

Núm. 9 /
octubre 2023

Boletín trimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social



litras
Instituto Latinoamericano de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social



OISS
ORGANIZACIÓN
IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL



Acofade
Asociación Colombiana
de Facultades de Derecho



ilera



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación

**CAMINANDO EN LA
EXCELENCIA**

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



UNIVERSIDAD LIBRE®

Vigilada Mineducación

Boletín Bimestral
núm. 9, octubre de 2023
Facultad de Derecho - Área Derecho Laboral

Dirección General

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

Comité Científico

Organización Internacional del Trabajo – OIT

Dirección Editorial

Johan Sebastián Amador Rodríguez
Laura Daniela Archila Gómez
Angie Tatiana Bonilla Granados
Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda
Rosa Fernanda Florián Romero
Ana María Hoyos Navarro
Valentina Leguizamón Beltrán
María José Molina Camargo
Brenda Olarte Romero
José Herolfo Pescador Gómez
Manuela Pineda Zapata
Juan Sebastián Rodríguez Casas
Juan Andrés Velandia Bustos
Sergio Andrés Vivas Gómez
María Fernanda Zuluaga Ospitia
Pregrado

Ana María Báez Silva
Yenifer Martínez Caballero
Posgrados

Dirección de Diseño y Diagramación

Yenifer Martínez Caballero
Ana María Báez Silva

Dirección de Edición

Juan Carlos Gettial
Luz Marina Gutiérrez





Contenido

Editorial	5
Especial OIT: Una vía hacia la productividad con empleo de calidad por Ítalo Cardona Monterroza y David Jaramillo	8
Cuántas semanas se permiten para realizar tasa de reemplazo por María Fernanda Zuluaga Ospitia y Brenda Olarte Romero	12
Riesgo psicosocial en campesinos agricultores por Erica Correa Homez y Gilma Rocío Peña Meneses.....	16
Especial Iltras: Buenas y mejores prácticas en el sindicalismo por José Alfonso Aparicio Velásquez	20
Evolución de la pensión de sobreviviente en parejas del mismo sexo caso Duque vs Colombia por Laura Daniela Archila Gómez.....	27
Búsqueda de la efectividad de la garantía del derecho humano a la desconexión laboral por Valentina Leguizamón Beltrán y María José Molina Camargo	31
El trabajo decente aplicado a trabajadoras y trabajadores domésticos según la OIT por Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda.....	35
De lo público a lo laboral: La necesidad de recuperar la dignidad de quien trabaja por Cristhian Camilo Rodríguez Martínez.....	38
Extractos Jurisprudenciales	44
Sentencia SL2256 de 2023 – ¿Se pueden suspender los servicios públicos durante una huelga de trabajadores?	45
Sentencia SL 514 de 2023 – Disponibilidad del trabajador	47
Sentencia SL355 de 2023 – Familia de crianza	48
Sentencia SL 1050 de 2023 – Enfoque de género en el trabajo del campo	48



Sentencia T 135 de 2023 – Estabilidad reforzada por debilidad manifiesta por enfermedades de salud mental.....	49
Sentencia SL4348 de 2022 – Laudo arbitral no puede ser inferior, igual o equivalente en beneficios a los pactos colectivos.....	51
Sentencia SL4039 de 2022 – Caso de la Embajada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte vs Paula Andrea Morales.....	53
Sentencia SL 964 de 2023 – Corte Suprema de Justicia reconoce pensión de sobrevivientes a una madre que dependía de su hija para sostener su hogar y a una sobrina de quien tiene la custodia	55
Nuestros eventos	56
Podcast	57





**UNIVERSIDAD
LIBRE®**



EDITORIAL

Edgar David Pérez Sanabria

Jefe Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá

En la presente edición de *Actualidad Jurisprudencial*, nuestros estudiantes presentan las novedades que en los últimos dos meses han motivado a las Altas Cortes en materia laboral y de la seguridad social. Además, presentamos imágenes de nuestro gran evento académico, el V Congreso Internacional, Seminario Internacional y Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo, clausurado el 15 de septiembre de 2023, en las instalaciones de la Universidad Libre, seccional Pereira, que nos dejó importantes resultados académicos, institucionales y de impacto social que enorgullecen a la comunidad Unilibrista.

La visita de grandes maestros nos ofreció visiones importantes que alimentan de manera relevante las discusiones legislativas acerca de los proyectos relacionados con las reformas laboral, pensional, de la salud y procesal del trabajo. En este sentido, se analizaron los escenarios que ofrece el bloque de normas internacionales del trabajo en la construcción de derechos humanos laborales, igual que se discutió sobre la necesidad imperante de extender el concepto de derecho del trabajo como garantía universal de la nueva estructura que deberán contener las normas que sobre regulación del trabajo se adopten en el escenario social.

El resultado del Congreso Estudiantil fue de total éxito, puesto que el nivel que nos

ofrecieron los doce grupos clasificados convocó a estudiantes de todo el país y dejó un material académico de gran significación, el cual, prontamente compartiremos en la edición especial de este boletín que se ofrecerá en diciembre, de manera excepcional.

En cuanto al Congreso Internacional, un resultado fundamental que produjo fue la suscripción del convenio de cooperación entre la Universidad Libre de Colombia y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS. De igual manera, se adelantaron importantes reuniones con profesores de la Universidad Javeriana para afianzar un convenio de cooperación y la estructuración de proyectos de formación en los que docentes del área laboral de las dos universidades puedan participar, para ofrecer las distintas visiones que enriquecen el mundo académico.

Se consolidó, de igual manera, la integración de las Áreas de Derecho Laboral de las distintas seccionales de la Universidad Libre, mediante la construcción armónica de diferentes proyectos de formación académica con impacto social. Así, recibimos gratamente la participación de la seccional de El Socorro en la creación de contenido para “*El parche laboral*”, podcast que, con los monitores del área, se presenta como soporte de estudio y motivo de consolidación del colegaje, la fraternidad y la solidaridad, como valores importantes

para la formación de profesionales íntegros.

En tono de síntesis, es posible señalar que, al cierre del año académico, se proyectan varios escenarios de trabajo que comprometen la activa participación del Área de Derecho Laboral y se enfocan a las discusiones sobre la reforma laboral que, en su versión 2.0, conmina a lograr espacios de diálogo en los que se puedan recibir diferentes matices de los actores del mundo del trabajo. Este boletín sería, de esta forma, un espacio y una herramienta de socialización y divulgación de tan importantes debates.

Por ello, el seguimiento a la reforma del Código Procesal del Trabajo es una prioridad, pues su impacto en el tejido social obliga a reflexionar con enfoque holístico sobre cada una de las figuras que, de manera novedosa, se pretenden incorporar para lograr la materialización

de la característica social del Estado democrático colombiano. Se advierte pues, como función principal de la reforma, la integración de las distintas normas que han venido gobernando los procesos laborales y de la seguridad social, ante lo cual surge la necesidad de evaluar la incorporación de un sistema probatorio exclusivo que atienda las particularidades del proceso laboral y las necesidades de sus actores.

Finalmente, es importante enfatizar que la academia es fundamento y resorte de formación, socialización y diálogo para la consolidación de estructuras legislativas humanas, eficaces, ágiles y eficientes. De esta forma, se garantizan los derechos fundamentales de los usuarios de la administración de justicia y la exaltación del alto grado de probidad e idoneidad que se demanda de los jueces de la república, en versión del Código Procesal del Trabajo Autónomo.





**UNIVERSIDAD
LIBRE®**



ESPECIAL OIT: UNA VÍA HACIA LA PRODUCTIVIDAD CON EMPLEO DE CALIDAD

Ítalo Cardona Monterroza

Director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos

David Jaramillo

Economista de la Oficina de la OIT para los Países Andinos

Las perspectivas de crecimiento económico y de productividad para América Latina y el Caribe evidencian un contexto de desaceleración para el 2023 y 2024. En nuestra región, donde el empleo informal sigue aumentando, **preocupa especialmente este escenario, pues se traduce en empleo de baja calidad** lo que, a menudo, se refleja en que las personas que trabajan no logran generar suficientes ingresos a través de su empleo para superar el umbral de la pobreza.

El otro elemento que afecta el mercado de trabajo en nuestra región, y que debe considerarse en paralelo con la informalidad, es la baja productividad en las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, que afecta los niveles de crecimiento económico en los países e impacta de manera negativa en la creación de empleo decente. La productividad hace referencia a cuánto podemos producir con los recursos que tenemos disponibles. Algunas veces, se ha llegado a considerar que la respuesta para mejorar la productividad pasa por reducir los costos, incluyendo los laborales; sin embargo, estas medidas no tendrán el impacto que se espera porque **la raíz del problema yace en que no estamos aprovechando al máximo las oportunidades y el potencial de producción que existe en las empresas**. Si dicho potencial realmente fuera utilizado, los procesos de formalización laboral nunca serían considerados como

un costo, sino un factor de mayor productividad y crecimiento económico.

Para la OIT, procurar aumentar la productividad con mejores condiciones de trabajo y respeto de los derechos laborales es la forma que nos permite avanzar hacia el crecimiento económico y el empleo pleno. A esto la OIT denomina la «*vía ética*» hacia la productividad.

Sin duda, la productividad es el resultado de muchos factores que interactúan entre sí. Estos factores incluyen el entorno normativo e institucional en el que operan las empresas, la capacidad para adoptar y aprovechar los cambios tecnológicos, el aprovechamiento de las diferencias entre los sectores económicos, las habilidades y competencias de los trabajadores, la existencia de ecosistemas de innovación, las características organizacionales de las empresas, entre otros.

Dado que hay muchas formas diferentes de abordar estos factores y que es difícil crear una “*receta*” de medidas para mejorar la productividad, es importante que los países busquen la construcción de acuerdos que les permita avanzar en las distintas áreas. Algunas de las medidas que se deben considerarse incluyen: la transformación productiva y la reorganización de los sectores económicos, la planificación para atender las diferencias territoriales y adaptarse a las necesidades específicas de cada región, la inversión estratégica en el desarrollo del

capital humano, la implementación de medidas de protección social e inclusión, la facilitación del acceso a financiamiento para pequeñas y microempresas, y la creación de alianzas y redes a nivel local, nacional e internacional.

Mientras los actores del sector productivo y del mundo del trabajo en cada país dialogan y llegan a acuerdos sobre la ruta hacia una **transformación productiva en el mediano y largo plazo, en el corto plazo nos siguen golpeando las crisis sucesivas** a las que estamos sometidos y debemos hacerles frente. Con la llegada de nuevas crisis —financieras, energéticas, migratorias, sanitarias, alimentarias, climáticas, etc.— se hacen cada vez más evidentes las desigualdades existentes en nuestros países, condicionando el bienestar presente y futuro de las personas y de toda la sociedad.

Queda claro que, aunque el trabajo suele ser el mejor vehículo para salir de la pobreza, esto requiere que se adopten medidas de política pública que lo haga posible. Es, casi siempre, **el trabajo decente y formal** —caracterizado por entornos seguros y saludables, remuneraciones justas, protección social, posibilidades de mejorar competencias y respeto de los derechos fundamentales en el trabajo— el que permite asegurar que el crecimiento económico de los países no solo sea sostenible, sino también inclusivo. En nuestra región, donde más de la mitad

de los empleos están en la economía informal, la tasa de pobreza laboral es hoy más elevada que en 2019 y, en algunos casos, los niveles superan los registrados en 2012.

La desprotección y vulnerabilidad de estas personas trabajadoras se tiene que atender ahora. Una de las grandes lecciones que nos dejó la pandemia fue la importancia de contar con sistemas de protección social para que los países puedan proteger a las personas ante las diversas crisis. La protección social no sólo ha servido como mecanismo de activación de políticas pasivas de empleo o como una forma supletoria para garantizar una seguridad económica durante las fases de contracción, sino que ha sido fundamental en la etapa de recuperación y reactivación económica, promoviendo el tránsito hacia la formalidad laboral y, también, previniendo el tránsito en el sentido opuesto, esto es, de la formalidad hacia la informalidad. Junto a extender la cobertura de la protección social, sin duda, los países deben trabajar para fortalecer la sostenibilidad de sus sistemas, de modo que se pueda proteger también a las generaciones futuras.

En nuestra región, en la que conviven asimetrías internas, no hay soluciones únicas. Son los actores del tripartismo en cada país —gobiernos, empleadores y trabajadores— los llamados a construir las respuestas a nivel nacional, aprovechando las Normas Internacionales del Trabajo,

que marcan la senda para avanzar en la búsqueda de una productividad inclusiva para la generación de más y mejores

empleos y la promoción de la justicia social, asegurando que nadie se quede atrás.





**UNIVERSIDAD
LIBRE®**



CUÁNTAS SEMANAS SE PERMITEN PARA REALIZAR TASA DE REEMPLAZO

María Fernanda Zuluaga Ospitia

Brenda Olarte Romero

Monitoras Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá

Este tema surge luego que un ciudadano realizara impugnación a una sentencia en segunda instancia, dictada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín. La finalidad de la impugnación se dio en ocasión de la errónea interpretación del artículo 34 de la Ley 100 de 1993 que, más tarde, fue modificada por la Ley 797 de 2003; de esta forma, se da la necesidad de establecer cuáles son las semanas necesarias para realizar la cotización a la pensión para, así, realizar la tasa de reemplazo. Hay que tener en cuenta que esto es en función de la pensión por vejez.

Ahora bien, para profundizar en el tema es necesario dar a conocer que se entiende por pensión de vejez, entendida como una garantía o seguridad que se les brinda a los trabajadores para su vejez, por otra parte, cabe mencionar que la pensión por vejez puede ser adquirida ya sea por fondo público o privado, lo cual será a elección del trabajador.

Los trabajadores deben cumplir una serie de requisitos para adquirir su pensión por vejez, ya sea por fondo privado o público; los requisitos que se solicitan en el fondo público son tener una edad de 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres, adicional a esto cumplir con 1.300 semanas cotizadas, mientras que, en el régimen pensional privado, el requisito que se debe cumplir únicamente es la suma de dinero, el cual varía, dependiendo el sexo, ya que, para este régimen, las mujeres deben realizar

un mayor aporte económico que los hombres.

Otro aspecto importante para poder entender este tema es saber qué es o qué se entiende por tasa de reemplazo, estos son los niveles de la pensión y de los ingresos con los cuales se cotizó la pensión en la vida laboral.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que, en Colombia, hay porcentajes de pensiones si se nos permite decirle de esta forma, dado que las pensiones no pueden ser inferiores al salario mínimo y mucho menos encontrarse por debajo del 65% del ingreso base de liquidación (IBL) y máximo hasta el 80% del IBL, adicional a esto, es importante tener en cuenta que, luego de alcanzadas las 1.300 semanas para pensionarse y el trabajador quiere incremento del porcentaje este únicamente se hará a partir de cada 500 semanas adicionales, es decir, el trabajador ya alcanzó las 1.300 semanas, pero este decidió continuar trabajando y a las 1.800 semanas decide solicitar su pensión, a lo cual el fondo de pensión únicamente le reconocerá hasta las 1.500 semanas.

Con base en lo anterior, podemos inferir que el mínimo de semanas que se pueden cotizar son 1.300 semanas, las cuales equivalen a un 65% y que el máximo de semanas cotizadas que puede realizar un trabajador son de 1800 semanas, las cuales equivalen a un 80 % del ingreso de

base de liquidación, si el trabajador llegara a trabajar más de 1.800 semanas, es decir, de 2.300 solo se le reconocerán 1.800 semanas, lo cual aplica para la tasa de reemplazo, es decir, esta solo se puede hacer hasta el 80% del IBL.

La Corte Suprema de Justicia, en este caso, determinó que el tribunal incurrió en un defecto material o sustantivo al interpretar indebidamente el artículo 34 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 10 de la Ley 797 del 2003. Son dos los elementos estructurales para establecer el monto de la pensión de vejez.

El primero: una fórmula decreciente para calcular la tasa de reemplazo

El segundo: un incremento de esa tasa de reemplazo por semanas de cotización adicionales a las mínimas, hasta llegar a un monto máximo de pensión entre el 80 % y el 70,5 % del IBL, en forma decreciente en función del nivel de ingresos, calculado con base en la misma fórmula.

La Corte concluyó que desconocer las semanas cotizadas adicionales a las primeras 1.800 al establecer la tasa de reemplazo en la liquidación de la pensión impondría una restricción que no se encuentra contenida en la norma. Además, si la voluntad del legislador hubiera sido limitar el número máximo de semanas de cotización, lo señalaría de manera expresa, caso en el cual ninguna

administradora de fondos de pensiones estaría habilitada para recibir cotizaciones por encima de las 1.800 semanas. Por las razones expuestas, resolvió la Corte revocar el fallo de tutela impugnado y, en su lugar, se amparará el derecho fundamental al debido proceso que le asiste al accionante.

La Corte Suprema de Justicia determinó que se violaron los derechos fundamentales de Juan David Echeverri Ramírez, en relación con su pensión de vejez, resalta que la legislación laboral y de seguridad social tiene un carácter fundamentalmente protector de los trabajadores y afiliados. Se enfatiza que el objetivo principal es garantizar condiciones de vida justas y proteger a los asociados

La Corte ampara el derecho fundamental al debido proceso de Juan David Echeverri Ramírez y ordena a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín corregir el defecto material o sustantivo en la decisión, destaca el principio de favorabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política. Este principio establece que se debe optar por la interpretación más favorable al afiliado. En este caso, se menciona que la fórmula decreciente para calcular el monto máximo de la pensión es más favorable y no debe limitar el número de semanas necesarias para alcanzar dicho monto. También argumenta que la exclusión de las semanas posteriores a las primeras 500

adicionales a las mínimas, necesarias para alcanzar el monto máximo de la pensión, vulnera el derecho fundamental al trabajo. Se sostiene que la cotización está directamente relacionada con la actividad laboral y no debe ser excluida sin justificación.

Referencias:

Ámbito Jurídico. (2023). Precisan semanas adicionales cotizadas las primeras 1800 para establecer tasa de remplazo pensional. Recuperado el 19 de septiembre de 2023, de <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/precisan-semanas-adicionales-cotizadas-las-primeras-1800-para-establecer-tasa-de>

Corte Suprema de Justicia. (2023, 28 de marzo). Inclusión de las semanas cotizadas adicionales a las 1800 para calcular la tasa de remplazo [Comunicado de prensa]. Recuperado el 19 de septiembre de 2023, de <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2023/03/28/inclusion-de-las-semanas-cotizadas-adicionales-a-las-1800-para-calcularla-tasa-de-reemplazo/>

Ley 797 de 2003. (2023, 22 de septiembre). Faculta al presidente de la República. Recuperado el 6 de octubre de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7223>

Ley 797 de 2003. (2023, 22 de septiembre). Faculta al presidente de la República. Recuperado el 6 de octubre de 2023, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7223>

Programa de Derecho

Acreditación de Alta Calidad

Resolución MEN No. 018128 del 27 de septiembre de 2021, vigencia 8 años

Registro calificado: Resolución MEN No. 018128 de 27 de septiembre de 2021, vigencia 8 años

Código SNIES: 1483

Créditos Académicos: 181 créditos

Título que otorga: Abogado

Nivel de Formación: Profesional

Duración: 10 Semestres

Jornadas y Horario:

Jornada Diurna: 7:00 a. m. a 1:00 p. m.

Jornada Nocturna: 5:30 p. m. a 10:00 p. m.

Modalidad: Presencial

Inscripciones para el periodo 2024 - 1

Fechas de inscripción: Desde el 1ro de octubre de 2023 al 19 de enero de 2024.



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**



RIESGO PSICOSOCIAL EN CAMPESINOS AGRICULTORES

Erica Correa Homez

Estudiante Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Gilma Rocio Peña Meneses

Docente Investigador Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo

Semillero de Investigación SESAME (Seguridad y Salud Mental)
Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO)

La investigación de estrés laboral en los campesinos agricultores no ha sido investigada de forma reiterada, lo que permite que esta condición se presente y no sea intervenida de forma oportuna; el trabajo informal logra que las condiciones laborales para los trabajadores no sean las adecuadas haciendo posible la probabilidad de que se presente estrés laboral en este sector de la economía colombiana. Se habla de muchos beneficios para el sector agricultor, pero, en ningún momento, se aborda qué tan vulnerables son de padecer estrés laboral las personas que participan como mano de obra del crecimiento económico en este sector.

En las empresas se debe cumplir por ley el manejo de riesgo psicosocial y debe intervenir como indica la Resolución 2646 del 2008. ¿Y a los campesinos? ¿Quién los evalúa o quién previene los factores que afectan la salud mental? Para realizar las estrategias adecuadas de intervención del estrés al que están expuestos durante su vida útil en el campo, en el municipio de Marquetalia, Caldas; los campesinos, dedicados a labores del agro, comienzan su jornada laboral a las 5:00 de la mañana y finaliza en promedio de las 6:00 de la tarde ya cuando el sol se oculta.

Inician su despertar con una taza de café o más conocido como “*los tragos*”. Luego de esto, ellos se ponen sus prendas ya manchadas por su trabajo y cuelgan en su

cintura su herramienta que siempre los acompaña (el machete), para ir a quitar la maleza y mantener los cultivos limpios. Retornan a las 6 o 7 de la mañana a desayunar; si no hay nadie que les lleve la comida a los cultivos de café, plátano o sembradíos de yuca, el peso que ellos tienen en sus hombros no solo son las cargas de café o palos de yuca, es la necesidad de cubrir lo que requieren para tener una vida digna.

El aumento de los insumos para el campo, la falta de mano de obra joven y las pocas oportunidades que existen para los campesinos genera una carga mental para ellos, si los precios de venta no son buenos y cuesta más pagar trabajadores para sembrar o cosechar que la utilidad que puede dejar es otra situación que genera estrés.

¿Y quién mide el estrés laboral al que ellos se ven expuestos?

En la investigación que se realizó referente al estrés en campesinos agricultores se utilizó una metodología cuantitativa con un alcance exploratorio a causa de la escasa información que existe sobre el tema de estrés en campesinos agricultores.



Foto: Finca las Brisas, Vereda Campo alegre 2023.

La población estuvo compuesta por 20 campesinos del municipio de Marquetalia, Caldas, y se utilizaron diferentes instrumentos para la recopilación de información iniciando con una encuesta sociodemográfica, que permitió realizar una caracterización sociodemográfica de la población, seguido del cuestionario sobre estrés de la OIT-OMS, el cual mide el estrés en 7 dimensiones organizadas de la siguiente manera: clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia de líder, falta de cohesión y respaldo de grupo. Y, por último, el cuestionario para evaluar la sintomatología de estrés de la batería de riesgo psicosocial. (Ministerio de la Protección Social 2010)

.....

Cada instrumento permitió recopilar la información para realizar un análisis de resultados de forma organizada y coherente, a fin de determinar el nivel de estrés y sintomatología presente en la población donde se realizó el estudio. La caracterización sociodemográfica de la población fue la siguiente: El 70% es mayor de 48 años de edad; el 80% de la población indicaron estar casados y el 75 % de la población aseguraron tener a cargo de 1 a 3 personas, entre tanto un 50% tienen un nivel de escolaridad de básica primaria y el 75 % manifiestan tener vivienda propia; el 40 % usan su tiempo libre realizando otro trabajo, el 65 % tiene un promedio de ingresos de 1 S.M.L.V, mientras que un 25% tienen ingresos menores al salario mínimo legal vigente, siendo importante en esta caracterización que el 95 % de ellos no tienen afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y el 100% no realizan aportes al Sistema General de pensiones.

Los resultados del cuestionario sobre estrés de la OIT-OMS muestran que; 3 de las 7 dimensiones tienen presencia de estrés, la dimensión del clima organizacional obtuvo una puntuación de 159 y 153 para la dimensión de tecnología, respectivamente, esto permitió interpretar que tiene una alta presencia de estrés seguido de la estructura de organizacional con una puntuación de 119, siendo estas las dimensiones más relevantes en la medición del nivel de estrés en los campesinos agricultores.

El instrumento evidenció que no presentan sintomatología de estrés en los aspectos psicoemocionales, de comportamiento social, e intelectual y laboral; pero sí presentan un 5% de sintomatología en la dimensión fisiológica, esto no quiere decir que la población no presente estrés, significa que los síntomas relacionados al estrés no presentan niveles de consideración, de manera que se deben diseñar estrategias de intervención para que los aspectos que presentan afectación por presencia de estrés sea controlados.

Determinando que los resultados de la investigación aportaron que las condiciones organizacionales como el clima, la estructura y la tecnología son causales de presencia de estrés en los campesinos del municipio de Marquetalia, Caldas, es imperativo tomar medidas para que el estrés laboral en los campesinos sea identificado, medible he intervenido.

Referencias:

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

¡Ven y conoce tu Campus Universitario!

Más Información:

✉ dayan.coba@unilibre.edu.co

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

SECCIONAL BOGOTÁ



LA CANDELARIA



EL BOSQUE POPULAR



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**



Iltras
Instituto Latinoamericano de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social

ESPECIAL ILTRAS: BUENAS Y MEJORES PRÁCTICAS EN EL SINDICALISMO

José Alfonso Aparicio Velásquez

Miembro de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Las conocidas “*buenas prácticas*”¹, desde el ángulo laboral, pueden ser definidas de muchas maneras; pero todas coinciden en acciones que garantizan de forma exitosa el bienestar de las y los trabajadores y el progreso de estos y sus fuentes de trabajo, generalmente a través de la autorregulación. Una definición global de dicho concepto puede recogerse de la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT)²:

“una buena práctica, en materia de relaciones laborales, es entendida como aquella experiencia de carácter colectivo que en el marco de respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, puede ser calificada como exitosa para garantizar el bienestar de los trabajadores y el progreso de las organizaciones, mejorando el nivel de relaciones internas, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y empleo, facilitando el incremento de la productividad y el salario y desarrollando una cultura de concertación puesta en marcha por el acuerdo de trabajadores y empleadores, es decir, facilitando el trabajo decente”.

Son diversas las buenas prácticas que da cuenta la doctrina publicada en diversos países y en organismos internacionales, como la OIT; aquí interesa detenerme en

sugerir algunas que se sumen al catálogo, desde el derecho colectivo del trabajo (y que quizás ya estén propuestas a partir de un punto de vista general; pero no necesariamente particularizadas en lo sindical o discutidas desde el caso mexicano), tales como acceso de mujeres a las directivas sindicales; periodos limitados en la duración de las dirigencias sindicales, y transparencia proactiva y protección de datos personales de los trabajadores.

En ese sentido, a partir del caso mexicano, brevemente situaré la reflexión en los temas anunciados con el fin de establecer la reflexión alrededor de prácticas que, si bien en determinadas legislaciones, como la mexicana, no son de implementación obligatoria, llevan, sin lugar a dudas, al fortalecimiento de la legitimidad de las propias organizaciones sindicales, frente a la sociedad en general y ante sus propios agremiados y, en consecuencia, de la democracia de los países tan necesitada de actores del diálogo social, que no solo pregonen democracia, sino que la ejerzan en su mayor plenitud.

También debo advertir que el caso mexicano resulta emblemático y útil para la comprensión de las buenas prácticas; debido a que se encuentra en un proceso

¹ Colaboración escrita originalmente en Cielo Laboral, Cfr. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2022/08/aparicio_noticias_cielo_n8_2022.pdf

² Cfr. Rueda Catry, Marleen y Ruiz, Maria Luz Vega, “Buenas prácticas de Relaciones Laborales en las Américas”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. OIT, p.

de consolidación de una reciente reforma laboral de gran calado que deviene de su reforma a la Constitución en el pasado 2017³ y a su ley reglamentaria en 2019⁴, en las que uno de los ejes y objetivos principales fue la democracia sindical.

- **Dirigencias sindicales integradas por mujeres**

Si bien los artículos 3, 56 y 164 de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT) son contundentes en establecer que no deben hacerse diferencias en razón de género y que, en la aludida reforma a la LFT, del pasado 1 de mayo de 2019, se modificaron los artículos 358, fracción II, y 371, fracción IX Bis, para prever que en “*la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género*”, lo cierto es que ello, por sí solo, no garantiza que necesariamente las

mujeres accedan al puesto de máxima representación sindical como lo es la Secretaría General de un sindicato.

Dicha situación puede advertirse de un vistazo a las páginas oficiales de los sindicatos más grandes de México, en las que sus comités ejecutivos nacionales cuentan con pocas mujeres entre sus miembros y son escasas las que ocupan el puesto de la Secretaría General; no obstante, la falta de información estadística por razón de género en fuentes oficiales nacionales e internacionales⁵.

Ante la ausencia de acciones afirmativas en el derecho colectivo y la probable colisión con la libertad sindical, de imponerse estas, resulta idóneo que las organizaciones sindicales motu proprio generen las condiciones internas para propiciar escenarios en que las mujeres

³ Cfr. Diario Oficial de la Federación, de fecha 24 de febrero de 2017.

⁴ Cfr. Diario Oficial de la Federación, de fecha 1 de mayo de 2019.

⁵ Como lo constata la Comisión Interamericana de Mujeres: “*Información estadística sobre la membresía y la densidad sindical a nivel mundial es, en general, incompleta, inexistente, inconsistente e inexacta. En muchos países no se recolecta información al respecto o simplemente no está disponible para consulta, aunado al hecho de que los gobiernos no compilan suficientes datos y los sindicatos muchas veces no tienen recursos para la conformación de registros estadísticos. Además, incluso en aquellos casos donde hay información disponible, es difícil realizar estudios comparativos ante Las Naciones Unidas declaró el 1975 como el Año Internacional de la Mujer y en ese mismo año*

la Organización Internacional del Trabajo adoptó una declaración en la que refirió que debían adoptarse todas las medidas necesarias para garantizar el derecho al trabajo de las mujeres como un derecho inalienable de todo ser humano. En los diez años consecutivos a esa Declaración, más de 100 millones de mujeres entraron al mercado de trabajo (OIT, 2019). El contexto sindical bajo una perspectiva de género Comisión Interamericana de Mujeres “la disparidad de los datos recopilados y las variaciones en la terminología y metodología utilizadas. Dentro de este contexto, la falta de información desagregada por sexo es aún más profunda”. Cfr. La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género, 2020, p. 16.

agremiadas puedan acceder a puestos sindicales de máxima representación, autorregulándose en sus propios estatutos internos (permitiendo romper lo que se conoce como el “techo de cristal” y deshaciendo así el “piso pegajoso” que les impide participar en igualdad de condiciones). Sobre todo, tomando en cuenta que las tasas de participación económica de mujeres resultaron, en cifras del año 2021, en un 40.9% en México⁶. Esta circunstancia confirma lo señalado por la Comisión Interamericana de Mujeres⁷:

“Tanto la OIT como confederaciones sindicales han reconocido que existe una desproporción entre el número de mujeres afiliadas y de mujeres dirigentes sindicales en puestos de decisión, con una tasa de representación promedio en los órganos de toma de decisiones de apenas 28% a nivel mundial (OIT, 2019:55) y 30% en Latinoamérica (CEPAL, 2013: 179)”.

- **Relevos en la representación sindical**

Similar al caso anterior, si bien la reforma laboral aludida estableció, en su artículo 371, fracción X, que los estatutos de los sindicatos obligatoriamente deben contar con el periodo de duración de su directiva, no limitó la posible reelección, lo que podría ser hasta el infinito las veces que lo

⁶ Cfr. ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (NUEVA EDICIÓN) (ENOEN), cifras de febrero de 2021.

decidan sus agremiados a través de sus procesos electivos (y vaya que hay muchos ejemplos para dar en todo tipo de sindicatos existentes en México).

No dudo que las elecciones de dirigencias sindicales respondan a necesidades organizativas y que permiten con mayor facilidad concretar y consolidar las luchas de sus gremios; pero considero que tiene un efecto siempre nocivo (un incentivo perverso): genera que las disidencias internas, quienes aspiran legítimamente a dirigir también a su organización, se encuentren en escenario propicio para que sean cooptadas/sometidas o relegadas (en la lucha del poder sindical de representación), lo que provoca un fenómeno inverso de democracia y carencia de legitimidad en la representación.

En ese sentido, una buena práctica reside en que existan relevos en la representación y se generen límites a las reelecciones de dirigencia sindical, igualmente, a través de la autorregulación en sus estatutos internos, lo que permite la participación plural y democrática.

- **Transparencia proactiva y autodeterminación informativa**

⁷ Íbidem, p. 19.

En la multicitada reforma laboral mexicana, se reafirmó lo que ya preveía antes en la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública* y la anterior reforma legal que data del 30 de noviembre de 2012, respecto a las obligaciones de transparencia interna y externa (endógena y exógena); como es la publicación de información sindical (contratos colectivos de trabajo, registros sindicales, estatutos sindicales, padrón de afiliados, etc.)⁸.

Con relación a la protección de datos personales de los trabajadores la LFT, es nula en su regulación (salvo la parte relativa al teletrabajo, recientemente incorporada en una reforma publicada el 11 de enero de 2021); sin embargo, a mi consideración⁹, constituye uno de los derechos laborales inespecíficos que, en México, se regulan en las diversas Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares y la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, lo que permite la protección de los derechos también de trabajadores conocidos como “ARCO” (Acceso,

⁸ Cfr. Aparicio Velázquez, José Alfonso, Et. Al. *“Perspectivas del Derecho Colectivo del Trabajo en México, a la luz de sus reformas en el siglo XXI”*, en Kurczyn Villalobos, Patricia (Coord), Et. Al, A Cinco Años de la Reforma Laboral: Efectos, Perspectivas y Retos, Homenaje a Néstor de Buen Lozano, Tirant Lo Blanch, México 2019, Pp. 64-68.

Rectificación, Cancelación y/u Oposición, a sus datos personales en posesión del patrón, cualquier autoridad y/o sindicato).

No obstante, el diseño legislativo de obligaciones de transparencia y data privacy, se puede aumentar el umbral de publicidad de información de los sindicatos a través de la “transparencia proactiva”, que permite generar esquemas de mayor transparencia de la información a las que de oficio o a petición de parte resulta pública, y que el propio Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI), define de la siguiente forma¹⁰:

“La transparencia proactiva es el conjunto de actividades que promueven la identificación, generación, publicación, difusión y reutilización de información adicional a la establecida con carácter obligatorio por la Ley General. Este mecanismo permite la generación de conocimiento público útil, enfocado a las necesidades de sectores de la sociedad determinados o determinables.

¿Para qué la transparencia proactiva?

⁹ Como lo he sostenido en diversos textos de mi autoría, el más reciente en *“El derecho del trabajo en pandemia”*, en Peñaloza, Pedro José, Lo que la pandemia nos dejó, Porrúa, México, Pp. 42-47.

¹⁰ Cfr. INAI, *“Gobierno Abierto y Transparencia Proactiva”*, 2017, México, p. 19

La transparencia proactiva sirve para disminuir asimetrías de la información, propiciar relaciones horizontales entre grupos sociales y de éstos frente a las autoridades, mejorar los accesos a tramites y servicios, optimizar la toma de decisiones de autoridades o ciudadanos y detonar mecanismos de rendición de cuentas efectivas”.

Existe un cúmulo mayúsculo de actividades sindicales que se documentan, sin que resulten obligatorias transparentar y que, de su publicidad, se generaría mayor apertura al público en general que, de hacerlo de forma libre y voluntaria por parte de los sindicatos, en uso y ejercicio de su propia libertad sindical, se podría auditar y conocer de mejor manera al sindicalismo y sus prácticas.

Esta actitud no debe ser vista como una forma de debilitamiento de su organización o negativa, sino que, con dicha publicidad y transparencia, se podrían expresar de mejor manera casos y prácticas de éxito al interior. Tal es el caso de minutas de asambleas, cuotas sindicales¹¹, etc., y que su opacidad justamente fomenta un efecto contrario y deslegitimador frente al público en general y a sus propios agremiados.

¹¹ Que las mismas no constituyen información pública per se, de acuerdo con lo establecido en la Contradicción de Tesis 333/2009, resuelta por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, pero que

.....

Caso similar, pero, a la inversa, podría ocurrir con los datos personales que tratan los sindicatos, en uso de su autodeterminación informativa¹²; privilegiando no invadir la protección de datos personales de sus agremiados, pero sí valorando la posibilidad de transparentar datos personales de la organización (como son CURP, cuentas bancarias, etc.), e incluso dando mayor publicidad a los avisos de privacidad y formas de tratamiento de la información de sus agremiados a la que sí están obligados de difundir, con mecanismos simplificados o de mayor accesibilidad y comprensión para cualquier público interesado.

Sin duda, estas prácticas generarían una visibilidad pública mayor sobre las organizaciones, pero, sobre todo, permitirían ejercer de mejor manera los derechos de rendición de cuentas frente a sus agremiados que, muchas veces, se pueden ver atemorizados de pedir información interna del sindicato -en su carácter de agremiados- por temor a que se les identifique y así surjan posibles represalias en su contra.

Adicionalmente, debe decirse que, tanto en temas de transparencia como de protección de datos personales, se

voluntariamente por virtud de dicho criterio podrían los sindicatos abrirlas al acceso público.

¹² Prevista en el artículo 1 de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares.

pueden regular a través de la negociación colectiva, en los temas que corresponda acordarse o colaborar con información en posesión tanto del empleador como del sindicato, generando esquemas en esa dirección.

Conclusiones

Entender a las organizaciones sindicales como actores del diálogo social y, en ese sentido, necesarias de una lógica plural y democrática, implica aceptar que, en ejercicio de su libertad sindical, deban autorregularse bajo buenas prácticas y que no basta el simple cumplimiento de obligaciones legales, para lograr ser verdaderamente democráticas, cuestión que pasa necesariamente por la igualdad de género en sus máximas posiciones de dirección, relevo en sus dirigencias que fomenta participación de nuevos actores y transparencia. A dicha autorregulación no le he querido llamar "*compliance laboral*", pero que, de alguna manera, ya se empieza a utilizar -quizás más como un concepto empresarial que como uno social- que, sin embargo, tiene la misma lógica de lo dicho.

Elementos y prácticas que no solo deben entenderse por separado, sino que son complementarios unos de los otros, como los derechos humanos en general y los laborales, en particular, interdependientes.

Por último, permítanme concluir que, ante el adverso panorama de des sindicalización y/o bajas tasas de sindicalización a nivel mundial, ya se puede pensar que sindicalizarse representa en sí mismo una buena práctica, y lograr aquellas conquistas de la mano de prácticas como las analizadas no solo representan buenas, sino mejores prácticas.

La democracia no se declara por decreto, sino que requiere de un constante ejercicio práctico y la voluntad de sus actores, la amenaza a su existencia es constante y permanente y solo dicha voluntad y espíritu la salva y sostiene así los resortes de paz, justicia e igualdad de cualquier nación. Promovamos más y mejor democracia en todos los actores de ésta; los y las trabajadoras lo necesitan porque un sindicalismo auténtico y representativo de la clase trabajadora genera adhesión y exigencias exitosas para mejorar las condiciones de vida de los más pauperizados.



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**

Seccional Bogotá



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**



EVOLUCIÓN DE LA PENSIÓN DE SOBREVIVIENTE EN PAREJAS DEL MISMO SEXO CASO DUQUE VS COLOMBIA

Laura Daniela Archila Gómez

Monitora Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá

Pareja del mismo sexo diagnosticada con VIH, uno de ellos se encontraba afiliado a COLFONDOS, quien muere en el año 2001 a causa de la enfermedad; de esta forma el compañero sobreviviente solicita por escrito en el 2002 a la entidad que se informe de los requisitos para obtener la pensión de sobrevivencia, la cual responde que la persona no era beneficiaria según la ley aplicable en el momento (Corte IDH, 2016).

Se interpone acción de tutela solicitando el reconocimiento y el pago de la sustitución de la pensión, bajo el argumento de la no tenencia de ingresos propios y la no posibilidad de suspender el tratamiento en el programa ETS-VIH, que se estaba recibiendo desde 1997, y que la muerte de su pareja lo dejaba sin cobertura en el servicio de salud, y limitaba la posibilidad de acceder a los servicios de salud (Corte IDH, 2016).

En 2002 estando en el juzgado civil municipal se declara improcedente la tutela por el no cumplimiento de los requisitos legales para recibir la pensión de sustitución, la no existencia de normas o pronunciamientos judiciales que reconocieran derechos a parejas del mismo sexo, y porque el ordenamiento tiene otros procedimientos para acudir a la protección de derechos, así COLFONDOS no es responsable de vulnerar derechos fundamentales y la decisión es acorde a la constitución y la ley; dicha decisión se impugna pero

nuevamente se niega la pretensión (Corte IDH, 2016).

Hasta el 2007 hubo varias normas que limitaban a las parejas del mismo sexo en pensión de sobrevivientes y otros derechos patrimoniales ya que estas se dirigían a parejas heterosexuales. Con la sentencia C-075 de 2007 se extienden los efectos de la unión marital de hecho a las personas del mismo género establecidos en la Ley 54/90, reconociendo beneficios de pensión, seguro social y derechos de propiedad (Corte Constitucional, 2007).

Posteriormente con la Sentencia C-336 de 2008, las parejas permanentes del mismo sexo que acreditaran esa calidad podían acceder a la pensión de sobrevivientes (Corte Constitucional, 2008), dando claridad que la muerte de uno de los compañeros antes de dicha sentencia no significa el no reconocimiento del derecho a la pensión de supervivencia de forma posterior y que no era constitucionalmente válido dejar una sola vía para probar la unión permanente en parejas del mismo sexo cuando las parejas heterosexuales contaban con cinco mecanismos. (Corte Constitucional, 2010)

El accionante argumenta que el no otorgamiento de la pensión vulneraría su derecho a la vida, la igualdad, a constituir una familia, el libre desarrollo de la personalidad, a la seguridad social, la prohibición de tratos degradantes, la

libertad de conciencia, la diversidad cultural y la dignidad humana, de esta forma la Corte IDH establece que:

En cuanto al derecho a la igualdad y no discriminación corrobora que algunas normas del ordenamiento colombiano¹³ contienen un trato diferencial entre parejas heterosexuales y del mismo género, donde el Estado no estableció una justificación objetiva y razonable para la existencia de una diferencia de trato y restringir en este caso el acceso a la pensión de supervivencia con base en la orientación sexual de una persona, de esta forma ambas decisiones dadas en instancias judiciales en Colombia constituyeron un ilícito internacional que afectó al accionante, el cual posteriormente se subsana con las decisiones de la Corte constitucional, pero según lo dispuesto en el artículo 488 del C.S.T, la corte IDH estableció que no había certeza frente al reconocimiento de los efectos retroactivos de la solicitud pensional por lo que no se habría subsanado de forma integral el ilícito internacional, pues el Estado sostuvo que la decisión de otorgar o no el derecho requería de que interviniera una aseguradora para establecer si se daba o no la mesada pensional (Corte IDH, 2016).

¹³ Art. 47, Ley 100/93, Ley 54/90; Arts. 10 y 11 del Decreto 1889 de 3 de agosto de 1994, que reglamenta la Ley 100 de 1993.

Por ello, se declara la responsabilidad del Estado colombiano por la violación al derecho a la igualdad y no discriminación¹⁴ (Corte IDH, 2016).

Ahora, en lo pertinente al recurso efectivo en Colombia para reclamar la pensión de sobrevivientes la Corte IDH, establece que debido a la urgencia de la misma, la acción de tutela era un recurso judicial efectivo, aunque los jueces en sus fallos no lo consideraban, pues los recursos idóneos eran la reposición o apelación de la decisión tomada por COLFONDOS o acudir a lo contencioso administrativo, pero ello no es inexistencia de la voluntad del Estado para brindar la protección al accionante, y que como la obligación de proteger las garantías judiciales es un deber de medio o de comportamiento, no significa necesariamente un resultado satisfactorio, y por último que no tiene criterios suficientes para evaluar la idoneidad y efectividad de los recursos ya que el accionante no interpuso ninguno de estos, así la corte IDH considero que el Estado colombiano no violó el derecho a la protección judicial (Corte IDH, 2016).

Frente a la aplicación de estereotipos discriminatorios en las decisiones judiciales en la resolución de la acción de tutela y de la apelación se establece que

¹⁴ Artículo 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en relación con el artículo 1.1 del mismo instrumento.

estas estuvieron acorde a la ley vigente en el momento de ocurrencia de los hechos y que por ello no existe un factor determinante para negar la protección con base en la orientación sexual o un estereotipo negativos, tampoco hay una imparcialidad en las decisiones de los jueces, por ello, la corte no declaro responsable al Estado colombiano por la violación de garantías judiciales¹⁵ (Corte IDH, 2016).

La Corte tampoco encontró violación de los derechos a la vida e integridad personal porque el accionante tiene derecho a acceder a un régimen salud de tipo contributivo o subsidiado que le proporcione el tratamiento médico para el VIH; además cito la existencia de la Ley 972/05, proferida para mejorar la atención por parte del Estado a enfermedades ruinosas o catastróficas, especialmente VIH/SIDA, y que de esta forma también había pronunciamientos de la Corte constitucional que velaban por la protección (Corte IDH, 2016).

Referencias:

Corte Constitucional, 2007. Sentencia C-075 de 2007. Expediente N° D-6362. (7, febrero, 2007) M.P Rodrigo Escobar Gil. [En línea] [Consultado el 6 de octubre de 2023]. Disponible en <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/c-075-07.htm>

Corte Constitucional, 2008. Sentencia C-336 de 2008. Expediente N° D-6947. (16, abril, 2008) M.P Clara Inés Vargas Hernández. [En línea] [Consultado el 6 de octubre de 2023]. Disponible en <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/c-336-08.htm>

Corte Constitucional, 2010. Sentencia T-051 de 2010. Expediente N° T-2.292.035. (2, febrero, 2010) M.P Mauricio González Cuervo. [En línea] [Consultado el 6 de octubre de 2023]. Disponible en <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-051-10.htm>

Corte IDH, 2016. Caso Duque Vs Colombia. (26, febrero, 2016) Presidente de la Corte Roberto F. Caldas. [En línea] [Consultado el 4 de octubre de 2023]. Disponible en https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_310_esp.pdf



UL FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POSGRADO

**Maestría en
Derecho Laboral y
Seguridad Social**

Duración: 4 semestres

Acreditación de Alta Calidad Snies 105524 Inscripciones abiertas

¹⁵ El artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**



BÚSQUEDA DE LA EFECTIVIDAD DE LA GARANTÍA DEL DERECHO HUMANO A LA DESCONEXIÓN LABORAL

Valentina Leguizamón Beltrán

María José Molina Camargo

Monitoras Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá

Durante muchos años, diversos trabajadores en Colombia han sido altamente vulnerados con ocasión a la prestación de sus labores, dado que, en muchas empresas, no existe una cultura de respeto por el tiempo después de la jornada laboral, sino que, por el contrario, el trabajador se ve obligado a estar disponible para su empleador o compañeros fuera de su horario laboral pactado en su contrato, se acostumbra a que el mismo debe contestar llamadas, correos, requerimientos, solicitudes y demás por el solo hecho de estar vinculado a una empresa, dado que, si este trabajador se niega a estar disponible en tiempos fuera de su labor, podría considerarse en una cultura errónea, una falta de compromiso para con la empresa o con su empleador.

La falta de desconexión laboral en los trabajadores no solo implica que estos no puedan tener un descanso digno y óptimo para poder continuar con el desarrollo normal de su vida y de sus labores, sino que también implica que el trabajador pueda tener quebrantos en su salud tanto física como mental, en razón a que al encontrarse en un ambiente en donde constantemente tiene que estar laborando y cumpliendo con funciones adicionales en tiempos extra y demás no contemplados en la ley, empiezan a sufrir de ansiedad, insomnio, estrés, entre otros síntomas que podrían terminar siendo altamente perjudiciales para su salud.

No obstante, la Corte Constitucional, con el fin de salvaguardar los derechos a la dignidad humana e intimidad del trabajador, decidió recientemente, por medio de la sentencia C-331 de 2023, reconocer la desconexión laboral como un derecho humano de todo trabajador, en donde no solo el trabajador descansa, sino tiene el derecho y la libertad de hacer con su tiempo libre la actividad que desee, sin que tenga que verse obligado a cumplir laborales fuera de su jornada de trabajo.

Sin embargo, es de suma importancia resaltar que la implementación de este derecho se hace un poco más difícil con las nuevas tecnologías de la información dado que la mayoría de empleadores, utilizan los medios tecnológicos convencionales que son parte del diario vivir del trabajador, para poder comunicarse con este en horas por fuera de la jornada laboral, es decir, que muchos de los trabajadores no pueden utilizar su teléfono móvil personal fuera de su trabajo, sin recibir constantemente una llamada, un mensaje, o un correo electrónico, dado que la tecnología permite la comunicación de manera más ágil, estos medios se han vuelto la misma condena del trabajador. No obstante, no es cuestión de culpar a la tecnología por la vulneración de los derechos de los trabajadores, sino que, por el contrario, se debe crear una conciencia de que estos medios tecnológicos, aplicaciones y demás se deben usar de manera correcta para temas laborales y en los tiempos

adecuados, dado que, de no ser así, el trabajador constantemente en su teléfono personal terminará siendo acosado, incluso a altas horas de la madrugada.

Aunque fue la Corte Constitucional quien se permitió reconocer la desconexión laboral como un derecho humano, el mayor reto que se tiene para que este derecho pueda otorgarse a cabalidad es la resistencia de los empleadores por intentar continuar con una productividad en su empresa, es por esta razón que el mayor desafío es encontrar las medidas correctas a implementar para que este gran avance en el mundo laboral no solo termine plasmado en la jurisprudencia colombiana, sino que, por el contrario, haya mecanismos efectivos que permitan garantizar de manera idónea que este derecho se garantice para todo trabajador en Colombia, incluyendo los trabajadores y servidores públicos de dirección, confianza y manejo.

De esta manera, es importante que empiece a haber una regulación efectiva de este derecho reconocido, enunciando cuáles serán las acciones directas para llevar a cabo la materialización del derecho a la desconexión laboral en la realidad porque, como bien se menciona, es necesario crear conciencia de la importancia que tiene el tiempo de descanso para el trabajador.

El aspecto más importante es el de lograr garantizar este derecho, para lo cual es

indispensable tener en cuenta que los mecanismos ya existen en nuestra legislación nacional e internacional, dado que es la Organización Internacional del trabajo, quien siempre ha buscado velar por la garantía de los derechos de los trabajadores, en especial, por la salud y respeto a la dignidad humana de los mismos, como se ha mencionado en palabras de la OIT:

(...) “El número de horas trabajadas, la forma en que se organizan y la disponibilidad de periodos de descanso pueden afectar notablemente no solo a la calidad del trabajo, sino también a la vida privada (...)” (Organización Internacional del Trabajo, 2023)

Es allí cuando realizan énfasis especial en que *“(...) “El horario laboral y la organización de los periodos de trabajo y descanso pueden aspectos determinantes de la salud física y mental y el bienestar de los trabajadores, de su seguridad en el trabajo y durante el trayecto desde su domicilio, así como de sus ingresos (...)”* (Organización Internacional del Trabajo, 2023), por lo tanto, esta desconexión laboral da la posibilidad de que el trabajador tenga un espacio de diferente índole para que así encuentre un equilibrio frente a la realidad que hoy en día representa el internet y los dispositivos electrónicos.

Es así como, finalmente en Colombia, con todo mencionado, se dio a la

promulgación de la Ley 2191 de 2022, para que así, los trabajadores del sector público y privado de garantizar la desconexión laboral, toda vez que es un derecho que debe reconocer todo empleador, so pena de incurrir en acoso laboral, sin embargo, como toda regla general, existen unas excepciones para cierto casos, pero eso no justifica que se deba violentar el derecho de toda trabajador, sabiendo aun que es una regla, la cual ha sido reconocida internacionalmente, para que así, se pueda llevar de manera amigable la vida personal, familiar y laboral de cada trabajador.

Referencias:

Organización Internacional del Trabajo. (30 de Mayo de 2023). OIT . Obtenido de chrome-extension

https://efaidnbmnnnibpcajpcgltclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_883389.pdf

PROGRAMA

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

ESPECIALIZACIÓN EN
DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL

Snies 14965



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**



EL TRABAJO DECENTE APLICADO A TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS SEGÚN LA OIT

Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda

Monitor Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá

La OIT, en el año 2023, se pronunció acerca del trabajo doméstico, haciendo un recuento de esta labor de como se ha desarrollado a lo largo de los años, empezando, en primera parte, con el Convenio 189 de 2011. Este busca garantizar los derechos humanos de las personas que se dedican al trabajo doméstico, describiendo a este grupo de empleados en 75,6 millones entre hombres y mujeres con una edad superior a los 14 años, mediante contratación directa e indirecta. Este tipo de contratación se encuentra a lo largo del mundo, es decir, que varios países usan este tipo de contratación, los países asiáticos tienen más del 50% de este tipo de contratación, le sigue los países americanos con el 23,3 %, siguiendo África con 12,7, luego va Estados Árabes con el 8,7 y, por último, Europa y Asia central con el 4,7%.

El fin del trabajo decente es promulgar mayor garantías a este tipo de trabajadoras y trabajadores que desarrollen labores domésticas como trabajo; ya que, por el constante cambio en las económicas del mundo, este tipo de trabajos van a seguir siendo objeto de cambios, sobre todo enfocado a la luz de los cambios demográficos, esto provoca que no haya una disminución en este tipo de trabajos, sino que se mantenga constante; este tipo de trabajadores se caracteriza por tener varias facetas o modalidades, que trabajen por hora, día o mes, que residan fuera o dentro del lugar

de trabajo, que trabajen con o sin un contrato escrito y que sean directos o indirectos.


Para que exista trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos la OIT enmarca los siguientes aspectos, tales como trabajo sin riesgo, ingresos suficientes, horario de trabajo decentes, estabilidad y seguridad social, diálogo social, representación de los empleadores y los trabajadores, oportunidades de empleo, seguridad social, equilibrio entre el trabajo la familia y la vida personal, abolición del trabajo infantil forzoso e igualdad de oportunidad y de trato; estos preceptos son los pilares del trabajo decente para lograr un equilibrio en todos los contratos de trabajo.

El equilibrio que se busca dentro del trabajo doméstico consiste en la debida aplicación del convenio 189 que tiene como fin alcanzar igualdad de los derechos entre el personal que están en el servicio doméstico y los otros trabajadores, debido a que este personal, por sus funciones, por su constante cambio sufren de más precarización dentro de las relaciones laborales, este fin se logra si los estados parte de la OIT y que adoptaron el convenio toman medidas en la creación de políticas públicas enfocadas a la protección específica del trabajo doméstico, debido a que la mayoría de los países tienen políticas de protección de los empleados; pero muy pocos tienen

normas de especial protección a los empleados del sector doméstico.

Existen diferentes situaciones dentro del trabajo doméstico que entorpecen la aplicación del trabajo decente, uno de estos es la falta de seguridad social a estas trabajadoras y trabajadores ya que en algunas ocasiones no se les cubre este derecho fundamental y por ende se vulneran derechos presentes y futuros, de igual manera, la informalidad de estos es un tema preocupante, ya que, según la OIT, ocho de cada diez trabajadores domésticos son informales y, por ende, no tienen derecho a la seguridad social, esto es un tema de atención, debido a que estos trabajadores, a diferencia de los otros, están en niveles muy alto de informalidad, estas son una de las situaciones que vulnera el trabajo doméstico.

La OIT, por medio del trabajo decente, propone un paso a paso para poner en marcha la protección de los derechos de los trabajadores domésticos, el primer paso es “colmar las lagunas jurídicas”. Con esto se busca que los trabajadores domésticos tengan las mismas coberturas que otros trabajadores y la siguiente es remediar las deficiencias en la aplicación, consiste está en la simplificación de los procedimientos, incentivos, sensibilización y tener una cultura decente y cumplimiento.



Referencias:

“La vía hacia el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”
Organización Internacional del Trabajo.



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**



DE LO PÚBLICO A LO LABORAL: LA NECESIDAD DE RECUPERAR LA DIGNIDAD DE QUIEN TRABAJA

Cristhian Camilo Rodríguez Martínez

Estudiante

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá

El trabajo es derecho, principio y deber del Estado. Es el tiempo invertido para una asignación salarial, es el tiempo que jamás regresa y, por ello, el trabajo debe ser digno. El trabajo es al trabajador como el oxígeno a la vida. Se ampara y se defiende tanto en el sector público como en el sector privado. Sin embargo, aunque sus derechos son inobjetables, no hay un rasero judicial ecuánime frente a la protección del trabajo. Si la protección al trabajador es igual, ¿por qué no la manera en que su causa llega a un estrado judicial? Mientras que la protección al trabajador en el sector privado es garantista y progresiva; en el sector público se atiene al criterio de legalidad, sin que hubiese el mínimo de flexibilidad.

He aquí un dilema, el juez ordinario laboral tiene facultades ultra y extra petita, en razón a la protección de la parte débil. Igualmente, el juez de tutela tiene facultades ultra y extra petita, dada la protección de los derechos fundamentales; pero ¿al juez administrativo qué le limita tener estas facultades cuando tiene una causa de un empleado público? ¿Acaso el artículo 53 superior no tutela de manera inequívoca el trabajo?, ¿no se cobija al trabajo de igual manera? Inclusive –aunque es arriesgado decirlo- no podría existir parte débil en la relación Estado: empleado público, cuando el Estado, en su magnificencia, tiene todo el poder probatorio y presupuestal; mientras que el trabajador modestamente presenta su causa,

esperando una justicia en 6 a 8 años (aproximadamente) en la jurisdicción contenciosa-administrativa vía nulidad.

Hay que tener algo en cuenta, la Constitución y el ordenamiento nacional escudan con vehemencia el trabajo; pero son tenues e inertes con la protección a los empleados públicos. El ordenamiento debe ser unívoco y, por ello, tiene una tesis inmarchitable: no se puede menoscabar la libertad ni la dignidad humana ni los derechos a los trabajadores (inciso 4-artículo 53, Constitución Política de Colombia, 1991). En sentido gramatical, no diferencia entre empleados públicos y trabajadores del sector privado. Entonces, permite afirmar, con tranquilidad absoluta, que todos los principios mínimos fundamentales recaen sobre todos los trabajadores, reitero: todos. Claro, dentro de estos principios mínimos fundamentales también está: (i) “*la situación más favorable al trabajador*”, (ii) “*in dubio pro-operario*” y (iii) la interpretación favorable de las normas.

La Corte Constitucional, en Sentencia C-424, ha comentado sutilmente la determinación de la desigualdad. Cuando manifiesta lo siguiente:

“A diferencia de los grupos comparados en la Sentencia C-090 de 2002 - trabajadores oficiales sometidos a la jurisdicción ordinaria y empleados públicos cobijados por lo contencioso administrativo-, frente a estos sujetos se

tiene lo siguiente: (i) pertenecen a la misma jurisdicción, es decir, a la ordinaria laboral y de la seguridad social y, por lo tanto, le es aplicable el mismo régimen jurídico en cuanto a los derechos sustanciales y procesales consagrados en los respectivos códigos; y (ii) los derechos que pretenden defender ante su juez natural tienen la connotación de derechos mínimos e irrenunciables, así como las demás garantías consagradas en los artículos 48 y 53 de la Constitución Política” (Corte Constitucional, 2015)“.

Ahora bien, si les son aplicables el mismo régimen jurídico del derecho sustancial laboral, ¿en qué podría radicar la desigualdad en cuanto el juez laboral aplica ultra y extra petita, pero el juez contencioso- administrativo no? La teleología de estas facultades es que son propias de jueces donde hay parte débil, como lo es en la jurisdicción laboral. En sentido contrario, no se habla de ultra o extra petita en los trabajadores independientes o en los contratistas por tener norma propia como la civil o comercial. Igualmente, pasa con el empleado público que la competencia recae sobre el juez administrativo; pero esta diferenciación no es entendible en clave del artículo 53 constitucional, mucho menos, por el desbalance jurídico entre el

Estado y el empleado público, quienes son medidos de manera igual en el estrado del juez contencioso.

Inclusive, autores como Núñez (2012) manifiestan que es necesaria la aplicación hermenéutica de la regla *Iura Novit Curia* en el derecho laboral administrativo. Bajo dos sentidos: en el primero, se afirma que el empleador público es la parte débil de la relación jurídica. Segundo, el derecho debe tener nuevas concepciones e interpretaciones a la hora de fallar, permitiendo desligarse del campo rogativo y encontrar nuevas formas de interpretación (pp. 72-73). Con mayor ahínco sí es relativa la causa a la protección de derechos fundamentales, como lo es el trabajo, para lograr la integralidad protectora del derecho social. Si bien el precedente del Consejo de Estado dice que no es aplicable, existe una excepción, cuando se reclama la reparación del daño mediante el reconocimiento de una indemnización¹⁶. Pero también el Consejo de Estado ha afirmado en Sección Segunda¹⁷ que existe derechos de irrenunciabilidad, no regresividad, igualdad e interpretación favorable para empleados públicos. Y, de reposo, el juez administrativo debe tener en cuenta la protección de derechos fundamentales, de los convenios de la OIT,

¹⁶ (Sala Plena, 31 de julio de 1989. Expediente N° 2852)

¹⁷ Consejo de Estado, Sección Segunda, C.P. Carmelo Perdomo Cuéter CE-SUJ2 No 0088-2015.

Lucinda María Cordero Vs. Municipio de Ciénaga de Oro. Nulidad y Restablecimiento del derecho

del principio de *lura Novit Curia* y precedentes de la Corte Constitucional cuando afirman que “cuando el juez administrativo advierta la violación de un derecho fundamental de aplicación inmediata, deberá proceder a su protección¹⁸ (...)” . Por ende, la única vía jurídica posible para proteger el derecho fundamental en la jurisdicción contenciosa es que el juez se embista de las facultades ultra y extra petita.

Es más, en la relación Estado-empleado público pueden surgir lagunas jurídicas, vacíos, duda frente al juez, interrogantes probatorias que no están en el Acto Administrativo. Claro, como toda regla general, la aplicación de las facultades ultra y extra petita para los empleados públicos, otorgadas por el juez natural de la jurisdicción, no será absoluta. Recaerá solamente para los niveles asistencial, técnico y profesional por ser estos niveles donde hay mayor desprotección.

En conclusión, existe un imperativo categórico: tutelar el trabajo en todas sus modalidades y formas, atendiendo a principios constitucionales como in dubio pro-operario, artículo 53. Asimismo, existe una relación de desigualdad donde en una misma entidad, claramente del Estado, para unos trabajadores oficiales- el juez laboral aplica ultra y extra petita y, para otros empleados públicos- el juez

administrativo no aplica ultra y extra petita. Esa desigualdad es la que se reprocha. La protección desigual ante un derecho homogenizado y fundamental como lo es el trabajo y sus derechos mínimos fundamentales. Si bien tienen un régimen distinto, lo que se busca es que la protección no sea distinta, es más, que sea tan pareja que tanto el juez administrativo como el juez laboral, al fallar causas de empleados públicos en los niveles asistencial, técnico y profesional o trabajadores del sector público, correspondientemente, logren tener las facultades ultra y extra petita.

Interesante sería dignificar el área de derecho público con las facultades de la jurisdicción laboral, entregar más de lo pedido o algo diferente a lo pedido. Si bien es cierto en ambos conjuntos está el principio de legalidad, tanto en administrativo como en laboral, su operabilidad es antagónica, por un lado, en administrativo es pétrea. Pero, por el otro, en laboral, posee laxitud; de ahí que germine el ultra y extra petita en esta área. Tal limbo es el que afronta la tesis planteada, un enfrentamiento entre el principio de legalidad en derecho administrativo y el principio *de lura Novit Curia* del Consejo de Estado amalgamado con las facultades ultra y extra petita del mundo laboral. Cada causa ante su juez natural, con las mismas facultades, pero

¹⁸ Corte Constitucional C-197 de 1999. M.P. Antonio Barrera Carbonell

en cada jurisdicción. Ello, para dignificar el trabajo, para hacer que sea necesario defender al trabajo, sin mirar su modalidad, es que el derecho laboral cubra y tutele a todos quienes dan un servicio, sin que áreas del derecho sean estáticas o excluyentes de derechos, es quizá, un poco de empatía jurídica.

Referencias:

Congreso de la República (2004). Ley 909 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Consejo de Estado, Sección Segunda, C.P. Carmelo Perdomo Cuéter CE-SUJ2 núm. 0088-2015. Lucinda María Cordero Vs. Municipio de Ciénaga de Oro. Nulidad y Restablecimiento del derecho. <https://www.asojudiciales.org/wp-content/uploads/2017/02/Sentencia-de-Unificaci%C3%B3n-Secci%C3%B3n-Segunda-Contrato-Realidad-2.pdf>

Consejo de Estado. Sala Plena. C.P. José de Irisarri Restrepo. Expediente 2852 del 31 de julio de 1989.

Constitución Política de Colombia (1991).

Corte Constitucional (2015). Sentencia C-424 del 8 de julio. Expediente D-10513. M.P. Mauricio González Cuervo. <https://www.corteconstitucional.gov.co>

Numa, E. & Mendoza, E. (2017). Restricciones al ejercicio de la facultad ultra y extra petita por parte de los funcionarios jurisdiccionales para la defensa de derechos ciertos e indiscutibles en materia laboral. Estudio de las decisiones proferidas en primera instancia de los jueces laborales del Circuito de Cúcuta. Universidad de Medellín. Tesis presentada para optar al título de Maestría Derecho Procesal. Tomado de:

https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/4952/T_MDP_251.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Núñez. J. (2012). La hermenéutica de la jurisdicción rogada frente al principio *lura Novit Curia* en materia laboral administrativa colombiana. Tesis presentada para optar al título de Maestría en Derecho con profundización en derecho administrativo. Universidad Nacional de Colombia. Tomado de: <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75348/72249289.2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

N
u
e
s
t
r
o
s

Facultad de Derecho,
Ciencias Políticas y Sociales

POSGRADO

**Especialización en
Derecho Laboral y
Seguridad Social**

UNIVERSIDAD
LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE FILOSOFÍA

Inscripciones
abiertas

A young woman with glasses and a green jacket is smiling, looking towards the camera. She is standing in front of a building with a sign that reads 'UNIVERSIDAD LIBRE FACULTAD DE DERECHO FACULTAD DE FILOSOFÍA'. The background is a mix of red and yellow colors with abstract shapes.

Facultad de Derecho,
Ciencias Políticas y Sociales

POSGRADO

**Maestría en
Derecho Laboral y
Seguridad Social**

UNIVERSIDAD
LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE FILOSOFÍA

Inscripciones
abiertas

Two young women are looking at a tablet together. One is wearing a denim jacket and the other is wearing an orange top. They are standing in front of a building with a sign that reads 'UNIVERSIDAD LIBRE FACULTAD DE DERECHO FACULTAD DE FILOSOFÍA'. The background is a mix of red and yellow colors with abstract shapes.

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



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**



EXTRACTOS JURISPRUDENCIALES

Rosa Fernanda Florián Romero

Ana María Hoyos Navarro

Valentina Leguizamón Beltrán

Manuela Pineda Zapata

José Heralfo Pescador Gómez

Juan Sebastián Rodríguez Casas

Juan Andrés Velandia Bustos

Sergio Andrés Vivas Gómez

Sentencia SL 2256 de 2023

¿Se pueden suspender los servicios públicos durante una huelga de trabajadores?

En la presente sentencia se da el caso de unos trabajadores de la Fiscalía General de la Nación de Cali, los cuales tuvieron un cese de actividades los días 10, 11, 17 y 18 del mes de mayo de 2022, dicho cese de actividades provocó que se dejaran de atender varias líneas de atención y servicio a los ciudadanos que recurren a la Fiscalía.

Tras evaluar dicha situación, el Ministerio del Trabajo fue quien determinó que se debían prestar los servicios mínimos vitales a los usuarios, durante el cese de actividades, pero, en el presente caso, la sentencia es relevante dentro de la rama del laboral colectivo; ya que, en los conflictos colectivos, como lo es la huelga no es sino el juez del trabajo o, mejor dicho, en el marco del trámite especial consagrado en la Ley 1210 de 2008, la competencia de la jurisdicción ordinaria se limita a verificar la existencia de una huelga y a revisar su legalidad, de acuerdo con las causales previstas en el artículo 450 del CS" T, en el caso de juez es él quien verdaderamente está autorizado para que, dentro de su libertad probatoria y libre formación del conocimiento, analice si en la huelga se garantizan los *“servicios mínimos tendentes a resguardar las necesidades vitales de la población”* para permitir justificar la

legalidad del cese y cumpliendo con la protección del trabajo según los estándares internacionales (Sentencia SL2256-2023, 2023).

Ahora se debe aclarar que el cese de actividades no deja de serlo por el simple hecho de que sea parcial o solo se haya hecho en unas secciones de la empresa, en factores de producción o en la prestación de algún servicio. No se les quita importancia a las actas de constatación levantadas por el Ministerio, pero aclaramos por segunda vez que quien indaga y reconoce el cese de actividades es el juez.

Siguiendo con la pregunta, en el derecho internacional de los derechos humanos, la huelga puede también ser realizada por los trabajadores de los servicios públicos esenciales, pero con la condición de que se presten los servicios mínimos de funcionamiento, *“solo se restringe en las labores estrictamente esenciales para la comunidad”*. La presente providencia hace la aclaración de lo siguiente: *“La huelga puede ser sometida a ciertas reglas para su ejercicio, con la condición de que no sean arbitrarias o desproporcionadas, a la vez que puede ser materia de restricciones e incluso prohibiciones, tratándose de trabajadores que cumplen funciones de autoridad en nombre del Estado y que satisfacen servicios esenciales para la comunidad -artículo 8.1 Convenio 87 de la OIT, artículo 8.1 del Pacto*

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y el artículo 8.2 del Protocolo de San Salvador” (Sentencia SL2256-2023, 2023).

Referencias:

Sentencia SL2256-2023, 97088 (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACION LABORAL 22 de AGOSTO de 2023).

UT FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POSGRADO

Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social

Duración:
2 semestres

 Inscripciones
abiertas

iSéLibre!
Sé Unilibrista

Vigilada Mineducación

Sentencia SL514 de 2023

El conflicto de la presente sentencia se basa en que el señor feliz Antonio Melo le pide a Codensa S. A., actualmente Enel, que le reconozca la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido que se llevó a cabo, entre el 6 de julio de 2004 al 18 de noviembre del 2015, también busca que se reajuste el de la liquidación de sus derechos extralegales, sin embargo, el tema principal que se trata en esta sentencia es el reclamo que realizó frente a que se le reconozca una suma de dinero relacionada con el pago de horas extra, tiempo suplementario laboral, como recargos nocturnos, dominicales y festivos. Lo anterior, atendiendo a que laboraba en condiciones que requerían que tuviera una amplia disposición laboral.

Frente a las peticiones del señor Félix, a la única que Codensa decide no reconocer es frente al pago de la disponibilidad del trabajador y, partiendo de esta base, la Corte Suprema de Justicia busca definir a qué se hace alusión cuando se refieren a la “*disponibilidad*” y cómo se maneja esto, por lo que concluyen que no existe en la legislación algo explícito que nos indique qué es, pero, por medio de la jurisprudencia, se ha logrado entender en qué momentos el tiempo de disponibilidad pueda considerarse trabajo suplementario y este pueda ser remunerado.

Es por lo que se argumenta que, si un trabajador puede permanecer en su residencia o en otro lugar de su elección y tiene la libertad de elegir qué actividades realizar durante el tiempo de disponibilidad, entonces no se considera trabajo efectivo y, por lo tanto, no debe remunerarse. Esto se basa en la legislación laboral colombiana, que reconoce y paga únicamente el trabajo efectivamente realizado, como se establece en los artículos 23, 1272 y 168 del Código Sustantivo del Trabajo.

Es decir, debe el trabajador estar realizando actividades relacionadas estrechamente con su contrato de trabajo durante estos periodos de disponibilidad, o que, aunque no esté realizando tareas relacionadas con el mismo, sí está de cierta manera subordinado o regido por su empleador en tanto ya sea su desplazamiento o la realización de actividades ajenas al trabajo.

En el caso concreto, la Corte es muy explícita en indicar que como el señor Félix no logró demostrar la prestación personas en los momentos que el indicó en las pruebas para que se le reconociera estas horas extra, se entiende que, a pesar de que sí existieron órdenes por parte de la empresa, al no imposibilitarle realizar actividades diferentes a las laborales ni limitarle si posibilidad de trasladarse fuera de la ciudad, no se entiende como tiempo de

“disponibilidad” y, por ende, no se le reconocen las horas extra.

Sentencia SL 355 de 2023

La **familia de crianza** ha sido definida por la CC (2015) como aquella que se genera a partir de *“relaciones de afecto, respeto, solidaridad, comprensión y protección, pero no por lazos de consanguinidad o vínculos jurídicos”*, dando a sus miembros los mismos beneficios legales que se les otorgan a los vínculos de consanguinidad o jurídicos.

La CSJ (2023) entró a confirmar, mediante esta sentencia, que la calidad de padres de crianza puede ser reconocida tanto a personas ajenas al núcleo familiar como a parientes cercanos, es decir, aquellos de la *“misma línea consanguinidad, como tíos y abuelos”*, entonces, el reconocimiento de esta categoría obliga a garantizar *“el acceso a las prestaciones sociales y de la seguridad social que causa el hijo o hija de crianza”* (CSJ, 2023), incluyendo entre estos beneficios, tener derecho a la pensión de sobrevivientes.

Por esta razón, mediante el fallo de casación, confirma la decisión tomada en primera y segunda instancia, según las cuales, la actora tiene derecho a la pensión de sobrevivientes, ya que, si bien por lazos consanguíneos era la abuela del fallecido, en virtud de condiciones especiales, se le reconoció la calidad de **madre de crianza**, por ende, cumplía con los requisitos para ser beneficiaria de la pensión de sobrevivientes.

Referencias:

Corte Constitucional (2015), Sentencia T-070/15. Expediente T-4.534.989. M.P. Martha Victoria SÁCHICA Méndez.

Corte Suprema de Justicia (2023), Sentencia de la

Sentencia SL1050 de 2023

Enfoque de género en el trabajo del campo.

En esta sentencia de casación de la Corte Suprema de Justicia se aplica el enfoque de género, como corresponde, gracias a la normativa internacional y el bloque de constitucionalidad.

El caso en concreto versa sobre un trabajador que es contratado para realizar labores de campo, por medio de un contrato a término fijo. Para esta labor, el trabajador debía vivir en la finca donde realizaba sus labores, por lo cual habitaba la misma en compañía de su cónyuge y su hija. El empleador les delegó funciones tanto a su trabajador como a la cónyuge, ordenándole a la última a realizar labores propias del hogar como el aseo y alimentación; a su vez la misma debía vender alimentos a los otros trabajadores de la finca.

La razón de ser de la sentencia parte de un accidente, ya que hubo una explosión en la cocina por un error en el producto que se utilizó para encender la estufa, ya que la misma era de querosene y se usó gasolina por una confusión. La explosión causó graves quemaduras en los cónyuges, donde la mujer fue la mayor afectada y el hombre, en su intento de salvarla, recibió afectación a su salud. Dada la gravedad de las quemaduras, la cónyuge fue trasladada al Hospital Simón Bolívar de Bogotá, donde posteriormente fallece.

En primera instancia, el juez condena a los accionantes al pago de costas y niega sus peticiones; en segunda instancia, se revoca la decisión y condena al empleador; finalmente la Corte decide no casar la decisión del tribunal, ya que se aplica de manera adecuada el enfoque de género, el “trabajo reproductivo” (doméstico o de cuidado) es invisibilizado por estereotipos de género, al punto de que culturalmente no se concibe como trabajo, a pesar de que, en realidad, es de las labores más complejas, ya que requiere tiempo completo y, muchas veces, ni siquiera es remunerado.

Por todo lo anterior, para la Corte el desconocimiento del trabajo reproductivo como trabajo conlleva discriminación en razón al género, al querer relegar a la mujer a un trabajo no remunerado que es violatorio tanto de la normativa internacional como del derecho laboral en sí mismo.

Referencia:

Corte Suprema de Justicia, 2023. Sentencia SL1050 (16, mayo, 2023) M.P. Martín Emilio Beltrán Quintero. [En línea] [Consultada el 10 de octubre de 2023]. Disponible en: <file:///C:/Users/pc/Downloads/SL1050-2023.html>

Sentencia T135 de 2023

Estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta por enfermedades de salud mental, con relación a convenios colectivos como contratos sindicales.

Patricia, madre de Lorena, actuando como agente oficiosa para interponer acción de tutela contra la asociación sindical Asosinsalud por desconocer y vulnerar los derechos fundamentales a la vida, la salud, mínimo vital, al trabajo y a la dignidad humana, esto a raíz de que su hija Lorena fue diagnosticada con trastorno mixto de ansiedad y depresión y esquizofrenia simple, cosa que le dio incapacidad, luego de 10 días, fue diagnosticada con trastorno afectivo bipolar, episodio hipomaniaco presente y trastorno afectivo bipolar no especificado.

Luego de que se terminase su incapacidad, se le fue comunicado que su vínculo de trabajo fue terminado sin dar motivos aparentes; en respuesta a la acción de tutela interpuesta, Asosindisalud que la accionante no es trabajadora, sino partícipe de una asociación sindical, por lo que no existe una relación empleado-empendedor, cosa que desconoce una de las finalidades de las asociaciones sindicales.

Tras una reiteración de la Corte sobre jurisprudencias que versan sobre personas con debilidad manifiesta por su estado de salud o condición de

discapacidad, esta reitera que es deber del Estado garantizar derechos como lo son el gozar de un mínimo vital y estabilidad en el empleo; de igual forma, hay una conexión con principios constitucionales como lo son la igualdad, la prohibición de discriminación y la solidaridad social e integración de las personas en situación de discapacidad. A su vez, la Corte Constitucional (2023) de manera reiterada afirma:

La protección no solo cubre a las personas que cuentan con una calificación de discapacidad expedida por las juntas competentes, sino que se extiende a toda persona con padecimientos de salud siempre que la afectación dificulte o imposibilite el desarrollo normal de sus actividades laborales.

Avanzados en la sentencia, tras la reiteración y el trazo de una línea jurisprudencial sobre debilidad manifiesta, la Corte hace hincapié sobre la celebración de convenios colectivos como contratos sindicales, y cómo estos buscan, según la Corte Constitucional (2023), fomentar el derecho de asociación sindical, promover empleos más dignos para los afiliados partícipes con las garantías de seguridad social e integral y desmotivar el fenómeno de tercerización dirigida a eludir los derechos laborales; este tipo de contratos los deben hacer organizaciones sindicales serias, sólidas y

financieramente sostenibles que garanticen el bienestar de sus afiliados.

La Corte hizo especial énfasis en el artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo sobre las funciones del sindicato tales como la de prestar socorro a sus afiliados, en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad. En relación con lo manifestado por la Corte en precedencia, esta, en su decisión, manifiesta que terminar el vínculo, sin permiso del Ministerio del Trabajo con la existencia de una causal objetiva, se presume que el retiro es por la enfermedad o discapacidad del trabajador, lo cual es discriminatorio,

además, el no prestar socorro al afiliado, en caso de enfermedad, y retirarlo de su trabajo contraría a las funciones del sindicato, todo esto resultando en un acto discriminatorio para la trabajadora; por lo tanto, la Corte ordena el reintegro de la trabajadora en el mismo puesto o mejor como medida transitoria en lo que se dirime este conflicto en la jurisdicción ordinaria.

Referencias:

Sentencia T-135-23. (2023, 4 de mayo). Corte constitucional de Colombi. Expediente T-8.943.443. (M.P. DIANA FAJARDO RIVERA). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-135-23.htm>

UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación Bogotá

POTENCIA TU INTELIGENCIA
Natural

ESTUDIA EN LA UNIVERSIDAD LIBRE, AQUÍ TE AYUDAMOS A POTENCIAR TUS TALENTOS

ABRIMOS INSCRIPCIONES 2024-1

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

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

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE FILOSOFÍA

centenario

unilibrebogota
Canal Unilibre
@unilibrebog
@unilibrebogota

Sentencia SL4348 de 2023

Se presenta el caso de un recurso de anulación interpuesto por la empresa EMTELCO S.A.S contra un laudo arbitral emitido en un conflicto colectivo con la asociación sindical ASOTRAEMTELCO_BPO&O. El laudo arbitral incluye la concesión de una prima de antigüedad, lo cual la empresa considera que crea desigualdad. El sindicato argumenta que los árbitros tuvieron en cuenta otros instrumentos colectivos existentes en la empresa y que tienen la facultad de otorgar mejores beneficios. La Corte deberá determinar si se vulneró el principio de igualdad y si la concesión de la prima de antigüedad fue motivada adecuadamente.

En su resolución, la Corte Suprema de Justicia de Colombia rechazó la solicitud de anulación del laudo arbitral que otorgaba una prima de antigüedad a los trabajadores de EMTELCO S.A.S. La Corte argumentó que el laudo estaba, de conformidad con los convenios internacionales y los derechos fundamentales de los trabajadores. Además, consideró que los árbitros tenían la libertad para crear la prima de antigüedad, aunque no estuviera prevista en otros convenios colectivos existentes en la empresa. La Corte también señaló que los árbitros habían motivado adecuadamente su decisión, teniendo en cuenta la información de las partes, la situación económica de la empresa y las pretensiones del sindicato. No se impusieron costas al sindicato.

La decisión de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, en este caso particular, respalda la asignación de la prima de antigüedad a los empleados de EMTELCO S.A.S. Según la Corte, los árbitros tienen la capacidad de conceder beneficios extras, incluso si no están explícitamente establecidos en acuerdos colectivos previos. Además, se enfatiza la relevancia de argumentar de manera adecuada en las resoluciones arbitrales, considerando las circunstancias específicas del asunto.

La Corte Suprema de Justicia de Colombia también hizo hincapié en la necesidad de preservar y estimular los derechos relacionados con la formación de sindicatos y la capacidad de llevar a cabo negociaciones colectivas. Estos derechos son esenciales para garantizar la libertad sindical y encuentran respaldo en el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros acuerdos internacionales de derechos humanos.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia de Colombia respaldó la decisión del laudo arbitral de otorgar la prima de antigüedad a los trabajadores de EMTELCO S.A.S. La Corte consideró que los árbitros tenían la facultad de crear este beneficio adicional, incluso si no estaba previsto en otros convenios colectivos existentes en la empresa. Además, la Corte destacó que los árbitros motivaron adecuadamente su

decisión, teniendo en cuenta la información de las partes, la situación económica de la empresa y las pretensiones del sindicato

Esta sentencia refuerza la idea de que los árbitros tienen la facultad de otorgar beneficios adicionales, incluso si no están contemplados en otros convenios colectivos existentes. Esto permite que se tenga en cuenta la situación particular de cada empresa y se promueva la equidad en las relaciones laborales. Además, la Corte destacó la importancia de una adecuada motivación en las decisiones arbitrales, teniendo en cuenta la información de las partes y las circunstancias económicas de la empresa.

Destaca la sentencia la imperiosa importancia de salvaguardar y fomentar los derechos vinculados a la conformación de sindicatos y la habilidad de llevar a cabo negociaciones colectivas. Estos derechos desempeñan un papel central en asegurar la participación de los trabajadores en la definición de las políticas que influyen en sus condiciones laborales y en prevenir prácticas que puedan obstaculizar la sindicación.

Referencias:

Ponente, M. (s/f). IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ. Gov.co. Recuperado el 13 de octubre de 2023, de <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2023/03/SL4348-2022.pdf>



ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

MULTICAMPUS - 2021

▲▲▲▲▲ ALTA CALIDAD ▲▲▲▲▲

Resolución No. 015865 (25-08-2021) Vigencia 6 años



Sentencia SL4039 de 2022

Caso de la Embajada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte vs. Paula Andrea Morales

La sentencia gira en torno a la justa causa del despido de Paula Andrea Morales por parte de la Embajada del Reino Unido. La controversia inicia con el juzgado de primera instancia, quien concluye que el contrato entre las partes era a término indefinido y, en consecuencia, dicta una sentencia en la que otorga a Paula Andrea Morales una indemnización. Sin embargo, el Tribunal de Segunda Instancia revierte esta decisión al considerar que el contrato era, en realidad, a término fijo por tres años, lo que desencadenó una indemnización a favor de la trabajadora. La Embajada no está de acuerdo con esta interpretación y presenta un recurso de casación.

El recurso de casación se centra en la supuesta violación de la Ley Laboral Sustantiva, específicamente la Ley 1010 de 2006, que aborda el acoso laboral. La Embajada sostiene que cumplió con sus obligaciones legales al implementar medidas para prevenir y corregir el acoso laboral. Argumenta que el Tribunal cometió errores al afirmar que los empleados afectados debían haber acudido directamente a la jurisdicción laboral, en lugar de utilizar los procedimientos internos de la embajada, como se establece en la Ley 1010 de 2006. Además, la Embajada alega que la

interpretación errónea del tribunal podría socavar las disposiciones de esta ley y otras regulaciones relacionadas con el acoso laboral.

La Corte, en relación con el hecho de si la Embajada implementó medidas preventivas y correctivas adecuadas en el caso de acoso laboral denunciado por la demandante, define que es importante tener en cuenta que la competencia de la Sala se limita a verificar las consecuencias del despido relacionadas con dichas conductas, no así a determinar si las medidas adoptadas por el empleador fueron adecuadas. Esto se establece, de acuerdo con los lineamientos de la Ley 1010 de 2006 en Colombia. Por tanto, la Sala no puede evaluar si las medidas tomadas por la Embajada fueron las correctas ni si se ajustaron a la normativa de acoso laboral.

En cuanto a la idoneidad de las pruebas para demostrar si la demandante cometió las faltas imputadas como causantes de la terminación de su contrato de trabajo, la Embajada alegó como justa causa para el despido los incisos 2.º y 6.º del literal a) del artículo 62 del CST, apoyándose en situaciones que comenzaron a presentarse desde junio de 2012. No obstante, la falta de sustento probatorio de estos hechos llevó a que el Tribunal no encontrara pruebas sólidas de que la demandante hubiera incurrido en las faltas imputadas,

y las actas realizadas por la gerente de Recursos Humanos, sin la rúbrica de los interesados no pudieron considerarse pruebas válidas. Además, la demandante afirmó que no tuvo conocimiento de las quejas formales en su contra hasta diciembre, lo que refuerza la falta de sustento probatorio en la carta de despedido.

Finalmente, en relación con la duración y modalidad del contrato de trabajo, se determinó que el contrato era a término

fijo de tres años, según una adenda contractual presentada, modificando las disposiciones previas del contrato. Por lo tanto, se concluyó que no hubo error en la segunda instancia al considerar que el contrato era a término fijo.

Referencias:

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Magistrado Ponente: Santander Rafael Brito Cuadrado. SL 4039-2022. (8) de noviembre de dos mil veintidós (2022).



CONOCE NUESTROS PROGRAMAS DE

Posgrados

POTENCIA TU
INTELIGENCIA
Natural

ESTUDIA EN LA UNIVERSIDAD LIBRE. AQUÍ
TE AYUDAMOS A POTENCIAR TUS TALENTOS



Sentencia SL964 de 2023

Corte Suprema de Justicia reconoce pensión de sobrevivientes a una madre que dependía de su hija para sostener su hogar y a una sobrina de quien tiene la custodia

Para iniciar, cabe señalar que una familia dependía del salario de una doctora para vivir en condiciones dignas, conformada por tres mujeres: *“la madre, quien recibía una pensión de vejes de un salario mínimo; su hija que trabajaba como médica; y su sobrina-nieta, a quien cuidaba desde que tenía 8 años, cuando el ICBF le dio su custodia”* (Corte Suprema de Justicia, 2023), en mayo del 2015 la hija médica murió, por lo tanto, la madre quedó a cargo de los gastos de la casa y los de su sobrina menor de edad, *“quien tiene unas necesidades especiales, pues requiere de tratamiento psicológico y psiquiátrico, ya que, sufre de depresión postraumática por un hecho de agresión sexual, síntomas sicóticos y síndrome de autoagresión”* (Corte Suprema de Justicia, 2023).

Tomando en cuante lo anterior, debido al fallecimiento de la hija médica, dejaron de recibir lo que la hija médica aportaba a un salario mínimo, por tanto, *“la madre le pidió al fondo de pensiones que le reconociera su pensión de sobrevivientes; pero la entidad lo negó”* (Corte Suprema de Justicia, 2023). Seguidamente, en primera instancia, el juez le dio la razón y ordenó al fondo de pensiones pagarle una mesada, acorde a

los argumentos del juez, sin embargo, en segunda instancia, el Tribunal revocó esa decisión, considerando que *“la ayuda económica que la hija médica aportaba a la casa estaba dirigida para sostener la menor de edad, pero no para la subsistencia de la madre, puesto que recibía su propia pensión de vejez”* (Corte Suprema de Justicia, 2023).

Ante la decisión anterior, la madre presentó recurso de casación mencionando, en pocas palabras, que *“no se estaba teniendo en cuenta su realidad familiar y que debía velar por su sobrina”* (Corte Suprema de Justicia, 2023), así que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al analizar los argumentos de la madre, confirma la decisión de primera instancia que ordena el pago de la pensión de sobrevivientes al fondo de pensiones, en un importante análisis (y que es el énfasis del presente escrito), que resalta la Ley 797 de 2003 (dependencia económica de los padres para pensión de sobrevivientes) y el procedimiento laboral como principio de la carga de la prueba para acreditar la dependencia económica, en donde argumenta que *“si bien el tribunal había acertado al señalar que la dependencia económica de los padres frente a sus hijos no debe ser absoluta, es decir, pueden recibir otros ingresos y no tienen que encontrarse en una situación de pobreza o indigencia”* (Corte Suprema de Justicia, 2023), por tanto, se equivocó al

dejar por fuera los gastos que representa la sobrina menor de edad.

En conclusión, la Corte Suprema de Justicia señala que, aun *“cuando la dependencia debe analizarse desde la perspectiva del padre o madre, la jurisprudencia no puede desconocer las realidades de las familias por situaciones de solidaridad y asistencia”* (Corte Suprema de Justicia, 2023) y que, en este caso, había una interdependencia al considerar que las necesidades económicas de la madre eran de forma individual, sin tomar en cuenta que tenía a cargo una adolescente y que el aporte de la hija médica fallecida era vital para vivir dignamente.

Referencias:

Corte Suprema de Justicia, 2023. Sentencia SL 964 2023.M.P Gerardo Botero Zuluaga.[en línea]{consultado el 10 octubre de 2023}. Disponible en <https://cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/bjun2023/Boletin%204%20Laboral.pdf>

Llega al siguiente nivel con la

Libre

Homologa tus programas del SENA con nosotros



Gracias una alianza con el SENA, la Universidad Libre te ofrece la homologación de varios de sus programas en nuestros facultades

Más información aquí





**UNIVERSIDAD
LIBRE®**



NUESTROS EVENTOS

Podcast



"El Parche Laboral" es un podcast fascinante que explora el apasionante mundo del trabajo y el empleo desde una perspectiva única. Cada episodio ofrece una mezcla de consejos prácticos, análisis profundo y conversaciones reveladoras sobre diversos temas laborales, como la búsqueda de empleo, el desarrollo profesional, el equilibrio trabajo-vida, la gestión del estrés y mucho más. Ya sea que estés buscando consejos para avanzar en tu carrera o simplemente interesado en comprender mejor el panorama laboral actual, "El Parche Laboral" es el compañero perfecto para guiarte en este viaje.



Episodio 1: Licencia de Maternidad y Paternidad. En este fascinante episodio, exploramos uno de los temas más importantes y relevantes en la vida familiar y laboral: el derecho y la importancia de la licencia de maternidad

y paternidad. Durante este episodio, se abordaron diversos aspectos relacionados con la licencia de maternidad y paternidad, tales como su importancia para el bienestar físico y emocional de los padres, el impacto en la relación de pareja y en la crianza de los hijos. Se exploraron también las políticas de licencia de maternidad y paternidad en diferentes países y cómo pueden influir en la igualdad de género y en la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Se contó con invitados expertos en el campo de la legislación laboral y de los estudios de género, quienes compartieron sus conocimientos y experiencias sobre la licencia de maternidad y paternidad. Además, escuchamos testimonios de padres y madres que han vivido en carne propia la importancia de contar con esta licencia y cómo ha impactado sus vidas.

A lo largo de este episodio, se dio respuesta a preguntas clave, como: ¿cuál es la duración adecuada de la licencia de maternidad y paternidad?, ¿cómo se comparan las políticas de licencia en diferentes países?, ¿qué beneficios se derivan de una licencia de maternidad y paternidad adecuada tanto para los padres como para los empleadores?

.....

Integrantes: Rosa Fernanda Florián Romero, María José Molina Camargo, José Heralfo Pescador Gómez, Valentina Leguizamón Beltrán, Ana María Hoyos Navarro, Diana Jiménez Aguirre, Angie Tatiana Bonilla Granados, Edgar David Pérez Sanabria, Juan Sebastián Rodríguez Casas.

Si eres padre, madre o simplemente estás interesado en conocer más sobre la licencia de maternidad y paternidad, este episodio es para ti. ¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/0FUffEHyJ7FeCQbLf8nA14?si=7qt9Xt7xQJQC-q-9REq tA>



Episodio 2: Lo que deberías saber sobre salario. En este episodio nos enfocamos en brindar una descripción precisa del salario y profundizamos en las diferencias entre el salario monetario y el salario en especie. Estos conceptos son

de suma importancia para comprender adecuadamente la estructura de la compensación laboral.

Comenzamos definiendo el salario como la remuneración que recibe un empleado por su trabajo desempeñado. Exploramos los diferentes componentes que pueden conformar el salario, ya sea en forma de pagos en efectivo o beneficios no monetarios. A lo largo del episodio, analizamos detalladamente las características y particularidades del salario monetario. Esto abarcó aspectos como el sueldo base, las bonificaciones y las comisiones, brindando una visión completa de esta forma de compensación.

Por otro lado, también abordamos el concepto de salario en especie, el cual se refiere a las prestaciones o beneficios no monetarios proporcionados por el empleador. Exploramos ejemplos comunes de este tipo de beneficios, como el uso de vehículos de la empresa, vales de comida y alojamiento proporcionado por el empleador.

En resumen, este episodio se presenta como una fuente confiable de información sobre el salario, enfocándose en las definiciones precisas y las diferencias entre el salario monetario y el salario en especie. Nuestro objetivo es brindar un análisis

exhaustivo que permita a los oyentes adquirir un conocimiento sólido sobre este tema fundamental en el ámbito laboral.

Integrantes: Rosa Fernanda Florián Romero, Ana Maria Hoyos Navarro, Manuela Pineda Zapata, Sergio Andrés Vivas Gómez, Juan Sebastián Rodríguez Casas.

¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/7AcSfMO1u7OONOVwhmYDbT?si=5sJv4j8fSF0ct0TsvKE94w>



Episodio 3: Lo que deberías saber sobre la prima de servicios. Descubrirás la definición precisa de la prima de servicios, su importancia y cómo se calcula. Te proporcionaremos una fórmula clara y práctica para determinar el monto correspondiente a tu prima de

servicios, asegurando una comprensión adecuada de este beneficio laboral.

Además, exploraremos el contexto jurisprudencial y doctrinario relacionado con la prima de servicios en Colombia. Analizaremos casos relevantes y las opiniones de expertos en la materia, brindándote una visión completa de las perspectivas legales y las interpretaciones existentes.

No podemos pasar por alto la prescripción y las posibles sanciones por el no pago de la prima de servicios. Te informaremos sobre los plazos legales establecidos y las consecuencias legales en caso de incumplimiento, para que puedas proteger tus derechos y comprender las implicaciones.

En "El Parche Laboral", nos enfocamos en brindarte conocimientos sólidos sobre la prima de servicios y cómo manejar adecuadamente este aspecto fundamental de tu relación laboral. Únete a nosotros en este viaje informativo y descubre cómo maximizar tus derechos y beneficios en el ámbito laboral colombiano. ¡No te pierdas el próximo episodio de "El Parche Laboral"!

Integrantes: María Fernanda Zuluaga Ospitia, Brenda Olarte Romero, María José Molina Camargo, José Heralfo Pescador Gómez, Valentina Leguizamón Beltrán, Juan Sebastián Rodríguez Casas.

¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/5duK7UEnYy4we9yRqz5uQl?si=r5YHRdAOSNWCK5BqW5kuJA>



Episodio 4: Lo que deberías saber sobre cesantías. Descubrirás qué son las cesantías y su importancia como un beneficio laboral fundamental en Colombia. Aprenderás sobre la normativa legal que las rige, en particular el Código Sustantivo del Trabajo.

Te proporcionaremos información clara sobre cómo calcular las cesantías y los intereses asociados a ellas. Obtendrás una comprensión precisa de cómo determinar el monto correspondiente a tus cesantías, asegurando que aproveches al máximo este aspecto crucial de tu compensación laboral.

Además, examinaremos el contexto jurisprudencial y doctrinario relacionado con las cesantías, brindándote una visión

más amplia de su aplicación y las interpretaciones legales existentes.

En "El Parche Laboral", nuestro objetivo es proporcionarte conocimientos sólidos sobre las cesantías y su importancia en el ámbito laboral colombiano. Acompáñanos en este viaje de aprendizaje y descubre cómo maximizar tus beneficios y asegurar tus derechos. ¡No te pierdas el próximo episodio de "El Parche Laboral"!

Integrantes: Rosa Fernanda Florián Romero, Ana María Hoyos Navarro, Manuela Pineda Zapata, Sergio Andrés Vivas Gómez, Juan Sebastián Rodríguez Casas

¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/00loc7zOvNotKq8I6sEU6S?si=D60MJ3A6SDGJ3v5GFjyjkw>



Episodio 5: Lo que deberías saber sobre los intereses de cesantías. En este

episodio de "El Parche Laboral", exploraremos el fascinante mundo de las cesantías y nos enfocaremos en un aspecto clave: los intereses de cesantías. Aprenderás sobre su importancia como fondo de ahorro obligatorio para los trabajadores y cómo se generan. Analizaremos el contexto internacional y las prácticas en diferentes países, junto con la normativa colombiana que regula estos intereses. Te proporcionaremos una fórmula sencilla para calcularlos y conocerás casos relevantes en la jurisprudencia laboral. Además, conocerás las sanciones por incumplimiento y cómo proteger tus derechos. ¡No te pierdas este episodio lleno de información valiosa para asegurar tu futuro financiero! Escúchanos ahora mismo.

Integrantes: María Fernanda Zuluaga Ospitia, Brenda Olarte Romero, María José Molina Camargo, José Heraldo Pescador Gómez, Valentina Leguizamón Beltrán, Juan Sebastián Rodríguez Casas.

¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/7JMh4UI4w82Nd870YgT1Jw?si=WXi6U6eBSfW3OLmz1u3LtA>



Episodio 6: Lo que deberías saber sobre las vacaciones. En este capítulo, nos adentramos en el tema de "Lo que deberías saber sobre las vacaciones". ¡Así es! Descubre todo lo que necesitas conocer acerca de este importante derecho laboral.

En este episodio, contamos con la participación de destacados doctrinantes que nos explican a fondo qué son las vacaciones y cómo se encuentran respaldadas por el marco legal nacional. Además, conoceremos ejemplos de jurisprudencia que arrojarán luz sobre cómo se aplican las regulaciones en situaciones reales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también será protagonista en nuestra conversación, pues entenderemos su concepto y cómo esto impacta en el derecho comparado en otros países.

Descubriremos por qué las vacaciones son tan valiosas tanto para los

trabajadores como para los empleadores, y conoceremos en qué momentos pueden ser exigibles y cuándo se pueden pagar en dinero.

Por si fuera poco, también abordaremos los plazos de prescripción de las vacaciones y exploraremos algunas excepciones que pueden influir en su composición.

Este episodio está lleno de información relevante y útil que te ayudará a conocer y comprender tus derechos laborales en relación con las vacaciones.

Integrantes: Juan Andrés Velandia, Daniel Castiblanco, Sebastián Amador, Daniela Archila, y Tatiana Bonilla, editor: Juan Sebastián Rodríguez Casas

Así que no esperes más, ¡dale play y disfruta de este fascinante episodio sobre "Lo que deberías saber sobre las vacaciones" en "El Parche Laboral"! ¡Te garantizamos que será un tiempo bien invertido para tu crecimiento laboral!

https://open.spotify.com/episode/00QEt_a2kzwvm3T1wSKnCNts?si=zclMg58vSPe_sHdt73XYlkg



Episodio 7: Lo que deberías saber sobre las dotaciones. Tenemos un episodio recién horneado que te encantará. ¿Alguna vez te has preguntado qué son las "Dotaciones Laborales"? Bueno, estamos aquí para despejar todas tus dudas.

En este episodio, te llevamos a través de un viaje informativo sobre las dotaciones: qué son, cómo reclamarlas y qué sucede si no se usan. Exploraremos las implicaciones si no se entregan y discutiremos si existe un mínimo regulado por la ley y cómo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entra en juego.

Integrantes: Juan Andrés Velandia, Daniel Castiblanco, Sebastián Amador, Daniela Archila, y Tatiana Bonilla, Dirección General: Edgar David Pérez Sanabria, Editor: Juan Sebastián Rodríguez Casas

Si te interesa saber todo sobre las dotaciones laborales de manera concisa

y entretenida, ¡este episodio es para ti! ¡Escúchanos ahora en "El Parche Laboral"!

<https://open.spotify.com/episode/5ndnAwFfyENq5peRV5ezfx?si=FsjQW-OSRdKsTos61cEcFw>





Iltras
Instituto Latinoamericano de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL