

No. 1 / Abril 2022

# B

# Boletín imensual

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD  
LIBRE

FACULTAD DE DERECHO  
FACULTAD DE FILOSOFIA

## EN ESTA EDICIÓN

### >> Artículos:

Ciberviolencia contra la mujer  
en espacios laborales

El Mobbing,  
una historia de terror personal.

### >> Extractos jurisprudenciales:

Mujer – Derecho laboral



**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**  
Vigilada Mineducación



FACULTAD DE DERECHO - ÁREA DERECHO LABORAL



# UNIVERSIDAD LIBRE®

Vigilada Mineducación

Boletín Bimensual

No. 1 /Abril 2022

Facultad de Derecho - Área Derecho Laboral

## COMITÉ REDACTOR

*Edgar David Pérez Sanabria*  
Jefatura de 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 de Área Laboral

## INVESTIGADORES

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

## INVITADAS ESPECIALES

Nataly Niño Patiño  
Ana María Montes



**EDGAR DAVID  
PEREZ SANABRIA**

*Jefe área Derecho Laboral  
Universidad Libre de Bogotá*

Los derechos de inclusión e igualdad de trato que por años se verifican vulnerados para las mujeres, las constantes luchas sociales que gritan la necesidad de la reivindicación, la especial relevancia que implica garantizar la igualdad de derechos de oportunidades entre mujeres y hombres en escenarios de la vida económica y social, imperativos para el desarrollo social, han fijado para el mundo del trabajo y la seguridad social la urgencia de derumbar por medio de leyes de carácter progresivo, inclusivo y de especial protección, las odiosas posturas que la sociedad ha brindado en la evidente discriminación que acompaña al género en el pasar de los años.

La OIT señala que “el papel inapreciable de las trabajadoras en toda economía nacional y la necesidad de que las mujeres puedan ejercer su derecho a tener una ocupación remunerada, en pie de igualdad con los hombres, independientemente de su situación familiar, y a prestar su máxima contribución al desarrollo”.

La opinión pública, fomentando actitudes y comportamientos sociales que estimularan las condiciones de igualdad.

Fijada la problemática, se comprometieron los Estados a promover como política pública un trato positivo para lograr la igualdad de los sexos, eliminar toda forma de discriminación y garantizar a las mujeres la igualdad en los escenarios económicos y sociales, a fomentar la promoción de la educación entorno a conductas que promovieran

y estimularán la igualdad entre las mujeres y los hombres en todos los escenarios de la vida social.

“Los esfuerzos y estrategias constantes en promover la igualdad se enfocan en figuras como la incorporación de la perspectiva de género, dicha incorporación es el proceso de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive de las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad”. (Informe del consejo económico y social, Naciones Unidas 1997).

La noción de igualdad de género como derecho humano se promulgó en la declaración universal de los derechos humanos y en la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979), instrumentos por medio de los cuales se promueve la igualdad entre hombres y mujeres, así se compromete la responsabilidad de los Estados y realizar seguimientos en el comportamiento de DDHH que para el caso Colombia conforman el bloque de constitucionalidad.

En este mes recordamos la lucha social ejercida por colectivos de mujeres en todo el mundo, ofrecemos este primer boletín a la causa de igualdad, de reivindicación de derechos, a la aceptación que la sociedad sigue fallando y tienen pendiente verificar los escenarios de verdadera inclusión, parece que la conformación de leyes de carácter internacional y las que le corresponden al estado son suficientes y deben dejar el escenario de la retórica y pasar a escenarios de materialización.







Por ejemplo, en el mundo del trabajo y la seguridad social se precisa como principios fundamentales los convenios 100 y 111 relativos justamente a la igualdad de remuneración y la abolición de la discriminación; la protección a la maternidad y las responsabilidades familiares que se contienen en los convenios 165 y 183; La promoción al empleo convenio 122, entre otros.

A este bloque normativo lo acompañan en desarrollo y para su entendimiento las recomendaciones sobre igualdad de remuneración y relativo a la discriminación 90 y 111; protección a la maternidad y las responsabilidades familiares 191 y 165; así como las de promoción de empleo 122.

Con estas normas lo que se persigue por la OIT es "brindar asistencia administrativa y técnica a organizaciones no gubernamentales de mujeres y, ocasionalmente, de hombres; proporcionar un servicio de referencia para mujeres en áreas como violencia doméstica y derechos laborales; iniciar una investigación basada en el género y proporcionar datos desglosados para informar la formulación de políticas y programas y asesorar a los órganos de gobierno sobre los aspectos de género".

Con todo lo anterior, la noticia se desarrolla entorno a unas realidades sin importar el grado de desarrollo del respectivo país la mayoría de las trabajadoras perciben en promedio salarios que

equivalen a la cuarta parte de lo recibido por los trabajadores hombres; en la mayoría de los países la tasa de desempleo femenino es 50% superior al desempleo de los hombres; las mujeres ocupan el 6% de los puestos de trabajo de nivel directivo, en los países que integran la OCDE, el crecimiento del trabajo de la mujer fue el doble de crecimiento de la fuerza masculina; en Europa central 7 de los 8 millones de personas que se emplearon en Europa occidental entre 1980 y 1990 eran mujeres; en los países desarrollados las mujeres trabajan por lo menos dos más a la semana que los hombres, siendo frecuente que esa diferencia sea hasta de cinco a diez horas por semana.

Lo anterior muestra que efectivamente se han desarrollado políticas públicas que han sido efectivas en algunos estados y en otros evidentemente no tanto, lo que constituye que sigue siendo una deuda social y una meta para los estados que desde su fortaleza constitucional ofrecen el marco de protección a los escenarios de igualdad.

Estos comentarios preliminares para darle vida al primer Boletín del Área de Derecho Laboral y seguridad social de la facultad de Derecho de la Universidad Libre de Colombia, abriendo las puertas a la comunidad académica para que por medio de este instrumento se mantengan actualizados y para que participen de este escenario cuando lo consideren necesario.



## Estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada perteneciente a una comunidad indígena en los contratos de trabajo a término indefinido

Cuando nos encontramos frente a la figura jurídica "contrato de servicios domésticos" el cual se encuentra en la Ley 1595 de 2012, ley que es de vital importancia de nuestro ordenamiento jurídico laboral puesto que es por medio de esta que se aprobó el Convenio Sobre el Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos. Siendo necesario que precisemos sobre el artículo primero de dicha norma puesto que establece que "el trabajo doméstico hace referencia al realizado en un hogar, en el marco de una relación de trabajo, de conformidad con la legislación nacional".

Dentro de nuestra legislación laboral, específicamente en el artículo 37 del código sustantivo del trabajo encontramos la posibilidad de celebrar un contrato de trabajo de forma verbal o escrita. Esto es importante, toda vez que el contrato de servicios domésticos también podrá configurarse como un contrato laboral y no requiere de alguna formalidad para su validez, esto implica que también puede desarrollarse bajo la modalidad de término indefinido.





6



A partir del bloque de constitucionalidad, es posible determinar en diversos instrumentos internacionales el reconocimiento a la protección a la maternidad, tales como los siguientes siete instrumentos: (i) la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la cual establece que en la maternidad y la lactancia existe el derecho a cuidados y asistencia especial (artículo 25.2). (ii) El Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo (artículos 4 y 26). (iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, que señala que se debe conceder especial protección a las madres antes y después del parto, otorgarles licencia remunerada y otras prestaciones, si trabajan (artículo 10). (iv) la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la cual determina que los Estados tienen la obligación de evitar el

despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante (artículo 11.2 Lit. a). (v) el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que prevé que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto (artículo 9.2). Y, (v) el Convenio número tres de la OIT, relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto

A partir de lo mencionado con anterioridad, es necesario que consideremos que la Corte determinó que de igual manera existirá una especial protección "si al momento de la terminación de un contrato, un trabajador perteneciente a una comunidad indígena no domina el idioma español de tal manera que no pueda comprender y hacerse entender, el empleador debe garantizar y facilitar que el empleado pueda ser informado y comunicar efectivamente sus opiniones sobre el acto de la terminación del contrato, con el objetivo de salvaguardar sus garantías".

# Reconocimiento a favor de hijas menores quienes están a cargo de abuela en calidad de cuidadora



uando hablamos del derecho fundamental a la seguridad social, comprendemos que este “ampara a las personas que se encuentran en imposibilidad física o mental para obtener los medios de subsistencia que les permitan llevar una vida digna a causa de contingencias como la vejez, el desempleo, la enfermedad, la incapacidad laboral y/o la muerte”; aclarando que, si bien el derecho a la seguridad social tiene un carácter prestacional o económico, ello no da lugar a excluirlo de su reconocimiento como fundamental, ya que todo derecho que esté previsto en la Constitución, sin distinción alguna, tiene esa calidad.

La Corte Constitucional ha reconocido que la discriminación contra la mujer hace parte de un contexto de violencia estructural contra la mujer que compromete a la administración de justicia tanto en su conocimiento y comprensión, como en su abordaje integral. De esta manera, es importante resaltar que existe una población que no accede en condiciones de igualdad a la justicia y por ende no puede llegar a los estrados judiciales por diversos motivos y que, más allá de las limitaciones económicas, es la discriminación debido al género







8



un factor determinante en las limitantes para el acceso a la administración de justicia.

Uno de esos aspectos en los que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado -en los escenarios personal, laboral, familiar y social- en donde por el hecho de nacer mujeres, la sociedad les atribuye la responsabilidad del cuidado de personas dependientes, en su mayoría se ven abocadas a compatibilizar su trabajo remunerado con el cuidado de personas mayores, madre, padre, de nietas o nietos, de hijas e hijos. En este punto la Sala resalta que aquellas mujeres (i) se ocupan del cuidado de personas que necesitan ayuda que, en ocasiones, implica fuerza física; (ii) dan afecto y apoyo emocional y (iii) deben resolver

las contradicciones que afrontan cada día. Debido a que se ha desconocido que cuidar conlleva una carga y que implica dejar de lado parte de la vida, no se visibiliza la realidad del trabajo de las mujeres que cuidan de dependientes. Lo cual se traduce en una disparidad que conduce a la desvalorización de las mujeres y hasta en la violencia contra ellas.

En efecto, si bien el reconocimiento del trabajo de cuidado -realizado por las mujeres- tiene un importante valor simbólico fundamental para establecer criterios de justicia social, dicho reconocimiento no transforma por sí solo la realidad de las mujeres y resulta necesario una serie de medidas que permitan cambiar una situación discriminatoria e injusta para las mujeres.



# Discriminación a la mujer trabajadora



En la realidad laboral, estamos frente a diversos escenarios según los cuales podría llegar a configurarse la discriminación a la mujer trabajadora, en esta oportunidad podremos identificar como se da una vulneración al derecho de la igualdad respecto a la distribución de labores según como se encuentra contemplado en el reglamento de trabajo a partir de lo regulado por el código sustantivo de trabajo, esta situación concreta ha sido objeto de análisis por parte de la corte constitucional.

Siendo así que cuando nos encontramos frente a la expresión "funciones que no deben ejecutar las mujeres" estamos ante una prohibición que

de manera clara y precisa vulnera el principio y derecho fundamental a la igualdad de las mujeres trabajadoras bajo un enfoque y/o perspectiva de género, toda vez que no es posible que nos encontremos ante una regresividad por parte de las autoridades, en el caso en concreto, el legislador sobre la autonomía y libertad de las personas para decidir y dirigir su vida laboral como bien desee.

Es necesario que se tenga presente que la disposición que analiza la corte constitucional se puede considerar como una discriminación a la





mujer por razón en exclusiva de su sexo, toda vez que hace referencia a las actividades que por razón de su sexo la mujer no debe realizar, sin embargo, es pertinente aclarar que la normatividad que se encuentra siendo objeto de estudio por parte de la corte constitucional tiene un contexto social, político, económico y cultural muy diferente al que gozamos hoy en día, razón por la cual es mas que justo que se ajuste la normatividad a nuestra realidad social, política, cultural y jurídica.

Respecto a las condiciones discriminatorias que se encuentran determinadas en el artículo objeto de estudio la corte constitucional ha establecido unos criterios a considerar por medio de la sentencia SU 080 de 2020, a saber:

- i) Con independencia de su sexo, a las personas les "asiste la vocación y la capacidad para desarrollar cualquier actividad".
- ii) Hacer depender del sexo de las personas el acceso o permanencia en el empleo o la distinción a priori de las tareas que pueden o no desempeñar, "implica incurrir en una inadmisibile diferencia de trato, contraria a la prohibición constitucional de discriminar".
- ii) Tratándose de los así llamados "trabajos arduos, ligados con la fuerza física o la capacidad de resistencia", a las mujeres se les suele impedir su desempeño. No obstante, "un examen detenido de la cuestión lleva a concluir que no es válido apoyar una exclusión semejante en una especie de presunción de ineptitud fincada en diferencias sexuales, y que el análisis basado en presuntos rasgos característicos de todo el colectivo laboral femenino debe ceder en favor de una apreciación concreta e individual de la idoneidad de cada trabajador, con independencia de su sexo".
- iv) La calificación de actividades no categorizadas, en principio, como discriminatorias "debe atender a la evolución de las condiciones culturales y sociales"

En conclusión, cuando estamos en el mundo laboral, en nuestra realidad social, jurídica y cultural se va a encontrar una discriminación contra las mujeres la cual suele tener como fuente de origen los diversos intentos por generar un cambio, mediante el cual se garantice de manera plena el trato igualitario que ellas merecen, sin embargo, encontramos comportamientos que pretenden a través de exclusiones laborales minimizar los espacios de la mujer trabajadora o por otro lado podríamos llegar a encontrar restricciones sustentadas en estereotipos o generalizaciones que tendrían por finalidad perpetuar los patrones de dominación y sumisión de nuestra sociedad y cultura.



**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

<b>Del</b>	<b>al</b>
<b>22</b>	<b>26</b>
<b>Agosto de 2022</b>	

**Organizan: Facultades de Derecho de Bogotá y Cartagena**



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada por el Ministerio de Educación





# Modelos Webcam



12

En esta sentencia, la Corte procedió a analizar si se debía o no reconocer derechos laborales a las modelos webcam, y en el caso en particular a una modelo que se encontraba en estado de embarazo; para empezar, la Corte Constitucional decidió reconocer que efectivamente las modelos webcam gozaban de derechos laborales, y en consecuencia gozaban de todas las garantías constitucionales que esto conlleva.

Sumado a lo anterior, se hace relevante desarrollar los puntos de esta sentencia desde un enfoque de género, pues en el problema jurídico planteado analiza entre otros la "aproximación a la industria del sexo, el modelaje webcam y Los derechos humanos de las mujeres; situación jurídica de las personas

que se desempeñan como modelos webcam en Colombia"

En lo que concierne a estos dos puntos en particular, la Corte señaló que esta sentencia sería estudiada a partir de un "enfoque de género, cómo los derechos humanos de las mujeres, especialmente de aquellas que se encuentran en acentuadas situaciones de vulnerabilidad, se ven afectados ante este negocio"

La Corte analiza por un lado que en el ordenamiento jurídico colombiano no existe regulación en lo que concierne a las modelos webcam, por otro lado, señala que a las modelos Webcam, entre otros derechos humanos, se les debía garantizar el Derecho al trabajo, esto, en atención a las disposiciones normativas

de carácter internacional establecidas en los diferentes instrumentos internacionales que tienen aplicación en el ordenamiento jurídico colombiano, así mismo, señaló que este reconocimiento es de gran importancia, pues en atención al contexto actual.

*“a causa de la forma en que se desarrolla la actividad muchas de ellas no tienen asegurada una remuneración equitativa y satisfactoria que les permita a una existencia congrua a sí mismas y a sus familias -por el carácter aleatorio de los ingresos-; padecen jornadas extensas en las que permanecen online frente a los clientes sin espacio para descansar -dado que la rentabilidad depende de la capacidad de competir por captar y mantener con el paso de los minutos la atención de los espectadores, de modo que ausentarse de la pantalla puede implicar perder audiencia y, por ende, dinero-; carecen de la protección derivada de la seguridad social frente a contingencias como el desempleo, la enfermedad, la invalidez y la vejez, así como frente al embarazo y la lactancia -en razón a la precariedad e informalidad en que se ejerce el oficio-; y, pueden no contar con plenas garantías de seguridad e higiene”*

En lo que concierne al vínculo laboral, la Corte determinó que este si se materializa en atención a que las modelos webcam cumplen con los presupuestos de Prestación Personal, Subordinación y Remuneración.



# Ciberviolencia contra la mujer en espacios laborales



**NATALI NIÑO P.**  
*Jefe de Área de Sociales*

Las Violencias basadas en género, en adelante VBG, se materializan hoy en día a través de medios digitales y se consolidan como formas que generan discriminación en contra la mujer en el ámbito laboral. Las principales conductas que podemos observar en la práctica en el marco laboral son: el cyberacoso, la divulgación de contenido íntimo el espacio laboral y la limitación a al derecho a la libertad de expresión por medios digitales por imposiciones morales.

14

El presente escrito tiene como propósito principal realizar un análisis de los derechos constitucionales vulnerados a partir de las VBG en el desarrollo de las relaciones laborales. Por lo que se busca responder a la siguiente cuestión: ¿Cuáles son las principales VBG en espacios virtuales en el marco de las relaciones laborales que generan desigualdades? Para desarrollar lo anterior, realizaré una descripción de dichas conductas para mostrar cómo éstas afectan a las mujeres.

La primera conducta que podemos señalar es el ciberacoso el cual es definido como aquel que, a través de medios tecnológicos, busca infringir en la víctima algún tipo de daño mediante amenazas, extorsiones, contenido sexual inapropiado, hostigamiento, humillaciones, entre otros; que generan daños y que no le permiten continuar con sus labores de manera normal. La OIT ha definido el Ciberacoso como “conductas agresivas llevadas a cabo a través de las tecnologías de la información y de la comunicación, y puede incluir imágenes/videoclips, correos electrónicos o sitios de redes sociales, entre otros” (OIT, 2020). Estas conductas, si bien pueden atentar contra





cualquier persona, de conformidad con la OIT, afectan en una mayor medida a las mujeres.

El Gobierno Nacional de Colombia realizó una encuesta sobre esta práctica en el ambiente laboral, en el que se demostró dos cosas: la primera que una de las mayores conductas de acoso sexual en el trabajo se realiza a través de mensajería instantánea y correos electrónicos; las cuales constituyen el 72%; y que las mujeres son las principales afectadas. Lo más preocupante del asunto, es que estas acciones son poco denunciadas, entre otras razones porque no son consideradas como un acto de acoso y/o violencia; o por temor a dañar las relaciones laborales.

Por lo anterior, es importante traer a colación el convenio 190 que establece la protección de la violencia y el acoso en clave de género, en el que los Estados y las empresas obligan a tomar medidas tales como, la concientización de estas acciones, protocolos que permitan realizar denuncias eficaces y sanciones a los que cometen este tipo de conductas. La Organización Internacional del Trabajo ha determinado que las conductas tendientes a generar discriminación contra la mujer, deben entenderse como formas de violencia y por lo tanto deben existir protocolos que permitan a las mujeres espacios seguros.

En el transcurso de la historia moderna las relaciones laborales no están excluidas de las violencias en contra de las mujeres y el ambiente digital también constituye un espacio poco seguro para las mujeres. Como lo fue el caso de una trabajadora que guardaba dentro de la computadora del trabajo, en una carpeta personal, fotos íntimas. Su empleador en un acto arbitrario decidió ingresar, extraer material íntimo, imprimirlo y mostrarlo a la junta directiva y al padre de la trabajadora; esto con el fin de solicitarle su renuncia. Además de recibir amenazas en el sentido de seguir compartiendo el

material íntimo en el caso de no renunciar (Corte Constitucional, Sentencia 405-2007). Como es claro, en este caso, la trabajadora se ve expuesta en su círculo laboral y personal hostil, a través de material virtual que conserva de modo personal y que constituye violencia de género, en el que a través de ciertos actos se contribuye a generar presión a la actora para renunciar.

Este ejemplo nos permite reflexionar sobre la segunda conducta; esto es, difusión, distribución o intercambio de fotografías, o videos con contenido sexual o íntimos sin la debida autorización. Conductas que afectan el derecho a la intimidad por la indebida intromisión, a la honra por la divulgación de contenido íntimo y a la autodeterminación de la propia imagen por la manipulación de contenido personal, contribuyen a que las mujeres se vean intimidadas en estos espacios.

Por último, otras de las conductas que afectan la libertad de las mujeres tiene que ver con las expectativas que las empresas proyectan sobre la vida personal e íntima de las mujeres. De esta manera, las empresas en el marco de buscar confianza y solidez han generado un marco moral que limita la libertad de expresión de las personas. Es así como las mujeres se ven condicionadas en su derecho a la libertad de expresión en redes sociales, con el fin de cumplir con las expectativas de las empresas y las mujeres que deciden expresar sus sentimientos conlleva a sanciones por parte de las entidades. Este es el caso, por ejemplo, de la jueza Vivian Polanía<sup>1</sup> quién en sus redes sociales publica contenido que es calificado por la Rama Judicial como inmoral e inapropiado, generando todo tipo de acciones en contra de la Jueza con el fin de limitar su actuación.

Así las cosas, el trabajo constituye un marco moral para las mujeres que se ven limitadas en sus expresiones y que contribuye a reforzar estereotipos de género que se consolidan como un marco para el límite de la libertad de las mujeres,



<sup>1</sup> Para más información del caso puede verse el documental realizado por el Canal Caracol. Recuperado de la siguiente página de internet: <https://www.facebook.com/CaracolTV/videos/284739743803613/>



en este caso solo las mujeres “decentes”, sin “tachas morales”, tienen acceso a los derechos y a no ser reprochables sus conductas, pues actúan en el marco de acciones permitidas por las empresas.

En conclusión, el ciberespacio se constituye como un lugar en el que se materializan VBG en el ámbito laboral, lo que se hace imperativo pensar desde el derecho laboral, una clasificación de las ciberviolencias con el fin de poder determinar las distintas acciones de prevención, sanción y reparación en clave de género en el ámbito empresarial y estatal.

Esto permitirá cumplir con imperativos internacionales y garantizar espacios libres de violencias y acoso en especial a las mujeres, pues como vimos estas acciones afectan no solo garantías y derechos laborales sino también constitucionales; como lo son, la libertad de expresión, la intimidad, la dignidad, la autodeterminación, la honrra, entre otros.

### **Bibliografía**

OIT. (2020) “Actualización de las necesidades del sistema”: Mejora de la protección frente al ciberacoso

y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC”. Recuperado de la siguiente página: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/intserv/working-papers/wp001/index.html>

Gobierno Nacional de Colombia. (2021) Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. Recuperado de la siguiente página: [https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset\\_publisher/sqxafjubsr-Eu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsr-Eu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente)

OIT. Convenio 190 del 2019. Convenio sobre la violencia y acoso en el trabajo.

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia 405-2007. M.P Jaime Córdoba Triviño. Recuperado de la siguiente página: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/T-405-07.htm>

Corte Constitucional Colombiana. Sentencia 140 de 2021. M.P. Cristina Pardo Schlesinger. Recuperado de la siguiente página: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-140-21.htm>

Canal Caracol. Séptimo Día. (2022). Vivian Polanía. Recuperado de la siguiente página: <https://www.facebook.com/CaracolTV/videos/284739743803613/>

**SENTENCIA SL-1727-20203  
DE SEPTIEMBRE DE 2021**

## **Pensión de sobrevivientes en el caso de violencia de género**

La Sala Laboral de Descongestión emanó sentencia en la cual estableció que es procedente la pensión de sobreviviente a pesar de existir terminación de la unión marital en los casos en los que el resultado de dicha separación sea la violencia contra la mujer. La sentencia hace una evaluación rigurosa de las condiciones en las cuales se desarrollan las duras actividades del hogar para muchas mujeres con las condiciones de violencia y desamparo en aspectos generales de la seguridad social.

Ante ello surge una gran interrogante dentro de la sentencia y es “¿un juez del trabajo infringe el ordenamiento jurídico cuando al zanjar una controversia en materia de seguridad social en pensiones, no atiende las previsiones legales sobre violencia de género? Para la Sala el tribunal infringió la disposición acusada dentro de la demanda esto principalmente debido a que la decisión se tomó “al resolver la controversia sin considerar las categorías de género y los mecanismos internacionales para prohibir todo tipo de violencia contra las mujeres”.

Para la sala se debe tener en cuenta en el ámbito laboral las condiciones materiales o de hecho que llevaron a la desprotección de la persona y se debe tener especial responsabilidad teniendo un enfoque de género en las decisiones judiciales. Para la doctora Martha Ludmila Ávila Triana “esta sentencia se convierte en un referente para los jueces laborales al momento de desatar las controversias que se suscitan con esta especial connotación ... además debe concurrir para configurar el derecho, que su situación fáctica esté enmarcada probatoriamente en que durante la relación matrimonial esta mujer no trabajó y no construyó una pensión propia”.



17





# Escenarios laborales con baja participación de mujeres

La Corte Constitucional, en esta sentencia, invita a reflexionar sobre la baja participación de las mujeres en determinados entornos laborales que materializa la vulneración del Derecho a la Igualdad en el trabajo, si bien, la Corte tuteló el derecho al debido proceso de la accionante, en esta sentencia se desarrolla el enfoque de género desde "La baja participación de la mujer como efecto de estereotipos y La normatividad nacional e internacional sobre la erradicación de la inequidad de género en el trabajo".

De forma particular, la Corte señala que "La división sexual del trabajo, con base en estereotipos de lo femenino y lo masculino, ha sido uno de los principales obstáculos para que las mujeres accedan y permanezcan en el mercado de trabajo, puesto que limita su capacidad de competir en condiciones igualitarias a las de los hombres" Sumado a lo anterior, en resumidas palabras, señala que el Estado, además de garantizar la inserción laboral de las mujeres, deberá también garantizar que las mujeres ocupen diferentes puestos que históricamente han sido ocupados por hombres.

En lo que concierne a la normatividad nacional e internacional, señala que si bien hay un conjunto de normas que regula el contexto en específico, este también cumple unas finalidades consistentes en: promover el ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales y crear una cultura de igualdad en las condiciones de trabajo con enfoque diferencial y de género para la mujer.

Finalmente, frente a la garantía al debido proceso en escenarios laborales con baja participación de las mujeres, la Corte señala que en casos de relevancia constitucional el juez de tutela está llamado a pronunciarse sobre este tipo de asuntos, esto en atención a que la "(...) legislación nacional y



*la internacional ofrece a las mujeres una regulación extensa que busca garantizar su goce efectivo del derecho a la igualdad real en el contexto laboral. Sin embargo, pese a que la igualdad formal entre los sexos se ha ido incorporando paulatinamente al ordenamiento jurídico colombiano, lo cierto es que la igualdad sustancial todavía continúa siendo una meta por cumplir."*

# ESCUELA DE DERECHO SOCIAL CONTEMPORÁNEO MARCEL SILVA RÓMERO

**30 DE ABRIL DE 2022**  
8:00 A.M. A 12:00 P.M.

## IMPLICACIONES DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

### EXPOSITOR

**JUAN SEBASTIAN GÓMEZ YARA**

Docente Universitario



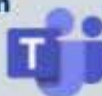
Moderadora



Maria Fernanda  
González

### ¡Participa!

1. Diligencia el formulario  
<https://forms.gle/wdkhgVOSJBRgB6fc9>
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**



# El Mobbing, una historia de terror personal



**ANA MARÍA MONTES R.**  
*Jefe de área de derecho público*

La presente disquisición hace parte de un proceso personal, como trabajadores estamos expuestos a la vulneración de derechos laborales, pero como juristas representa un importante reto, el poder tomar las medidas pertinentes en el momento en el que nos vemos abocados a dar respuesta a situaciones irregulares, en el desarrollo de nuestras funciones como trabajadores.

20

En 2012, fui víctima de mobbing laboral, parece una historia de ciencia ficción, porque es poco probable que en una facultad de derecho de una universidad reputada, alguien tenga la facilidad de vulnerar los derechos de otras personas; sin embargo, en lugar de una historia de ciencia ficción para la persona acosada, paulatinamente se convierte en una historia de horror.

En el momento del acoso, la emotividad me hizo imposible el poder pensar racionalmente como abogada; cosa que dificultó la recolección de pruebas, no obstante, existe una situación que me llevo analizar mucho más a fondo la ley de acoso laboral y convertir un ejercicio académico en catarsis; es así cómo me di a la tarea de analizar filosóficamente la efectividad de la ley 1010 como una herramienta regulatoria para la política pública de prevención de acoso laboral.





Si las conductas están perfectamente descritas en la ley, y si las instituciones como universidades tienen todo un diseño de procedimientos que permiten evitar este tipo de comportamientos, comencé a cuestionarme si ¿la eficacia de la norma radicaba en su cumplimiento y mera aplicación? o si por el contrario ¿la eficacia de una norma, radica en lograr la regulación de conductas y los fines para los que fue creada? Prieto (1997) nos indica que la eficacia de una norma, radica en que los destinatarios ajusten su comportamiento a lo prescrito en la misma, por tanto, una norma es eficaz, cuando la norma tiene fuerza bastante para imponer la consecuencia en ella prevista, como reacción al incumplimiento.

La ley 1010 de 2006 tiene por objeto la adopción de medidas para prevenir corregir y sancionar, el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo; en su primer artículo, la ley expone su objetivo, que consiste en “definir, prevenir, corregir y sancionar, las diversas formas de agresión,, maltrato vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje de la dignidad humana que se ejerce sobre quiénes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”.

La ley continúa en su Artículo 2, definiendo lo que el Estado Colombiano considera acoso laboral, qué a grandes rasgos indica qué es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato, un compañero de trabajo e incluso un subalterno; sin embargo, aquí está el primer punto de mi análisis, ya que implica que la conducta sea demostrable. Sí bien ello es un subrogado del debido proceso, es necesario resaltar que para el caso de la violencia psicológica el material probatorio es escaso, y los daños morales realizados por los acosadores son difíciles de probar, dimensionar y cuantificar.

La definición legal del acoso laboral, también incluye que está conducta está encaminada a infundir miedo, intimidación, angustia y terror; ello causa un perjuicio laboral al generar desmotivación en el trabajo y conduce a la renuncia del trabajador.

En ese sentido en Colombia nos hace falta una mayor exploración del tema, en relación con la

productividad; por cuanto las empresas pondrían mayor empeño en prevenir el acoso, si se comprendiera la directa relación entre el acoso laboral y la falta de productividad aunada a la pérdida de talento humano cualificado.

Finalmente para concluir con este espacio de reflexión, quiero compartir mi aprendizaje.

- Lo primero es garantizar un monitoreo constante de la Salud Mental, Lo que implica invertir en terapia psicológica. No esperes a que una enfermedad grave termine afectando tu vida, si la EPS no te garantiza ese servicio, busca consultorios económicos, pero esfuérzate por tu bienestar mental y la de tu familia.
- En segundo lugar, se requiere tener la calma suficiente para evaluar el problema, identificar material probatorio que pueda contribuir a la solución de las dificultades, tanto en los procesos establecidos por la organización empleadora. cómo en los procesos establecidos por el Estado Colombiano para la protección de los trabajadores.
- Una tercera conclusión implica, el que en Colombia todavía no se han establecido parámetros legales eficientes, que permitan determinar los daños causados por la violencia psicológica.
- No solo las Facultades de Derecho son las Facultades de Economía, Administración de Empresas y todas las carreras que impliquen tener a cargo personal, se requiere capacitación no solo para proteger a los y las trabajadoras, sino que está capacitación debe estar en el marco de las implicaciones qué tiene para la productividad, el tener acosadores al interior de un equipo de trabajo.
- Sí atraviesas por una situación de estas dimensiones, asesórate jurídica y psicológicamente, y si conoces a alguien que esté pasando por este tipo de situaciones, procura evitar la revictimización y remítelo al Consultorio Jurídico de nuestra universidad, dónde podremos orientarle de una manera profesional y humana.

# Género no binario



22

Esta sentencia buscó incluir el género no binario en "los marcadores de sexo en el esquema de identificación ciudadana". La alta Corte tomó la decisión de reevaluar las categorías tradicionales de hombre y mujer que tradicionalmente se habían utilizado, buscando dar garantía a los derechos de la persona jurídica, el libre desarrollo de la personalidad y por sobre todo la dignidad humana.

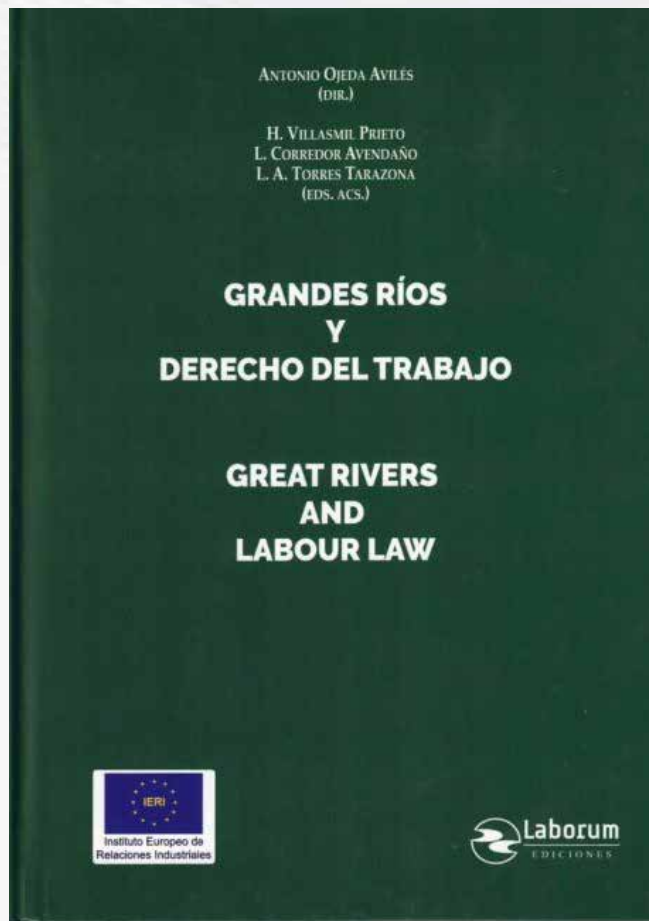
En la acción se buscó proteger los derechos de las personas al nombre, a la dignidad humana y al libre desarrollo de la personalidad. En la decisión la corte señala que "las personas no binarias que cumplan los demás requisitos previstos en relación con la corrección del componente sexo, puedan optar por esa categoría, con las mismas garantías de quienes se identifican oficialmente en forma binaria".

Si bien esta sentencia no atañe estrictamente a temas laborales su aplicación si genera varias interrogantes en materia de seguridad social, la corte exhortó al Congreso de la república a legislar y dar cumplimiento de la sentencia como también modificó el primer inciso del artículo 2.2.6.12.4.3. del Decreto 1227 de 2015 y las normas que

correspondan a su tenor, "en el sentido de incluir la categoría "no binario" entre los marcadores de sexo en el esquema de identificación ciudadana".

Frente al tema pensional la corte relacionó claramente lo siguiente: *"Tal es el caso, entre otras, de las reglas sobre acceso a la pensión de vejez, de la prestación del servicio militar y de la asignación de cupos carcelarios. Existen materias en que el género determina el acceso a ciertos servicios. No obstante, actualmente, se limitan a las clasificaciones masculino y femenino, pues el sistema no contempla las identidades no binarias. En ese sentido se advierte un vacío legal al respecto", dice la decisión*".

Es importante señalar la importancia de esta sentencia en materia laboral y seguridad social, además de un gran avance en la consecución de derechos en materias de identidad y dignidad humana, pero podemos estar frente a un caso donde ese vacío legal sea muy peligroso para la población en su desprotección o que las futuras normativas del congreso no cubran todas las aristas de estas materias.



**Presentación presencial LIBRO**

**Violencia en el mundo del trabajo**  
Revisión del flajelo en Iberoamérica

8 Edición  
Consideraciones de la especialidad laboral y de la seguridad social

PABELLON XXXXXX  
CORFERIAS

**filbo**  
Feria Internacional del Libro de Bogotá

**Mayo 1 2022**

HORA: 2:00 p. m.

Presentación de artículos sección Colombia

## XI congreso estudiantil de la seguridad social y el mundo del trabajo



### Tema

**"La seguridad social mundo del trabajo, libertad sindical, procesal laboral".**

### Requisitos del concurso

- Los y las participantes deben ser estudiantes de pregrado
- Se debe adjuntar el currículo de la o el ponente
- La extensión del escrito será máxima de 15.000 palabras
- El trabajo debe ser realizado en normas APA 7a edición
- La exposición oral de las ponencias escogidas no será mayor a 15 minutos
- Los grupos deben ser conformados por máximo 3 personas
- Solamente será permitido un ponente por grupo.

### Términos de inscripción y entrega

#### Fechas de apertura y cierre de inscripción

- Para estudiantes de la universidad seccional Bogotá  
Desde el día viernes 01 de abril  
Hasta el día miércoles 13 de mayo
- Para estudiantes de otras universidades y otras seccionales diferente a Bogotá  
Desde el día jueves 01 de junio  
Hasta el día lunes 15 de agosto
- Correo de inscripción  
edgard.perezs@unilibre.edu.co

### Premiación

Dinero en efectivo  
Para el primero, segundo y tercer puesto.

Organiza:  
Jefatura de área de Derecho Laboral

Mayor información al correo electrónico:  
laboralestudiantil.bog@unilibre.edu.co



## SENTENCIA SL 1636 DE 2021

En esta sentencia, la Corte Suprema de Justicia, estudia el caso de una mujer que ostentó un cargo de alto mando pero que renunció a su trabajo, a consecuencia de los malos tratos, calumnias e injurias de las que fue objeto, señala que, a consecuencia de esto renunció produciéndose así un despido indirecto, el caso llegó a la Corte toda vez que el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, decidió no conceder las pretensiones de la demandante. Para el estudio del caso en concreto, la Corte reitera que "Los jueces de la Republica tienen el deber de juzgar con perspectiva de género, en procura de contrarrestar la violencia contra la mujer en cualquier escenario incluido con mayor razón el laboral, en el que la sujeción de una persona a otra es la principal característica de este tipo de relaciones jurídicas". Así mismo, insiste en lo dicho por la Corte Constitucional en sentencias resueltas con enfoque de género, en las cuales se señala que "la violencia contra la mujer no ha sido ajena a la administración de justicia, pues las decisiones judiciales también han sido fuente de discriminación".

Sumado, señala que, al momento de tomar decisiones judiciales con enfoque de género, los jueces en sus decisiones están obligados a: i) desplegar toda actividad investigativa en aras de garantizar los derechos en disputa y la dignidad de las mujeres; ii) analizar los hechos, las pruebas y las normas con base en interpretaciones sistemáticas de la realidad, de manera que en ese ejercicio hermenéutico se reconozca que las mujeres han sido un grupo tradicionalmente discriminado y como tal, se justifica un trato diferente; iii) no tomar decisiones con base en estereotipos de género; iv) evitar la revictimización de la mujer a la hora de cumplir con sus funciones; reconocer las diferencias entre hombres y mujeres; v) flexibilizar la carga probatoria en casos de violencia o discriminación, privilegiando los indicios sobre las pruebas directas, cuando estas últimas resulten insuficientes; vi) considerar el rol transformador o perpetuador de las decisiones judiciales; vii) efectuar un análisis rígido sobre las actuaciones de quien presuntamente comete la violencia; viii) evaluar las posibilidades y recursos reales de acceso a trámites judiciales e; ix) analizar las relaciones de poder que afectan la dignidad y autonomía de las mujeres.

## SENTENCIA C-038/21

### Presunción de discriminación por género



En la sentencia con ponencia de la Doctora y Magistrada Ponente Dra. Cristina Pardo Schlesinger, que corre en referencia a la norma demandada del código sustantivo del trabajo en su artículo 108 número 13 que establecía: "Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años". Dicha distinción odiosa que tenía nuestro código fue declarada inexecutable según manifestó la alta corte puesto que afecta con un trato diferenciado y desproporcionado a las mujeres quienes en vista de este trato se ven afectadas como lo establece la sentencia en su dignidad humana. Para la corte "En el caso de normas que incorporan tratos diferenciados en razón de categorías sospechosas, como el sexo, el escrutinio debe ser siempre estricto, esto es, en el marco del mismo no solo debe preguntarse por la legitimidad constitucional o razonabilidad de la disposición, sino acerca de si esta persigue una finalidad imperiosa. Adicionalmente, si es apta, necesaria y proporcional en sentido estricto. La pregunta inicial es, por tanto, si el trato diferenciado que contempla la disposición objeto de examen persigue una finalidad constitucionalmente legítima e imperiosa."

Si bien esta norma busca evaluar las normativas sin sustento o legitimidad por diferenciación de género, esto no significa que en la práctica los empleadores no puedan hacer descalificar a las mujeres realizando una distinción odiosa sobre las capacidades físicas que supuestamente se atañen no solo al sexo sino a "criterios objetivos y demostrables"



# XI congreso estudiantil de la seguridad social y el mundo del trabajo

- *Fecha: 22 de agosto de 2022.*
- *Lugar: Cartagena de Indias - Colombia*
- *Premiación*
  - *Primer lugar: 300 USD*
  - *Segundo lugar: 200 USD*
  - *Tercer lugar: 100 USD*

TEMA:  
"LA SEGURIDAD  
SOCIAL MUNDO DEL  
TRABAJO, LIBERTAD  
SINDICAL, PROCESAL  
LABORAL"

Mayor información al correo:  
[edgard.perezs@unilibre.edu.co](mailto:edgard.perezs@unilibre.edu.co)



**UNIVERSIDAD  
LIBRE**  
Vigilada Mineducación

Organiza:  
Jefatura de área de derecho laboral



**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**  
Vigilada Mineducación



FACULTAD DE DERECHO - ÁREA DERECHO LABORAL