

Núm. 2 /
junio 2022

B

Boletín trimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



EN ESTA EDICIÓN

Artículos:

- Proyecto de reforma al Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social
- El trabajo infantil, una situación actual: estimaciones mundiales 2020, tendencias y camino a seguir
- Las aplicaciones tecnológicas y la pensión de sobrevivientes en el ordenamiento jurídico colombiano

Entrevista:

- Aspectos procesales laborales con nuestro nuevo decano
Ciro Nolberto Güechá Medina

Extractos jurisprudenciales:

- Temas en pensiones. Prueba de oficio en pérdida de capacidad laboral.
Derecho a conocer información de la empresa



**UNIVERSIDAD
LIBRE**[®]
Vigilada Mineducación

**CAMINANDO EN LA
EXCELENCIA**

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



FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DERECHO LABORAL



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**
Vigilada Mineducación

Boletín bimestral
núm. 2, junio de 2022
Facultad de Derecho-Área Derecho Laboral

COMITÉ REDACTOR

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

INVESTIGADORES

Laura Camila Pineda Carreño
José Heralfo Pescador Gómez
Daniel Moreno
María Fernanda González
Valentina Leguizamón
María José Molina
Daniel Castiblanco
Yenifer Martínez Caballero

INVITADOS ESPECIALES

Decano *Ciro Nolberto Güechá Medina*
Ernesto Forero Vargas





**EDGAR DAVID
PÉREZ SANABRIA**

*Jefe área Derecho Laboral
Universidad Libre de
Bogotá*

El derecho procesal del trabajo, como herramienta de materialización de equilibrio económico y social, ha postulado, como característica principal, la oralidad, entendida como eje del proceso y, con ello, el desarrollo de la inmediación, la sencillez y de la rapidez del proceso.

Esta característica que se discute como principio, en realidad, lleva en esencia un clamor, la humanización del proceso, la cercanía del juez con las partes, con la comunidad. Sin pretender quitarle majestad a la justicia, a sus formas y solemnidades, se persigue equilibrar lo que naturalmente se ha desarrollado con evidentes desigualdades por el marcado rasgo de subordinación y la posición dominante de la entidad de seguridad social frente a sus afiliados. Natural también será pensar que dicho comportamiento va a ser evidente en la relación jurídico-procesal.

Constituye, entonces, una constante preocupación de la academia el fortalecimiento del proceso y sus figuras dirigidas a dinamizar la visibilidad del juez, y sus potestades en la dirección del proceso.

Para, de esta forma, lograr compensar las evidentes desigualdades económicas, probatorias, culturales y, lo más importante,

consolidar un verdadero giro a las aferradas tendencias de rigurosidad, de término, de anaquel y, la más lamentable de todas, la que indica que el juez solo se debe a la verdad procesal. Esto último, contrario al bien mayor y fundamental que es la directa relación entre el juez y la verdad real.

Encontramos, en el presente número, importantes pronunciamientos al respecto, con la participación de nuestro nuevo decano, doctor *Ciro Nolberto Güechá Medina*, quien, en una amena charla, se dispuso a compartir con los monitores del área. Respondió a las diferentes inquietudes que le fueron planteadas por el grupo estudiantil, compartiendo no sólo su visión académica al respecto, sino su visión como litigante.

Esto con respecto a las novedades que traerá la reforma al Código Procesal del Trabajo y las incidencias del Decreto 806 y la Ley 2213 de 2022, que regula la permanencia de la justicia virtual, expediente digital y la integración de las partes con el uso de las TIC.

El maestro *Ernesto Forero Vargas* nos acompaña con una completa, académica y útil explicación de los cambios estructurales que persigue la reforma presentada.

La intervención del maestro Forero le da el punto de partida a la discusión académica que, en adelante, la Universidad Libre, por





medio de la Jefatura del Área y el Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social, va a concentrar en diferentes escenarios, como conversatorios que se adelantarán en la universidad.

Esto en sesiones que tendrán la intervención de varios de nuestros respetados profesores. Además, del escenario más importante que nos convoca a quienes formamos parte del mundo del trabajo y la seguridad social, el IV Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo y XI Congreso Estudiantil, que se llevará a cabo en agosto.

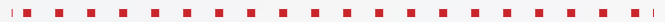
Acompañados como siempre del trabajo juicioso y detallado de los monitores del Área, y los integrantes del Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social, señalando la actualidad jurisprudencial y sus aspectos relevantes de los últimos dos meses, para

consulta permanente de la comunidad estudiantil.

Desde este acompañamiento y trabajos conjuntos de profesores y estudiantes, presentamos este nuevo número del boletín, para destacar la importancia que tiene el derecho procesal laboral en la materialización de la justicia social.

Esto en procura de procesos sencillos, rápidos y con acceso a la administración de justicia, que permitan a la ciudadanía contar con herramientas suficientes para validar sus derechos.

Así mismo, que estos derechos no se queden a instancia de desigualdades como la precarización, la tercerización y la agresividad del mercado laboral, las cuales, día a día, consumen fuerza de trabajo y vidas.





Entrevista con el señor decano Ciro Nolberto Güechá Medina. Aspectos procesales laborales

>> En entrevista con nuestro nuevo decano, Doctor **Ciro Nolberto Güechá Medina**, llevada a cabo por los monitores del Área laboral, se abarcaron inquietudes desde su visión académica y como litigante, referente a las novedades que traerá la reforma al Código Procesal del Trabajo y las incidencias del Decreto 806 y la Ley 2213 de 2022, que regula la permanencia de la justicia virtual, expediente digital y la integración de las partes con el uso de las TIC.





1. El artículo 7 del proyecto de ley que reforma el Código Procesal del Trabajo señala lo siguiente: “En los procesos, cuya cuantía no exceda el equivalente a 40 veces el salario mínimo legal mensual vigente, no se requerirá demanda escrita”. Teniendo en cuenta lo anterior, surge la siguiente pregunta: En la práctica, ¿considera usted que los consultorios jurídicos están en la capacidad de atender el aumento de demandas que esto va a generar, dado que no solo habilita el litigio en causa propia, también habilita la competencia de los consultorios?

• Me parece acertada la reforma, considero que sí se les puede dar mayor competencia a los consultorios jurídicos. De igual modo, cabe resaltar que hay un gran cúmulo de demandas en el área laboral.

Por otra parte, las competencias de los consultorios jurídicos suelen ser muy restringidas, en razón de las cuantías. Se enuncia que, en el proyecto de reforma, se incrementa, de acuerdo con la cuantía, la competencia de los consultorios. Considero que sería una buena oportunidad para que los consultorios adquieran mayor competencia y existe una doble instancia y esto permitiría la descongestión de los tribunales. De igual modo, debe estudiarse si se congestionarían, en mayor medida, los jueces laborales del circuito.

¿Está usted de acuerdo con la posibilidad de la presentación de la demanda sin el cumplimiento de la totalidad de los requisitos y de manera verbal?

• No estoy de acuerdo con poder presentar una demanda sin el cumplimiento de los requisitos, porque, si bien es cierto hay un principio constitucional de libre acceso a la administración de justicia, y en laboral se enunciaría una mayor aplicabilidad, lo considero una anarquía. Pienso que una cosa es el cumplimiento de los requisitos de la demanda y otra cosa son los medios virtuales. Me encuentro de acuerdo con la presentación de la demanda a través de los medios virtuales y que, en su última instancia, lo que se está viendo con el Decreto 806 del 2020,

es que se da más fuerza a la virtualidad, lo cual está bien, dado que permite agilizar trámites, permite optimizar y, de igual modo, una mayor garantía de derechos, porque, antes de la virtualidad, cuando todo era presencial y había que acudir a los juzgados, muchas veces, se vencían los términos; dado que los secretarios no mostraban bien el expediente o lo mostraban solo a quien deseaba, por lo anterior, me parece se deben cumplir los requisitos de la demanda, pero los medios virtuales se deben mantener.

¿Cómo se materializa efectivamente este precepto para aquellos que actúan en causa propia?

• Considero que no se debe ir a los extremos, hay unos mínimos requisitos, pero no se debe ser tan exigente porque la persona está actuando en nombre propio, y en causa propia no tendría que tener la misma rigurosidad a como se le exige al experto porque es un abogado. Siento que así se estaría violando ese derecho de la persona de acudir ya directamente al proceso, siempre la he visualizado como un medio público de acuerdo con la jurisdicción, pero también sería grave la ausencia de requisitos; se estaría entrando a una anarquía.

En el ejemplo de la tutela contra providencias, la Corte Constitucional ha establecido unas causales específicas y genéricas de tutela contra sentencias en las cuales enuncia un exageradísimo tecnicismo.

2. El artículo 8 del proyecto de ley que reforma el Código Procesal del Trabajo señala, respecto a las notificaciones personales, lo siguiente: “La notificación se entenderá realizada una vez transcurridos dos días hábiles siguientes a cuando el iniciador reciba y acuse recibido o se pueda, por otro medio, constatar el acceso del destinatario al mensaje”.

Con base en lo anterior, la notificación personal, en materia laboral que se lleve a cabo, ¿considera usted que puede vulnerarse el debido proceso con la habilitación de la notificación virtual, si se tiene en cuenta que la cobertura de internet a nivel nacional no abarca a toda la población?



- Considero que no, más esta es una reforma que acoge el Decreto 806 del 2020. Estimo que se debe legislar, de acuerdo con una realidad. Me parecen muy bien las notificaciones por medios electrónicos, pero siempre tendrá que existir la excepcionalidad, porque, si no, no estaríamos vulnerando su derecho de defensa, publicidad, a la contradicción a esa persona, considero que, si hiciéramos un estudio, se sabe que la mayor parte del país no tiene acceso a internet como tenemos nosotros una ciudad.

3. En su criterio personal, el proyecto de ley que reforma el Código Procesal del Trabajo, ¿ayuda a que los procesos en materia laboral sean más eficaces?

- Considero que sí, porque me parece que puede dar seguridad y certeza en las actuaciones, se da un poco más relevancia a la realidad. Considero que la Ley Procesal Laboral es una de las más antiguas, dado que, si hablamos de oralidad, por ejemplo, en esta ley se da mucho, y esta nueva reforma trae mayor eficacia en todos los procesos.

4. El Decreto 806 de 2020 señala, en su artículo 4.º, lo concerniente al expediente digital, indica que “cuando no se tenga acceso al expediente físico en la sede judicial tanto la autoridad judicial como los demás sujetos procesales colaborarán, proporcionando por cualquier medio las piezas procesales que se encuentren en su poder, y se requieran para desarrollar la actuación subsiguiente (...)” frente a ese enunciado, ¿cómo evalúa usted que en la práctica algunos despachos, pese a la solicitud del acceso al expediente digital, estén solicitando ir directamente a la sede judicial para acceder a este?

- Considero que ir al despacho sería una actuación para llamarla subsidiaria porque la figura del expediente digital es para consultar por medios digitales y, si no, se estaría perdiendo su esencia. También decía anteriormente que tenemos que tener en cuenta que, a veces, el sistema no sirve o la plataforma tiene problemas, sería entonces un mecanismo subsidiario cuando, por alguna circunstancia, no se pudo acceder al medio.





¿Hay un acceso a la justicia en términos de igualdad frente a esa solicitud que hacen los despachos?

• En Colombia, pasa algo que no debería ser, pero aquí pasa, y es que, a veces, cada despacho pareciera que realiza sus trámites con legislaciones, olvidan que hay un código que seguir, en ese sentido, no tendría por qué decir que sí tienen que venir presencial si la regulación no lo indica.

5. El artículo 22 del proyecto de ley que reforma el Código Procesal del Trabajo desarrolla la valoración de documentos de datos, frente a ello, ¿considera usted que es suficiente únicamente el pronunciamiento de los mensajes de datos o debe pronunciarse en particular frente a cada medio de prueba que desarrolla el CGP?

• Se debería adoptar la regulación del CGP refiriéndose a cada medio de prueba si es posible hacerlo, lo cual no significa legislar de manera especial porque, cuando se legisla general, puede dar lugar a vacíos interpretados mal que afecten derechos. Entre más se pueda abarcar en medida de legislación particular, será mejor.

6. De acuerdo con el contexto de la pandemia que obedece al COVID-19, ¿usted cree que la práctica de las pruebas en material laboral utilizando las tecnologías de la información y la comunicación ha generado inseguridad jurídica en la toma de decisiones de los jueces? Un ejemplo de esto es la práctica de un interrogatorio de parte en audiencia.

• El problema de la prueba por los medios virtuales o tecnológicos es que me da la impresión de que los testimoniales han sido difíciles, por cuanto hay personas que no saben manejar los medios electrónicos. Considero que, en los medios virtuales, se evidencia la intermediación por la posibilidad de intervención de las partes. Por esta razón, se debería valorar cada caso, dado que hay personas que ni siquiera tienen un correo electrónico.

7. ¿Cree usted que la aplicación de las TIC ha ayudado al avance de la debida administración de justicia?

• Yo considero que sí, la tecnología bien llevada, bien aplicada a una realidad material como la nuestra sí ayuda, mas, como ya lo mencioné, un sistema estrictamente virtual, por medios electrónicos, en un país como el nuestro, si se aplica con tanto rigorismo, podría tener inconvenientes, pero sí ha ayudado.

8. ¿Cuáles son los cuidados que se debe tener al aplicar métodos tecnológicos en la administración de justicia?

• Los cuidados que se deben tener al aplicar estos medios tecnológicos en la administración de justicia, según la realidad de todos y, sobre todo, en asuntos laborales porque, a veces, el trabajador, quien es la persona más débil en la relación, no tiene una preparación académica o no tiene una formación en medios virtuales y él podría estar en desventaja, y no se tendrían los principios como confianza legítima o seguridad.

Se deben preparar los despachos judiciales tanto como el sistema y también a los abogados litigantes, ya que sería bueno, de alguna manera, que todos los involucrados tuvieran una preparación.

9. ¿Cuál es el siguiente paso de la administración de justicia en el contexto de las TIC?

• Los medios materiales tecnológicos se deben adecuar para una realidad, de igual modo, los funcionarios. Y también tenemos un compromiso muy grande como facultades de derecho y universidades, puesto debemos formar a los abogados.

10. ¿Cuál es su perspectiva sobre el mundo del trabajo y el derecho laboral?

• Preocupante porque los sistemas económicos, de una u otra forma, afectan al trabajador, dado que las empresas con ese afán de lucro quieren ahorrar dinero en salarios, en beneficios de sus trabajadores y para que supuestamente tengan más, a veces, eso es contrario a tener mejores condiciones laborales. Pero. Si el Estado no vela por la industria, este no le podría garantizar esos derechos a los trabajadores. Yo pienso que tiene que haber un sistema

equilibrado que tenga trabajo digno y bien remunerado y así la gente produce y, al producir, hay una cadena.

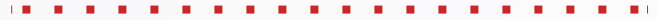
11. ¿Qué mensaje desea enviarle a la comunidad académica?

• Queridos estudiantes, hay que estudiar, si ya nos encontramos en este medio, debemos ser perseverantes, el gran secreto es ser un buen estudiante y consagrarse a la carrera en cuerpo y alma, los grandes esfuerzos se reflejan en el futuro.

Deben tener paciencia y constancia en el mundo del litigio, habrá altos y bajos, y diferentes ciclos,

pero, si se tiene paciencia, entrega y dedicación se verá siempre ese esfuerzo. No importa la edad que tengan, siempre deben estar preparándose constantemente en una carrera como el derecho, pues siempre están evolucionando cada uno de los preceptos legales y jurisprudenciales, lo cual nos diferencia de muchas carreras.

Todo, en nuestro existir, es un presente de conocimiento, en donde constantemente estamos transmitiendo nuestros conocimientos, y donde siempre debemos estar preparándonos. Por esto y más, continuaremos poniendo todo de nuestra parte para seguir formando grandes abogados y respetar nuestra tradición unilibrista.





IV Congreso Internacional | **XVII Seminario Internacional** | **XI Congreso Estudiantil**

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO:

'Transformación Digital de las Relaciones Laborales'

Bogotá se traslada a Cartagena

Teniendo en cuenta el retorno a la presencialidad, la Universidad Libre, desde Cartagena, invita a participar en este importante evento, donde ponentes nacionales e internacionales analizarán los cambios que la era digital ha traído al ámbito del trabajo

Costos:

- a) Conferenciantes no pagan inscripción
- b) Estudiantes de pregrado: \$100.000
- c) Estudiantes de posgrado: \$150.000
- d) Particulares: \$250.000
- e) Preguntar por descuentos

 [Enlace de inscripción para asistentes y ponentes](#)

Del **al**

22 **26**


Agosto de 2022


Organizan: Facultades de Derecho de Bogotá y Cartagena



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por el Ministerio de Educación



Si eres asistente del IV Congreso internacional, XVII Seminario Internacional y XI Congreso Estudiantil Inscríbete en el siguiente link  <https://siul.unilibre.edu.co/sinugwt/services/inscripciones/home#>

Bogotá se traslada a Cartagena 

¡No te lo puedes perder!    

Proyecto de reforma al Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social



11



ERNESTO FORERO VARGAS
Docente Universidad Libre,
seccional Bogotá.

Con el presente escrito, haré un análisis muy concreto en torno a la propuesta de reforma del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, presentada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia con el aval del Ministerio de Justicia y el Derecho, y el Ministerio del Trabajo, al Congreso de la República para su aprobación.

Dentro de los aspectos que se pretenden reformar al Código Procesal del Trabajo y la Seguridad

Social existen unos puntos sobre disposiciones varias tales como el reparto para la segunda instancia en procesos ordinarios, con lo que se busca descongestionar los tribunales de distrito judicial que se lleguen a congestionar por motivos del cúmulo de procesos que les llegan en apelación o consulta, es una redistribución del trabajo que no va a requerir la creación de funcionarios de descongestión para estos casos. La implementación de esta medida de descongestión se hace de manera permanente.

De igual forma, se modifica el artículo 33 del código, con respecto a la intervención de los abogados en los procesos laborales, esto en





razón al aumento de la cuantía para los procesos ordinarios a 40 SMLMV, e incluye expresamente las audiencias de conciliación.

En materia de competencia, en primer lugar, se aumenta la cuantía a 40 SMLMV cuyo conocimiento será para los jueces laborales municipales, se determina la competencia territorial y se establece la competencia de segunda instancia, tanto para tribunales como para juzgados laborales del circuito, dado que estos quedan como funcionarios competentes de la segunda instancia de los jueces laborales municipales, es decir, se acaba la única instancia.

Se redistribuyen los procesos mediante la asignación de las competencias en cuantía mayor a los jueces laborales municipales, se elimina el factor de competencia subjetiva, a efectos de no tener conflictos de competencia. Se insiste en el fuero electivo.

Se reforma el artículo 12 de la Ley 712 de 2001 y se indica cuáles son los requisitos que se deben cumplir para la presentación de demandas verbales.

Se modifica el artículo 41 del código en cuanto a las notificaciones ajustando estas al Código General del Proceso, teniendo en cuenta el Decreto 806 de 2020. Con este procedimiento se genera una mayor celeridad y se dan herramientas a los jueces con el fin de evitar demoras en las etapas previas a trabar la litis.

El artículo 29 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social sobre emplazamiento y designación de curador *ad litem* es modificado haciendo más práctico este procedimiento.

Respecto a la apelación de sentencias de primera instancia, se hace una modificación, teniendo en cuenta la posibilidad de la interposición del recurso de forma oral o por escrito dentro de los 5 días siguientes, éste fue un clamor de los litigantes para poder sustentar el recurso en debida forma y evitar que se dejara algún punto de la sentencia, sin ser apelado.

Al crear los jueces laborales municipales, se hace necesario que se dé la consulta antes los jueces del circuito, por consiguiente, se regula esta materia y se consolida la doble instancia en todos los procesos laborales, se acaba la única instancia.

Se cambia el artículo 13 de la 1149 de 2007 y se mantiene, en cierta forma, el artículo 15 del Decreto 806 de 2020, es decir, si no hay pruebas, se corre traslado a las partes por 5 días comunes para que presenten las alegaciones, en este sentido, existe una modificación del Decreto en mención, por cuanto, en la norma en cita, los 5 días de alegatos son individuales y la decisión se debe dar en 40 días, aspecto nuevo.

Si hay pruebas, se conserva lo regulado anteriormente, es decir, se hace audiencia donde se practican las pruebas, se oyen los alegatos y se falla.

En relación con el recurso extraordinario de casación hay varias propuestas en el proyecto: la primera, aumento de cuantía o interés jurídico para recurrir de 150 SMLMV.

Se establece la posibilidad de que la Corte, de manera oficiosa, en caso de no cumplir los requisitos del artículo 90, analice el recurso cuando sea conveniente en interés de la jurisprudencia, es decir, se crea la oficiosa en la Corte frente a este caso en particular.

La selección de los procesos especiales en interés de la jurisprudencia para llevarlos a la Corte, en los casos de procesos de fuero sindical, acoso laboral y disolución y liquidación de sindicatos, se establecen los requisitos que se deben tener en cuenta para la selección y la forma de solicitarla.

Una modificación muy interesante es el de tener el dictamen de calificación de origen y pérdida de la capacidad laboral como una prueba apta en casación, es importante, por cuanto la gran mayoría de procesos relacionados con pensiones de invalidez y, en casos de accidentes de trabajo, esta prueba es la más trascendente.

El traslado en casación cuando hay varios opositores será común de 15 días.

Hay unas novedades en cuanto al proceso ejecutivo laboral como son los títulos exigibles para este proceso y la audiencia cuando se proponen excepciones por parte del ejecutado.

Un tema importante en este proceso también lo es el trámite de los ejecutivos de providencias judiciales y el poder de ejecutar las condenas que no se recurran en casación por quedar ejecutoriadas y quedan en efecto suspensivo tan solo los puntos o aspectos recurridos.

Por último, en materia de pruebas se regula lo relativo a la valoración de documentos de mensajes de datos, tema importante teniendo en cuenta las tecnologías de la información.

Estos son los artículos que fueron presentados en la reforma que considero es muy importante para nuestra jurisdicción laboral, en la medida en que permite agilizar y establecer mecanismos que permiten evitar la demora en el trámite de los procesos.

El trabajo infantil, una situación actual: estimaciones mundiales 2020, tendencias y el camino a seguir.



DANIEL CASTIBLANCO

Las cifras arrojadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en este documento, son alarmantes; debido a que muestran que uno de cada 10 niños, a nivel mundial, están siendo explotados laboralmente, en estas estadísticas se observa que son más explotados los niños que las niñas en las principales regiones del mundo como lo son Asia, América Latina, y regiones por el Pacífico y el Caribe. A esta situación se le debe adicionar la problemática que dejó el COVID-19 a nivel mundial, es decir, la incertidumbre y la inestabilidad económica que dejó este virus podría disparar aún más estas cifras, haciendo que más niños y niñas a nivel mundial sean explotados de esta manera.

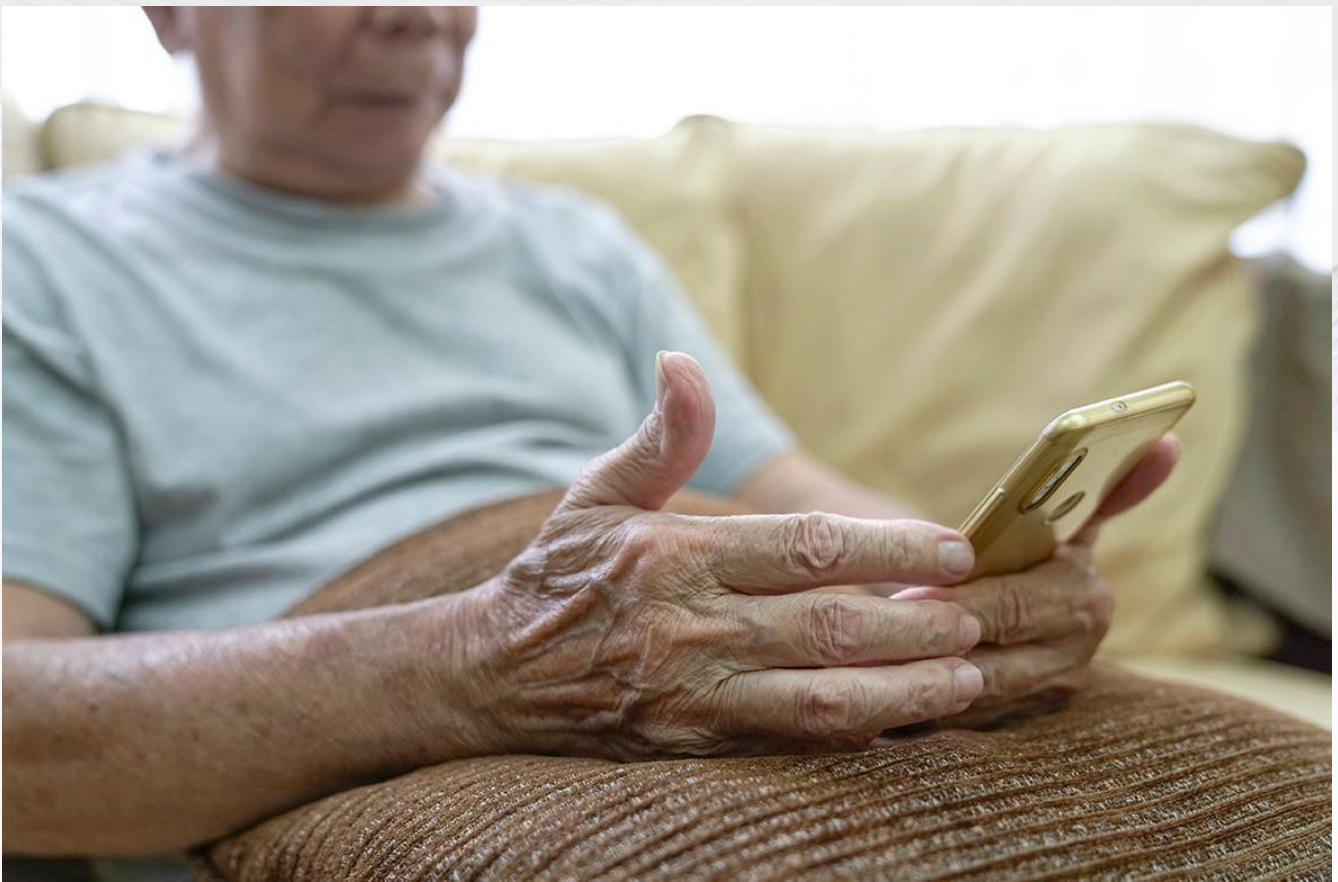
Este trabajo infantil se ve en las áreas rurales y urbanas, pero, en las zonas rurales, es mucho más frecuente observarlo, especialmente en las áreas de agricultura. Esto se da no por una relación directa, sino por una relación familiar, esto es, mucho del trabajo infantil actualmente en el mundo se está dando por una relación familiar, la familia, por situación económica, se ve obligada a tomar medidas que violentan los derechos de los niños, en este caso, el trabajo infantil. Esto trae consigo consecuencias agravantes no solo para la vida personal de los menores, sino también para su estudio y su formación académica, en otras palabras, esta acción trae consigo un abandono de la educación por parte de los niños y niñas.

La OIT, en este informe, adopta y sugiere medidas preventivas que garanticen la no explotación de los niños en el trabajo como lo pueden ser la



educación gratuita y de alta calidad para los niños y menores, la promoción de medios de sustento rurales que apoyen la diversificación de la economía con el fin de tener una infraestructura más amplia y con mayor cobertura, no promover el trabajo infantil y sancionar a los que tengan y adopten estas medidas.

Se puede concluir, entonces, que es un deber de cada estado buscar solucionar esta problemática, con acciones que den una confianza y estabilidad a muchas familias que, por situaciones económicas incontrolables, tengan que hacer que sus hijos trabajen. Esto con el fin de respetar el derecho que tienen todos los niños y las niñas del mundo, como es su derecho a la educación y a una infancia digna y, así, no transgredir derechos humanos fundamentales.



Las aplicaciones tecnológicas y la pensión de sobrevivientes en el ordenamiento jurídico colombiano

15



**MARÍA FERNANDA GONZÁLEZ MARTÍNEZ Y
CRISTHIAN CAMILO RODRÍGUEZ MARTÍNEZ**
*Miembros del Observatorio del Trabajo y la
Seguridad Social*

Desde el Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Libre, hemos venido realizando investigaciones del Sistema General de Pensiones y, desde allí, compartir con ustedes algo de nuestros avances. Colombia es un Estado

Social de Derecho, en consecuencia, debe garantizar a todos sus asociados y residentes sus derechos fundamentales como lo son la vida, la salud y, entre otros, la seguridad social. Esta última se encuentra consagrada en el artículo 48 de la Constitución Política de Colombia, en dicha preceptiva, a grandes rasgos, se expresa que es un derecho fundamental, un servicio público de carácter obligatorio, el cual se armoniza bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.

Con base en lo anterior, dentro de las múltiples instituciones jurídicas que se desarrollan bajo el concepto de seguridad social se encuentra la pensión de sobrevivientes, la cual se desarrolla,





como otras, en atención a lo establecido en la Constitución Política de Colombia, la Ley 100 de 1993 y la Ley 797 de 2003, que, aplicadas, permiten desarrollar la finalidad de la pensión de sobrevivientes y los requisitos que materializan dicha prestación.

La Corte Constitucional, en Sentencia T- 236 de 2007, señala que la pensión de sobrevivientes tiene por finalidad:

(...) suplir la ausencia repentina del apoyo económico del pensionado o del afiliado a los allegados dependientes y, por ende,

evitar que su deceso se traduzca en un cambio sustancial de las condiciones mínimas de subsistencia de las personas beneficiarias de dicha prestación.

Por otro lado, los requisitos para acceder a la pensión de sobrevivientes básicamente son los siguientes: a) Un causante, b) Que el causante haya cotizado al sistema por lo menos, cincuenta (50) semanas dentro de los últimos tres años antes de su fallecimiento, c) Tener vocación de beneficiario, d) Un tiempo de convivencia mínimo de 5 años, conforme la legislación vigente y, e) Dependencia económica, dependiendo de cada caso.

Cónyuge o compañero (a) permanente*

- Parejas del mismo sexo

Los hijos menores de 18 años, los hijos entre 18 y 25 años que estudien dependientes económicamente del fallecido, los hijos de cualquier edad o inválidos o discapacitados dependientes económicamente del fallecido, o los hijos aportados y de crianza.

- Sentencia T-074 y T-292 de 2016

Los padres del fallecido a falta de los anteriores beneficiarios que dependieran económicamente de este.

Los hermanos inválidos a falta de todos los anteriores beneficiarios que dependieran económicamente del fallecido.



Fuente propia

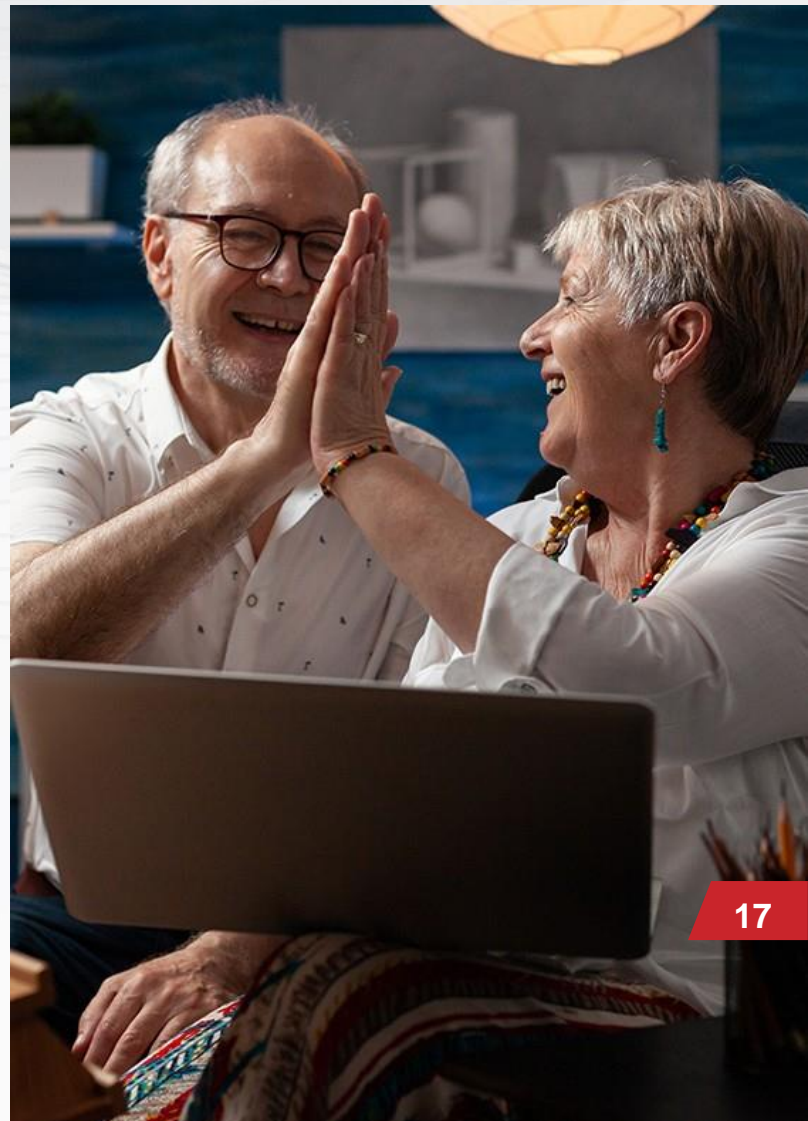
Dentro del primer orden, en la pensión de sobrevivientes se encuentran los cónyuges o compañeros permanentes, quienes, necesariamente el requisito a valorar es la convivencia tanto formal como material, esto es, un tiempo de convivencia de cinco (5) años, (esto depende si es cónyuge o compañero [a] permanente).

Para la primera situación, el término puede ser en cualquier momento; para la segunda, debe ser dentro de los últimos cinco (5) años antes del fallecimiento del causante. Y, de acuerdo con la Sentencia SL-1399 de 2008, no nos sirve una simple cohabitación sino: “Convivencia efectiva, comunidad de vida, lazos afectivos, sentimentales y de apoyo, solidaridad, acompañamiento espiritual, ayuda mutua, con estabilidad y permanencia”, en últimas, un proyecto de vida.

Este último requisito llama la atención, pues es desde 1996, en la Sentencia C-389, en lo que respecta a la pensión de sobrevivientes se expresa que se debe acoger el concepto de convivencia efectiva material, esto es, la convivencia al momento de la muerte del afiliado o pensionado; sumado a ello, la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado al respecto en la sentencia SL-1399 de 2008 y expresa que la convivencia efectiva depende de cada caso en concreto, ya que:

(...) pueden existir eventos en los que los cónyuges o compañeros no cohabiten bajo el mismo techo, en razón de circunstancias especiales de salud, trabajo, fuerza mayor o similares, lo cual no conduce de manera inexorable a que desaparezca la comunidad de vida de la pareja si notoriamente subsisten los lazos afectivos, sentimentales y de apoyo, solidaridad, acompañamiento espiritual y ayuda mutua, rasgos esenciales y distintivos de la convivencia entre una pareja y que supera su concepción meramente física y carnal de compartir el mismo domicilio.

Para nadie es un secreto que la forma como las personas interactúan ha cambiado por los nuevos contextos sociales que presenta la sociedad.



17

En consecuencia, se evidencia que, dentro de esas nuevas modalidades de interacción social, se encuentran aquellas que se materializan mediante el uso de aplicaciones tecnológicas, como lo son Tinder, Jaumo, Badoo, Tagged, Bloom, Grindr y muchas otras, las cuales tienen como finalidad que las personas “encuentren parejas, citas o relaciones”, bien sea en la misma ciudad de residencia o en países ubicados en el mismo o diferente hemisferio. Esta forma de relacionarse también la podemos encontrar a modo de ejemplo en conocidas redes sociales como lo son WhatsApp y Facebook, sin querer decir que son las únicas.





De acuerdo con lo que anterior, entonces, se genera una incógnita, que consiste en determinar: si dos personas, independientemente de su género, se conocen, por ejemplo, a través de Tinder, viven en diferentes hemisferios, son una pareja que se socorren mutuamente, se apoyan y se acompañan desde la distancia ¿podrían tener vocación de beneficiarias frente a la pensión de sobrevivientes en su calidad de cónyuge o compañero (a) permanente?

Ante dicha situación, debemos asentir, pues de cumplir con los requisitos para ser beneficiario de la pensión de sobrevivientes esto es: a) Que haya un causante, b) Que el causante haya cotizado al sistema por lo menos, cincuenta (50) semanas dentro de los últimos tres años antes de su fallecimiento, c) Que se tenga vocación de beneficiario, d) Que haya un tiempo de convivencia de cinco (5) años, e) Y que haya convivencia efectiva.

Evidentemente, el compañero o compañera que sobrevive será beneficiario de la pensión de sobrevivientes, dado que, a pesar de que no vivan juntos y tengan una relación mediada por las TIC, no significa que se modifique el concepto de convivencia efectiva entre la pareja, pues solamente basta que entre ellos se forje una comunidad de vida, lazos afectivos, sentimentales y de apoyo, solidaridad, acompañamiento

espiritual, ayuda mutua, con estabilidad y permanencia, pues estamos frente a un proyecto de vida donde prima la nueva manera de entender la convivencia.

En consecuencia, en materia de pensiones, se sustituye el concepto de convivencia, ya que no se habla del concepto tradicional que trae el Código Civil para los compañeros permanentes, esto significa que no utilizamos el aforismo de techo, lecho y mesa, sino que la noción va más allá, y permite que los compañeros permanentes no necesariamente cohabiten bajo el mismo techo o lecho, ya que esta no desnaturaliza el concepto de convivencia efectiva y afectiva, el cual ha sido en repetidas ocasiones objeto de estudio por las altas cortes en el ordenamiento jurídico colombiano. De igual forma, tampoco pueden las Administradoras de Fondos de Pensiones negar prestaciones a favor de los cónyuges y compañeros permanentes bajo criterios civilistas, solicitando requisitos que nada tienen que ver con la finalidad de la pensión de sobrevivientes.

Por tanto, dentro de la pensión de sobrevivientes, la convivencia puede ser física, geoestacionaria, pero también puede ser virtual, ya que al superarse la cohabitación los elementos que se analizan van direccionados a tener una comunidad de vida estable, permanente y firme, donde el acompañamiento espiritual, físico y económico construyan un destino en común.

Derecho de los trabajadores a tener información sobre su empresa

En la presente sentencia, la Corte Suprema de Justicia enuncia el derecho a acceder a la información que tienen los trabajadores, en especial los que conforman el sindicato, dado que es fundamental acceder a la información para poder ejercer en totalidad la actividad sindical, así con conocimiento previo se puede negociar de forma colectiva entre trabajadores y empleadores.

En palabras de la Corte Suprema de Justicia: “Ahora, si bien el derecho a la información es un derecho fundamental que dadas sus especiales características y potencial conflictividad con otros derechos fundamentales, debería contar con una regulación específica, desafortunadamente, no la tiene en nuestro ordenamiento jurídico. Precisamente por esta anomia y sin perjuicio que pueda ejercerse directamente aún en ausencia de una regulación, nada debería impedir que en el escenario del arbitraje pueda ventilarse esta cuestión en procura de obtener una normativa clara, que compagine los derechos de las partes involucradas y que logre sortear los problemas prácticos asociados a su ejercicio directo”.

De igual modo, se enunció que la información a la que podían acceder estos sindicatos versaba sobre la situación económica y social de la empresa, siempre y cuando no sea una información confidencial.



Decisión libre e informada de cambiarse de fondos de pensiones



20

La Corte Suprema de Justicia enuncia en este apartado la posibilidad que tienen los trabajadores de trasladarse de fondo de pensiones con el cumplimiento de unos determinados requisitos, así mismo, se plasma en la sentencia que los trabajadores deben conocer las ventajas y desventajas de cambiar de un régimen pensional a otro. En palabras de la Corte Suprema de Justicia:

“Esta corporación ha insistido en que la elección del régimen pensional debe ser libre y voluntaria y estar precedida de una orientación calificada, clara y veraz, que informe al potencial afiliado las consecuencias positivas o negativas de su escogencia, teniendo en cuenta el efecto que una

decisión de ese calibre podría llegar a tener en su vida y la de su familia”.

De igual modo, la Corte anuncia que, aunque sea por convicción propia el traslado y alegando motivos personales, esto no se puede tomar de forma repetitiva:

“La asimetría que se presenta en la relación AFP-usuario no puede servir de excusa para que el sistema tenga que asumir las consecuencias del vaivén de los acontecimientos de la vida personal de los segundos; desde luego, siempre que la entidad haya cumplido con la carga de información mencionada y ampliamente explicada por la jurisprudencia de la Corte”.

SENTENCIA SALA DE CASACIÓN LABORAL 413-2022

Pensión de sobreviviente tras casarse de nuevo antes de la Constitución de 1991

En esta oportunidad la Corte Suprema de Justicia analiza si se procede restaurar la pensión de sobreviviente a una señora que contrajo nupcias dos años después de la muerte de su primer esposo, dado que, con anterioridad, esta corporación había estado de acuerdo con limitar esta prestación, no obstante, se realizó la rectificación para velar por la justicia social y equidad.

Cuando la corporación estuvo de acuerdo hace unos años, se basó, en palabras de la misma Corte, en una normativa machista y patriarcal: “Esa interpretación jurisprudencial, se reitera, que permite acceder a la pensión de sobrevivientes a aquellas mujeres (también hombres) que contrajeron nuevas nupcias en vigencia de la Constitución Política de 1991, y lo elimina a aquellas(os) que lo hicieron con antelación a dicho suceso, basado exclusivamente en un criterio normativista, cae en una distinción odiosa, que, aunque no sea intencionada, produce un efecto discriminatorio funesto”.

De igual modo, enuncia que: “En la pensión siempre hay una mirada conjunta y no únicamente el propio esfuerzo”. Por otra parte, corrige el trato indiscriminado que realizó con anterioridad la Corte.

“Así las cosas, no resulta admisible, so pretexto de reconocer «derechos» o de dar «protección» a un grupo poblacional, distinguir, excluir o restringir su goce a otras, como ocurre con al artículo 62 de la Ley 90 de 1946, bajo análisis, en el que se limita una decisión personalísima de la esfera íntima de la viuda o viudo al prohibírsele, o reprochársele arbitrariamente, la posibilidad de haber reanudado su vida sentimental con la consecuencia negativa de pérdida del derecho pensional de sobrevivientes que legalmente causó y percibió y, que, de mantener la interpretación jurisprudencial hasta ahora dada, de dispensar de tal prohibición solo a las mujeres y hombres que contrajeron nuevo matrimonio con posterioridad a la Constitución Política de 1991, se continuaría auspiciando un trato discriminatorio con una contundente afectación de un derecho patrimonial, se itera, legalmente causado”.

UNIVERSIDAD LIBRE
COLUMBIA

CAMINANDO EN LA EXCELENCIA
REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
MULTICAMPUS 2021-2023
***** ALTA CALIDAD *****
FUNDACIÓN: 1968 P.V. - 1988E (13-08-2022)

ESCUELA DE DERECHO SOCIAL CONTEMPORÁNEO
MARCEL SILVA ROMERO

06 DE AGOSTO DE 2022
8:00 A.M. A 12:00 P.M.

INTRODUCCIÓN A LA RESPONSABILIDAD MÉDICO-SANITARIA

EXPOSITOR
JOSÉ LÓPEZ OLIVA
Docente

Moderadora
María Fernanda González

¡Participa!
1. Diligencia el formulario
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSevDAD1WIoRY-ScBjg82iWYwbcvX1dJtqY5LAXEkaDGa8J1ig/viewForm>
2. Únete a nuestro grupo de Telegram escaneando el código
3. Asegúrate de tener Microsoft Teams para participar

OBSERVATORIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

OBSERVATORIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ESCUELA DE DERECHO SOCIAL CONTEMPORÁNEO
MARCEL SILVA ROMERO

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

Derecho a la pensión especial de vejez por hijo en situación de discapacidad



22

En este caso, se atribuye a Colpensiones la vulneración de derechos fundamentales, como consecuencia de negar al actor su solicitud de pensión especial anticipada de vejez por hijo con discapacidad, así como por exigirle demostrar la imposibilidad de su cónyuge para cuidar a su hijo y, en consecuencia, considerarlo como padre cabeza de familia. La esposa del peticionario sufre de trastorno mixto de ansiedad y depresión mayor y, debido a estas enfermedades, ha presentado ideas suicidas y homicidas contra su hijo, quien, a su vez, padece de *diabetes mellitus* tipo I y trastorno por TIC motor o vocal crónico, con cuadro clínico desde los 14 años.

Al joven le declararon una pérdida de capacidad laboral del 51 %. La Corte concluyó que las autoridades pensionales afectan los derechos fundamentales al debido proceso y a la seguridad social cuando exigen la demostración de la jefatura de hogar para acceder a la pensión especial de vejez por hijo con discapacidad, puesto que esa exigencia no está contenida en la ley. Con base en la anterior consideración, concedió el amparo invocado y ordenó el reconocimiento de la prestación reclamada, indicando que su pago no incluirá ningún reconocimiento de retroactivo y se hará efectivo desde las mesadas pensionales que se causen a partir de la fecha de la sentencia:

Para ilustrar el concepto de pensión anticipada de vejez se menciona: El artículo 33 de la Ley 100 de 1993 previó tres clases de pensiones de vejez: i) la pensión ordinaria de vejez, ii) la pensión especial anticipada de vejez de persona con discapacidad, y iii) la pensión especial de madre o padre del hijo en situación de discapacidad. Esta última fue establecida en los siguientes términos:

“La madre trabajadora cuyo hijo padezca invalidez física o mental, debidamente calificada y hasta tanto permanezca en este estado y continúe como dependiente de la madre, tendrá derecho a recibir la pensión especial de vejez a cualquier edad, siempre que haya cotizado al Sistema General de Pensiones cuando menos el mínimo de semanas exigido en el régimen de prima media para acceder a la pensión de vejez.

Este beneficio se suspenderá si la trabajadora se reincorpora a la fuerza laboral. Se trata de una prestación excepcional que constituye una “acción afirmativa” y busca la garantía de los derechos de la persona con discapacidad, eximiendo “el requisito de edad exigido, por regla general, para obtener la pensión de vejez del sistema integral de seguridad social, siempre que se haya cotizado”... cuando menos el mínimo de semanas exigido en el régimen de prima media para acceder a la pensión de vejez”, en razón de la discapacidad del hijo que depende económicamente de la madre trabajadora o padre o trabajador.

Su finalidad es facilitarles a las madres y a los padres el tiempo y el dinero necesarios para atender a aquellos hijos con discapacidad, que no puedan valerse por sí mismos y que dependan económicamente de ellos. Con el beneficio se espera que los padres dedicanse al cuidado, atención y rehabilitación de sus hijos “para impulsarlos en su proceso de rehabilitación o para ayudarlos a sobrevivir en una forma digna”.

En cuanto a la exigencia de los fondos pensionales de demostrar la calidad de madre o padre cabeza de familia, este Tribunal ha indicado que se trata de un “nuevo requisito que invade, sin razón alguna, la intimidad de las personas que pertenecen al sistema, al exigirles un



requerimiento que no se encuentra establecido en la ley y que corresponde a una categoría que no tiene cabida en el diseño institucional de la figura de la pensión especial por hijo con discapacidad”. Específicamente se ha referido a la circular núm. 08 de 2014, que exige la demostración de la jefatura de hogar y se traduce, en la práctica, en la contradicción de la voluntad del legislador ya que se niega un derecho reconocido por la ley. Esa norma concluye erróneamente que la sola presencia física de otra persona sea en calidad de cónyuge o compañero permanente, desvirtúa la condición de padre trabajador con hijo dependiente y, en ese orden, impide beneficiarse de la pensión anticipada de vejez. Por ello, este tribunal ha decidido inaplicarla por inconstitucional en las Sentencias T-462 de 2016, T-642 de 2017 y T-077 de 2020.

Decreto de pruebas de oficio para lograr llegar a la verdad real: pérdida de capacidad laboral

24



La Corte Suprema de Justicia, en esta sentencia, enuncia la posibilidad que tienen los jueces de decretar pruebas de oficio en oportunidades procesales que no corresponder a fin de buscar la verdad en cada caso.

En esta oportunidad no se realizó el aporte de una prueba trascendental en los tiempos procesales pertinentes, la cual podría haber cambiado el rumbo de este trabajador dado que esta prueba versaba sobre su pérdida de capacidad laboral, cabe recordar que siempre se debe optar por llegar a la verdad real en cada proceso y, con esta prueba, podría haber determinado la mejor situación para el trabajador. Con base en lo anterior, la Corte Suprema de Justicia se pronunció en casación:

“En efecto, cuando el juez omite o desconoce las oportunidades de solicitud, decreto o práctica de las pruebas, se configura una nulidad en los términos del artículo 133, n.º 5 del CGP ;

sin embargo, la misma puede sanearse si, con sujeción a los principios de oralidad y publicidad, surte su debida contradicción (...) tratándose de conflictos sociales de orden constitucional, como el presente, el juez del trabajo, conforme a los artículos 48, 83 y 84 del CST, tiene la obligación de hacer uso de la facultad de decreto oficioso de las pruebas, cuando halle falencias e insuficiencias probatorias que le impidan llegar a la verdad real. Ello, con el fin de completar los medios de convicción que le permitan proferir una sentencia justa, especialmente en los casos en los que «[...] se sospeche que de ellas pende [...] una irreparable decisión de privar de protección a quien realmente se le debía otorgar».

Por lo anterior, es imperativo resaltar que el derecho laboral siempre debe velar por buscar el mejor escenario para el trabajador, evitando el desconocimiento de garantías que, por ley, se le otorgan.

SENTENCIA SALA DE CASACIÓN LABORAL 772-2022

Obligación de los fondos de pensiones de administrar la información y cobrar al empleador el no pago de aportes

En esta sentencia la Corte Suprema de Justicia enuncia la responsabilidad que tienen los fondos de pensiones en administrar, de manera correcta, la información de sus cotizantes para evitar riesgos a futuro en sus aportes pensionales, dado que una mala organización podría afectar el recibir o no este derecho de todo trabajador cotizantes.

La Corte, respecto de este deber de los fondos pensionales, enuncia:

“Lo dicho, en la medida que la convocada a juicio se encuentra obligada a administrar de manera eficiente y profesional el servicio de la seguridad social en pensiones, lo que implica, por un lado, «custodiar, conservar y guardar la información de las cotizaciones de sus afiliados, premisa que involucra el deber de organizar y sistematizar correctamente esos datos» y, por otra parte, «consignar información cierta, precisa, fidedigna y actualizada en las historias laborales, esto es, garantizar que su contenido sea confiable. Esta exigencia origina, a su vez, una prohibición correlativa frente al tratamiento de datos parciales, incompletos, fraccionados o que induzcan a error”.

Conforme a lo anterior, es importante que exista una responsabilidad en el manejo de datos de estas entidades, dado que se pone en riesgo un derecho inherente al trabajador que le corresponde fruto de su trabajo.

SENTENCIA SALA DE CASACIÓN LABORAL 1130-2022

La perspectiva de género en el reconocimiento de una pensión



En esta sentencia la Corte Suprema de Justicia, decide si una mujer que dejó de convivir con su esposo agresor le procede la pensión por sobreviviente después de que este se suicidara, el fondo de pensiones le negó este derecho, basándose en que la mujer no cumplía con el requisito de convivencia de 5 años anteriores, sin embargo, la Corte Suprema de Justicia enunció que debía ser estudiado, conforme a las vicisitudes de cada pareja. Cuando el beneficiario a la pensión por sobreviviente hubiese sufrido de violencia intrafamiliar, el requisito de convivencia no puede ser tomado en cuenta; dado que, en palabras de la Corte “no es posible que, desde la esfera de la seguridad social, se fomente la revictimización”.

Por esta razón, se exhortó a los integrantes del Sistema de Seguridad Social para que, en sus decisiones, apliquen la perspectiva de género:

“Sería un absoluto contrasentido y violatorio de todo razonamiento lógico y humano, exigirle a quienes es sujeto de vejámenes contra sus integridad física y moral, someterse a una continua tortura, con el único objeto de obtener el reconocimiento de un derecho prestacional”.

Derecho al trabajo digno de empleadas domésticas y deber del empleador de realizar aportes al régimen de seguridad social en pensiones



26

En esta sentencia la Corte Constitucional menciona los derechos derivados de la seguridad social a las empleadas domésticas. Derechos de las empleadas y obligaciones del empleador, creen que la relación laboral de este tipo es informal, pero lo cierto es que cumplen con elementos de un contrato de trabajo común y corriente, como lo llegan a ser la dependencia económica del trabajador por parte del empleador,

la subordinación y los horarios establecidos de trabajo.

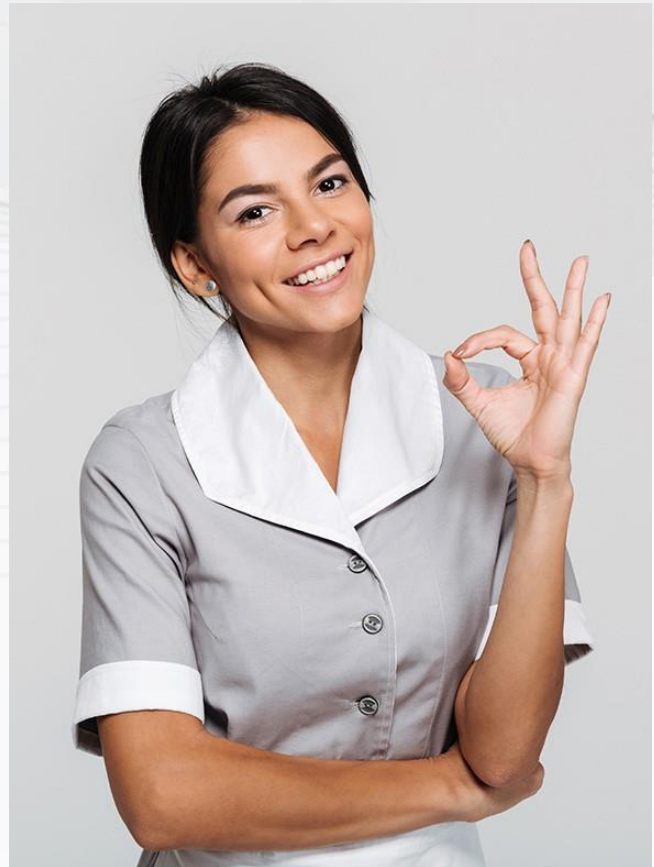
La necesidad de esta aclaración surge por el caso de una mujer con la calidad de empleada doméstica que desempeñó su labor entre los años 2002 y 2016, despedida de manera injustificada por parte de su empleadora, argumentando que la trabajadora ya tenía 73 años de edad y su

capacidad laboral se vio reducida, al momento del despido y, durante el tiempo que laboró, la empleada no recibió, de manera formal, sus prestaciones sociales, así como un salario digno, respecto de este caso la Corte se pronuncia de la siguiente manera:

“De manera general se tiene que, al contratar una trabajadora o trabajador del servicio doméstico, el empleador está obligado cuanto menos, a cumplir con las siguientes obligaciones de contenido meramente económico: (i) pagar una remuneración por los servicios prestados, que no puede ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente; ii) reconocer y pagar horas extras; (iii) pagar cesantías, intereses de cesantías, vacaciones, vestido y calzado de labor; (iv) pagar el auxilio de transporte, cuando el salario devengado es inferior a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes; (v) pagar una indemnización cuando el empleador decida terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa; (vi) pagar una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario cuando en trabajador sea despedido o su contrato terminado por razón de una discapacidad sin la autorización de la Oficina de Trabajo; y (vii) afiliarse al trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral en pensiones, salud y riesgos profesionales, y pagar las respectivas cotizaciones a cada uno de dichos regímenes”.

La Corte también le asigna un grado de especial protección a esta clase de trabajadores ya que: *“al tratarse de una actividad que no requiere de mano de obra calificada para su desarrollo, por lo general las personas que la realizan no tienen un nivel alto de educación y frecuentemente se trata de mujeres provenientes de áreas rurales, quienes acuden a los grandes centros urbanos en búsqueda de oportunidades laborales a partir de las cuales puedan generar su sustento básico. En consecuencia, la población que se dedica a estas labores corresponde a un grupo vulnerable socioeconómicamente”.*

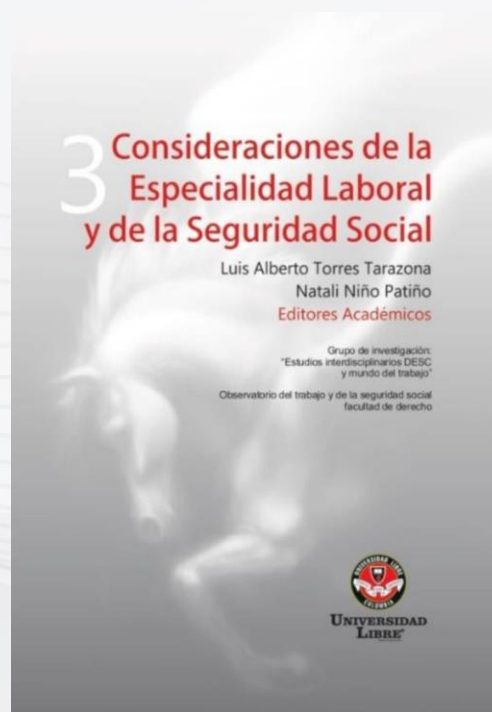
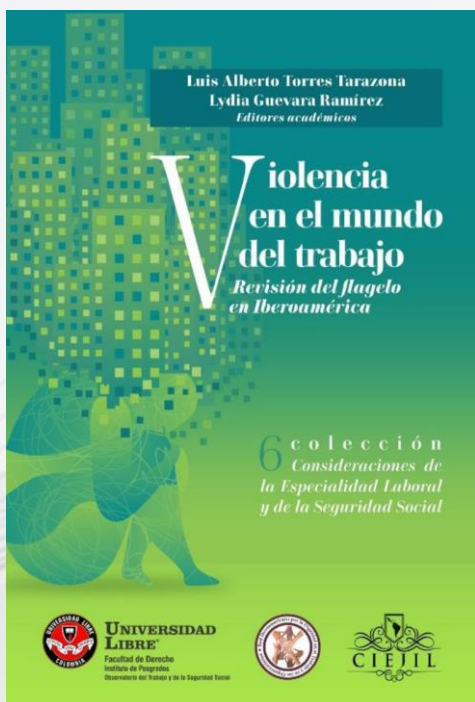
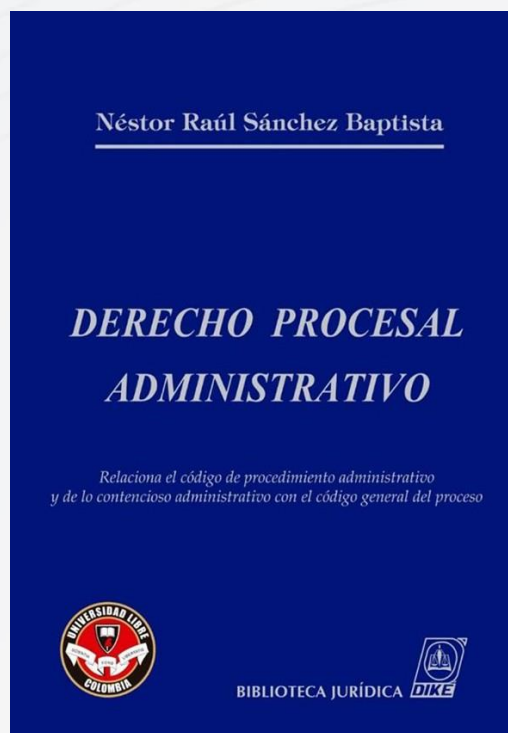
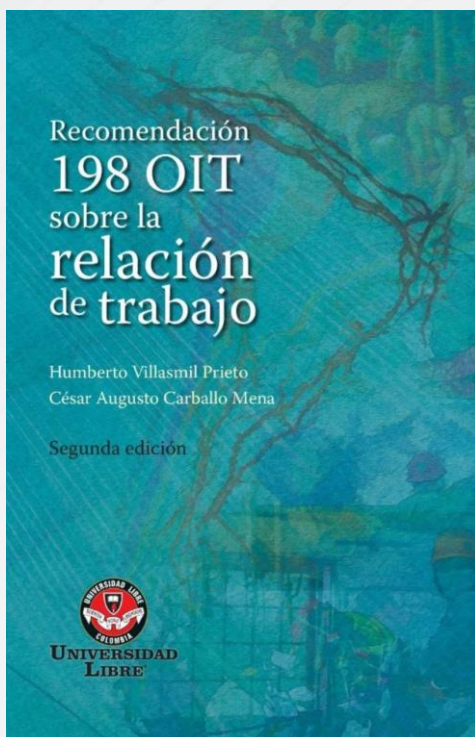
Así mismo, como el empleador debe pagar las prestaciones sociales, cabe recordar los requisitos para cobrar la pensión, sanción al empleador que



tampoco aportó a la pensión de sus empleados domésticos:

“(i) la existencia de un contrato de trabajo; (ii) la duración de la relación laboral superior a 10 años; (iii) que el trabajador cuente con más de 55 años si es mujer o 60 si es hombre. En relación con este último requisito, por disposición del parágrafo 3º del artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 133 de la Ley 100 de 1993, desde el 1º de enero de 2014, se tiene que: “sesenta y dos (62) años si es hombre y cincuenta y siete (57) años si es mujer, cuando el despido se produce después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, y a sesenta (60) años si es hombre y cincuenta y cinco (55) años si es mujer, cuando el despido se produce después de quince (15) años de dichos servicios”; (iv) la omisión del empleador de afiliación y pago de aportes respecto de sus empleados; y (v) un despido sin justa causa.

Nuestros recomendados





**UNIVERSIDAD
LIBRE®**
Vigilada Mineducación



FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DERECHO LABORAL