeral 4 ejusdem, no es ajeno a la titularidad que por regla general tiene cualquier persona que sufre un daño por culpa de otra, de conformidad con lo

preceptuado en el artículo 2341 del Código Civil. Si bien se trata de asuntos totalmente disímiles, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en un caso en el que se reclamaba la reparación derivada de los perjuicios causados por el incumplimiento del deber de información en cabeza de las administradoras, señaló que correspondía en últimas a los juzgadores la comprobación de las afectaciones y el señalamiento de las medidas resarcitorias. Concretamente, en providencia la CSJ SL 373-2021, en la que se señaló:

Es un principio general del derecho aquel según el cual quien comete un daño por culpa, está obligado a repararlo (art. 2341 CC).

(...)

El artículo 16 de la Ley 446 de 1998 consagra el principio de reparación

integral en la valoración de los daños. Este principio conmina al juez a valorar la totalidad de los daños irrogados a la víctima y en función de esta apreciación, adoptar las medidas compensatorias que juzgue conveniente según la situación particular del afectado. Es decir, el juez, en vista a reparar integralmente los perjuicios ocasionados, debe explorar y utilizar todas aquellas medidas que considere necesarias para el pleno y satisfactorio restablecimiento de los derechos conculcados.

En ese escenario, para que el juez pueda resolver sobre la procedencia o no de la indemnización de perjuicios por parte del empleador o de un tercero afectado, la pretensión deberá elevarse desde la demanda inicial y los daños deben estar debidamente demostrados, esto, en garantía del debido proceso y del derecho de defensa.





¿Qué alternativas orientadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha implementado Colombia para conciliar el trabajo con la vida familiar?

Angie Tatiana Bonilla Granados

Rosa Fernanda Florián Romero

Monitores Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Universidad Libre

“El mejor legado de un padre a sus hijos es un poco de su tiempo cada día.” - León Battista Alberti

Pasar tiempo en familia es fundamental, sobre todo para los niños puesto que es de vital impacto para su crecimiento. (Suárez, P., Vélez, M. (2018) La familia proporciona un soporte emocional en momentos de adversidades, siendo la red de apoyo más cercana y el primer lugar en el que desarrollamos habilidades para nuestro entorno. Sin embargo, lograr articular la vida familiar y el trabajo puede ser una tarea ardua, debido que en algunas ocasiones estos tiempos pueden entrar en conflicto.

Este tema ha sido objeto de debate para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quien, en 1981, se reunió para adoptar el Convenio No. 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, reconociendo la necesidad de adoptarlo en que el Convenio No. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) no hacía referencia a las dificultades para los trabajadores respecto a sus responsabilidades familiares, también tuvo como base recomendaciones como la R123 sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares (1965) y otras normas internacionales. Para complementar el convenio y proporcionar directrices más detalladas sobre su aplicación se adoptó también la Recomendación No. 165, en donde se establecen principios y orientaciones para garantizar que los trabajadores que tienen

responsabilidades familiares puedan disfrutar de igualdad de oportunidades y no se limiten sus posibilidades de prepararse para su desarrollo profesional o de progresar en ello.

Como consecuencia a este debate, en 2011, la Reunión No. 312 del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su sección de Formulación de Políticas para el Empleo y la Protección Social, identificó las principales causas de tensión en la conciliación entre el trabajo y la vida familiar. Estas incluyen:

(i) La distribución desigual del trabajo entre hombres y mujeres, donde la carga suele ser mayor para las mujeres debido a estereotipos de género que aún persisten respecto a la obligación de cuidado del hombre.

(ii) El envejecimiento de la población y la disminución de familias numerosas, lo cual implica que la responsabilidad de cuidado no se limita solo a los menores, sino también a los padres y abuelos, y recae sobre un menor número de hijos actualmente.

(iii) Las nuevas modalidades de trabajo, como los horarios atípicos, el trabajo nocturno o durante los fines de semana, que dificultan la conciliación debido a la falta de predictibilidad y regularidad en los horarios laborales

Pero ¿qué alternativas se pueden tomar para lograr conciliar el trabajo con la vida familiar? Se trata de políticas para garantizar el acceso al trabajo decente de los trabajadores con responsabilidades familiares, generando licencias mediante las cuales se permita compartir de este tiempo en familia, evaluando el tiempo de trabajo e implementando modalidades como el trabajo flexible o el teletrabajo, reduciendo el énfasis en el tiempo trabajado, logrando la reducción de las horas y con ello ocasionando una cultura laboral que valore y respalde la importancia de la vida familiar.

Tanto el Convenio como la Recomendación instan a los Estados a crear una igualdad efectiva entre trabajadores y trabajadoras. Aunque lamentablemente Colombia no ha ratificado el convenio, la legislación interna ha intentado regular las jornadas y actividades laborales en espacios distintos al habitual sin alterar el origen del contrato o relación laboral o los actos jurídicos reglamentarios pertinentes, también sin necesidad de agravar la naturaleza del contrato de trabajo en caso de circunstancias fortuitas, excepcionales o especiales que impidan al trabajador desempeñar sus obligaciones en su lugar de trabajo. Por lo anterior, se debe tener en cuenta la ley 1857 de 2017 que tiene por objeto *“fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad”* y que en su artículo tercero ordenó adicionar a la ley 1361 de 2009 el artículo 5A estableciendo que: *“los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia e incluso que podrán*

convenir un horario flexible para facilitar el cumplimiento de estas obligaciones”

La OIT ha señalado que otra opción importante a considerar es la reducción de la jornada laboral y la implementación de jornadas flexibles. En 2021 se logró establecer una reducción gradual de la jornada laboral mediante la ley 21 de 2021, sin que ello implique una disminución del salario de los trabajadores. Además, el proyecto de reforma laboral presentado en marzo de este año bajo el nombre *“Trabajo por el cambio”* contempla específicamente en su artículo 45 la implementación de una *“Jornada flexible para personas trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado”*.

Sumado a esto, actualmente las Administradoras de Riesgos Laborales a las que están afiliados los empleadores deben promover programas para garantizar la salud física, mental y la seguridad en el trabajo, así mismo, los empleadores deben comunicarse con sus gestores de riesgos y deben actualizar cuando la relación laboral requiera la prestación de servicios o el desarrollo de actividades en un lugar diferente al inicialmente pactado. De ahí radica la importancia de la comunicación entre trabajador y empleador para lograr identificar las necesidades y expectativas en torno a la vida laboral y familiar, pretendiendo buscar soluciones y acuerdos que sean beneficiosos para todas las partes que integran la relación laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha destacado la importancia de garantizar que las condiciones laborales sean compatibles con las responsabilidades familiares de los trabajadores, y ha enfatizado la implementación de licencias

en este sentido. En este contexto, es relevante mencionar el proyecto de ley presentado en la cámara de representantes el año pasado, que busca crear una licencia laboral para padres de familia, tutores legales y curadores de estudiantes. Este proyecto de ley propone lo siguiente: “otorgar a los trabajadores una licencia anual de 24 horas, mediante permisos diferidos, para que puedan asistir a reuniones y/o actividades organizadas por las instituciones educativas donde estén matriculados sus hijos o pupilos”.

Ello permite concluir que se han ido desarrollando mediante proyectos de ley varias iniciativas en los últimos años por estar en concordancia con las orientaciones establecidas por la Organización Internacional del Trabajo. Esto demuestra una tendencia a reconocer la importancia de los criterios internacionales establecidos para proteger los derechos laborales de las personas con responsabilidades familiares y asumir políticas que garanticen el trabajo digno y decente para todos los colombianos. Es imperativo tomar medidas efectivas a nivel interno para proteger el derecho al trabajo y junto a ello brindar bienestar al entorno del trabajador, en este caso su familia, que es una de sus principales redes de apoyo.

Referencias

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 42. 7 de julio de 1991 (Colombia)

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (número 165). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:0:NO::P12100_ILO_CODE:R165#:~:text=Los%20trabajadores%20con%20responsabilidades%20familiares%20deber%20ADan%20gozar%20de%20las%20mismas,y%20a%20la%20seguridad%20del%20empleo

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (número 156). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:0:NO::P12100_ILO_CODE:C156

Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. 26 de julio de 2017, Diario Oficial No. 50.306

Suárez, P., Vélez, M. (2018). El papel de la familia en el desarrollo social del niño: una mirada desde la afectividad, la comunicación familiar y estilos de educación parental. *Revista Psicoespacios*, 12(20): 173- 198, Disponible en <https://doi.org/10.25057/issn.2145-277>

Alternativas que pueden facilitar la conciliación de vida laboral y familiar. (s.f.). Organización Internacional del Trabajo (ILO). Recuperado el 15 de abril de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---lima/documents/publication/wcms_189334.pdf

Conciliación del trabajo y la vida familiar. (2011, 19 de septiembre). Organización Internacional del Trabajo (ILO). Recuperado el 13 de abril de 2023, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf



UNIVERSIDAD LIBRE
LIBRE
Vigilante Montañés

centenario
EDUCANDO EN LIBERTAD PARA LA JUSTICIA Y LA PAZ

¡Sé Libre!
Unilibrista!

REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL ALTA CALIDAD
MULTICAMPUS 2021-2027
Resolución MEN n.º 015865 (25-08-2021)

www.unilibre.edu.co
Línea gratuita nacional
01 8000 180560



Extractos Jurisprudenciales

Análisis de sentencias relevantes

Ana María Báez Silva

Ana María Hoyos Navarro

María José Molina Camargo

José Heralfo Pescador Gómez

Sentencia SL3385-2022

Accidente de trabajo *in itinere*

Según la corte en sentencia SL3385 – 2022. Define que:

“Para que se configure el accidente de trabajo in itinere es menester que el transporte de que se vale el trabajador para desplazarse de su residencia hacia el sitio de trabajo o viceversa sea suministrado por el empleador, sin importar que este último sea o no propietario del vehículo”.

¿Si ocurre un accidente y el trabajador se ve afectado ya sea en que queda lesionado o pierde la vida, se considera de origen laboral?

El código sustantivo del trabajo define como accidente de trabajo lo siguiente:

ARTÍCULO 3o. ACCIDENTE DE TRABAJO.
Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el

traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función.

Pero esto ahora nos lleva a otra dos preguntas ¿qué es por causa? y ¿qué es con ocasión?

Según el sistema general de riesgos laborales los distingue así:

El accidente que ocurre con causa del trabajo se refiere a una relación directa derivada del desarrollo de la labor para la cual se contrató al trabajador y las actividades relacionadas con la misma; mientras que, con ocasión del trabajo, plantea una causalidad indirecta, es decir, un vínculo de oportunidad o de circunstancias, entre el hecho y las funciones que desempeña el empleado.

Ahora se agrega dentro de la definición anterior de accidente de trabajo:

De la norma transcrita se desprende que se considera accidente de trabajo aquel que

se produce durante el traslado de los trabajadores a su lugar de residencia o viceversa siempre y cuando el transporte lo suministre el empleador. Esta definición de accidente de trabajo se complementa con lo anterior que tiene origen en la ley 1562 de 2012.

Por lo que en síntesis resulta claro entonces que, en principio, el simple traslado que realice un trabajador por sus propios medios no constituye accidente de trabajo, y se hacia la distinción entre causa y con ocasión porque se plantea una causalidad indirecta, es decir, un vínculo de oportunidad o de circunstancias, entre el hecho y las funciones que desempeña el empleado, pero esta situación la expone mejor la corte en la presente sentencia y se cita textualmente:

“En este orden de ideas, el traslado que de manera normal y habitual realiza el trabajador desde su residencia hasta el sitio de trabajo, se trata de un hecho que no es

propio de la ejecución del contrato de trabajo, luego no existe una causa directa en relación con la ocurrencia de un accidente y, tampoco podría hablarse de que sea un acto que se establezca con causa indirecta, pues el simple traslado en principio, no impone circunstancias u oportunidades excepcionales, en la medida en que se desarrolla de manera autónoma por parte del trabajador. Así las cosas, el desplazamiento por sí solo al sitio de trabajo, de manera autónoma, no constituye un acto propio de la ejecución de la actividad personal como lo quiere hacer ver la recurrente, por tanto, la misma normativa aplicable la excluye de la definición de accidente de trabajo y solo se consideraría como tal, en los eventos en los que el empleador suministre el transporte”.

Referencia

Corte Suprema de Justicia [CSJ], agosto 10, 2022, M.P. Omar Ángel Mejía Amador, Sentencia SL3385-2022 (Colombia) Obtenido el 17 de abril de 2023. <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/Web/Relatoria/csj/index.xhtml>

Inscripciones 2023-2

Egresado/a
Unilibrista

Recomiéndanos con tus familiares y amigos para que hagamos más grande y fuerte nuestra familia unilibrista

Más información

¡Sé Libre Sé Unilibrista!

UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por el Ministerio de Educación

REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
ALTA CALIDAD
MULTICAMPUS 2021-2027
Resolución MEN n.º 015865 (25-08-2021)

Sentencia SU 149 de 2021

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A presentó acción de tutela contra la SALA DE CASACIÓN LABORAL DE LA CSJ, revisada por la Corte Constitucional en la presente sentencia, con el asunto de *“la acreditación de un mínimo de convivencia para obtener la pensión de sobrevivientes también es exigible al (a la) cónyuge o compañero (a) permanente de los (las) afiliados (as).”*

La litis radica en que, mediante providencia del 3 de junio de 2020, la CSJ expuso que la exigencia de cinco años de convivencia para los beneficiarios de la pensión de sobrevivientes (Artículo 47 Ley 100 de 1993) opera únicamente para el caso del cónyuge o compañero permanente del pensionado fallecido, ya que, en el caso del afiliado fallecido, no era exigible tiempo mínimo de convivencia.

La Corte Constitucional expresó que, de acuerdo con el principio de igualdad, debe tenerse en cuenta que los beneficios de la sustitución pensional (Muerte del pensionado) y de la pensión de sobrevivientes (Muerte del afiliado) van dirigidos a cubrir las contingencias derivadas de la muerte, dando cumplimiento a los principios de solidaridad y reciprocidad.

En consecuencia, del análisis realizado al literal a) del Artículo 47 de la Ley 100 de 1993 modificado por el artículo 13 de la Ley 797 de 2003, el -periodo de convivencia- exigido tiene como finalidad garantizar dicha pensión a los reales destinatarios, siendo una protección para estos, por lo que en virtud del principio de igualdad, sería discriminatorio dar una protección distinta a las familias de los pensionados y de los afiliados, pues no correspondería a los verdaderos propósitos de la pensión de sobrevivientes.

De modo que, la exigencia de un mínimo de permanencia se exige tanto para los beneficiarios del pensionado fallecido, como para los beneficiarios del afiliado fallecido, sin distinción alguna.

Debido a esto, la Corte Constitucional decide REVOCAR la sentencia y CONCEDER el amparo promovido, por las razones expuestas en esta providencia, dejando sin efectos la Sentencia del 3 de junio de 2020 proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Referencias

Corte Constitucional [CC], mayo 21, 2021, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, sentencia 149/21 (Colombia) Obtenido el 07 de marzo de 2023, <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU149-21.htm>

Sentencia SU 087 de 2022

El accionante presentó acción de tutela contra decisión de la Sala de Casación Laboral de la CSJ, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad, protección social, mínimo vital y al trabajo, puesto que, de acuerdo con la interpretación hecha por la CSJ, de acuerdo con la Ley 361 de 1997 el derecho a la estabilidad laboral reforzada aplicada únicamente para personas en situación de discapacidad.

La Corte define la Estabilidad Laboral Reforzada como aquella que protege a personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral, y que se concreta en gozar de la posibilidad de pertenecer en su empleo, a menos que exista una justificación no relacionada con su condición, a la vez, nombra la Constitución Política en su art. 13, y diversos instrumentos internacionales, tales como la Observación 18 del Comité de Derechos Humanos, y el Convenio 158 de la OIT, que protegen el derecho al trabajo en dichos casos.

Se decide REVOCAR la sentencia de la CSJ, determinando que desconoció el precedente constitucional, recordando que para determinar si una persona es beneficiaria de la garantía de la Estabilidad Laboral Reforzada, NO es necesaria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.
- Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido.
- Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

En conclusión, siempre que se cumplan con los requisitos determinados constitucionalmente para la garantía de la Estabilidad Laboral Reforzada, el empleador no puede despedir al trabajador sin solicitar la autorización de la autoridad laboral competente, ya que, de lo contrario, se estarían vulnerando los derechos fundamentales a la igualdad, protección social, mínimo vital y trabajo.

Referencia

Corte Constitucional [CC], marzo 09, 2022, M.P. José Fernando Reyes Cuartas, Sentencia 087/22 (Colombia) Obtenido el 3 de marzo de 2023. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/SU087-22.htm>

Auto AL5354 de 2022

La corte suprema de justicia aclara en esta sentencia que:

“A partir de la declaratoria de disolución judicial mediante sentencia en firme, el sindicato deja de existir como persona jurídica y por ello la ley dispone que la liquidación debe hacerla un liquidador, designado por los propios afiliados o por el juez -diferencia con la disolución y liquidación de sociedades comerciales”.

Pero la definición que da la corte es bastante sencilla pero la mayoría de los sindicatos se confunde ya que piensan que el proceso de disolución y liquidación es como el de una sociedad mercantil por eso hay que aclarar lo siguiente:

Según el artículo 402 del Código sustantivo del trabajo la liquidación debe hacerla un liquidador, designado por los propios afiliados o por el juez. Y se aclara: *“En otras palabras, a diferencia de las sociedades comerciales, que pese a su disolución aún conservan capacidad jurídica para ejecutar los actos encaminados a su liquidación, los sindicatos a partir de su disolución no poseen ninguna capacidad jurídica, de allí que la liquidación deba hacerla el liquidador designado por los afiliados o el juez”.*

Y la presente sentencia además aclara los términos de la disolución pues como antes no se fijaba una fecha en la cual se disolvía la organización, estos podían interponer recursos creyendo que aun tenían las personería juicio, por lo que en un caso particular el Ministerio de Trabajo mediante Resolución número 3988 de 10

de diciembre de 2021, fija que: *“la fecha de ejecutoria de la sentencia judicial que declara la disolución de un sindicato, es la que demarca el lindero a partir del cual este deja de subsistir en el mundo jurídico”.*

Pero, así como las organizaciones caen en la confusión de cuando dejan de existir en el mundo jurídico, a veces el juez comete el mismo error, pero sin antes existir una sentencia por lo que:

En esta sentencia se menciona y lo cito: *“para que desde un punto de vista constitucional y legal, una de sus partes, en específico el sindicato, deje de subsistir, no basta con que se encuentre incurso en una de las causales de disolución previstas en el artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo, sino que, además, se requiere de una sentencia judicial que ordene su disolución, conforme lo establece el artículo 4.º del Convenio 87 de la OIT, aprobado por la Ley 26 de 1976, y el artículo 39 de la Constitución Política, al señalar que ‘la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial’”.*

En síntesis, con lo anterior en ambos casos siempre y hasta tanto no exista una sentencia judicial ejecutoriada, el sindicato conserva su capacidad para ser sujeto de derechos y obligaciones, es decir conservara su personería jurídica.

Referencia

Corte Suprema de Justicia [CSJ], agosto 31, 2022, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez, Auto AL5354-2022 (Colombia) Obtenido el 17 de abril de 2023. <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Sentencia SL 4348 de 2022

LOS INSTRUMENTOS COLECTIVOS EN LA EMPRESA Y LA DIFERENCIA CUANDO SON CONSULTADOS POR LOS ARBITROS

En esta sentencia se precisa conceptos en razón al laudo arbitral en donde enuncia que este no puede ser inferior, igual o equivalente dado los beneficios a los pactos colectivos o en razón a los planes de beneficios de la empresa, justificando que disminuye la sindicalización en razón a su función de carácter constitucional.

Es importante resaltar que en el momento en que los árbitros intentan solucionar un conflicto de carácter colectivo que ha surgido entre un sindicato y una empresa, quedan explícitamente autorizados para usar los instrumentos colectivos que hayan sido estipulados en la empresa que hace parte de la controversia, para que de esta manera los árbitros puedan decidir cuáles son las ventajas que se les darán a los trabajadores que hacen parte del sindicato en razón al laudo arbitral.

De igual modo en esta sentencia proferida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se distinguen 2 situaciones fundamentales, entre las cuales se encuentran los beneficios empresariales que se les da a los trabajadores de manera general en donde los árbitros usan los instrumentos para poder imaginar cual sería la capacidad económica de la empresa, en donde el laudo que profieran los árbitros debe ser de carácter superior en razón al pacto colectivo de la empresa.

Por otro lado, y como última situación fundamental se encuentra cuando existen diversas convenciones colectivas en esa empresa en donde los árbitros pueden acudir a ellas para tomar su contenido total o parcialmente, en razón a que la remisión es de carácter potestativo y no obligatoria.

A manera de conclusión es importante resaltar la labor realizada por la Corte Suprema de Justicia en razón a este precedente proferido dado que amplía la cobertura del laudo arbitral beneficiando de esta manera ampliamente a los trabajadores que hacen parte del sindicato de una empresa, recordando que el derecho a asociarse es un derecho de carácter constitucional.

Referencia

Corte Suprema de Justicia [CSJ], noviembre 30, 2022, M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez, Sentencia SL4348-2022 (Colombia) Obtenido el 15 de abril de 2023.
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Sentencia T 390 de 2022

La Corte Constitucional conoce de Acción de Tutela interpuesta por una madre (Claudia) en representación de su hijo (Julián), contra la Secretaría Municipal de Educación de Guadalajara de Buga, para la protección de sus derechos al debido proceso, mínimo vital, igualdad y seguridad social.

Entre los hechos jurídicamente relevantes, encontramos que Julián, quien es mayor de edad, fue declarado interdicto en 2017, y que, a la muerte de su padre en 2021, se solicitó a la Secretaría Municipal de Educación de Guadalajara de Buga, el Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio y la Fiduprevisora S.A.P sustitución de la pensión de jubilación de la que gozaba su padre. Sin embargo, esta fue negada por no aportar la calificación de la pérdida de capacidad laboral.

La Corte Constitucional, en la parte motiva de la providencia expresó que el hecho de exigir dictamen de pérdida de capacidad laboral como un requisito para decidir sobre el acceso a la pensión de sobrevivientes vulnera los derechos al debido proceso y a la seguridad, ya que en ningún momento la ley determinó alguna restricción probatoria, y existen muchas pruebas suficientes que permiten demostrar la situación de invalidez, por lo que la imposición por parte de las entidades de formas o ritos adicionales derivan en la creación de obstáculos para el acceso a los derechos pensionales.

En consecuencia, se entiende que en materia pensional no hay una restricción en la manera de probar, sino que se aplica un régimen de libertad probatoria atendiendo a las características de idoneidad, pertinencia, conducencia y legalidad de la prueba.

La Corte encuentra probada la invalidez de Julián a través de distintos documentos anexos a la Historia Clínica, por lo que determina no necesario el dictamen médico de pérdida de capacidad laboral, resolviendo REVOCAR la sentencia y solicitar a las entidades accionadas resolver nuevamente la solicitud de sustitución pensional de Julián, esta vez teniendo como demostrada la situación de invalidez anterior a la muerte de su padre.

Referencia

Corte Constitucional [CC], noviembre 08, 2022, M.P. Diana Fajardo Rivera, Sentencia T-390/22 (Colombia) Obtenido el 3 de marzo de 2023.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-390-22.htm>

Sentencia SL 020 de 2023

En esta oportunidad la Corte Suprema de Justicia estudia el no pago de los honorarios por parte de un banco que suscribió un contrato de mandato con un abogado para el cobro del dinero a unos clientes que adeudaban con la entidad, en donde en una cláusula estipularon que solo se pagará si cumple con los cobros de cartera, el abogado años después demandó por ser una cláusula abusiva, en razón que considero haber realizado su trabajo.

En una primera y segunda oportunidad no le dieron la razón al abogado en razón a que consideraron que no era injusto que el banco decidiera no pagar al abogado, pues este había sido quien suscribió y aceptó del contrato en donde como requisito estaba haber logrado el cobro de diferentes carteras para cobrar sus honorarios.

En los contratos de mandatos se pacta una remuneración fija y aleatoria, por esta razón en el caso estudiado el banco no estaba obligado a pagar porque habían pactado una obligación de resultado y no de medio.

De esta forma y a manera de conclusión es importante resaltar que, aunque se menciona que los abogados tienen obligaciones de medio y no de resultado, sin embargo, no en todos los casos puede ser de esta manera porque existen los contratos de mandato donde el estipular este tipo de cláusulas no se puede considerar como una atribución abusiva.

Referencia

Corte Suprema de Justicia [CSJ], enero 24, 2023, M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero, Sentencia SL020-2023 (Colombia) Obtenido el 15 de abril de 2023.
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/cs/index.xhtml>

Sentencia SL 4039 de 2022

INDEMNIZACIÓN A TRABAJADORA DESPEDIDA SIN JUSTA CAUSA EN RAZÓN A PRESUNTO ACOSO LABORAL

En esta sentencia la Corte Suprema de Justicia estudia el despido de una mujer en razón a que practicaba presunto acoso laboral a su equipo, en donde ella alegó que su despido se dio sin justa causa, dado que no había sido probado el acoso, y solicitó que se le indemnizara, presentando una demanda que condenaba a la embajada por despido injusto, dado que las quejas presentadas por los subalternos no fueron demostradas sino únicamente se respaldaron en informes que habían sido diligenciadas por el entonces jefe de recursos humanos.

En esta oportunidad la Corte se basó en la ley de acoso laboral, para determinar que se puede considerar como acoso, en donde como bien se sabe se encontraron los actos de agresión física, expresiones de carácter injurioso, ultrajante, hostil y amenazas de despido injustificadas, entre otros. Es así como la embajada no acreditó estos presupuestos, sino que únicamente se basó en las declaraciones de los empleados puestas en las actas, no obstante, no hubo investigaciones internas, ni se comprobó el conocimiento de la trabajadora en razón al acoso supuestamente propinado.


De este modo y a manera de conclusión es importante resaltar que para catalogar como acoso un acto, debe verse encasillado en las conductas mencionadas en la ley 1010 de 2006 de acoso laboral en Colombia, para que de esta forma se eviten despidos injustificados por actos que no se consideran acoso laboral.


Referencia

Corte Suprema de Justicia [CSJ], noviembre 08, 2022, M.P. Santander Rafael Brito Cuadrado, Sentencia SL4039-2022 (Colombia) Obtenido el 15 de abril de 2023.
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/cs/index.xhtml>

¡Ven y conoce tu Campus Universitario!

Más Información:

 dayan.coba@unilibre.edu.co

 Cel.: 311 8939878 - Línea gratuita nacional: 01 8000 180560

SECCIONAL BOGOTÁ

LA CANDELARIA



EL BOSQUE POPULAR



SL 3379-2022 Y SL627-2023

Hablemos de estabilidad laboral reforzada

En esta oportunidad la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala Laboral estudia el caso del jugador de fútbol profesional Jorge Isaacs Perlaza Aguiño, jugador que hizo parte del club de fútbol Azul & Blanco Millonarios FC SA, pues este fue despedido del club sin justa causa, cuando se encontraba en proceso de recuperación de una grave lesión que no le permitió volver a ser protagonista en el equipo de fútbol, pues la alta Corte mediante sentencias SL3379 de 2022 y SL627 de 2023 condenó al Club Deportivo, al declarar la ineficacia del despido del jugador.

El actor llamó a juicio al Club de Fútbol Azul & Blanco Millonarios FC SA, para que se declare sin efecto la terminación del contrato sin justa causa, y consecuentemente, se ordenara la *“reinstalación definitiva (...) al cargo de jugador profesional de fútbol o a otro de igual o superior categoría, con base en lo dispuesto en el artículo 16 del Decreto 2351 de 1965 (...)”* y se condenara al club al pago de *“el 100% de todos los salarios, incluyendo el salario en especie, representado en la vivienda y prestaciones sociales dejados de percibir, desde la fecha de despido hasta cuando se reinstale definitivamente (...) cotizaciones al sistema de seguridad social”* o en defecto *“la diferencia que resulte por el pago parcial de salarios y prestaciones sociales,*

efectuados por razón de la medida temporal de reintegro ordenada por el juez de tutela” y las costas del proceso.

En subsidio, en caso de no ser procedente el reintegro, solicitó que el club fuese condenado a la *“indemnización ordinaria por despido sin justa causa, de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo y a la indemnización especial de que trata el artículo 26 inciso 2 de la Ley 361 de 1997”*, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones; la indexación y las costas.

Esto, dado que suscribió sucesivos contratos de trabajo a término fijo con el Club, al iniciar la prestación del servicio gozaba de buen estado de salud y para el año 2014 devengaba un salario integral correspondiente a \$25.000.000, sumado a salario en especie, que consistía en el canon de arrendamiento de vivienda que pagaba el empleador por valor de \$2.000.0000. Pero para el mes de abril de 2013 sufrió un accidente de trabajo *“diagnosticado por la ARL POSITIVA, como lesión LUXO FRACTURA DE PERONÉ CON RUPTURA DEL LIGAMENTO DEL TOBILLO”*, que requirió intervención quirúrgica, proceso posquirúrgico de recuperación, reacondicionamiento físico bajo supervisión del médico del equipo de fútbol, lo que limitó su rendimiento como deportista de alto rendimiento.

En este sentido la Corte precisó que el amparo de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual establece mecanismos de integración social para la personas con limitación, no opera simplemente ante una patología, sino que requiere que el grado de severidad de dicha limitación sea, como mínimo,

moderado, es decir, con una pérdida de capacidad laboral, al menos, entre el 15 % y el 25 %, y acató el Convenio C159 de la OIT y su recomendación 168, situación que se configura en el presente caso, pues al analizar la historia médico deportiva del actor, el club hizo seguimiento a la lesión presentada por este en un partido de fútbol y así mismo, continuó con su evolución.

Esto es que, al estar acreditada su discapacidad (la cual era de pleno conocimiento del empleador) al momento de la terminación del contrato, se configura en debida forma la ineficacia de su despido, pues en este contexto, el empleador debía demostrar la justa causa para fundar la decisión de desvincular al actor de la empresa. Al no darse por demostrada la justa causa de parte del empleador, la Corte condena al Club a reintegrar a Jorge Isaacs Perlaza Aguiño como jugador del equipo, sin solución de continuidad, y sufragarle el salario integral dejado de percibir en cuantía mensual de \$ 25.000.000, a partir del 16 de diciembre de 2017 hasta la fecha de reintegro efectivo. Los aportes a pensiones se deben liquidar con base en el 70 % de ese valor, pues la terminación unilateral del contrato sin justa causa se dio vulnerando el principio de estabilidad reforzada de que gozaba el actor respecto del derecho fundamental a la salud.

De esta manera la Honorable Corte Suprema de Justicia, reitera que la estabilidad laboral reforzada es una figura jurídica que busca amparar al trabajador de ser discriminado por una condición física o de salud y que se activa cuando se

despide a un trabajador sin que exista una justa causa objetiva, las cuales están determinadas en el Código Sustantivo de Trabajo, pues es de recordar que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, cuyo reconocimiento se deriva de los artículos 1º, 13, 25, 47, 48, 93, 94 y 95 de la Constitución Política es una construcción "jurisprudencial" creada a partir del principio de estabilidad en el empleo consagrado en el inciso 2º del artículo 53 de la Constitución Política, tal como lo establece la Corte Constitucional en Sentencia C-016 de 1998: *"[...]mediante el principio de la estabilidad en el empleo, que es aplicable a todos los trabajadores, independientemente de que sirvan al Estado o a patronos privados, la Constitución busca asegurar que el empleado goce de una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se romperá de manera abrupta y sorpresiva, de manera que no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo y con él los ingresos que permiten su propio sustento y el de su familia, por la decisión arbitraria del patrono"*.

Referencia

Corte Suprema de Justicia [CSJ], septiembre 28, 2022, M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo, Sentencia SL3379-2022 (Colombia) Obtenido el 15 de abril de 2023. <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml> y Corte Suprema de Justicia [CSJ], marzo 28, 2023, M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo, Sentencia SL627-2023 (Colombia) Obtenido el 15 de abril de 2023. <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>



Nuestros Eventos

Foro: Impacto de la Reforma Laboral en Colombia

¡Únete a la Libre en la FILBo!

Lanzamiento Podcast


XII Congreso Estudiantil

V Congreso Internacional y XVIII

Seminario Internacional de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo

Foro

Impacto de la Reforma Laboral en Colombia



CONFERENCIAS

Importancia de las reformas en el concepto de trabajo decente
Italo Cardona Monteroza, director de la OIT para Países Andinos

Estabilidad laboral
Édgar David Pérez, jefe del Área de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho Unilibre

Tercerización, acoso laboral
Juan Sebastián Gómez y David Rojas, Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social Unilibre

Contrato de prestación de servicios
Ana Rocío Niño, docente de la Facultad de Derecho Unilibre

Derechos colectivos
Saída Andrea Quintero, jefe del Área de Derecho Laboral de la Universidad del Rosario

PANEL

Incidencias, Retos y Expectativas del Proyecto de Reforma Laboral
Camilo Cuervo Díaz, gobernador del Colegio de Abogados del Trabajo

Francisco Maltes, presidente de la Central Unitaria de Trabajadores


Edwin Palma Egea, viceministro de Relaciones Laborales, Ministerio del Trabajo

Liliana Andrea Vargas, docente de la Universidad Santo Tomás

Moderador: Ignacio Perdomo Gómez, docente Unilibre

Jueves 13 abril 8:30 a.m. Auditorio Benjamín Herrera, Canal Unilibre

Entrada libre // Más información: observatoriots.bog@unilibre.edu.co



El pasado 13 de abril en el auditorio Benjamín Herrera de la Universidad Libre Campus Candelaria se llevó a cabo el Foro denominado Impacto de la Reforma Laboral en Colombia, el cual contó con la participación de grandes conferencistas y expertos en Derecho Laboral.

En la búsqueda de permanecer a la vanguardia de los temas sociales y laborales se abrieron espacios para hablar sobre la importancia de las reformas en el concepto de trabajo decente, estabilidad laboral, así como de tercerización, acoso laboral, contratos de prestación de servicios y derechos colectivos. Finalmente, en el panel de incidencias, retos y expectativas del Proyecto de Reforma Laboral conocimos los puntos de vista de los empleadores, organizaciones sindicales representantes

del Gobierno y docentes universitarios respecto de los grandes cambios que implicaría la aprobación de proyecto de ley de la reforma laboral presentado por el actual gobierno de Gustavo Petro.



Como parte de la programación de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre Bogotá en el desarrollo de la Feria del Libro 2023 del 18 de abril al 02 de mayo en Corferias, el grupo de monitores del Área de Derecho Laboral y Seguridad Social realizaron el lanzamiento del primer episodio del podcast “#elparchelaboral”, el pasado viernes 21 de abril a las 02:00pm en el Pabellón 3, piso 2, stand 526.

El episodio estuvo enfocado a tocar temas acerca de la licencia de maternidad y de la licencia menstrual, dado que, por estos días, se discute un proyecto de ley que busca una licencia remunerada para las mujeres cuya menstruación es incapacitante.



EL PARCHÉ LABORAL

Programación de las Facultades de **Derecho**

Hora	Actividad	Participantes
Abril 21 Viernes	10:00 a 11:00 a. m. Charla El principio de legalidad en las actuaciones de la administración.	Ciro Roberto Guecha, Decano de Derecho
11:00 a. m. a 12:00 m.	Conversatorio La función legislativa en los orígenes de la responsabilidad del Estado.	Coordinador: Eric Leiva
2:00 a 3:00 p. m.	Conversatorio lanzamiento del podcast del grupo de monitores de Derecho Laboral.	Coordinador: Edgar David Pérez Sanabria
3:00 a 4:00 p. m.	Presentación del libro La poesía colombiana en Zamora, Michoacán (México).	Coordinador: Adriana Constanza Cuevas
4:00 a 5:00 p. m.	Conversatorio Publicaciones Facultad de Filosofía entre la Siberia y la escuela de Frankfurt.	Coordinador: Sergio Bedoya y William Guerrero
5:00 a 6:00 p. m.	Presentación de libros.	Invitados: Fabián López Guzmán, Coordinador Juana Carolina Villamid

La Libre en la Filbo 2023
Abril 18
maio 02
 Pabellón **03**
 Piso **02**
 Estand **526**

UNIVERSIDAD LIBRE LIBRE REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL ALTA



Cabe destacar que en el evento también se realizó la presentación de las cinco (5) ediciones del Boletín Bimestral del Área de Derecho laboral y Seguridad Social, el cual es dirigido por el Dr. Edgar David Pérez Sanabria con el acompañamiento de grandes investigadores, estudiantes y egresados de la Facultad.



XII Congreso Estudiantil de la Seguridad Social y Mundo del Trabajo

!Anímate a PARTICIPAR!

UNIVERSIDAD LIBRE
Seccional Pereira y Bogotá

REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
MULTICAMPUS 2021-2023
ALTA CALIDAD
REGISTRADO MIN. N.º 21389 (27 DE 2021)

Bases del Concurso

1. Los y las participantes deben ser estudiantes de pregrado
2. Se debe adjuntar hoja de vida de la o él ponente
3. La extensión del escrito será máximo de 15.000 palabras (de 15 a 20 hojas, arial 12 pt., interlineado 1.5)
4. El trabajo debe ser realizado en normas A.P.A. 7ma edición
5. La exposición oral de las ponencias escogidas no será mayores a 15 minutos
6. Los grupos deben estar conformadas por máximo 2 personas.

15 de mayo de 2023 (1er filtro fase escrita)
30 de julio de 2023 (2do filtro fase oral)

Más información:

jefaturadearealaboralunlibre@gmail.com

Entrega tu ponencia a:

edgard.perezs@unilibre.edu.co

[@arealaboraluniversidadlibre](https://www.instagram.com/arealaboraluniversidadlibre)

Eje Temáticos:

- NITs y derecho internacional de los Derechos Humanos Sociales
- Vicisitudes en el mundo del trabajo: violencia y acoso laboral
- Derechos laborales fundamentales inespecíficos
- Deconstrucción de la relación laboral.

Premiación: Dinero en efectivo



V Congreso Internacional y XVIII Seminario Internacional de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo

Derecho Internacional de los Derechos Humanos
y Paradigmas del Derecho Social

Del 12 al 15 de Septiembre de 2023 
Seccional Pereira Sede Belmonte

Ejes Temáticos

- ✓ Derechos Humanos y Normas Internacionales del Trabajo
- ✓ Violencia y Acoso Laboral en el Mundo del Trabajo
- ✓ Derechos Laborales Fundamentales
- ✓ Deconstrucción de la Relación Laboral



¡Te esperamos!



Más información en nuestras redes sociales

Facebook: Área Laboral Universidad Libre

Instagram: @arealaboraluniversidadlibre

Twitter: @arealaboralUL

<https://youtu.be/rqIY3hKxOx4>



La Facultad de Derecho Seccional Bogotá visitará a la Seccional Pereira en el mes de Septiembre de 2023

V Congreso
Internacional

XVIII Seminario
Internacional

XII Congreso
Estudiantil

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Paradigmas del Derecho Social

Un evento donde ponentes nacionales e internacionales analizarán la incidencia actual de los derechos humanos en el ámbito del empleo, revisando temas como el acoso laboral y la deconstrucción en las relaciones de trabajo.

Se premiarán las tres (3) mejores ponencias del Congreso Estudiantil.

Del	al		Facultad de Derecho, Universidad Libre, Seccional Pereira - Sede Belmonte
12	15		Más información: edgard.perezs@unilibre.edu.co
Septiembre de 2023			

	Inversión:	
Estudiantes de pregrado: \$120.000	Estudiantes de posgrado y particulares: \$220.000	Conferencistas: no pagan inscripción

¡TE ESPERAMOS!

Inscríbete como asistente
o ponente aquí 

Organizan: Facultades de Derecho de las seccionales Bogotá y Pereira



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**
Vigilada Mineducación



ALERTA

**Estamos en
constante cambio...**

**espera pronto
nuestra nueva
edición**

**¡Tenemos grandes
sorpresas para ti!**



@arealaboraluniversidadlibre



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL