

Núm. 5
febrero de
2023



Boletín trimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



“Educando para la Paz y la Justicia Social”



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**
Vigilada Mineducación





**UNIVERSIDAD
LIBRE®**
Vigilada Mineducación

Boletín bimestral
núm. 5, febrero de 2023
Facultad de Derecho-Área Derecho Laboral

COMITÉ EDITORIAL

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

Luis Alberto Torres Tarazona
Director Observatorio del Trabajo y de la
Seguridad Social de la Universidad Libre,
Seccional Bogotá.

Monitores del Área Laboral

Juan Carlos Getial Perengüez
Yenifer Martínez Caballero

INVESTIGADORES

Laura Camila Pineda Carreño
José Heralfo Pescador Gómez
Angie Tatiana Bonilla
Ana María Hoyos Navarro
María Fernanda González Martínez
Valentina Leguizamón Beltrán
María José Molina Camargo
Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda



Editorial

La universidad conmemora sus 100 años de existencia. Han sido múltiples las celebraciones, el mundo académico se ha pronunciado al reconocerle a la Universidad su presencia en los diferentes escenarios del conocimiento. La Facultad de Derecho es uno de sus referentes, el protagonismo de sus egresados en la vida política y judicial ha sido notable y constituye la huella que marca la vida institucional de nuestro Estado y la incansable labor de docentes y personal administrativo por acompañar, día a día, la formación de seres humanos íntegros y conocedores de la problemática y los retos que se imponen a la sociedad para lograr la paz y la justicia social.

El boletín del Área de Derecho Laboral se une a la celebración, al permitirles a muchas generaciones de estudiantes vivir su juventud acompañados de libertad, democracia y acceso a conocimiento de alta calidad.

La intensidad en la investigación, la formulación de proyectos se vive día a día y tanto el grupo de monitores del área como los estudiantes que integran el Observatorio de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social motivan la construcción de espacios, en los que, al perseguir las diferentes novedades, complejidades y retos del mundo del trabajo y la seguridad

**EDGAR DAVID
PÉREZ SANABRIA**
Jefe Área de Derecho Laboral
Universidad Libre de Bogotá



social experimentan momentos de abundante información y exploran escenarios de profunda formación académica, a través de sus inquietudes, construyen día a día la academia y enriquecen para beneficio, de la comunidad académica, el saber de las diferentes materias objeto de nuestra área.

En el presente número, el Consultorio Jurídico de la Universidad se une al espacio del boletín, presentando su nuevo proyecto, la alianza suscrita con la Rama Judicial del Poder Público ponen en marcha el proyecto de conciliación con los Juzgados Laborales del Circuito que como plan piloto se permite implementar la participación de estudiantes adscritos al consultorio, quienes harán presencia en juzgados para sensibilizar y apoyar a las partes en el desarrollo de las etapas de conciliación, circunstancia que permitirá ofrecerles a los usuarios de la administración de justicia un conocimiento pleno y didáctico sobre la importancia de los mecanismos alternativos de solución de conflictos dentro de la etapa judicial y, así mismo, le abre a los estudiantes un magnífico escenario para comenzar su vida profesional.

El grupo de monitores presenta su nuevo proyecto que pretende acercar el conocimiento de las materias de nuestra

área mediante el uso de las redes, #elparchelaboral podcasts, será una nueva herramienta de consulta para que los estudiantes complementen sus programas académicos de una manera diferente y alternativa.

Empezamos la travesía que nos llevará a Pereira en el mes de agosto en el V CONGRESO INTERNACIONAL y XII CONGRESO ESTUDIANTIL DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, desde ya convocamos a la comunidad estudiantil a inscribir sus ponencias en la etapa clasificatoria que adelantaremos hasta el mes de mayo, información sobre ejes temáticos y condiciones de la iniciativa en el póster promocional.

Las reformas legislativas ofrecen a la academia múltiples insumos que abren espacios al diálogo y al debate, se preparan desde ya nuestros estudiantes y profesores para alimentar la discusión y, desde un enfoque académico, orientar la modulación y mejor entendimiento de las instituciones y conceptos que representen a la sociedad posibles escenarios de conflicto.

Seguiremos celebrando 100 años de existencia para proyectar en la población académica sentimientos de identidad y acompañamiento permanente en la existencia de 100 años más de nuestra Universidad.



Lanzamiento del proyecto del Consultorio Jurídico, Área Laboral y Juzgados Laborales del Circuito y de Pequeñas Causas Laborales”

“CONCILIANDO ANDO”

Implementación de la Ley 2113 en el Consultorio Jurídico

Otra forma de implementar la Ley 2113 en el Consultorio Jurídico de la Universidad Libre es aplicando los principios de educación jurídica práctica, formación integral, interés general, función social, progresividad e inclusión; específicamente en el programa que se desarrollará en la alianza estratégica con el Juzgado Laboral del Circuito que permitirá prestar servicios de asesoría jurídica y pedagogía en derecho, en mecanismos alternativos para la resolución de conflictos, especialmente la conciliación judicial, método que permitirá una vez conocido por las partes resolver las diferencias marcadas en los libelos de las demandas.

Esperamos que este Convenio permita concientizar a empleados, trabajadores y profesionales del derecho, acerca de la importancia de la conciliación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, buscando acercamientos en los procesos,

seleccionados por el Juez, entre los demandantes y demandados. El quehacer de los estudiantes de la Universidad Libre y de los empleados del Juzgado será aplicar diferentes estrategias que permitan la aproximación a los usuarios para invitarlos a agotar la etapa de conciliación, la cual se realizará mediante la plataforma Teams, que es de uso institucional con la que cuenta cada Juzgado y, a la cual asistirá el estudiante del Consultorio Jurídico que servirá de apoyo en la etapa previa de la audiencia y durante la misma.

VENTAJAS DEL CONVENIO:

- Los estudiantes tendrán inmersión en la gestión operacional de un Juzgado Laboral en el manejo y acceso de expedientes físicos y digitales, así como el ingreso y apoyo a audiencias judiciales en las que se busque la conciliación judicial y extrajudicial.

- Trabajo en equipo para aplicar y formular estrategias de solución de conflictos laborales con el apoyo y dirección del Juez, previa capacitación por parte del consultorio jurídico de la Universidad.
- Conocer y apoyar, bajo la reserva legal, el manejo y dirección de los procesos judiciales que se adelanten en este programa.
- Colaborar efectivamente en el acceso a la administración de justicia.

Participamos a toda la comunidad educativa, es especial a nuestros estudiantes de Consultorio Jurídico, la apertura de este nuevo Convenio con Juzgados Laborales del Circuito y de Pequeñas Causas en Materia Laboral de Bogotá, a través del cual los estudiantes que cursan consultorio jurídico podrán aplicar los conocimientos adquiridos durante la carrera de derecho al señor del programa “CONCILIANDO ANDO”.

Proyecto de conciliación judicial en materia laboral

OBJETIVOS:

Con miras a aplicar los conocimientos adquiridos durante la carrera de derecho y de aportar en la gestión de la jurisdicción laboral, se invita a los estudiantes de 4.º y 5.º año a ser parte del programa “CONCILIACIÓN LABORAL”.

Los estudiantes podrán realizar su *práctica laboral* en Juzgados Laborales de Pequeñas Causas y del Circuito de la ciudad de Bogotá apoyando a jueces y empleados en distintas etapas del proceso para aplicar en ellos metodologías en la resolución de conflictos.

VENTAJAS:

Los estudiantes tendrán inmersión en la gestión operacional de un Juzgado Laboral en el manejo y acceso de expedientes físicos y digitales, así como el ingreso y apoyo a audiencias judiciales en las que se busque la conciliación judicial y extrajudicial.

Trabajo en equipo para aplicar y formular estrategias de solución de conflictos laborales con el apoyo y dirección del juez, previa capacitación por parte del Consultorio Jurídico de la Universidad.

Conocer y apoyar, bajo la reserva legal, el manejo y dirección de los procesos judiciales dentro del programa “CONCILIACIÓN LABORAL”.

METODOLOGÍA:

Bajo un programa por fases y etapas del proceso laboral, se busca acercamiento entre las partes de los procesos seleccionados con los estudiantes de la Universidad Libre y empleados del Juzgado a fin de aplicar las estrategias previamente diseñadas para formular propuestas de arreglo.

Fase 1: Procesos admitidos en los que el accionado conoce la demanda (Ley 2213 de 2022).

Fase 2: Procesos con accionado notificado, pero sin fecha de audiencia (art. 77 C.P.T.)

Fase 3: Procesos con audiencia de conciliación señalada

Cada fase cuenta con una estrategia diferente de aproximación a los usuarios para invitarlos a agotar la etapa de conciliación, la cual se realizará mediante plataforma *Teams* de uso institucional de cada Juzgado a la que asistirá el estudiante y servirá de apoyo, en su etapa previa y durante su desarrollo.

El derecho a la libertad religiosa y de cultos en el mundo del trabajo: una mirada jurisprudencial al “Sabbath”

ANA MARÍA HOYOS NAVARRO
ROSA FERNANDA FLORIÁN ROMERO
Monitoras del Área de Derecho Laboral
Y Miembros del Observatorio del Trabajo
y la Seguridad Social de la Universidad Libre.



El derecho a la libertad religiosa y de cultos ha sido considerado como un derecho inespecífico, dado que, aunque no tiene un carácter exclusivamente laboral, sus implicaciones permean el mundo del trabajo; esto en razón a que la libertad religiosa debe ser respetada en el ejercicio de todas las actividades que realice una persona.

Su diferencia con los derechos laborales específicos la podemos evidenciar en la obra del Doctor Juan Carlos Cortés Carcelen “Los derechos inespecíficos laborales: análisis de algunas sentencias del Tribunal Constitucional”, en el cual define los derechos laborales específicos como aquellos que están consolidados de manera clara y expresa en el ordenamiento jurídico laboral y dirigidos a un sector exclusivo, es decir, los trabajadores en el ejercicio de sus actividades; a contrario sensu, los derechos laborales inespecíficos que son definidos por el doctor Cortés como aquellos sin fuente clara, cuyo ejercicio atiende a los límites de la interpretación, la doctrina y la jurisprudencia internacional, y todo lo relacionado con las interpretaciones de

orden público, siendo estos dirigidos a todas las personas por igual, sin distinción alguna.

Esto quiere decir que es posible que un derecho que, en principio, no es laboral, permee el ámbito laboral de manera directa o indirecta, perjudicando así el derecho fundamental al trabajo, como es el caso de la libertad religiosa o de cultos, definida por la Constitución Política, en su artículo 19, de la siguiente manera “Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva”. Aunado a ello, la protección a este derecho en materia internacional es extensa, estando reconocida en varios instrumentos internacionales como lo son la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, la Declaración sobre la Eliminación de todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión y las Convicciones.

El derecho a la libertad de culto contempla entre sus vicisitudes las

siguientes: (i) el derecho que tienen las personas a conmemorar los días festivos y de descanso contemplados por su religión, (ii) el derecho a la propia imagen de la persona en cuanto a portar elementos que lo identifiquen con su religión, como lo son el hiyab, burka, niqab, crucifijo, chador o el bindi y finalmente (iii) el derecho a la objeción de conciencia. Del examen anterior se advierte que, en el momento precontractual, pese a que la persona no está obligada a revelar sus creencias, se ve inmersa la buena fe al momento de obligarse laboralmente con funciones incompatibles a religión.

Antes de profundizar un poco en la materia, debemos recordar que Colombia, desde la Constitución Política de 1991, es un Estado laico, razón por la cual no hay preferencia por religiones en específico, sino que se profesa la igualdad de todas las religiones, de la mano con el principio de pluralidad que, así mismo, lo definió la Corte Constitucional en la Sentencia de Tutela 662 de 1999, como derecho fundamental indispensable en una sociedad “Democrática, participativa y pluralista, que reconoce la necesidad de la autorrealización del individuo y la garantía de la dignidad humana”.

De igual manera, una encuesta de cultura política, publicada el 30 de marzo de 2022 por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), especifica a qué religión pertenece un grupo de 35. 805 entrevistados a nivel nacional, siendo el 78.6 % pertenecientes a la religión católica, razón que puede explicar los días no laborales que se tienen en Colombia para la celebración de cultos religiosos.

Dentro de la misma encuesta, uno de los puntos que también llama la atención es el porcentaje que ocupa la religión dentro de los motivos por los cuales los entrevistados se han sentido discriminados.

Porcentaje de personas de 18 años y más según si ha sentido que lo han discriminado (tratado diferente, rechazado, maltratado, etc.) durante los últimos 12 meses. Total nacional, cabeceras municipales, centros poblados y rural disperso 2021

Motivos de discriminación:	Total Nacional	Cabeceras municipales	Centros poblados y rural disperso
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Edad	3,4	3,8	1,9
Condiciones socioeconómicas	2,3	2,4	1,9
Lugar de residencia	1,7	1,8	1,6
Opinión política	1,6	1,8	0,9
Estado de salud	1,5	1,6	1,2
Sexo	1,4	1,6	0,8
Discapacidad	1,2	1,2	1,1
Origen étnico, color o lenguaje	1,1	1,1	1,3
Rasgos físicos de su cuerpo (aparte del color de la piel)	1,1	1,1	0,9
Religión	0,9	1,0	0,6
Identidad y pertenencia cultural	0,7	0,7	0,7
Estado civil o condición familiar	0,6	0,6	0,5
Estado de migración	0,5	0,5	0,3
Orientación sexual o identidad de género	0,5	0,5	0,3

Nota. Población de referencia: total de personas de 18 años y más. Total nacional: 35.805 (en miles); cabeceras municipales, 28.107 (en miles); centros poblados y rural disperso, 7.698 (en miles). Los resultados muestran la respuesta "sí". Fuente: DANE, ECP 2021.

Llega el momento entonces de relacionar dos derechos de tal importancia que aparecen ambos en el preámbulo de nuestra Constitución, que es, por un lado, el derecho al trabajo, y, por otro lado, implícito, el derecho a la libertad de cultos, que lo encontramos dentro del derecho a la igualdad.

A partir de la igualdad, el pluralismo, y la materialización de Colombia como un Estado laico, se profesan diversas religiones, entre ellas, la practicada por Iglesia Adventista del Séptimo Día, con la cual se realizó el Convenio de Derecho

INFORMACIÓN PARA TODOS

Características Generales
Porcentaje de personas de 18 años y más, según religión a la que pertenecen
Total nacional
2019 - 2021

Religión a la que pertenece:	Total nacional		Variación en puntos porcentuales 2019-2021
	2019	2021	
Católico	78,6	78,2	-0,4
Ninguna (Creo en un Ser Superior, pero no pertenece a ninguna religión)	5,0	7,5	+2,5
Evangélica y Pentecostal	6,3	5,5	-0,8
Protestante Tradicional o Protestante no Evangélico	4,3	4,1	-0,2
Religiones Orientales no Cristianas (Islam; Budista; Hinduista; Taoista; Confucianismo; Bahá'i)	1,3	0,8	-0,5
Taigido de Jehová	0,6	0,7	+0,1
Agnóstico o Ateo (no cree en Dios)	0,6	0,4	-0,2
Iglesia de los Santos de los Últimos Días (Mormones)	0,1 ***	0,0 ***	-0,1
Religiones Tradicionales (Candomblé; Vodú; Rastafarí; Religiones Mayas; Umbanda; María Lionza; Ifé; Kandeccita; Santo Daime; Esbérica)	0,0 ***	0,0 ***	0,0
Judío (Ortodoxo; Conservador; Reformado)	0,0 ***	0,0 ***	0,0

Fuente: DANE, ECP 2021.
 Nota. Población de referencia: total de personas de 18 años y más: 2019 total nacional, 34.321 (en miles) 2021 total nacional, 35.805 (en miles). Contenido de algunas religiones según agrupación: **Protestante, Protestante Tradicional o Protestante no Evangélico** (Cristiano; Calvinista; Luterano; Metodista; Presbiteriano; Discipulo de Cristo; Anglicano; Episcopaliano; Iglesia Moravia); **Evangélica y Pentecostal** (Evangelico, Pentecostal; Iglesia de Dios; Hombres de Dios; Iglesia Universal del Reino de Dios; Iglesia Cuadrangular; Iglesia de Cristo; Congregación Cristiana; Menorista; Hermanos del Cristo; Iglesia Cristiana Reformada; Carismático no Católico; Luz del Mundo; Bautista; Iglesia del Nazareno; Ejército de Salvación; Adventista; Adventista del Séptimo Día; Sara Nossa Terra). Tipo de respuesta: Única. Los datos del 2019 corresponden a los ajustes realizados con base al CPH 2018.
 ***Las cifras contienen datos con baja precisión debido a prevalencias muy bajas cuyos coeficientes de variación estimados superan el 15%.

Público Interno 1 de 1997, aprobado por medio del Derecho 354 de 1998, en el cual se habla del “Sabbath”, y de la importancia que tiene para los miembros de esta confesión, mediante el cual, se permite su descanso laboral semanal desde la puesta del sol del viernes, hasta la puesta de sol del sábado (Artículo XXIII del mencionado Convenio).

Jurisprudencialmente, estos derechos han sido relacionados en diversas oportunidades por la Corte Constitucional, en especial, por la disputa entre la jornada laboral, y la facultad que tiene el empleador, en virtud del ius variandi de establecer y modificar los horarios de trabajo del empleado, y la práctica religiosa conocida como “Sabbath”, practicada por la Iglesia Adventista del Séptimo Día, en la que se considera el sábado como un día dedicado a la adoración a Dios.

Comenzaremos el recorrido jurisprudencial con la Sentencia de Tutela 982 de 2001, mediante la cual se le vulneró a la accionante el derecho al trabajo, al ser despedida por no asistir los días sábados, agregando que, al inicio del vínculo laboral, únicamente se había acordado el trabajo de lunes a viernes y, posteriormente, se adicionó tres horas los sábados. El empleador se negó a permitir que la trabajadora cubriera las horas adicionales en otro día de la semana, entre las consideraciones, la corte expuso que “Por su naturaleza, el derecho individual a la libertad religiosa tiene un fundamento colectivo y una protección comunitaria. La práctica formal y colectiva de un culto no es la única manifestación social de la libertad religiosa.” Además, que el derecho fundamental a la libertad religiosa incluye un día de descanso para la adoración a Dios, siempre que dicha creencia “(i) constituye un elemento

fundamental de la religión que se profesa y (ii) es seria, y no acomodaticia”. Tutelando el derecho invocado por la accionante, y estableciendo un límite al ius variandi, cuando esté atenta contra las convicciones del trabajador y no es una medida necesaria o proporcional para obtener el fin propuesto.

Posteriormente, en la Sentencia de Tutela 327 de 2009, el accionante fue despedido por no asistir los sábados al trabajo, manifestando que, desde su infancia, es miembro activo de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, circunstancias que comunicó al inicio de la relación laboral, sin embargo, después, el empleador decidió modificar su horario de trabajo para incluir los sábados. Entre sus consideraciones, la Corte estableció que “el derecho a la libertad religiosa no puede ser desconocido por el patrono mediante la imposición de horarios de trabajo, cuando la creencia del trabajador es seria y no acomodaticia”, amparando el derecho fundamental de la accionante y ordenando reintegro.

En la Sentencia T-673 de 2016 la Corte expresó que, a pesar de la subordinación como elemento del contrato de trabajo, se debía respetar lo solicitado por el accionante; ya que había otras medidas distintas a la obligación de asistencia los sábados y a su vez, en la Sentencia T-040 de 2019, la Corte Expuso lo siguiente:

La práctica del Sabbath hace parte del núcleo esencial del derecho a la libertad religiosa y solo podrían ser objeto de discusión o transacción las medidas para compensar las actividades que no se realizan desde la puesta de sol del viernes hasta la puesta del sol del sábado, en aras del libre ejercicio de la actividad espiritual y religiosa.

Finalmente, en la Sentencia de Tutela 049 de 2021, la Corte citó varias de las sentencias tratadas para resolver que, en dichos casos, se debía amparar el derecho fundamental a la libertad de culto, y respetar el Sabbath, ordenando el reintegro del trabajador, reconocer el pago de salarios y aportes a la seguridad social dejados de percibir desde la terminación del contrato de trabajo.

Para concluir, es importante mencionar que la Corte Constitucional ha sido clara en su línea jurisprudencial, exponiendo la importancia del derecho fundamental a la libertad religiosa y de culto, y más específico, el derecho al Sabbath, siempre que se confirme que este: (i) Consista en una creencia fundamental y sólida, no acomodaticia. (ii) El despido o la medida restrictiva esté relacionada directamente con el ausentismo generado por el ejercicio de la libertad religiosa. De presentarse, se podrá, mediante acción de tutela solicitar el amparo del derecho fundamental y solicitar el reintegro a su lugar de trabajo, y el pago de salarios y aportes a la seguridad social dejados de percibir desde la terminación del contrato de trabajo.

Referencias

Academia de la Magistratura (Lima, Peru). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2004). Estudios sobre la jurisprudencia constitucional en materia laboral y previsional. Academia de la Magistratura.

Encuesta de Cultura Política 2021 - Bogotá. (2022, marzo 30). DANE. Retrieved February 6, 2023, from https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/epc/olitica/Presen_rueda_de_prensa_ECP_21.pdf

“Estados deben proteger el derecho a la libertad de religión, creencias y de conciencia, conforme a los instrumentos internacionales de derechos humanos”: Canciller Blum sobre foro de libertad religiosa. (2020, October 23). Cancillería. Retrieved February 7, 2023, from

<https://www.cancilleria.gov.co/newsroom/news/estados-deben-protoger-derecho-libertad-religion-creencias-conciencia-conforme>

Escobar, R. A. (2017). El derecho a la libertad religiosa y de cultos en Colombia: evolución en la jurisprudencia constitucional 1991-2015. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 20, 39, 125-138. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.2727>

RODRÍGUEZ- PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., “Derecho a la intimidad del trabajador y contrato de trabajo”, *Diario La Ley*, n.º 6033 (2004). En este sentido GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G., “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, Vol. 6, n.º 1, 2016.

GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G., “Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales, Lex Social*, Vol. 6, n.º 1, 2016.

Aguirre, J. y Peralta, C.A. 2021. La Constitución Política de 1991 y la diversidad religiosa: un análisis de la discusión doctrinal sobre la laicidad del Estado colombiano. *Revista Derecho del Estado*. 50 (ago. 2021), 135–164. DOI:<https://doi.org/10.18601/01229893.n50.06>

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 662/99 (M. P. Alejandro Martínez Caballero: septiembre 7 de 1999.)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 982/11 (M.P Manuel José Cepeda Espinosa: septiembre 13 de 2001)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 327/09 (M.P Jorge Ignacio Pretelt Chaljub: mayo 14 de 2019)

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T 673/16 (M.P Luis Guillermo Guerrero

Pérez: diciembre 1 de 2016)



FORMACIÓN EN CURSO

No te pierdas la programación
de marzo y abril

PROGRAMA

05:30-05:45 p. m. *Instalación del diplomado internacional gratuito en relaciones laborales*
Palabras a cargo de:
• **Luis Alberto Torres Tarazona**
Director del Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Libre
• **Edgar David Pérez Sanabria**
Jefe de Área de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho, seccional Bogotá

05:45-06:15 p. m. *Conferencia inaugural a cargo de Antonio Ojeda Avilés*
España

MODULO 1
1 Y 2 DE FEBRERO DE 2023
06:15 P. M.

Principios
Edgar David Pérez Sanabria
Universidad Libre
Víctor Guerrero Tengana
Universidad de Nariño

MODULO 2
6 Y 7 DE FEBRERO DE 2023
06:00 P. M.

Modalidades de la relación de trabajo
Carolina Sepúlveda Ramírez
Universidad Libre

MODULO 3
9 Y 8 DE FEBRERO DE 2023
06:00 P. M.

MODULO 10
7 Y 8 DE MARZO DE 2023
06:00 P. M.

Negociación colectiva del empleado público y función pública
Fernando Moreno González
Universidad Libre

MODULO 12
13 DE MARZO DE 2023
06:00 P. M.

Coaching y habilidades gerenciales
Marcela Amaya Pinzón
Docente

MODULO 14
16 Y 20 DE MARZO DE 2023
06:00 P. M.

Trabajadores informales y su regulación
Alejandro Rivera Camero
Director del IPES

MODULO 16
23 Y 27 DE MARZO DE 2023
06:00 P. M.

Digitalización y relaciones del trabajo
Juan Sebastián Gómez Yara
Docente

MODULO 11
9 DE MARZO DE 2023
06:00 P. M.

Reclutamiento y selección de personal
Marcela Amaya Pinzón
Docente

MODULO 13
14 Y 15 DE MARZO DE 2023
06:00 P. M.

Jornada laboral
Andrés José Pardo Rodríguez
Docente

MODULO 15
21 Y 22 DE MARZO DE 2023
06:00 P. M.

Contratos especiales
Claudia Castellanos
Magistrada auxiliar de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral

MODULO 17
28 Y 29 DE MARZO DE 2023
06:00 P. M.

Protección a personas gestantes
Estabilidad laboral reforzada
Ángela Niño Chavarro
David Esteban Rojas Segura
Universidad Libre

DIPLOMADO INTERNACIONAL GRATUITO EN RELACIONES LABORALES 2023

DEL 01 DE FEBRERO AL 13 DE ABRIL DE 2023
UNIVERSIDAD LIBRE
BOGOTÁ, D.C.
DE 6:00 P. M. A 8:30 P. M.

MODULO 4
13 Y 14 DE FEBRERO DE 2023
06:00 P. M.

Subordinaciones
Humberto Villasmil Prieto
Universidad Católica Andrés Bello
Venezuela

MODULO 6
20, 21, 22, 23 DE FEBRERO DE 2023
06:00 P. M.

Prestaciones sociales del derecho laboral
Julio Javier Leyton
Universidad de Nariño
Melva Hernández Franco
Universidad de Guadalajara, México

MODULO 8
28 DE FEBRERO Y 1 DE MARZO DE 2023
06:00 P. M.

Recomendación 198 y contrato realidad
Cesar Carballo Mena
Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela

MODULO 5
15 Y 16 DE FEBRERO DE 2023
06:00 P. M.

Tercecerización
Leonardo Corredor Avendaño
Magistrado auxiliar de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral

MODULO 7
27 DE FEBRERO DE 2023
06:00 P. M.

Taller de liquidación
Amparo Cortes Morales
Docente

MODULO 9
2 Y 6 DE MARZO DE 2023
06:00 P. M.

Violencia y acoso en el mundo del trabajo
Luis Alberto Torres Tarazona
Natali Niño Patiño
Universidad Libre

MODULO 18
30 DE MARZO Y 03 DE ABRIL DE 2023
06:00 P. M.

Teletrabajo y Desconexión laboral
Jean Tamarones Rosas
Docente

MODULO 19
4 Y 5 DE ABRIL DE 2023
06:00 P. M.

Procedimientos disciplinarios laborales
Ana Rocio Niño Pérez
Universidad Libre

CLAUSURA
13 DE ABRIL DE 2023
06:00 P. M.

Cierre y entrega de certificados

APOYAN



UNIVERSIDAD LIBRE



UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL SUR

UCAB Universidad Católica ANDRÉS BELLO



ai

ipes Instituto para la Economía Social



OBSERVATORIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Extractos jurisprudenciales

SENTENCIA T 424 DE 2022

A favor de una trabajadora despedida, a pesar de padecer trastorno de ansiedad

Inicialmente, la señora Janneth Alexandra García Pérez presentó acción de tutela contra Bancolombia; debido a que se dio por terminado su contrato laboral a término indefinido, sin tener en cuenta que fue diagnosticada en el 2017 con trastorno de ansiedad paroxística episódica, en consecuencia, al formularle medicamentos para tratar su padecimiento, le producen somnolencia continua y queda en estado vegetativo, en efecto, le afectó su desempeño laboral. Por tanto, la accionante solicita “se ordene a la entidad accionada su reintegro laboral a un cargo de igual o superior jerarquía, de acuerdo con su capacidad y las recomendaciones médicas. También pidió el pago de sus salarios y prestaciones dejados de percibir, así como los aportes de seguridad social no realizados y la indemnización correspondiente a 180 días por no haberse solicitado autorización del Ministerio del Trabajo, considerando su estado de debilidad manifiesta”.

Cabe señalar que la invisibilidad de este tipo de trastornos por la falta de síntomas físicos, agregando que, a

modo de comentario, no se le da mayor importancia a la salud mental y que, para catalogarse como factor determinante, por lo general, se requiere que se pueda percibir a través de los sentidos, de lo contrario, pasa desapercibido. Es importante indicar que la Corte, en el examen de procedencia de la acción de tutela, resalta que “la accionante presenta la tutela como mecanismo transitorio, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta por motivo de salud y considerando la vulneración de su mínimo vital”; por consiguiente, la Corte enfatiza en fundamentar las recomendaciones organizacionales emitidas por expertos y tomar la debida atención a la evolución de la enfermedad, con el fin de evitar la vulneración de derechos fundamentales como lo son el mínimo vital, que consiste en los ingresos mínimos (como su nombre lo indica) que necesita una persona para su subsistencia.

En conclusión, la empresa Bancolombia vulnera los derechos fundamentales de la trabajadora Janneth Alexandra García Pérez,

diagnosticada con ansiedad paroxística episódica, por consiguiente, cuando termina el contrato a término indefinido laboral aduciendo a una justa causa, sin darle mayor importancia la enfermedad mental diagnosticada y, así mismo, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo, lo cual es una falencia grave por parte de Bancolombia al ignorar el padecimiento de la trabajadora, aun teniendo pleno conocimiento de su estado de salud mental, no hubiese tenido el manejo pertinente y, por consiguiente, sin el debido permiso del Ministerio del Trabajo, el cual, por la legislación laboral, se requiere por especial atención a las personas con incapacidad y discapacidad.

Finalmente, el fallo otorgó 48 horas a Bancolombia para que reintegre a la accionante a un cargo que se ajuste a su padecimiento de salud mental actual, y deberá cancelar los salarios y

prestaciones sociales dejados de percibir, dado que “se reitera que una empresa vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad, al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, al despedir a una trabajadora diagnosticada con trastorno de ansiedad, cuando termina unilateralmente el vínculo laboral, aduciendo una justa causa, sin valorar la afectación de su salud ni obtener autorización previa del Ministerio del Trabajo para el efecto”.

Referencias

Sentencia T – 424 de 2022 (29 de noviembre de 2022). Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co>



Nos queda un legado en beneficio de los trabajadores colombianos, una visión progresista y garantista del derecho del trabajo



ESCUELA DE DERECHO SOCIAL CONTEMPORÁNEO MARCEL SILVA ROMERO

CONFERENCISTA



JUAN CARLOS GETTIAL PERENGÜEZ

Seminario

Redacción de Textos

11
marzo 2023

8 a. m. a 11 a. m.



Microsoft Teams

El enlace de acceso se remite mediante el grupo de TELEGRAM. Encuéntranos como:



Escuela de Derecho Social Contemporáneo: Marcel Silva Romero.
UNILIBRE.



Escanee y diligencie el formulario



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

Reflexión sobre trabajo sexual digital en Colombia

Alexandra Hurtado Maya

Docente - Facultad de Derecho,
Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Libre, Sede Pereira.



El derecho, a lo largo de la historia, ha tenido que adecuarse a las necesidades de la sociedad en general, lo cual ha permitido el cambio de paradigmas tradicionales, especialmente, en el derecho laboral. Las nuevas relaciones de trabajo están transversalizadas con la dignificación humana en el empleo y, por tal motivo, la inclusión laboral, la estabilidad laboral reforzada y, en el caso concreto del trabajo sexual, se convierten en temas necesarios e innovadores en los nuevos contextos sociales.

El trabajo sexual ha sido una práctica que, durante años, estuvo supeditada al rechazo y a la invisibilidad jurídica y, por eso, Sentencias como la T-619 de 2010 y Sentencia T-594 de 2016 han logrado, desde ese precedente jurisprudencial, garantizar la dignidad humana de aquellas personas que se han dedicado al trabajo sexual y que, de alguna manera, se han sentido vulneradas por la discriminación constante en su labor.

Es por ello por lo que, históricamente, el trabajo sexual ha sido vinculado con situaciones sociales como la pobreza, la falta de educación y oportunidades laborales, el exceso de consumo de drogas; y otros contextos que siempre llevan a la marginalidad, sin embargo; la práctica del trabajo sexual, en la actualidad, es distinto a lo que la sociedad está acostumbrada; pues

se evidencia cómo la articulación entre el trabajo y la tecnología dan un cambio social y laboral en este sector.

Se puede evidenciar entonces cómo el uso de nuevas herramientas o plataformas digitales y tecnológicas para el trabajo sexual se convierte hoy en una nueva forma y oportunidad de empleo que influye directamente en la economía y el mercado laboral.

Por lo anterior, se hace necesario entonces indagar desde esa perspectiva jurídica cómo el ejercicio de la aplicación del derecho laboral en Colombia debe proteger esos mínimos principios establecidos en la Constitución del 91.

Este nuevo paradigma laboral no solo da un cambio frente al derecho mismo, sino también en la población que ejerce el trabajo sexual digital, analizando dos connotaciones específicas: (1) El mismo cambio social demuestra que quienes realizan este trabajo digital ya no forman parte de aquellas condiciones de vulnerabilidad, sino, al contrario, es una modalidad usada por personas de estratos socioeconómicos medio-alto y hasta personas que son parte de los medios de comunicación o el entretenimiento. (2) La generalidad en la práctica del trabajo sexual es que sean mujeres, quienes ejercen este oficio en la mayoría de los casos; pero con

estas herramientas digitales, los hombres y la población LGTBIQ+ han incursionado hoy en estas nuevas oportunidades laborales desde el entretenimiento digital para adultos.

Retomando el análisis, desde esa perspectiva legal, hay que enfatizar en que el trabajo sexual a nivel internacional está catalogado como una actividad generadora de ingresos, similar a muchos trabajos en otros sectores de la economía, y se plantea desde la Organización Internacional del Trabajo en su recomendación #200 cómo a partir de los principios y normas que regulan los estados parte se debe garantizar la práctica sexual a trabajadores y trabajadoras, sin ningún estigma, eliminando cualquier tipo de discriminación; especialmente, en el apoyo a la atención médica, seguridad y salud en el entorno de trabajo.

No obstante, se hace necesario mencionar la Sentencia T 109 de 2021, donde se tiene un precedente jurisprudencial por parte de la Corte Constitucional, frente a quienes trabajan en plataformas digitales, comúnmente llamados modelos webcam, y sus garantías laborales. La Corte, en sus consideraciones, reitera que la estabilidad laboral reforzada procede cuando se evidencien condiciones de vulnerabilidad por parte del trabajador, además de demostrarse los elementos esenciales del contrato de trabajo. Por tal razón, la Corte determina que sí hay vínculos laborales en este sentido toda vez que “se encuentren reunidos los presupuestos de la procedibilidad”.

Sin embargo, hay que dejar claro que, cuando se habla de trabajo sexual digital, no solo se refiere a los y las modelos webcam, pues la industria del sexo resulta siendo, como lo menciona la corte “Un fenómeno social, que requiere de regulación desde el

derecho”; independiente de la percepción u opiniones que se generen en la sociedad.

En la actualidad, existen otras plataformas digitales que, si bien están articuladas a esta industria, sus colaboradores no solo son modelos webcam, existen ejemplos como Fansly, Unlok y Only Fans, las cuales son plataformas de entretenimiento para adultos, y utilizadas como herramienta de trabajo en las cuales el contenido audiovisual es libre, sin censura y crean un entorno en el cual participan desde celebridades, hasta personas del común que han visto una oportunidad de ingresos.

Es por lo anterior que, entendiendo esos cambios el derecho laboral como disciplina que garantiza las diferentes condiciones en el entorno de trabajo, deberá ponerse a la vanguardia, y analizar estos nuevos escenarios sociales que son transversalizados por derechos como el libre desarrollo a la personalidad, la libertad de oficio, y el derecho al trabajo, siempre y cuando en su ponderación, bajo la premisa de la justicia social, no vulnere derechos humanos y derechos colectivos.



Extractos jurisprudenciales

SENTENCIA SL 3484-2022

En esta sentencia, la Corte Suprema de Justicia enuncia el siguiente problema jurídico: “Determinar si el Tribunal incurrió en un yerro, en razón a su planteamiento en relación con la sumatoria de tiempos cotizados al ISS con tiempos laborados en el sector público sin aportar a esta entidad para los beneficiarios del régimen de transición, en aplicación del acuerdo 049 de 1990, aprobado por el Decreto 758 de ese mismo año”.

Aquí la determinación de la Corte explica en reconocimiento pensional que se da bajo la Ley 33 de 1985 y cómo esta puede ser contraria a derecho si se pide la reliquidación, sin tener en cuenta el Acuerdo 049 de 1990, el cual no exige cotizaciones exclusivas al Instituto de Seguro Social, lo cual es enunciado en razón a que, si al pensionado ya le fueron pagadas las mesadas pensionales, pedir la devolución desdibuja la figura del régimen de transición que lleva años fortaleciéndose.

La accionante buscaba la suma de semanas trabajadas en el sector público y privado que, como es conocido, la Ley 100 de 1993 permite y reconoce la validez de la suma de estos tiempos laborados, sin distinción de dónde fueron trabajados; no obstante, bajo el precepto del Acuerdo 049 de 1990 solo es posible la suma de semanas cotizadas exclusivamente al Instituto de Seguros Sociales, sin embargo en la presente sentencia se enuncia: “La Corte Suprema de Justicia se aparta de su precedente mayoritario, conforme al cual el Acuerdo 049 de 1990, aplicable en virtud del régimen de transición, el cual solo permite sumar cotizaciones realizadas exclusivamente al ISS y, en su reemplazo, postula que sí es posible para efectos de obtener la pensión por vejez prevista en ese reglamento, contabilizar las semanas laboradas en el sector público”.

Es importante destacar que la decisión tomada por la Corte Suprema de Justicia se realiza en pro de la protección del régimen de transición y resaltando que podría acceder a la pensión de vejez de no ser porque, en el momento en el que se causó, no reunía las exigencias para obtener el derecho aludido en el acuerdo 049 de 1990.

¿Aspectismo laboral en She-Hulk?

María Fernanda González Martínez
Miembro del Observatorio de Derecho
Laboral y la Seguridad Social de la
Universidad Libre



Relata la serie de She-Hulk: Attorney at Law, que Jennifer Walters, abogada, siempre fue una humana común, hasta que sufrió un accidente automovilístico con su primo, Bruce Banner, más conocido como Hulk. En dicho accidente, Jennifer fue contaminada con la sangre de “Hulk”, haciendo que, genéticamente su ADN cambiara, a tal punto de que adquirió las mismas habilidades físicas de su primo y, así, se convirtió en una superhumana. Con el paso del tiempo, Jennifer Walters fue mayormente conocida por los ciudadanos de Los Ángeles, a tal punto que la bautizaron con diferentes nombres como “Hulka”, “Giganta Jade”; pero el más popular fue She Hulk.

Jennifer Walters, antes de ser “She Hulk”, trabajaba en la oficina del fiscal del distrito; sin embargo, fue despedida, una vez que empezó a obtener reconocimiento, todo, por su aspecto de piel color verde, su altura diferente a la del común y nuevas habilidades. Posteriormente, Jennifer, intentando buscar empleo, decide postularse a diferentes vacantes, no obstante, le niegan la oportunidad, de

nuevo, por su aspecto físico; dado que los empleadores ignoraban sus destrezas como abogada. Pasado el tiempo, el Sr. Holliday de la oficina de abogados “Goodman, Lieber, Kurtzberg & Holliday (GLK&H)”, le realizó una propuesta laboral a Jennifer que ella aceptó. La propuesta laboral consistió en que “She Hulk” dirigiera la “División de Leyes Sobrehumanas” y textualmente le señala que “Significa que debe estar en el trabajo y en el tribunal como She Hulk, no como una persona normal”¹.

Jennifer, un poco disgustada, expresa: “Dios mío... ¿por eso me contratan? bueno, esto es horrible, estoy más que calificada, pero ahora todos pensarán que esta es la única razón de darme este empleo; ¡es tan injusto!”²; de acuerdo con esa expresión, y con los hechos que anteceden, se genera la pregunta, que consiste en saber si existe la posibilidad de que Jennifer esté siendo discriminada al momento de ser contratada por su aspecto físico, para saber esto, es necesario realizar los siguientes comentarios:

¹ Gao, Jessica directora). (2022). She-Hulk: Attorney at Law [Serie de televisión del Universo cinematográfico de Marvel]. FilmAffinity.

<https://www.disneyplus.com/es-419/series/she-hulk-defensora-de-heroes/gPwaYusKqRQh>

² Ibidem

La Organización Internacional del Trabajo, (OIT), ha realizado diversos pronunciamientos sobre la discriminación en el empleo que pueden sufrir los y las trabajadoras por diferentes situaciones. Su punto de partida es el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo. Respecto al último instrumento, en concreto, la OIT ha indicado que esta discriminación generalmente se materializa cuando “una persona recibe un trato menos favorable que otras debido a características que no guardan relación con las competencias de la persona o las calificaciones exigidas para el empleo”³. Lo anterior quiere decir, entonces, que este tipo de discriminación en circunstancias de tiempo, modo y lugar se podría dar, por ejemplo, al momento en que una persona quiera acceder a un empleo o, si no, durante la ejecución de sus labores.

Con relación a las situaciones descritas, haciendo una búsqueda y análisis de datos, se evidencia que a este tipo de discriminación se le conoce como aspectismo laboral, que, en pocas palabras, se da cuando una persona es discriminada por su aspecto físico en el entorno laboral. Así mismo, el aspectismo traduce la palabra en inglés lookism, que, básicamente, consiste en la “discriminación basada simplemente en motivos estéticos”⁴. Para el caso en concreto, se podría encontrar el aspectismo laboral intencional, donde “el empleador ha decidido no tener trabajadores con ciertas condiciones y características físicas, porque desean

personas con cierto aspecto, discriminando así a otros postulantes al puesto laboral”⁵.

El bien jurídico tutelado en estas circunstancias es la dignidad humana; de allí que si “She Hulk” estuviera en Colombia, la Corte Constitucional protegería su dignidad humana bajo los criterios de vivir bien, vivir sin humillaciones y vivir sin preocupaciones. Lo anterior tiene mucha relevancia, dado que múltiples autores y organismos internacionales se pronuncian en la actualidad sobre la discriminación en el mundo del trabajo; pues esta se encuentra estrechamente relacionada con el derecho a la igualdad y, más aún, con criterios de garantizar la igualdad formal y material, entre otros, bajo contextos los laborales.



Diferentes instrumentos internacionales reconocen el derecho de igualdad y dignidad humana, en los siguientes artículos: artículo 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; el artículo 10, 21 y 23 de la

³ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). No discriminación e igualdad. https://www.ilo.org/empent/WCMS_151902/lang-es/index.htm

⁴ Educalingo. (2022) ¿Qué significa Lookism en inglés? <https://educalingo.com/es/dic-en/lookism>

⁵ Psonrie. (2019, noviembre). Aspectismo: la discriminación por el aspecto físico. <https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/aspectismo-la-discriminacion-por-el-aspecto-fisico>

Declaración Universal de Derechos Humanos; el artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el artículo 3, 6, y 7 del Protocolo de San Salvador; y el artículo 1 y 2 de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Como consecuencia directa con ocasión a este análisis, a lo largo de la serie que se tomó de referencia, desde el punto de vista estrictamente laboral, la discriminación en el acceso a un empleo digno y de por sí, las condiciones de incomodidad bajo las cuales estuvo sometida She Hulk cuando consiguió un empleo, e hicieron que trabajara no como Jennifer Walters, sino como She Hulk; evidentemente la hizo sentir incómoda y le generó un estado de vulnerabilidad, lo que le ocasionó un daño a su autoestima, de allí que a lo largo del capítulo segundo titulado Leyes sobrehumanas se evidenciara su molestia por esta situación y, más aún, que, al final de la primera temporada, esa discriminación en parte laboral que sufrió She Hulk se materialice en agresividad o violencia.

Para el caso de “She Hulk”, se generan unos deberes tanto para el empleador como para la sociedad; para el primero se genera la obligación de garantizar a sus trabajadores un espacio en donde se dé un disfrute efectivo de su derecho a la igualdad, en donde haya una prevalencia del principio de igualdad y no discriminación; en donde no se les impongan cargas injustificadas a los trabajadores y en donde se materialice un goce efectivo de sus mínimos fundamentales. Por otro lado, frente a los deberes de la sociedad, estos se encuentran enfocados con que cada legislación cuente con un conjunto de

normas y políticas que permitan combatir la discriminación; lo anterior para garantizar el acceso a un trabajo decente y se garantice efectivamente la justicia social en el mundo del trabajo.

Ahora, una de las soluciones a esta situación y, para evitar el aspectismo laboral cuando se quiera acceder a un empleo, consiste en tomar medidas donde no se les permita a los empleadores por ejemplo requerir a los candidatos que alleguen fotografías con la hoja de vida o el “currículo vitae”; pues esto permitiría objetivar de mejor manera los diferentes procesos de selección con la finalidad de garantizar un acceso en igualdad de oportunidades a todas y todos los trabajadores y, más aún, a todas y todos los superhumanos que quisieran acceder a un empleo digno.





UNIVERSIDAD LIBRE
ÁREA DE DERECHO LABORAL

XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

EJES 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 para el 1.º, 2.º y 3.º puesto.

ÁNIMATE A PARTICIPAR.

BASES DEL CONCURSO:

1. Los y las participantes deben ser estudiantes de pregrado.
 2. Se debe adjuntar hoja de vida de la o el ponente
 3. La extensión del escrito será máximo de 15.000 palabras. (De 15 a 20 hojas, letra Arial 12, interlineado 1.5)
 4. El trabajo debe ser realizado en normas APA 7.ª edición.
1. La exposición oral de las ponencias escogidas no será mayor a 15 minutos.
 2. Los grupos deben estar conformados por máximo 3 personas.

Puedes entregar tu ponencia hasta el 15 de mayo de 2023

CORREO DE ENTREGA:
edgard.perezs@unilibre.edu.co

MÁS INFORMACIÓN:
jefaturadearealaboralunilibre@gmail.com

PRIMER FILTRO 15 DE MAYO (FASE ESCRITA)

Segundo Filtro, 30 de julio (fase oral)

¡TE ESPERAMOS EN PEREIRA!

@arealaboraluniversidadlibre

V CONGRESO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL Y MUNDO DEL TRABAJO

Pereira, 30 de agosto a 1 de
septiembre de 2023



EJES 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



<https://www.youtube.com/watch?v=rqIY3hKxOx4>

Protección al personal en condición de discapacidad o enfermedad, madres o padres cabeza de familia, o prepensionados, en caso de reestructuración o provisión definitiva de cargos administrativos

**FERNANDO ANTONIO
MORENO GONZALEZ**

Docente del Área de Derecho Laboral
Universidad Libre de Colombia



“Decreto 1415 de 2021. Por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, en lo que atañe a la protección, en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que tengan la condición de prepensionados, discapacidad o enfermedad terminal y madres o padres cabeza de familia”.

Mediante Decreto 1415 de 2021, el Gobierno modificó el Decreto 1083 de 2015, para establecer una protección, en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que tenga la calidad de prepensionados; situación de aquel empleado público próximo a pensionarse, a quien le falten tres años o menos para cumplir los requisitos de la pensión, quienes cuentan con un fuero de protección especial constitucional y legal ante una eventual desvinculación, en cuyo caso, la protección es condicionada (Corte Constitucional, Sala Plena, 2018). Así mismo, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 2040 de 2020, son sujetos de especial protección por parte del Estado y, en virtud de lo cual, deberán ser

reubicados hasta que adquieran los requisitos mínimos para el acceso al beneficio pensional.

De manera paralela, la Ley 1955 de 2019 señala que los empleos vacantes en forma definitiva del sistema de carrera, que sean desempeñados por personal vinculado mediante provisionalidad, que tengan la calidad de prepensionados, dichos empleos serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su derecho pensional, regla que, con el Decreto 1415 de 2021, se extendió para otros grupos que se caracterizan por su especial protección. Esto quiere decir que personas con limitación física o mental, madres o padres cabeza de familia, previa verificación de la veracidad de los datos suministrados, respecto a la calidad que manifiesta, serán destinatarios de la protección especial.

De tal forma que, para hacer efectiva la estabilidad laboral que refiere el decreto, dentro del estudio técnico correspondiente a la modificación de la planta de personal permanente o temporal, con base en la misión y objetivos del organismo o entidad,

el secretario general analizará los cargos donde son titulares los sujetos que serán cobijados por la protección especial, para informar a los jefes de la entidad respectiva, con el propósito de que dichos cargos no podrán ser suprimidos y se deberá respetar la estabilidad laboral de dichos sujetos.

Esto quiere decir que las entidades tendrán en cuenta para hacer efectiva la estabilidad laboral de los sujetos de especial protección. En primer lugar, la acreditación de la causal de protección, de la siguiente manera: madres o padres cabeza de familia, los jefes de personal verificarán en las hojas de vida, sistema de información de EPS, cajas de compensación que en el grupo familiar no exista otra persona con capacidad económica. Así mismo, la condición de invalidez de los hijos, que dependan de manera exclusiva económicamente del solicitante.

De forma semejante, para aquellos solicitantes que tengan limitación visual o auditiva, deberán solicitar la valoración a través de la EPS, y radicar ante el jefe de Personal el respectivo certificado quienes realizaran o solicitarán las verificaciones correspondientes, de acuerdo con la limitación visual o auditiva según corresponda. Ahora bien, cuando se trate de limitaciones físicas o mentales, deben obtener dictamen de calificación del equipo interdisciplinario de calificación de invalidez de la EPS, o administradora de riesgos laborales para radicar ante el jefe de Personal.

Finalmente, tratándose de personas próximas a pensionarse, los jefes de Personal deben verificar que falten tres años o menos para reunir los requisitos establecidos para el reconocimiento de la

pensión de jubilación o vejez, a fin de expedir la constancia de dicha circunstancia. Lo anterior, sin perder de vista que, en caso de ocurrir la supresión de la entidad u organismo, la protección de este grupo de sujetos deberá mantenerse hasta la culminación del proceso de supresión o liquidación, con miras a reconocer los derechos de su estabilidad laboral.

Por consiguiente, se deberá tener en cuenta, según la nueva reglamentación que las entidades que cuenten con plantas temporales, la protección aplicará hasta el término de duración señalado en el acto administrativo, por el cual se creó o prorrogó la planta temporal. Mientras que, en caso de provisión definitiva de cargos públicos a través de concurso de méritos, quienes estén en condición de prepensionados, los cargos serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional, de modo tal que, para los demás servidores en condiciones especiales, madres, padres cabeza de familia y personas en situación de discapacidad que vayan a ser desvinculados como consecuencia de aplicación de una lista de elegibles, la administración deberá adelantar acciones afirmativas para que, en lo posible, sean reubicados en otros empleos vacantes o sean los últimos en ser retirados, lo anterior sin perjuicio del derecho preferencial de la persona que está en la lista de ser nombrado en el respectivo empleo.

Referencias

Corte Constitucional, Sala Plena. (08 de febrero de 2018). Sentencia SU-003 de 2018. M.P. (Carlos Bernal Pulido M.P). Bogotá, D. C., Colombia. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU003-18.htm>

Departamento Administrativo de la Función Pública,
Decreto, 1415, 04/11/2021.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=173286>

Ley 1955 de 2019. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, pacto por Colombia, pacto por la equidad. 25 de mayo de 2019.
D.O. No. 50.964.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=93970#:~:text=El%20Plan%20establece%20las%20bases,fortalecimiento%20de%20la%20Rama%20Judicial.>



Extractos jurisprudenciales

SENTENCIA SL3524-2022

En esta oportunidad se buscaba declarar la existencia de un contrato de trabajo que fue finalizado por despido indirecto, en esta se resuelve el recurso de casación. En primera instancia, le dio la razón al trabajador de su reintegro a la empresa y el pago de los salarios dejados de percibir, aun después de 13 años fuera de servicio, no obstante, la misma llegó a segunda instancia, en donde la razón fue dada al empleador, a quien si se le ordenó el reintegro; pero este para hacer la reincorporación tras 13 años fuera de la empresa ordenó al trabajador la práctica de exámenes médicos y físicos para poder entender en qué condiciones se encontraba; no obstante, el trabajador catalogó esto como una dilatación para que no fuera reincorporado como se había ordenado en las anteriores sentencias, así que pidió llevar al recurso de casación y que fuese examinado nuevamente, en donde la Corte determinó que no existía un incumplimiento de obligaciones por parte del empleador, al solicitar la práctica de exámenes para el reintegro, sino que habían reflejado que el trabajador y actor de esta demanda no tenía como propósito el reintegrarse a laborar; dado que, después de solicitados los exámenes, él expresó que no era su deseo continuar laborando.

Es importante rescatar de esta sentencia que, aunque contamos con una Corte proteccionista que desea resguardar los derechos de los trabajadores que son la parte débil en la relación laboral, no siempre estos están dispuestos a cumplir con deberes para adquirir estos derechos y allí es cuando la Corte debe comparar las actuaciones realizadas por el empleador como por el trabajador, para tomar una decisión que no transgreda los derechos de ninguna de las partes en la medida de lo posible.

Pensión de sobrevivientes en relaciones poliamorosas y en parejas homosexuales, garantías de igualdad en el sistema jurídico colombiano

**JOSÉ HERALFO PESCADOR GOMEZ Y
MARIA JOSE MOLINA CAMARGO**
Monitores del Área Laboral
Universidad Libre

A lo largo de la historia de Colombia, se evidencia el gran número de personas que han sido beneficiarias de la pensión de sobreviviente, donde, en primer lugar, es importante resaltar que esta es una prestación económica que se genera por el fallecimiento de un afiliado al sistema de pensiones, o bien sea, por el mismo fallecimiento del pensionado por vejez o invalidez, donde se les reconoce dicha prestación a los beneficiarios, que son los familiares de la persona que tiene la pensión o la afiliación. Sin embargo, cabe destacar que esta prestación económica es un derecho fundamental, debido a que en la Sentencia SU-108 de 2020 de la honorable Corte Constitucional, se establece lo siguiente: “La prestación económica denominada pensión de sobrevivientes tiene por objeto garantizar una renta periódica a los miembros del grupo familiar de quien dependían económicamente, como consecuencia de su muerte y de haber realizado, en vida, cotizaciones al sistema de seguridad social.



Su finalidad es no dejar en una situación de desprotección o de abandono a los beneficiarios del afiliado o pensionado que fallece”. Por lo anterior, y no menos importante, que, aunque sea un derecho fundamental, debe cumplir con una serie de requisitos que establece la Ley 797 de 2003. Es así como las personas que aleguen o exijan que tengan en cabeza esta prestación económica, deberán demostrar un mínimo de convivencia con el causante, para así poder también establecer de qué manera se le van a otorgar, si es de forma vitalicia o temporal.

En ese orden de ideas, es importante destacar que, hoy en día, este derecho a la pensión de sobreviviente no solamente recae en cabeza de parejas heterosexuales, sino que, a lo largo de los años, la Corte Suprema de Justicia ha ido innovando sus precedentes, en razón a los grandes cambios sociales de los últimos años, entre los cuales se encuentra el integrar de manera igualitaria y sin discriminación alguna las

diferentes formas de conformar una familia para la sociedad, entre las cuales no solo se encuentran las parejas homosexuales; ya que han sido ampliamente reguladas e integradas por el ordenamiento jurídico, sino que, por el contrario, se añaden las familias y relaciones poliamorosas, como es el caso presentado ante la Corte Suprema de Justicia mediante la Sentencia SL251 de 2022, que busca el reconocimiento de una pensión de sobreviviente a una relación poliamorosa conformada por 3 personas, a lo cual la Corte, después de un amplio estudio decide que lo importante para reconocer una pensión de sobreviviente que ayude a los cónyuges a reformar su futuro, en cuanto al aspecto económico, no es la cantidad de personas que conformen ese núcleo, sino la base del respeto, el apoyo mutuo, la solidaridad entre cónyuges, la demostración de un vínculo existente y demás.

De esta manera, es así como la Corte permite que sus sentencias hagan historia siendo incluyentes, sin perjuicio alguno sobre la forma de conformar una familia, primando siempre las garantías, el peso de la Ley, la igualdad, los principios y los derechos de las personas como seres humanos e individuos de tener libertad para el desarrollo de sus relaciones interpersonales.

Como se mencionó, una de las formas de conformar una familia para la sociedad son las parejas homosexuales, pues también tienen un vínculo que es indiferente para efectos del reconocimiento de derecho de la pensión de sobrevivientes, ya que entre ellos existe el compromiso de apoyo afectivo y de comprensión mutua existente entre la pareja al momento de la muerte de uno de sus integrantes. Sentencias representativas de dicha jurisprudencia

constitucional son la Sentencia C-075 de 2007, la cual reconoció: “como legítimas las uniones maritales de hecho conformadas por parejas del mismo sexo, permitiéndoles, además, la constitución de un régimen patrimonial con todas las garantías otorgadas para las uniones celebradas entre parejas heterosexuales”; es así como también la Sentencia C-336 de 2008 dio paso a que las parejas del mismo sexo tuvieran la opción de crear un patrimonio entre ambos y, así, en caso de que faltara alguno de los dos, el otro podría heredar los bienes de su compañero.

Ahora, cuando se da la declaratoria de unión marital de hecho entre parejas homosexuales en conexidad, se desprenden más derechos como afiliarse al sistema de salud en calidad de beneficiario y, por supuesto, reclamar la pensión de sobrevivientes. La aclaración está en que el legislador no está obligado a aplicar el mismo régimen de protección para la pareja homosexual y heterosexual; pero sí es un fin constitucional garantizar la mínima protección a las parejas del mismo sexo; pues no dejemos de lado el principio de igualdad y la dignidad humana de la cual se van a desprender derechos como la libre opción sexual y el libre desarrollo de la personalidad.

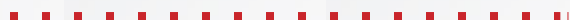
Para el acceso de la pensión de sobreviviente de las parejas del mismo sexo, se deben cumplir los mismos requisitos que debe que cumplir una pareja heterosexual, esto es, certificar la convivencia con la persona fallecida durante por lo menos cinco años antes de su muerte, utilizando, para ello, material probatorio como declaraciones extrajuicio y el acta de defunción.

Y es así como en las diferentes formas de familia que hay dentro de la esfera humana y normativa se protege el derecho a la igualdad, el derecho de universalidad de que todas las personas deben estar protegidas por el régimen de seguridad social en conexidad con el principio constitucional de no tener un trato discriminatorio con una persona por razones de su sexo, raza o creencias, todos estos aspectos los reúne la gran rama del derecho laboral, por lo que, en nuestra consideración, es la que más derechos, principios y garantías constitucionales logra cumplir.

Referencias

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86059>

https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/79582/1/TG01114.pdf



EL PARCHE LABORAL

**PREPARATE PARA EL PODCASTS
DEL ÁREA DE DERECHO LABORAL,
A PARTIR DE MARZO DE 2023.
APROVECHA ESTA HERRAMIENTA
DE DIVULGACIÓN Y CONSULTA
PARA EL APRENDIZAJE DE
NUESTRAS MATERIAS**



“Corte Constitucional invita al Área de Derecho Laboral de la Universidad Libre en temas de discriminación de personas Transgénero”

Expediente T – 8.842.342 Acción interpuesta por Juana Vargas Morales contra Corte Suprema de Justicia

La jefatura del área de Derecho Laboral realizó la intervención previa invitación de la Corte Constitucional⁶, realizando unas importantes consideraciones sobre la discriminación frente a la población Transgénero, realizadas unas consideraciones previas se respondieron a las siguientes ejes problémicos en resumen de la siguiente manera:

Primer eje temático: relaciones laborales que involucran personas transgénero

De conformidad con la OIT, el concepto transgénero es empleado “por algunas personas, cuya identidad de género difiere de la que se asocia típicamente con el sexo que se les asignó al nacer. “Trans”, “transgénero” y “no binario” son términos genéricos utilizados para describir una concepción interna del género propio que difiere del sexo asignado al nacer y/o del sexo atribuido a la persona por la sociedad,

⁶ La presente intervención se ha realizado con la colaboración de los monitores del Área Ana María Hoyos, Rosa Fernanda Florián, Daniel Felipe Castilblanco y el acompañamiento de las docentes Dra. Ángela Niño Chavarro y Dra. Olga Viviana Cruz Hernández.

independientemente de que la persona se identifique a sí misma con un hombre, con una mujer o en transición, simplemente como “trans” o “transgénero”, con otro sexo o con ningún sexo”⁷, término que excluye otras identidades de género que son parte de la población LGBTIQ+.

Con relación al interrogante ¿cuáles son, de existir, los principales escenarios de discriminación que deben afrontar las personas transgénero en los escenarios laborales formales e informales?

La invisibilización que desde temprana edad afrontan las personas trans y de género diverso, se enmarcan contundentes muros de ingreso al mercado laboral, a saber, la falta de oportunidades educativas, de reconocimiento de su identidad de género, los prejuicios, la discriminación y la observancia sesgada del estado serológico.

⁷ Organización Internacional del Trabajo. Inclusión de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGBTIQ+) en el mundo del trabajo: una guía de aprendizaje. Ginebra, 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_852977/lang-es/index.htm

De las oportunidades educativas, habrá de decirse que el mismo, constituye el entorno mediante el que cada persona recibe las habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar todo su potencial humano, así pues, la exclusión de ellas tiene impacto directo en una serie limitación de posibilidades para ser partícipe de las condiciones dignas laborales o de ser por lo menos incluido en el mercado laboral, sin ahondar en los escenarios de educación profesional o formación en oficios denominado también “instrucción para el trabajo” instrumento imprescindible para otorgar alternativas dignas para emerger de la marginalidad económica y social.

La ausencia de documentación oficial uno de los motivos principales que enfrentan las personas trans, esto es tal como lo abordó el comité DESC De Naciones Unidas, un obstáculo al trabajo. Igualmente, el estigma y el prejuicio social como principales causas de violencia, discriminación y falta de oportunidades en el ámbito educativo y laboral, declinan la aspiración de ocupación incluso en el proceso de selección laboral, para no considerarles aptas, o con la capacidad de aportar desarrollo a una empresa en emprendimiento.

Las personas trans o de género diverso en Colombia, luego de acudir a una convocatoria impersonal, son conminados a entrevistas personales y en ella, al detectar señales visuales o verbales que revelen una expresión de género no tradicional, se les

impone estándares de nivel superior al de otros candidatos para posteriormente ser silenciosamente descartados, habiendo sido sometidos en esa etapa precontractual (etapa que también ha protegido la Corte como en el caso de la prohibición de pruebas de embarazo o serología), a preguntas invasivas o requerimientos excesivos para poder encontrar un trabajo formal, siendo entre otras las causales por las que opten por preferir otros sectores de la economía de “menor señalamiento” y/o mayores opciones de ingreso, como el trabajo sexual⁸.

En definitiva, dentro de los escenarios en que se ven expuestas las personas trans o de género diverso, se encuentran, entre otros:

- i. Obstaculización en el derecho a la educación para obtener las herramientas necesarias para desempeñar en su libre elección de oficio.
- ii. Dificultad en el acceso al trabajo, a causa de los sesgos, prejuicios y estereotipos del empleador, debido a que en las etapas de selección de personal se establecen estándares de discriminación.
- iii. En caso de que el proceso de transición se haya presentado después de la contratación, se presentan situaciones de rechazo o exclusión, las cuales llevan a el acoso y discriminación, lo que causa que el trabajador, en muchas ocasiones, sea despedido sin justa

⁸ Bernal López, Juanita; Patiño Camila. Documento de diagnóstico sobre la situación de discriminación de la población LGBTI en Colombia. Departamento Nacional de Planeación, Bogotá, 2020. Disponible en:

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/Diagnostico-sobre-situacion-discriminacion-de-la-Poblacion-LGBTI-en-Colombia.pdf>

causa o renuncie por su orientación sexual.

- iv. Exigencias adicionales para el acceso al empleo, tales como exámenes exclusivos de serología, debido a los prejuicios, sesgos o estereotipos que se tienen frente a personas trans o de género diverso, en caso de documentos de identificación oficial que le identifique su género. Estas situaciones son cargas adicionales que, en muchas ocasiones, tienen que afrontar las personas con orientación sexual diversa, muchas de estas limitan el acceso al trabajo⁹.
- v. Durante el desarrollo del vínculo laboral, sufren de agresiones psicológicas tales como exclusiones, miradas despectivas, insultos que, a veces, escalan y pueden terminar en agresiones físicas por parte de compañeros de trabajo. Estas situaciones de acoso laboral se generan por la ausencia de políticas dentro de las empresas que se encarguen de proteger a las personas con orientación sexual diversa.
- vi. El empleador, muchas veces, no respeta su orientación sexual, situación que podemos notar en el uso de los baños que en el trabajo están divididos para hombres y mujeres, o el uso de uniformes también especiales y diferentes para hombres y mujeres.

⁹ Al respecto, véase: Corte Constitucional, Sentencias T-476/14 y T-099/15

III. Segundo eje temático: enfoque y alcance de la estabilidad laboral reforzada para las personas transgénero

Al referirnos a una *estabilidad laboral reforzada por motivos de orientación sexual e identidad de género*, se pretende eliminar algunas de las barreras que impiden la permanencia en el empleo a aquellas personas cuya identidad sexual o de género es diversa a las divisiones tradicionales del sexo en el trabajo, Respecto del interrogante **¿cuáles son las variables o factores a tener en cuenta para la adopción de un enfoque diferencial en el tratamiento de las personas transgénero respecto a la terminación unilateral de los contratos laborales?** Se encuentra lo siguiente:

La comunidad LGBTIQ+ ha venido sufriendo a lo largo de la historia de Colombia diversas discriminaciones y segregaciones, (por ejemplo, Sentencias T-476/14, T-099/15, T-143/18, SU-440/21) algunas que, incluso han escalado al plano internacional (por ejemplo, *Caso Duque v. Colombia: A case of structural discrimination 2016*), debido a esto es necesaria la aplicación de un enfoque diferencial a las personas que forman parte de esta comunidad, aplicando criterios especiales que les brinden protección en situaciones de segregación y eviten la vulneración de los derechos laborales.

En consecuencia, si se acusa a un empleador de vulnerar los derechos laborales de una persona transgénero, esta

se presumiría como exclusión fundada en criterios sospechosos¹⁰, es decir, se presumiría que la vulneración de tales derechos se hizo, en virtud de la identidad de género, y que existen factores de discriminación, por lo que es el empleador quien tiene **la carga procesal y probatoria** de demostrar lo contrario. Por consiguiente, la estabilidad laboral reforzada impide el despido de las personas transgénero sin justa causa, por presumir motivos de discriminación, entonces, al demandar el despido, el juez estaría obligado a aplicar como fuente del derecho la jurisprudencia y tener en cuenta la **presunción de discriminación**.

IV. Tercer eje temático: experiencias y estándares internacionales

¿Cuáles son las obligaciones internacionales del Estado colombiano frente a la garantía y protección del derecho al trabajo de la población transgénero?

Del artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las normas internacionales del trabajo orientan esas políticas, en relación con el empleo, las cuales el Estado colombiano por ser miembro activo de la OIT tiene el deber de garantizar a nivel interno los derechos fundamentales contenidos en sus convenios los cuales se contemplan el Convenio número 100 y 111, en el informe sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género realizado por la OIT se hace énfasis en que las personas trans y de género diverso que logran insertarse en el mercado laboral sufren altos grados de discriminación y

acoso laboral, reconociendo que son las que enfrentan las formas más severas de discriminación en ámbitos de trabajo.

El Estado colombiano y la jurisprudencia constitucional debe promover la inclusión de las personas LGBTIQ+ en el mercado de trabajo y proporcionar herramientas que (i) eviten las prácticas de contratación discriminatorias o desiguales, (ii) avalen la seguridad para las personas LGBTIQ+ de acceder y permanecer en su trabajo y, (iii) que prohíban explícitamente la discriminación con base en la identidad de género y su manifestación.

En las mismas condiciones, garantizar la cobertura de seguridad social constituye un deber por parte del Estado; puesto que una de las consecuencias de la exclusión laboral que sufren las personas trans y de género diverso es la imposibilidad de gozar de los beneficios de la seguridad social y sus prestaciones económicas. El urgente el llamado al Gobierno Nacional para la implementación de medidas de acción afirmativa, como sucedió en países como Uruguay y Argentina con cupos laborales para personas trans y de género diverso, a fin de cumplir con el mandato constitucional de que todas las personas tengan los mismos derechos y oportunidades tanto en materia laboral como de protección social, indistintamente del género con el que se identifiquen.

*Para más información
escanea el siguiente código:*



¹⁰ Corte Constitucional. Sentencia T-392 de 2017. Disponible en



"Nos queda un legado en beneficio de los trabajadores colombianos, una visión progresista y garantista del derecho del trabajo"



ESCUELA DE DERECHO SOCIAL CONTEMPORÁNEO MARCEL SILVA ROMERO

CONFERENCISTAS



DAVID ESTEBAN ROJAS SEGURA



ANA MARIA NEUSA OSPINA



ANA MARIA HOYOS NAVARRO



CRISTHIAN CAMILO RODRÍGUEZ MARTÍNEZ




MARIA FERNANDA GONZÁLEZ MARTÍNEZ

Conversatorio

Convenio 190 de la OIT a la luz del ordenamiento jurídico colombiano

1 | **8 a. m. a 11 a. m.**
abril 2023 |  Microsoft Teams

El enlace de acceso se remite mediante el grupo de TELEGRAM. Encuéntranos como: 

Escuela de Derecho Social Contemporáneo: Marcel Silva Romero. UNILIBRE.



Escanee y diligencie el formulario



OBSERVATORIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Extractos jurisprudenciales

SENTENCIA SU-368-22

Antes de abordar la sentencia a profundidad, nos debemos preguntar si sabemos cómo es la cotización al sistema general de pensiones por parte de los miembros de una comunidad religiosa en este caso una comunidad católica, pues en el presente caso se evidencia como por medio de una acción de tutela busca el accionante solicita el reconocimiento de un derecho pensional, ya que por la vía judicial este reconocimiento fue negado.

En esta sentencia el accionante interpone acción de tutela como último medio para que se reconozca una pensión de vejez alegando que él se vinculó a una comunidad religiosa realizando todo el proceso para ser presbítero y por ende cumpliendo las normas internas de la misma comunidad (pobreza, obediencia y castidad) y de más reglas; el recurrente acudió a la jurisdicción ordinaria alegando que trabajó como profesor y rector al servicio de la comunidad por más de 40 años en los cuales nunca se le reconoció ningún tipo aportes al sistema de pensiones. Dentro de esta jurisdicción tanto el juez como el tribunal resolvieron que no se le debía reconocer la pensión de vejez toda vez que nunca hubo un contrato de trabajo y lo que había era la decisión del demandante de servir por convicción espiritual a dicha comunidad.

La Corte suprema de justicia sala de casación laboral decidió no casar basándose en la decisión emitida por el tribunal y además a aplicando el decreto 3615 de 2005, que dicta que antes de la vigencia de esta norma la afiliación y cotización a la seguridad social de los miembros de una comunidad religiosa era facultativa, y en el caso en concreto el demandante fue miembro de la comunidad entre (1967-1995) y por último se entiende que a las comunidades religiosas son entidades sin ánimo de lucro y no se les aplica el código sustantivo del trabajo teniendo en cuenta la actividad a realizar es decir tener en cuenta el caso en concreto.

En conclusión se entiende que desde la vigencia del decreto 3615 de 2005 es una obligación de las comunidades religiosas tener afiliados y con cotizaciones a los miembros de la comunidad, por ende se entiende que en el caso de estudio no es posible aplicar esta norma ya que el presente asunto es de fecha posterior, esto sin desconocer la dignidad humana de cada miembro de una comunidad religiosa; al final la sala plena de la Corte dejó en firme la sentencia de la Corte suprema de justicia sala de casación laboral la cual no le concede el derecho al demandante.

El Centro Internacional de Formación de la OIT ofrece a nuestra comunidad académica, los siguientes cursos acompañados de importantes becas para nuestros estudiantes, ¡infórmate!



International Training Centre



10 -28 de abril de 2023

A971616
2

Curso en línea sobre conciliación/mediación en conflictos laborales

Language: Español

Venue: online

Total cost: € 930

Contact: socdial@itcilo.org

La conciliación/mediación desempeña un papel importante en la forma en que los empresarios, los trabajadores y sus representantes pueden encontrar soluciones acordadas. Las decisiones basadas en el consenso pueden contribuir a encontrar soluciones rápidas y eficaces, al tiempo que construyen relaciones laborales más sólidas.

Guiado por los principios y valores de la OIT, este curso tiene como objetivo proporcionar un sólido conocimiento teórico y práctico sobre: la dinámica del conflicto, los enfoques eficaces para la resolución de conflictos, los principios clave para la conciliación/mediación y cómo mejorar el papel de la persona conciliadora/mediadora.

[APPLY NOW](#)

[MORE INFO](#)

Enrolment deadline: 07 de abril de 2023



10-28 April 2023

A971616
1

Tools for the prevention and management of labour disputes in the workplace

Language: English

Venue: Turin Centre + online

Total cost: € 930


Contact: socdial@itcilo.org

While it is commonly admitted that conflict is inevitable, difference is made by the way conflict is handled. Indeed, the interactions between employees and employers within enterprises can be cooperative and harmonious, or characterized by conflict and disruption. Effective conflict management within an enterprise needs to start well before there are signs of discord or disputation. The starting point is the creation of a climate of mutual respect between employees and managers that establishes a firm foundation of trust and cooperation. The growing costs of conflicts and their impact on production processes and employee satisfaction has driven employers and unions to establish new strategies and tools for the prevention and management of labour disputes in the workplace. This includes but is not limited to: early resolution of conflict, recognition of the role of workers' representatives, joint design of dispute resolution system, workplace cooperation committees and effective grievance handling mechanisms.

[APPLY NOW](#)

[MORE INFO](#)

Enrolment deadline: 07 April 2023

	15 -26 May 2023	A971616 6
<u>Promoting gender equality through social dialogue (NEW)</u>		

Language: English

Venue: Blended (online + Turin Centre)


Total cost: € 2145

Contact: socdial@itcilo.org

Social dialogue and gender equality are fundamental values and crosscutting issues for the International Labour Organization (ILO). In fact, social dialogue is a recognized governance tool for the promotion of equality between women and men in the world of work. We have developed a program that aims at strengthening the use of social dialogue to promote gender equality. This training course seeks to strengthen the capacity of constituents in order to build results that contribute to the achievement of Sustainable Goal 5 of the UN 2030 Agenda by: promoting women's participation in the decision-making tables, building their capacity to that end, including this topic in the agenda of social dialogue and reaching agreements aimed at promoting gender equality in the world of work.

[APPLY NOW](#)[MORE INFO](#)

Enrolment deadline: 14 April 2023

	4-22 de septiembre de 2023	A971617 4
<u>Curso en línea sobre conciliación/mediación en conflictos laborales</u>		

Language: Español

Venue: online

Total cost: € 930


Contact: socdial@itcilo.org

La conciliación/mediación desempeña un papel importante en la forma en que los empresarios, los trabajadores y sus representantes pueden encontrar soluciones acordadas. Las decisiones basadas en el consenso pueden contribuir a encontrar soluciones rápidas y eficaces, al tiempo que construyen relaciones laborales más sólidas.

Guiado por los principios y valores de la OIT, este curso tiene como objetivo proporcionar un sólido conocimiento teórico y práctico sobre: la dinámica del conflicto, los enfoques eficaces para la resolución de conflictos, los principios clave para la conciliación/mediación y cómo mejorar el papel de la persona conciliadora/mediadora.

[APPLY NOW](#)[MORE INFO](#)

Enrolment deadline: 01 de septiembre de 2023

	4-22 de septiembre de 2023	A971617 3
<u>Herramientas para la prevención y gestión de conflictos en el lugar de trabajo (NEW)</u>		

Language: Español

Venue: online

Total cost: € 930

Contact: socdial@itcilo.org

Comúnmente se admite que el conflicto es inevitable. Sin embargo, la forma en que se gestiona puede marcar la diferencia en relación a resultados y consecuencias para las partes. La gestión eficaz de los conflictos en una empresa debe comenzar mucho antes de que surjan signos de discordia o disputa. El punto de partida es la creación de un clima de respeto mutuo entre empleados y directivos que establezca una base firme de confianza y cooperación. El creciente costo de los conflictos y su repercusión en los procesos de producción y en la satisfacción de los empleados ha impulsado a empresarios y sindicatos a establecer nuevas estrategias y herramientas para la prevención y gestión de los conflictos laborales en el lugar de trabajo. Esto incluye, entre otras cosas: la resolución temprana de conflictos, el reconocimiento del papel de los representantes de los

trabajadores, el diseño conjunto del sistema de resolución de conflictos, los comités de cooperación en el lugar de trabajo y los mecanismos eficaces de tramitación de quejas.

[APPLY NOW](#)[MORE INFO](#)

Enrolment deadline: 01 de septiembre de 2023



23 de octubre – 17 de noviembre de 2023

A971618
3

Curso de Certificación de Competencias para la Conciliación/Mediación de Conflictos Laborales

Language: Español

Venue: online

Total cost: € 1535

Contact: socdial@itcilo.org

La conciliación/mediación desempeña un papel importante en la forma en que los empresarios, los trabajadores y sus representantes pueden encontrar soluciones acordadas. Fortalecer las habilidades de las personas conciliadoras/mediadoras dentro del proceso de negociación resulta necesario para generar sistemas de resolución de conflictos sólidos en el marco de las relaciones de trabajo. Con este objetivo, y a fin de fomentar la aplicación de los principios y normas fundamentales de la OIT, el CIF-OIT ha diseñado un curso que tiene como objetivo desarrollar y mejorar las competencias basadas en los conocimientos y en las habilidades para la gestión de procesos, problemas y personas para la conciliación/mediación de conflictos laborales.

[APPLY NOW](#)[MORE INFO](#)

Enrolment deadline: 21 de octubre de 2023



23 de octubre – 17 de noviembre de 2023

A971618
2

Promoviendo la Igualdad de Género a través del Diálogo Social

Language: Español

Venue: online

Total cost: € 1280

Contact: socdial@itcilo.org

El diálogo social y la igualdad de género son valores fundamentales y cuestiones transversales para la Organización Internacional del Trabajo (OIT). De hecho, el diálogo social es una herramienta de gobernanza reconocida para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo. El objetivo de este curso es desarrollar la capacidad de nuestros mandantes para promover la igualdad de género usando las distintas formas de diálogo social. Por lo tanto, este curso también contribuye al logro del Objetivo Sostenible 5 de la Agenda de las Naciones Unidas mediante: la promoción de la participación de mujeres en las mesas de decisión, el desarrollo de habilidades para tal fin, la inclusión de este tema en la agenda del diálogo social y el logro de acuerdos orientados a la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

[APPLY NOW](#)[MORE INFO](#)

Enrolment deadline: 13 de octubre de 2023



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**
Vigilada Mineducación

**CAMINANDO EN LA
EXCELENCIA**

