

Núm. 3 /  
septiembre  
2022

# B

# Boletín trimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



IV Congreso Internacional | XVII Seminario Internacional | XI Congreso Estudiantil  
**LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO:**  
"Transformación Digital de las Relaciones Laborales"



**EN ESTA EDICIÓN**

### Artículos:

- ✚ ¿La pensión es embargable?
- ✚ Uso inadecuado del contrato de dirección, confianza y manejo
- ✚ La transgresión al principio de irrenunciabilidad en materia laboral
- ✚ El amor constituye relaciones jurídicas que originan derechos a los niños
- ✚ El trabajo de enfermería, una labor de alto riesgo
- ✚ Tendencias mundiales del empleo juvenil 2022, resumen ejecutivo

**Memorias del IV Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo y XI Congreso Estudiantil**

### Extractos jurisprudenciales:

**Temas:** Derechos y garantías en contrato a término fijo, calificación de PCL, día de la familia en contexto del trabajo en casa, imposibilidad de anular traslado de fondo, solo aplica para pensionados del sistema privado y no del público, licencia de maternidad en la gestación subrogada, pérdida del subsidio pensional, efectos de falta de competencia y jurisdicción del juez.



**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**  
Vigilada Mineducación



FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DERECHO LABORAL



**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**  
Vigilada Mineducación

Boletín bimestral  
núm. 3, septiembre de 2022  
Facultad de Derecho-Área Derecho Laboral

### **COMITÉ REDACTOR**

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

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

Monitores del Área Laboral

### **INVESTIGADORES**

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





**EDGAR DAVID PÉREZ SANABRIA**

*Jefe área Derecho Laboral  
Universidad Libre de Bogotá*

Recientemente regresamos de Cartagena y aún se escuchan las voces de agradecimiento, de sorpresa y de alegría; gracias al éxito del evento que organizó la Universidad Libre, seccional Bogotá. Contamos con la participación de más de ciento seis conferencistas, doscientos cincuenta y dos asistentes, cuarenta estudiantes que nos apoyaron en y toda un área palpitando en tono de la seguridad social y el mundo del trabajo sobre las transformaciones digitales.

Acompañados de la Organización Internacional del Trabajo, representada por algunas de sus figuras más destacadas, la doctora Andrea Franconi, los maestros Humberto Villasmil e Ítalo Cardona, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social acudió con su secretaria general, doctora Gina Magnolia Riaño; y el doctor Gustavo Riveros Aponte, director del Centro de Acción Regional de la OISS para Colombia y el Área Andina, La H. Corte Suprema de Justicia-Sala de Casación Laboral, magistrado Dr. Iván Mauricio Lenis; la Corte Constitucional, magistrado Dr. Antonio José Lizarazo; el viceministro del Trabajo de la República de Colombia, Dr. Edwin Palma Egea; además de universidades y facultades de derecho de

todo el país que participaron con sus más destacados profesores en la integración académica del evento.

Entre los participantes estuvieron académicos y funcionarios judiciales vinculados al mundo del trabajo que, desde Panamá, Chile, México, Argentina Perú, Venezuela, Paraguay, Ecuador y España nos visitaron y aportaron sus mejores temas para que cada una de las ponencias del IX Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo se convirtiera en una fiesta inolvidable, en la que la fraternidad, el colegaje y la identidad en el interés de nuestro derecho laboral y la seguridad social se convirtió en el común determinador de cinco días de amistad y derecho en el caribe colombiano.

Durante este congreso, se abordaron temas de actualidad tales como el metaverso en el mundo del trabajo, también en la seguridad social y el impacto en las legislaciones, la importancia de las normas internacionales del trabajo y su adecuación necesaria al bloque normativo de derechos humanos y su inmersión en la Constitución Política de 1991. El resultado de tantas voces de

distintas latitudes, pero que hablan un mismo idioma dejaron, en la mente de los asistentes y participantes, la idea de que la Universidad Libre se convirtió en un escenario plural, distinto y con fluidez democrática de impacto para la academia, se pueden tratar diversos temas, sin restricciones y sin tabúes o sesgos de ningún tipo, el escenario de la divulgación de los principios y garantías mínimas de protección social para la sociedad en general y las distintas problemáticas del mundo del trabajo se convierte día a día en el espacio ideal para vivir la academia y entablar un diálogo jurídico.

El congreso también registró uniones históricas de seccionales hermanas todas; dado que se estrecharon vínculos en un único interés y así fue como las jefaturas de área de Cúcuta, Barranquilla, El Socorro, Cartagena, Pereira y Bogotá promovieron la unidad del área, de un interés común que, desde su primer día de instalación en las instalaciones del hotel Almirante en Cartagena, proclamó, como futura y próxima sede del Congreso Internacional del Área Laboral, a la ciudad de Pereira que, como anfitrión delegado, de inmediato extendió su mano amiga para acompañar el desarrollo de lo vivido

en Cartagena y la conformación del futuro X Congreso de Seguridad Social y Mundo del Trabajo, en la unión de áreas hermanas y de fondo, la celebración de los 100 años de inicio de actividades de la Universidad libre de Colombia; la historia respalda el trabajo generoso, constante y significativo en el área laboral un motivo más de celebrar y conmemorar la historia y presencia de la Universidad en la vida del país.

Los invitamos, entonces, a disfrutar de este número 3 del Boletín del Área de Derecho Laboral que, día a día, convoca e incluye distintas voces. En esta presentación participan estudiantes del Área de Posgrados de Derecho Laboral de la seccional Bogotá, razón por la cual aspiramos, en un futuro, a recibir columnas de estudiantes de las diferentes seccionales y, de paso, abrimos convocatoria para participar en este boletín y, de esta manera, proyectar la participación en los diferentes escenarios del Área laboral y el Observatorio de Derecho del Trabajo, como la Escuela de Derecho Social Marcel Silva Romero, los diplomados que se preparan para el próximo año y el Congreso Internacional que se llevará a cabo en Pereira.



# ¿La pensión es embargable?

**LUIS ALBERTO TORRES TARAZONA**

Abogado y docente universitario  
Director del Observatorio del Trabajo  
y de la Seguridad Social  
Universidad Libre



Cuando nacen los primeros conceptos de la pensión, simplemente se entiende como una prestación e incluso como una obligación de carácter civil; su evolución se da a partir de las normas internacionales y de su constitucionalización, que permitieron que hoy la pensión, en Colombia, sea categorizada como un derecho humano de naturaleza social, que implica obligaciones sociales.

Desde esa perspectiva, se revisan los alcances de la principal forma de limitación de este derecho, como lo es la medida cautelar de embargo que recae sobre los bienes de una persona para que permanezcan por fuera del comercio y asegurar el pago de los compromisos pendientes. Para ello, debemos revisar el Código Civil, en su artículo 2488; y el Código General del Proceso, en su artículo 593, entre otros.

Además, respecto del tema, el Código Sustantivo del Trabajo determina, en su artículo 154 y subsiguientes, que el salario mínimo en Colombia no es susceptible de embargo y tan solo lo que excede en una quinta parte a aquel es embargable. No obstante, a modo de excepción, se puede embargar: *“hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con*

*los artículos [411](#) y concordantes del Código Civil”*; inclusive, en estas excepciones, no se excluye el salario mínimo para dichos casos puntuales.

Sin embargo, en temas pensionales, tenemos la Ley 100 de 1993, que establece precisamente, *la inembargabilidad de las pensiones*, sin importar si son del régimen de prima media o del régimen de ahorro individual; inembargabilidad que, en consecuencia, es predicable de los Recursos de los Fondos Pensionales (RAIS), de las sumas en cuentas de ahorro pensional del RAIS, de las indemnizaciones sustitutivas, de los auxilios funerarios, de las reliquidaciones, del reajuste, de los incrementos, de los bonos pensionales, de las cuotas partes, de las sumas del régimen de prima media y de los recursos provenientes de fondos de solidaridad.

Pese a ello, la precitada Ley determina, de manera expresa, que, excepcionalmente, para cubrir *“alimentos y créditos a favor de las cooperativas”*, es posible embargar la mesada pensional. Por otra parte, es la misma norma de seguridad social la que permite estas excepciones, predicables también en el RAIS frente a las cotizaciones voluntarias y los rendimientos financieros, cuyo embargo se practica, conforme a las reglas del estatuto financiero. Cada año, la Superintendencia

Financiera informa los valores de los beneficios de inembargabilidad; para los años 2020 y 2021, tal límite fue de hasta \$39.977.578.

De igual manera, la Corte Constitucional, en Sentencia T-581A de 2011, al abordar el porcentaje de embargo, reseñó frente al derecho al mínimo vital de los pensionados y los descuentos máximos permitidos en las pensiones, que es el principio de la dignidad humana el que fundamenta la garantía de las condiciones materiales del pensionado, orientadas a satisfacer las necesidades mínimas; esto corresponde a una valoración cualitativa que, para la Alta Corte, se traduce en la *“satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana”* (T-581A de 2011), de allí que se erijan reglas claras para la embargabilidad.

Así las cosas, no se pueden afectar totalmente las condiciones de vida, al punto de que la persona se quede sin la única fuente de ingresos en su vejez, por tal motivo, la Corte Constitucional reitera su protección mediante acciones constitucionales cuando: *“(i) el salario o mesada sea el ingreso exclusivo del trabajador o pensionado o, existiendo ingresos adicionales, sean insuficientes para la cobertura de sus necesidades básicas y que (ii) la falta de pago de la prestación genere para el afectado una situación crítica tanto a nivel económico como psicológico, derivada de un hecho injustificado, inminente y grave”*.

Además, en lo que respecta al descuento máximo, debemos recordar que no puede sobrepasar el 50 por ciento de la mesada pensional, tope máximo que, por ningún motivo, podrá superarse, ya que debe entenderse como límite a la embargabilidad,

de acuerdo con los Decretos 1073 de 2002 y 994 de 2003, entre otras disposiciones.

Precisamente, fue el Decreto 1073 de 2002 el que reglamentó los descuentos pensionales, y, de manera errónea, amplió la posibilidad de embargar la pensión para garantizar el pago de créditos o deudas con organización gremial, con Fondos de Empleados y de las Cooperativas, así como por cuotas a favor de las Cajas de Compensación Familiar; por tanto, este decreto recorta los derechos de los pensionados porque asimila el embargo pensional al embargo laboral, desconociendo que las pensiones son un derecho autónomo. Esta situación reafirma que, en Colombia, seguimos con la costumbre de legislar mediante decretos restrictivos que desconocen la Ley.

Asimismo, cabe recordar que la regla de embargar la quinta parte que exceda el salario mínimo no se aplica en la actualidad a la mesada; pues la norma que lo convino expresamente (Decreto 1073 de 2002) hoy fue modificada por el Decreto 994 de 2003, norma que solo consagró el tope máximo del embargo de forma general; por consiguiente, hoy se puede embargar hasta el cincuenta por ciento del valor de la pensión, sin tener en cuenta el valor de la mesada.

Las reglas son claras en temas de pensiones, pues la máxima es que no se puede embargar la mesada pensional y, solo excepcionalmente, hay autorización de embargar por alimentos y créditos a cooperativas. Aunado a lo dilucidado, como lo determina la profesora Ana Rocío Niño Pérez, las normas deberán, adicionalmente, tener en cuenta, en algunos casos, principios como el interés superior del menor, sin importar topes de embargabilidad, dado que, en estos casos, debe prevalecer lo que requiera el menor de edad para su subsistencia.

Vale la pena recordar que la mesada se convierte en la forma de satisfacer el mínimo vital propio y de las familias del pensionado colombiano; por cuanto se necesitan recursos necesarios para la subsistencia que no pueden ser inferiores al 50 por ciento del valor de la mesada, esto es: *“A manera de conclusión debe reiterarse que bajo, ninguna circunstancia, puede un pensionado recibir una asignación inferior al 50% de la originalmente*

*dispuesta por aplicación de descuentos, deducciones o embargos -así sean autorizados por el trabajador- so pena de incurrir en la vulneración del derecho fundamental a la dignidad humana por desconocimiento del mínimo vital”*; por ello, en Colombia es la Ley la que crea la inembargabilidad pensional y, solo en casos de excepción, se permite retener jurídicamente sumas al pensionado.



# Efectos de la falta de jurisdicción o competencia del juez

Cuando sea declarada la falta de jurisdicción o competencia de un juez en un determinado caso, todas las actuaciones procesales que sean llevadas a cabo tales como pruebas, testimonios y demás tienen plena validez para un proceso posterior. No obstante, es imperativo resaltar que la sentencia proferida por un juez que carezca de idoneidad no será tomada en cuenta, sino, por el contrario, será inválida.

*“De acuerdo con las citadas normas, la declaratoria de nulidad por falta de jurisdicción no invalida las actuaciones procesales surtidas; por el contrario, el precepto es claro en que conservan plena validez. Este precepto materializa el derecho fundamental a una justicia pronta y eficaz y el principio de la prevalencia del derecho sustancial sobre el procesal; ya que evita que los asuntos tramitados en otra jurisdicción, siguiendo las formas preestablecidas en la Ley y con respeto a las garantías y derechos de las partes, tengan que volver a iniciar desde cero o rehacerse totalmente”.*

Esta sentencia proferida por el magistrado ponente, Iván Mauricio Lenis Gómez, es de suma importancia porque permite una mayor economía procesal; dado que evita que los procesados deban ser incursionados desde el principio, y le da garantía al ciudadano de un debido proceso, conforme a la Ley, que no vulnere sus derechos y genere desigualdades.

UNIVERSIDAD LIBRE  
COLUMBIA

CAMINANDO EN LA EXCELENCIA  
REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL  
ALTA CALIDAD

ESCUELA DE DERECHO SOCIAL CONTEMPORÁNEO  
MARCEL SILVA ROMERO

26 DE NOVIEMBRE DE 2022  
8:00 A. M. A 12:00 P. M.

ACOSO LABORAL Y NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

EXPOSITOR  
SERGIO ALONSO CASTAÑO SUELTA

Docente

Moderadora  
María Fernanda González Martínez

¡Participa!

1. Diligencia el formulario  
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSev0ADTWlaRY-Sc8Jg82iWYwbcvX1dJtgV5LXEXkoDGa8JYig/viewform>

2. Únete a nuestro grupo de Telegram escaneando el código

3. Asegúrate de tener Microsoft Teams para participar

OBSERVATORIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



# El amor constituye relaciones jurídicas que originan derechos a los niños

ROSA FERNANDA FLORIÁN ROMERO

Monitora Área Derecho Laboral  
de la Universidad Libre  
Miembro del Observatorio del Trabajo  
y de la Seguridad Social

El amor, aunque es difícil definirlo, está presente en la mayoría de las relaciones sociales y este escrito se pregunta si también está presente en los derechos sociales. El núcleo familiar se convierte en un insumo del amor, tan es así que el vínculo filial es generador de derechos como el derecho a crecer y desarrollarse en buena salud, poder gozar de los beneficios de la seguridad social, educación y protección.

Partiendo del hecho de que, en las últimas décadas, han ocurrido profundos cambios sociales que modifican la estructura de la familia, el derecho debe estar abierto y actuar frente a las problemáticas familiares que surjan, desarrollando diferentes estrategias de solución y sin desconocer los diversos tipos de familia que, en la actualidad, existen, donde, en su mayoría, el vínculo que las une no es solo el consanguíneo, sino fundamentalmente el amor; junto con la solidaridad familiar, el amor es suficiente argumento para consolidar derechos de naturaleza social.

El pluralismo que trajo consigo la Constitución significó la enunciación de derechos fundamentales, sin embargo, frente al concepto de familia, si bien se le consideró

como núcleo de la sociedad, la Carta Política no se detuvo a enunciar las características de su composición.

Es por ello que la Corte Constitucional, hermenéuticamente, ha venido desarrollando su delimitación y contenido en donde, como se evidencia en la Sentencia C 296 del 2019, magistrada ponente, Gloria Stella Ortiz Delgado, existen formas de composición familiar diversas, por ejemplo, las derivadas de la adopción nacidas en un vínculo que permite *“prohijar como hijo legítimo a quien no lo es por lazos de la sangre”*; como también las de crianza, que surgen cuando *“un menor ha sido separado de su familia biológica y cuidado por una familia distinta durante un período de tiempo lo suficientemente largo como para que se hayan desarrollado vínculos afectivos entre [este] y los integrantes de dicha familia”*. Esta sentencia reitera y amplía lo mencionado en sentencias como la T-090 de 1994, C-174 de 1996, C-098 de 1996, C-742 de 1998, T-586 de 1999, T-503 de 1999, C-814 de 2001, C-075 de 2007, C-811 de 2007, C-336 de 2008, T-716 de 2011, C-577 de 2011, C-238 de 2012 y T-606 de 2013. T - 292 de 2016 y, finalmente, la T - 506 de 2016.

Por otro lado, el derecho al amor está consagrado en la legislación interna, en el artículo 44 de la Constitución Política, (Torres Tarazona, 2022), en donde, además de este, se mencionan un cúmulo de derechos para el bienestar de los niños en el núcleo familiar.

La finalidad de este artículo es garantizar el pleno y armonioso desarrollo de los niños para que crezcan en plenitud y se continúe valorando las relaciones de hecho mucho más allá de lo descrito en las normas sobre temas pensionales. Este artículo tiene su base fundamental en el principio sexto de la Declaración de los Derechos del Niño que contempla *“el niño, para el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad, necesita amor y comprensión. Siempre que sea posible, deberá crecer al amparo y bajo la responsabilidad de sus padres y, en todo caso, en un ambiente de afecto y de seguridad moral y material”*, de igual manera, la declaración también considera, en su principio número cuatro, que *“el niño debe gozar de los beneficios de la seguridad social”*.

Asimismo, si nos remitimos al derecho comparado, el derecho al amor en los niños ha sido reconocido de la misma manera, por ejemplo, en la Declaración de los Derechos del Niño en Israel (1989) se señala que *“todo niño tiene derecho a una vida familiar- a la alimentación, adecuada vivienda, protección, amor y comprensión”* (Verman, 1992). Igualmente, la Declaración de los Niños de Mozambique (1979) expone que *“los niños tienen derecho a crecer en un clima de paz y seguridad, rodeado de amor y comprensión”* (Aldecoa Luzárraga, 2010) como en muchas otras.

Se reitera que existe una multiplicidad de definiciones, en cuanto a lo que significa la palabra amor, pero todas ellas son tendientes

a definirlo como aquel impulso que motiva a una persona a cuidar de otra (Aldana, 2022).

Esta es la razón por la que, como se ha mencionado, es tan necesario dentro del cuidado de los niños en la familia y el derecho no puede desconocer que ese vínculo afectivo, aunque no exista el consanguíneo, es originario de relaciones jurídicas que consecuentemente generan derechos. Por ejemplo, la pensión de sobrevivientes, la cual tiene como objetivo la cobertura económica de la familia del causante, esta se ha venido desarrollando desde la Antigüedad en las llamadas "fraternidades", en las que se reconocía a la familia que dependía económicamente de la persona que había fallecido y que, al quedar en desprotección económica, necesitaba de esta ayuda. Con el tiempo, al construir un sistema de pensiones basado en las cotizaciones, se crea un derecho autónomo e independiente; por esta razón, la familia y, en especial los hijos del causante, pueden acceder a la prestación cuando se cumpla con los requisitos para ser beneficiario.

He ahí la importancia de la igualdad en las formas de conformar familia. Los hijos de crianza y los aportados han tenido un desarrollo normativo importante por la Corte Constitucional, en sentencias como la T-070 del 2015, en donde se insta una acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones económicas para los hijos de crianza; ya que se define a la familia como *“aquella comunidad de personas emparentadas entre sí por vínculos naturales o jurídicos, que funda su existencia en el amor, el respeto y la solidaridad, y que se caracteriza por la unidad de vida o de destino que liga íntimamente a sus integrantes más próximos”*. Es por esto por lo que “las familias conformadas por padres e hijos de crianza han sido definidas, por la jurisprudencia constitucional, como aquellas

que nacen por relaciones de afecto, respeto, solidaridad, comprensión y protección” y es allí donde se evidencia el amor que los une y que genera derechos; pero no por lazos de consanguinidad o vínculos jurídicos.

Análogamente, los hijos aportados son definidos por la Corte Constitucional en Sentencia T - 292 de 2016, como *“aquellos integrados al matrimonio o a la unión marital de hecho por uno de los cónyuges o de los compañeros permanentes provenientes de una relación diferente”*. Esta sentencia reitera lo establecido en la Sentencia T-1502 del 2000, en donde la Corte permitió el acceso al servicio de salud a dos hijos aportados por la compañera permanente del demandante, también lo dicho en la Sentencia T 403 de 2011 que reiteró la imposibilidad de brindar un trato desigual debido a la filiación. En esta categoría, el amor también se demuestra en la intención de cuidado y protección que se tiene frente al menor, junto con el respeto y la ayuda mutua.

Según la Ley 100 de 1993, en su artículo 47, en el primer grupo de beneficiarios que tienen derecho a la pensión de sobrevivientes se encuentran los hijos con derecho, además, la Ley establece otro requisito, tienen derecho a esta únicamente los hijos menores de 18 años o los que, teniendo hasta 25 años, estén incapacitados para trabajar en razón a sus estudios y que dependen económicamente del causante. Este artículo no hace ninguna distinción dentro de las clases de hijos y es por ello que, mediante la jurisprudencia, se ha venido reiterando el reconocimiento de esta prestación económica a los hijos de crianza y aportados.

Por ejemplo, desde el inicio de siglo, con la Sentencia T-1502 de 2000, del magistrado ponente, Carlos Gaviria Díaz, en la que se

argumenta que la cobertura familiar en el sistema de seguridad social *“es un derecho que les asiste todos los miembros de la familia sin distinción alguna, toda vez que es indiferente cómo se constituye la misma”* asimismo, en la Sentencia SL -1939 del 2020 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, magistrado ponente, Gerardo Botero Zuluaga, se extiende la interpretación del artículo 47 de la Ley 100 a los hijos de crianza, esto si se demuestra la dependencia económica del causante y la relación afectiva.

Es por todo lo anterior que el amor, como elemento fundante de relaciones jurídicas, genera en Colombia derechos que deben ser reconocidos.

#### Referencias:

- Aldana, R. (2022, March 14). *Amar es cuidar: así de simple, así de profundo*. La mente es maravillosa. Retrieved August 8, 2022, from <https://lamenteesmaravillosa.com/amar-es-cuidar-asi-de-simple-asi-de-profundo/>
- Aldecoa Luzárraga, F. (Ed.). (2010). *La protección de los niños en el derecho internacional y en las relaciones internacionales*. Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales.
- Salgar Cubillos, C. A. (n.d.). *Concepto de familia: cambios estructurales y conceptuales desde la interdisciplinariedad, las teorías de género y la psicología. una revisión documentada*. Concepto de familia: cambios estructurales y conceptuales desde la interdisciplinariedad, las teorías de género y la psicología. Retrieved August 8, 2022, from <https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1251/salgarcesar2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Torres Tarazona, L. A. (2022, June 22). *El derecho fundamental al amor forja derechos pensionales a los niños*. Ámbito Jurídico. Retrieved August 8, 2022, from <https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/el-derecho-fundamental-al-amor-forja-derechos-pensionales-los-ninos>
- Veerman, P. (1992). *The Rights of the Child and the Changing Image of Childhood*. Springer Netherlands.



**INVITADA ESPECIAL**

**Dra. Clara Cecilia  
Dueñas Quevedo**

Transmisión por:



**22 de septiembre, 2022  
6:00 p. m. a 8:00 p. m.**

# Jornada de actualización de Derecho Laboral

La Jefatura de Área de Laboral y el Área de Egresados de Bienestar Universitario invitan a una nueva jornada para ponernos al día con los últimos temas laborales.

## TEMAS:

### **Empleo rural y trabajo decente**

**Ponente CLAUDIA PATRICIA GUAUQUE**  
Coordinadora de Proyectos en la OIT  
para la oficina de Países Andinos

### **Reincorporación laboral, un derecho del pensionado frente a la revocatoria de la pensión de invalidez por superación del 50 % de la pérdida de la capacidad laboral**

**Ponente RUBY CAROLINA TRUJILLO**  
Coordinadora de Investigación de la Facultad  
de Ciencias Sociales de Unitecnar

## INSCRIPCIONES:

Del 2 al 21 de septiembre

## MÁS INFORMACIÓN:

[jenny.alarcon@unilibre.edu.co](mailto:jenny.alarcon@unilibre.edu.co)

**INSCRÍBETE AQUÍ**



**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**  
Vigilada Mineducación



**CAMINANDO EN LA  
EXCELENCIA**  
REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL  
MULTICAMPUS 2021-2023  
\*\*\*\*\* ALTA CALIDAD \*\*\*\*\*  
Resolución MEN n.º 015865 (25-09-2021)

SENTENCIA SL 2796-2022

# Trabajadores particulares en razón al contrato de trabajo a término fijo

En esta oportunidad la sala pretende resolver si el tribunal erró en realizar la interpretación de los artículos 13 y 46 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales enuncian, respectivamente, el mínimo de derechos y garantías y el contrato a término fijo.

*El citado art. 46 del CST ciertamente consagra una prohibición cuando regula la duración del contrato de trabajo a término fijo, en el sentido de que esta “[...] no puede ser superior a tres (3) años” como lo dijo el juez colegiado, pero, enseguida, dice que “es renovable indefinidamente”. Asimismo, dicho precepto fija la duración mínima de un año, por regla general, con la excepción de que se puede celebrar por periodo inferior a un año, prorrogable hasta por tres periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente.*

La discusión principal se presenta por llegar a diferenciar la duración del contrato a término fijo que debe ser por un término de 3 años, según la Ley, y la prórroga que este puede tener por el mismo término. De esta forma, se estudia si existe contradicción entre la Constitución Política de 1991 y el CST, en donde se determina que la autonomía contractual que tienen las partes para la celebración de un contrato debe ser siempre la que prevalezca.

De lo anterior la sala resuelve lo siguiente:

*Los contratantes no tienen prohibido que acuerden una prórroga del contrato al momento de su celebración y, por la misma disposición legal, el contrato se prorrogará de manera automática por el término inicialmente pactado si las partes no expresan su deseo de terminarlo antes de los 30 días anteriores al vencimiento del plazo”.*

# Calificación de la pérdida de capacidad laboral

El magistrado ponente, Iván Mauricio Lenis Gómez, pretende poder determinar si los dictámenes de pérdida de la capacidad laboral que profieran las Juntas Regionales y Nacionales de Calificación de Invalidez son vinculantes para los jueces laborales o no.

“En tal perspectiva, la Sala advierte que, para determinar la condición de invalidez de una persona, pueden coexistir 3 tipos de solicitudes de calificación que surten un mismo procedimiento -calificación en primera oportunidad y calificaciones de instancia-, respecto de las cuales varía su denominación, conforme a los aspectos que son materia de análisis: (i) calificación inicial de pérdida de la capacidad laboral; (ii) revisión de la calificación de incapacidad permanente parcial o de la invalidez, y (iii) calificación integral de la invalidez”.

Aquí se determina que, aunque la Corte haya permitido la relevancia de los dictámenes que emiten esas juntas regionales y nacionales de calificación como conceptos técnicos, realizados por órganos autorizados por ley, en algunas oportunidades, también declaró que no constituyen una prueba absoluta y solemne. Es así como se toma de referencia el Decreto 1352 de 2013, en donde se permite que la Justicia Laboral Ordinaria resuelva las controversias surgidas por los conceptos emitidos de las juntas de calificación, basándose en la plena autonomía y libertad de valoración de pruebas con la que cuentan los jueces.

UNIVERSIDAD LIBRE  
COLUMBIA  
CAMINANDO EN LA EXCELENCIA  
REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL  
NUESTRO COMPROMISO  
\*\*\*\*\* ALTA CALIDAD \*\*\*\*\*  
FUNDACIÓN BOGOTÁ S.A. - 519860 121-89-0301

ESCUELA DE DERECHO SOCIAL CONTEMPORÁNEO  
MARCEL SILVA ROMERO

08 DE OCTUBRE DE 2022  
8:00 A. M. A 12:00 P. M.

**METAVERSO Y EL DERECHO DEL TRABAJO**

**EXPOSITOR**  
DAVID LISANDRO JÁCOME SÁNCHEZ  
Docente

**Moderador**  
Daniel Moreno Moreno

**¡Participa!**

- Diligencia el formulario  
<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSev0ADTWloRY-Sc8Jg82iWYwbcvX1dJtgV5LAXEkoDCa8JYig/viewform>
- Únete a nuestro grupo de Telegram escaneando el código
- Asegúrate de tener Microsoft Teams para participar

OBSERVATORIO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

# El trabajo de enfermería, una labor de alto riesgo



DANIEL FELIPE

CASTIBLANCO SEPULVEDA

Monitor Área Derecho Laboral

La OIT, en su informe denominado “Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas”, hace un análisis muy largo y detallado acerca de las situaciones actuales que tienen que afrontar las personas que desempeñan la actividad de enfermería y trabajadores domésticos, en este informe, se explica cómo se puede lograr dignificar las relaciones laborales de las enfermeras y de los trabajadores domésticos, este tipo de relaciones laborales no son estáticas; debido a que están en constante cambio; ya que la demografía, el envejecimiento de las poblaciones y el incremento de personas que sufren de nuevas enfermedades hacen que el personal de enfermería y trabajadores domésticos tengan que afrontar nuevos retos en sus relaciones laborales, muchas de estas nuevas situaciones ponen en riesgo la dignidad del trabajador.

Son muchos elementos a los que hace referencia el informe la OIT; pero, en este escrito, se va a hacer referencia al trabajo de enfermería y su alto riesgo que, aunque en muchas ocasiones aparenta tener un bajo riesgo, la verdad es que este trabajo trae consigo un nivel de inseguridad, el cual, en

muchas ocasiones, no es cubierto por los diferentes mecanismos que deberían asegurar estas situaciones; este nivel de riesgo es muy variable pero es permanente, es decir, no todos los trabajos de enfermería implican un riesgo muy elevado, mas existen casos donde este riesgo es muy alto y esta situación se incrementa cada vez más, debido a todos los factores que rodean este tipo de trabajo.

El personal de enfermería presta uno de los servicios más usados del personal de salud; pero este puesto de trabajo está expuesto a muchos riesgos que, en la mayoría de ocasiones, generan una degeneración en este tipo de relaciones laborales; ya que el empleador no cubre las necesidades que le corresponden, en caso de una contingencia, esto trae como consecuencia que muchos trabajadores sufran de riesgos psicosociales, de salud, físicos, de violencia y de acoso entre otros. Todos estos elementos de riesgos no son cubiertos regularmente, por cuanto los mecanismos que existen para contener y solucionar estas problemáticas no son usados o no son eficaces, las consecuencias de esto son la masiva falta de personal de salud (enfermería) en los centros de salud, el agotamiento por largos turnos, depresión, fatiga y turnos irregulares.

La naturaleza del trabajo de enfermería es estar en contacto con los pacientes y todo lo que esto implica, como el uso de instrumentos médicos, los cuales, en muchas ocasiones, generan lesiones a los trabajadores que, en el afán de cumplir con las necesidades médicas que ellos cumplen, se ven gravemente afectados, además de todos los problemas y situaciones previamente nombrados.

Para nadie es un secreto que el área de la salud es muy desgastante con sus trabajadores y esto se vio potencializado con el tiempo de congestión en los centros de salud producidos por el COVID-19.

La OIT, conociendo todas las necesidades que tienen que afrontar el personal de enfermería y a los peligros a los que están expuestos, busca una solución mediante la recomendación Número 157 que busca proteger los derechos de los cuales gozan el personal de enfermería para que estos trabajadores tengan sistemas de protección más fuertes, mediante sistemas de salud y seguridad en el trabajo enfocados a estos, garantías de salud y protección y, adicional al convenio, muchos países han adoptado medidas de protección de derechos, a través del uso de convenciones y asociaciones colectivas.

Se puede concluir que el personal de enfermería está pasando por una etapa de precarización; debido a que son objeto de múltiples situaciones y problemas que hacen que no se les respeten sus derechos y, por ende, haya una clara violación a su dignidad como trabajadores, además de estos problemas, se suman diversos factores que los potencian.

Esta es una situación que afecta a muchos países del mundo, por ende, son muchas soluciones que se proponen para buscar dar fin a esta problemática, como el aumento en

cobertura de salud especializada, la debida aplicación de las recomendaciones y mejores condiciones de trabajo para el personal de enfermería.

**Referencias,** “Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas”.





**SENTENCIA T 275 DE 2022**

## **Se extiende la licencia de maternidad a padre que acudió al alquiler de vientre o también llamada la figura de «gestación subrogada»**

**Síntesis del caso.** El señor Mauricio (en adelante, el accionante) solicitó a la EPS Sanitas el reconocimiento y pago de «licencia de paternidad por un tiempo equivalente al número de semanas que le es otorgado a las madres en la Ley», con el fin de dedicarse al cuidado de su hija recién nacida en ese momento. Como sustento de esta solicitud, el señor Mauricio explicó a la EPS que su hija había nacido mediante la figura de «gestación subrogada» y que, por ende, él es «padre único y cabeza de familia». No obstante, la EPS únicamente le autorizó licencia de paternidad por 14 días. En consecuencia, el señor Mauricio presentó acción de tutela en contra de la EPS Sanitas, por considerar que la negativa de reconocerle la licencia de paternidad por el término que la Ley dispone para las licencias de maternidad (18 semanas) vulneró sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida en condiciones

dignas, a la igualdad, a la familia y a la licencia de paternidad.

Al respecto, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que «la acción de tutela resulta procedente para solicitar el reconocimiento de la licencia de maternidad, cuando su negativa amenace un derecho fundamental tanto de la madre como de la persona adoptante, al igual que los derechos del recién nacido o de los niños entregados en adopción». Sobre el particular, esta Corte ha afirmado que está comprobado que la omisión en el reconocimiento y pago de la prestación afecta el mínimo vital de la madre y su hijo o hija.

La jurisprudencia de la Corte Constitucional también ha establecido que debe presumirse que el derecho al mínimo vital se vulnera cuando el padre o la madre que reclama la licencia, dentro del año siguiente al nacimiento o adopción del menor de edad, no tiene ingresos económicos diferentes a su salario mensual o a que los recursos que devenga.

En tales términos, la Sala constata que, en el presente asunto, procede la aplicación de la presunción de afectación del mínimo vital. En efecto, el accionante indicó que sus ingresos «proviene de su trabajo como profesor universitario tiempo completo»; es decir, el sostenimiento del accionante y de su hija recién nacida dependía exclusivamente del salario que recibe como contraprestación por su trabajo como profesor universitario. Por esa razón, al negar el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad a su favor, el accionante se vio en la obligación de «seguir cumpliendo sus tareas laborales, en desmedro de la calidad de

vida de su hija recién nacida y sus derechos».

**Problema jurídico.** Corresponde a la Sala Séptima de Revisión resolver los siguientes problemas jurídicos:

- i. ¿La negativa de extensión de la licencia de maternidad implicó la vulneración de los derechos al mínimo vital, a la vida en condiciones dignas, a la igualdad, a la familia y a la licencia de paternidad del señor Mauricio y de su hija menor de edad Amalia?
- ii. ¿La EPS Sanitas vulneró el derecho de petición del señor Mauricio al no dar respuesta de fondo a su solicitud de hacerle extensiva la licencia de maternidad?

### **Vacío legislativo sobre la «maternidad subrogada»**

La Corte lleva más de doce años advirtiendo la imperiosa necesidad de que el Congreso de la República cumpla con su obligación de legislar no solamente sobre la maternidad subrogada, sino sobre los aspectos que están directamente relacionados con esta figura. Además, el vacío legislativo que existe sobre la materia ha generado una situación jurídica que, de paso, ha obligado al juez de tutela a resolver asuntos concretos, sin que las reglas puedan hacerse extensivas a otros casos, al no existir una regulación de por medio.

La omisión del Congreso para legislar sobre el asunto. La Sala advierte que, en el Congreso de la República, se han intentado tramitar, por lo menos, los siguientes dieciséis proyectos de leyes relacionados con la maternidad subrogada, desde 1998:

Número del proyecto	Estado	¿Hacia referencia a las licencias de paternidad y maternidad?
Proyecto de ley 47/1998 Senado, por la cual se dictan normas referentes a la aplicación de los métodos científicos de procreación humana asistida, se modifican algunos artículos del Código Civil y Penal y se dictan otras disposiciones <sup>88</sup> .	Archivado de conformidad con el artículo 190 de la Ley 5 de 1992	No
Proyecto de ley 45/00 Senado, por la cual se dictan normas referentes a la aplicación de los métodos de procreación humana asistida, sobre el genoma humano de nuestra diversidad étnica, se modifican algunos artículos del Código Civil y se dictan otras disposiciones <sup>89</sup> .	Archivado de conformidad con el artículo 190 de la Ley 5 de 1992	No
Proyecto de ley 029 de 2003 Cámara, por el cual se modifica el ordenamiento civil regulando lo referente a procedimientos y técnicas de procreación humana asistida y se dictan otras disposiciones <sup>90</sup> .	Archivado en primer debate, de conformidad con el artículo 157 de la Ley 5 de 1992.	No
Proyecto de ley 100/03 Cámara, por medio de la cual se reglamenta la inseminación artificial en la legislación colombiana y se dictan otras disposiciones <sup>91</sup> .	Fue acumulado al proyecto de ley 29 de 2003 Cámara y archivado en primer debate, de conformidad con el artículo 157 de la Ley 5 de 1992.	No
Proyecto de ley 196 de 2008 Cámara, por medio del cual se reglamenta en todo el territorio nacional la práctica de la gestación sustitutiva mediante las técnicas de reproducción humana asistida y se dictan otras disposiciones <sup>92</sup> .	Retirado por el autor de conformidad con el artículo 155 de la Ley 5 de 1992.	No
Proyecto de ley 037 de 2009 Cámara, por medio del cual se establecen procedimientos para permitir en todo el territorio nacional la práctica de la gestación sustitutiva en desarrollo de las técnicas de reproducción asistida y se dictan otras disposiciones.	Archivado de conformidad con el artículo 190 de la Ley 5 de 1992.	No
Proyecto de ley 26 de 2016 Cámara, 241 de 2017 Senado por medio del cual se prohíbe la práctica de alquiler de vientres en Colombia por ser una categoría de trata de personas y una	Archivado en cuarto debate, de conformidad	No

Número del proyecto	Estado	¿Hacia referencia a las licencias de paternidad y maternidad?
explotación de la mujer con fines reproductivos <sup>84</sup> .	con el artículo 157 de la Ley 5 de 1992 <sup>95</sup> .	
Proyecto de ley 202 de 2016 Cámara, por medio del cual se prohíbe la práctica de la maternidad subrogada al ser una categoría de trata de personas y explotación de la mujer con fines reproductivos <sup>85</sup> .	Archivado, de conformidad con el artículo 190 de la Ley 5 de 1992.	No
Proyecto de ley 88 de 2017 Senado, por medio de la cual se reglamenta la reproducción humana asistida, la procreación con asistencia científica y se dictan otras disposiciones <sup>97</sup> .	Archivado de conformidad con el artículo 190 de la Ley 5 de 1992	No
Proyecto de ley 186 de 2017 Cámara, por medio del cual se prohíbe la maternidad subrogada con fines lucrativos y se crean controles para prevenir esta práctica <sup>98</sup> .	Retirado por los autores de conformidad con el artículo 155 de la Ley 5 de 1992 <sup>99</sup> .	No
Proyecto de ley 019 de 2018 Senado, por medio de la cual se reglamenta la reproducción humana asistida, la procreación con asistencia científica y se dictan otras disposiciones <sup>100</sup> .	Retirado por el autor de conformidad con el artículo 155 de la Ley 5 de 1992.	No
Proyecto de ley 70 de 2018 Senado, por medio de la cual se prohíbe la maternidad subrogada con fines de lucro en Colombia y se reglamenta en otros casos <sup>101</sup> .	Archivado de conformidad con el artículo 190 de la Ley 5 de 1992	No
Proyecto de ley 118 de 2019 Senado, por medio de la cual se prohíbe la maternidad subrogada con fines de lucro y se establecen los parámetros generales para la práctica de la maternidad subrogada con fines altruistas <sup>102</sup> .	Archivado de conformidad con el artículo 190 de la Ley 5 de 1992	No
Proyecto de ley 162 de 2019 Senado, por medio de la cual se reglamenta la reproducción humana asistida, la procreación con asistencia científica y	Archivado, de conformidad con el artículo 190 de la Ley 5 de 1992 y 162 de la Constitución Política.	No

La redacción actual del artículo 236 del CST dispone que «todas las provisiones y garantías» previstas en este para la madre

biológica «se hacen extensivas» a (i) la madre adoptante o (ii) «al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte», para lo cual la fecha del parto se asimila «a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento».

La misma norma explica que, cuando «la licencia de maternidad se extiende al padre, en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre».

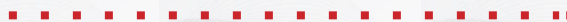
La Sala concluye que el accionante se encuentra en una situación no prevista por el legislador dentro de los supuestos en los cuales es procedente extender los beneficios de la licencia de maternidad al padre, que implicó la imposibilidad de la EPS para acceder a la solicitud de extensión de esta prestación. Sin embargo, en virtud del principio de igualdad y, teniendo en cuenta la omisión legislativa existente en relación con la maternidad subrogada, es imperioso concluir que, en el caso *sub judice*, el accionante y su hija deben recibir el mismo trato que la ley previó para padres trabajadores que deben asumir en soledad el cuidado de su hijo o hija, aunque por una causa diferente.

Por otra parte, al señor Mauricio se le reconoció una licencia de paternidad de catorce días. Sin embargo, en virtud de los principios de igualdad y de interés superior de la niñez, la Sala ordenará que se hagan extensivos los beneficios de la licencia de maternidad al accionante. En consecuencia, ordenará a Sanitas EPS que ejecute las acciones que sean necesarias

para que, en el término de 48 horas contadas, a partir de la notificación de esta providencia, proceda a realizar las gestiones administrativas que sean necesarias para reconocer y pagar en su totalidad el tiempo que no se reconoció al señor Mauricio y su hija Amalia previsto por el legislador para obtener la extensión de la licencia de maternidad a su favor.

**Referencia:**

Colombia, Corte Constitucional (2022). Sentencia T 275 de 2022. MP: Cristina Pardo Schlesinger. Consultado el 17 de septiembre del 2022. Disponible en: <https://cdn.actualicese.com>



## SENTENCIA SL 1309-2022

### El día de la familia en contexto del trabajo en casa

Un día semestral remunerado para todos los empleados refuercen sus vínculos afectivos, esto con relación a la importancia que tiene la familia en la normativa laboral, como se puede ver en la Ley 1857 de 2017 que lo menciona de la siguiente forma:

*"Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada, deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias, sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".*

La naturaleza del día de la familia busca reforzar esos vínculos que producto de las horas de ausencia por causa laboral se ven descompensados los vínculos afectivos en el hogar.

La sentencia SL1309-2022 se busca reivindicar los derechos de los empleados, que presentan por medio de pliego de peticiones alegando que los trabajadores tienen obligaciones con la empresa y sus familias.

Es imperativo resaltar que la finalidad principal de esta sentencia recae en un componente afectivo y de descanso, que permite que no solo los trabajadores que hacen parte fundamental de un núcleo familiar puedan gozar de este beneficio, sino por el contrario todo trabajador sin distinción alguna puede disfrutar de este beneficio dándole respaldo al principio de igualdad que goza todo empleado.

## SENTENCIA SL 2929-2022

### Imposibilidad de anular traslado de fondo solo aplica para pensionados del sistema privado y no del público

En razón a la ineficacia del traslado de régimen pensional, estando en el fondo público (RPMPD), se decidió que sí es posible declararla cuando no se recibió la información idónea que reconocen las ventajas y desventajas de dicho traslado.

No obstante, se enunció que aquellos que ya estén pensionados desde el RAIS no se les permite anular esta afiliación por falta de información; en razón a que la sala considera que, al tener una situación ya consolidada y gozar de una pensión, no es posible.

"Ahora, la jurisprudencia de la Corporación solo en el caso de los pensionados del RAIS ha defendido el criterio que no es posible darle efectos prácticos a la declaratoria de ineficacia -vuelta al statu quo ante-, teniendo en cuenta que la calidad de pensionado en este régimen pensional da lugar a una situación jurídica consolidada o un hecho consumado que no se puede revertir sin afectar «a múltiples personas, entidades, actos, relaciones jurídicas, y por tanto derechos, obligaciones e intereses de terceros y del sistema en su conjunto. Sin embargo, esta regla no puede extenderse a los pensionados del RPMPD, pues estos se encuentran en una situación completamente distinta, al punto que el restablecimiento de sus derechos no apareja las complejidades y tensiones propias de los pensionados del RAIS".

Por lo anterior, esta sentencia se considera relevante para evitar que se continúen suscitando dudas sobre la violación del deber de información, y como esta terminaría causando una nulidad en el traslado de un régimen a otro.

# La transgresión al principio de irrenunciabilidad en materia laboral

## Introducción

Tomado el “principio de irrenunciabilidad” en el ámbito laboral como pilar de las relaciones laborales, se analiza y cuestiona su inaplicación en el mundo consuetudinario por empleadores y trabajadores, no por el desconocimiento de la norma, sino como forma de evadir responsabilidades frente a la necesidad del trabajador de conseguir los medios de supervivencia y los de su familia, partiendo del uso del poder en abuso del derecho, la irrenunciabilidad como consecuencia de la precariedad y el rol de la administración de justicia como garante de derechos fundamentales.

## La transgresión al principio de irrenunciabilidad en materia laboral

Nuestra sociedad, como un mundo dinámico, desde tiempos inmemorables, ha ingeniado la posibilidad de acomodar sus preceptos de acuerdo con sus necesidades. De este modo, quien tiene bajo su dominio el poder o la capacidad de ejercer presión y/o coacción sobre otros ha tratado de ajustar dichas relaciones a su favor.

**LIZ ALEXANDRA**

**RAMOS DUARTE**

*Estudiante de posgrado de  
laboral y seguridad social*



Desde la conquista, nuestros pueblos indígenas fueron engañados por el gobierno español y sometidos a la práctica de una nueva cultura y religión, obligándose a ejercer trabajos forzados, entregando su trabajo y riquezas derivados de su cultura, como materia insuficiente, en comparación con lo traído por el sistema europeo.

Así, la superioridad en torno al poder ha demostrado que la clase débil se encuentra obligada a someterse a sus malas prácticas en razón de la necesidad. De este modo, como un niño debe obediencia a su padre para no ser reprendido, similar caso ocurre hoy en las relaciones del trabajo, donde desafortunadamente los trabajadores al no ser vistos como semejantes, sino como mercancía, deben a su empleador obediencia, disciplina y fidelidad cuando de conservar un empleo se trata; dejando de un lado el pensamiento de quien es el sujeto protegido en la relación laboral.

Desde esa óptica, con la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, se estableció la protección del “derecho al trabajo en condiciones dignas”, como una forma de erradicar la desigualdad entre semejantes y brindar mayores garantías a la clase menos favorecida y establece, en su artículo primero lo siguiente: “Todos los seres humanos nacen

libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”(Asamblea General de la ONU, 1948); indicando lo siguiente, además, en el “artículo 23 numeral 1°: Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Asamblea General de la ONU, 1948).

Por otro lado, “la Constitución Política de Colombia” [Const] define el trabajo como un principio, un derecho y un deber. Un principio protector que garantice la dignificación del ser humano, respetado por todos; un derecho catalogado como fundamental e inalienable de la persona y un deber del estado social de derecho, el cual, conforme lo estipula nuestra Carta Política, en su preámbulo, tiene como principio el respeto de la dignidad humana.

Con base en este punto, “el *Diccionario de la Real Academia, RAE*”, contiene 8 conceptos de lo que podría significar la dignidad, entre ellos se encuentran:

“Cualidad de digno; Excelencia, realce.; Gravedad y decoro de las personas en la manera de comportarse; Cargo o empleo honorífico y de autoridad; En las catedrales y colegiadas, prebenda que corresponde a un oficio honorífico y preeminente, como el deanato, el arcedianato, etc.; Persona que posee una dignidad; En las órdenes militares de caballería, cargo de maestro, trece, comendador mayor, clavero, etc.” (Real Academia Española, s. f.).

No obstante, ningún concepto alcanza a definir lo que, para cualquier ser humano podría llegar a ser, pues, al tratarse de algo tan ambiguo, para muchos puede tener innumerables definiciones. De ahí que, al referirnos a “la transgresión del principio de

irrenunciabilidad en materia laboral”, necesariamente deba tomarse como referente la dignidad de la persona.

De este modo, el artículo primero del “Código Sustantivo del Trabajo en Colombia” [CST] trae como objeto de la normativa laboral el lograr la justicia social entre las relaciones laborales, basada en la “coordinación económica y el equilibrio social”, queriendo con ello decir que se presentan dos intereses (al ser dos sujetos los que intervienen inicialmente en la relación laboral) el del empleador, quien busca aumentar su nivel de productividad y el del trabajador que, como contraprestación de su servicio, le interesa una remuneración que le ayude a suplir sus necesidades; de allí que quien requiere mano de obra calificada paga a quien pueda ofrecerla. No obstante, pese a que la finalidad de ello sea la búsqueda de un equilibrio entre empleador y trabajador, la sola posición del empleador, deja en desventaja los intereses del trabajador.

Si bien la característica más importante del principio de irrenunciabilidad es la imperatividad de la norma, al ser la normativa laboral quien fija las condiciones mínimas en que debe basarse una relación de trabajo, y el estado haya sido el llamado a garantizar las condiciones de trabajo digno y justo, en la práctica la realidad es totalmente diferente; ello, no porque el estado desconozca las garantías necesarias, a saber, la normativa y jurisprudencia sobre garantías de empleo son varias: “la estabilidad laboral reforzada en la mujer embarazada, gestante y adoptante, para la persona en estado de discapacidad, fuero sindical, madre o padre cabeza de familia, prepensionados, así como el mínimo de garantías laborales (salario mínimo, auxilio de transporte, reconocimiento y pago de prestaciones sociales, vacaciones, dotación, etc.); la creación de normas para la protección

y disminución de riesgos laborales, pensión, etc.”.

Así, pese a que el estado ha tratado de brindar las mayores garantías para el trabajador como parte endeble de la relación laboral, lo cierto es que la industria y, en su mayoría, la grande empresa, ha tratado de cercenar los derechos de los trabajadores, buscando su propio beneficio.

El artículo 13 de nuestro Código Sustantivo [CST] consagra, en su mínima expresión, el “principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales”, allí indica que todo acto o estipulación que desconozca los derechos y garantías de los trabajadores será ineficaz.

Sin embargo, es común encontrar en los contratos de trabajo cláusulas que vulneran el principio de irrenunciabilidad en las relaciones laborales, por ejemplo, tenemos aquellas que obligan al trabajador a pagar su seguridad social, otras que integran dentro de un salario básico los pagos por conceptos de horas extras, dominicales y festivas, aquellas que estipulan

un salario inferior al mínimo o al salario integral, muy comunes también, las que obligan al trabajador a pagar la pérdida de objetos, daño o deterioro de mercancía y cientos que surgen a diario como estrategia de los empleadores, para cercenar sus pérdidas o hacer menos perjudicial su condición a la hora de contratar personal. Sin embargo, lo más preocupante es la posición en que se encuentra el trabajador a la hora de aceptar tales “cláusulas” como condiciones de trabajo.

En una sociedad como la nuestra, donde “la tasa de informalidad laboral, según el DANE, en el trimestre de abril a junio de 2022, fue del 58,0%” (DANE. Boletín Técnico, Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH abril-junio 2022, 11 de agosto de 2022) la transgresión al principio de irrenunciabilidad es más patente.

Encontrar un empleo en condiciones dignas donde se garantice el mínimo de derechos laborales, aún sigue siendo un reto. De este modo, el trabajador, en búsqueda de suplir sus necesidades, se obliga a aceptar las condiciones impuestas por quien lo contrata; de allí que la prohibición se convierte en lo tradicional y habitual en las relaciones del trabajo, y lo que debería ser la regla general, pasa a ser la excepción; a tal punto que la imperatividad de la norma es burlada por quien, bajo su mano, tiene la decisión de contratar, puesto que la persona que se rehúse a aceptar las cláusulas allí previstas perderá el derecho a adquirir un trabajo al no tolerar las condiciones impuestas en la relación laboral, que, sin bien, están llamadas a ser pactadas por las dos partes intervinientes, la verdad es que el contrato ya ha sido redactado por la empresas y sus asesores jurídicos, impreso y listo para firmar. Así, una vez más la clase dominante demuestra que la “coordinación económica y el equilibrio social”, en la práctica, no siempre son la base de la relación laboral.

Ahora, vale la pena discutir el escenario desde el estrado judicial, donde “al juez”, como “director del proceso y garante de derechos fundamentales”, en procura de un equilibrio entre las partes, le es exigido un estudio riguroso frente a las cláusulas ineficaces, transacciones o acuerdos celebrados por las partes que buscan poner fin al litigio.

A modo de ejemplo, tenemos el caso de una persona que ha laborado más de 30 años continuos para una sola empresa, quien, al habersele omitido su afiliación y cotización a pensión y recibiendo un salario inferior al mínimo legal establecido sin el reconocimiento de sus prestaciones sociales y demás acreencias laborales, demanda a su empleador a la terminación del vínculo para que le sean reconocidos sus derechos vulnerados y obtener lo que en derecho corresponde.

En el curso del proceso, instalada la audiencia inicial, la empresa con ánimo conciliatorio ofrece como única oferta \$12.000.000, por supuesto, la demandante no acepta la propuesta dadas las recomendaciones de su abogado. Luego, debido a la demora en la administración de justicia y ante la necesidad de la persona, se firma acuerdo transaccional por \$8.000.000 y se incluyen los pedimentos de aportes a pensión y se pacta el pago a cuatro cuotas, una cada dos meses, solicitando la terminación del proceso.

Aquí tenemos tres situaciones: la primera corresponde a la transgresión o vulnerabilidad del derecho del trabajador, la segunda, a la necesidad del mismo frente al retraso de la administración de justicia, y la última a la posición del juez en el estudio de las cláusulas estipuladas dentro el contrato de transacción, en el que, por ningún motivo, puede dar lugar a la renuncia de derechos mínimos.

Frente a la primera, sin que se desconozca que la transacción es un mecanismo que tienen las partes para poner fin a una controversia surgida de su voluntad, la cual no puede ir en contravía de la disposición legal, en gran parte de los casos, el trabajador termina aceptando el pago de sumas inferiores a lo que realmente sería una condena a su favor, incluso sin ser advertido que transar sobre sus aportes a pensión, además de no ser permitido, afecta la posibilidad de pensionarse, dada su necesidad frente a la mora de la administración de justicia.

Con relación a este segundo punto, nuestro sistema judicial presenta un atraso significativo que impide el acceso efectivo a la administración de justicia, dicha situación repercute en quien espera sea un juez de la República el que le reconozca los derechos que por ley debían ser respetados. De este modo, el trabajador no sólo debe soportar que su empleador fije las condiciones laborales y

vulnere en algunos casos sus derechos mínimos, sea por desconocimiento, arbitrariedad o necesidad de garantizar su supervivencia y la de su familia, sino que también debe cargar con la mora y atraso de la administración, aunado al hecho de que el empleador quiera cumplir el pago de las condenas impuestas.

De ahí que todos estos factores deban ser tenidos en cuenta por el juez como garante de derechos, haciendo un estudio riguroso y consciente de los contratos allegados y el contenido de sus cláusulas, inaplicando aquellas que vulneren los derechos y garantías mínimas de los trabajadores; como en el presente ejemplo, continuando el curso del proceso respecto a los aportes a pensión del trabajador que renunció a los mismos, no solo porque las cotizaciones sean propias del sistema de seguridad social, sino, además, porque se encuentran inmersas las cotizaciones de más de 30 años de una persona que se acerca a su edad de pensión. Así, la imperatividad de la norma no solo debe ser el eje al estudiar la aplicación de las cláusulas ineficaces, sino al momento de pactar las condiciones de una relación laboral. Para ello, se requiere de mayores y mejores mecanismos y/o políticas, que restrinjan el uso de las cláusulas ineficaces por parte de quienes ejercen su rol de empleador, lo que evita, a toda costa, someter al trabajador al inicio de acciones ante la justicia ordinaria para garantizar, de una forma más ágil, el reconocimiento a sus derechos mínimos.

## Referencias

- Código Sustantivo del Trabajo [CST] Art. 1, 9 y 13. (9 septiembre de 1950)
- Constitución Política de Colombia, [Const] Preámbulo, Art. 1°, 25, 53. (4 de julio de 1991).
- DANE, (2022). [Boletín Técnico, Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH abril-junio



2022]. Recuperado el 06 de septiembre de 2022 de la página web.

[dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/bol\\_geih\\_informalidad\\_abr22\\_jun22.pdf](https://dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_abr22_jun22.pdf))

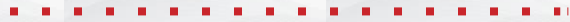
Asamblea General de la ONU, (1948). “Declaración Universal de los Derechos Humanos”.

[ACNUDH]. Art. 1º, 23 numeral 1º. Recuperado de <https://www.un.org/es/about>

[us/universal-declaration-of-human-rights](https://www.un.org/es/about)

Real Academia Española. (s.f.). Dignidad. En Diccionario de la lengua española. Recuperado el

08 de septiembre, de 2022, de <https://dle.rae.es/dignidad>



SL 2358-2022



## Pérdida del subsidio pensional

Correspondía a la Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral determinar si se podía llegar a perder el subsidio pensional en diversas situaciones o, si por el contrario, este, en ninguna circunstancia, puede negársele al afiliado.

*“En ese contexto, es decir, bajo la protección que ameritan las garantías fundamentales de una población vulnerable, la jurisprudencia ha sido constante en indicar, en armonía con las responsabilidades normativamente impuestas, que la privación del subsidio que se analiza, no opera de forma automática ni de pleno derecho, pues*

*resulta imprescindible surtir un debido proceso administrativo, de manera tal, que la entidad encargada del pago, previo a la suspensión del beneficio, notifique al interesado su determinación y le permita ejercer su derecho de contradicción y defensa.*

Lo anteriormente esbozado permite dar continuidad al debido proceso y al derecho de las garantías fundamentales con las que cuentan los adultos mayores, a los cuales no se les permite perder el subsidio pensional, sin antes no haber agotado el proceso de carácter administrativo.

# Uso inadecuado del contrato de dirección, confianza y manejo

## Resumen:

El artículo 32 del CST entrega, en un panorama general, la definición de las personas que pueden clasificarse bajo una función de administración o dirección, actuando como representantes del empleador, sobre la cual no hay una definición exacta allí, situación que desprende una libertad y una oportunidad de distorsionar las características de un cargo de esta índole, el cual se utiliza para precarizar laboralmente a ciertos trabajadores, generando un abuso de la excepción mencionada en el artículo 162 del CST que trata sobre los trabajadores excluidos de la jornada máxima legal del artículo 161 del CST, donde los involucra explícitamente y lo cual lleva directamente a perder el derecho de pago de sus horas extras y a estar disponibles todo el tiempo, lo cual no sería problema si se respetara que la figura que se debe utilizar cuando la persona realmente cumpla con las funciones de representación de un empleador y es allí donde entramos en discusión, explicando con un caso real, la delgada línea que existe entre el uso inadecuado del contrato de dirección, confianza y manejo y lo que se configura como un contrato individual de trabajo.

**Palabras clave:** contrato, precarizar, jornada, representación, dirección

**YULI PAOLA  
SÁNCHEZ GARCÍA**

*Estudiante de posgrado de  
laboral y seguridad social*



Se ha vuelto común, en ciertas empresas, el hecho de utilizar el contrato de dirección, confianza y manejo como una oportunidad de ahorro financiero, en lo que se refiere al trabajo adicional de ciertos cargos, dada la naturaleza de sus funciones y el hecho de representar al empleador ante los grupos de interés de las compañías internos o externos, como trabajadores, accionistas, proveedores, clientes, entes de control, entidades financieras, sindicatos, comunidad, entre otros.

Pero tratando de encontrar una definición de lo que es un contrato de dirección confianza y manejo para poder dar entendimiento del tema, encontramos lo siguiente:

<<A falta de disposición que defina qué son trabajadores de dirección, confianza y manejo, transcribimos la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, de abril 22 de 1961, Gaceta Judicial 2239, que consagra: “Según lo expresado, esta Sala de la Corte y el extinguido tribunal de trabajo, en reiteradas decisiones, los directores, gerentes, administradores y los demás que el artículo 32 indica constituye ejemplos puramente enunciativos de empleados que ejercen funciones de dirección o administración.

Los empleados de esta categoría se distinguen porque ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando, que no

están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa; están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión y ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central”>>. (negrilla y subrayado fuera de texto) (Ministerio del Trabajo, República de Colombia, 2019)

Pese a un esclarecimiento por parte del Ministerio en cuanto a las distinciones de un contrato de dirección, confianza y manejo, en mi opinión personal, siguen quedando ambigüedades en lo que en su definición respecta y los parámetros tácitos que deberían existir y, con base en ello, se puede desprender la arbitrariedad sobre los derechos de los trabajadores.

A manera de ejemplo y como situación personal, traigo a colación un caso real donde se puede aparentar que se respeta la figura y existe un adecuado respaldo contractual de forma, pero el fondo, según análisis de la situación, es que a los trabajadores se les priva algunos de sus derechos, con el uso de la figura al que este artículo se refiere, al quedar por fuera de un contrato de trabajo en condiciones normales.

Llamemos la empresa ABC para proteger las personas que laboran allí, ubicada en la ciudad de Bogotá, donde su actividad económica es la prestación de servicios contables y legales, de empresas colombo-chilenas exclusivamente.

Dentro de ella, existe una jerarquía para los dos segmentos de negocios, de los que solo relataré sobre el área financiera, de la cual me correspondió formar parte como contadora pública, que es mi profesión y de la cual, desde mi perspectiva y aprendizaje, deseo interiorizar para evitar el menoscabo del bienestar de los empleados de esta rama, que se está viendo vulnerada notoriamente y cada vez más bajo

algunos *outsourcing* que operan por cantidades, en todo el territorio nacional.

La jerarquía del área es la siguiente: gerente general, supervisores contables, contadores generales y contadores junior “las diferencias entre esta clase de contadores son los años de experiencia o especialización, por ende, la asignación salarial” y asistentes o auxiliares contables, “los cuales también se distinguen por su experiencia y asignación salarial”, no existen unos rangos definidos para localizar un contador, auxiliar o asistente en una categoría, esto lo define el gerente.

Para el caso de contadores o contadores junior, se firma un contrato de dirección, manejo y confianza, es decir, desde el inicio ya la empresa cuenta con una aceptación de condiciones por parte del trabajador y, dada la naturaleza de las funciones de que un contador salvaguarda información confidencial de la empresa, cifras financieras, modo de operación de las diferentes empresas a cargo, conocimiento de proveedores y clientes de las mismas, entre otras características, de las cuales, inicialmente, se puede considerar que efectivamente, se ingresa como empleado con las características del contrato firmado.

Los contadores, sin embargo, no tienen autonomía total sobre la forma de cómo llevar las diferentes contabilidades e informes, dado que, pese a que se tiene el conocimiento e idoneidad para todos los procesos, hay varios criterios definidos por la firma, los cuales se deben aplicar tal cual se es indicado, independientemente del criterio del profesional, son subalternos de los supervisores contables y el personal a su cargo, es uno o máximo dos asistentes o auxiliares contables, que se asignan para que, en equipo, se lleve todo el proceso contable desde el inicio hasta el fin, junto con los respectivos cumplimientos ante las entidades tributarias o

de vigilancia, de aproximadamente, entre 8 a 12 empresas, de diferentes tamaños.

Cuando entendemos esta primera parte, se puede decir que allí los contadores no tienen como tal una posición jerárquica especial ni posición de mando, con un poder parcial de autodecisión, eso sí es innegable que la información que se maneja es sensible, de máxima confidencialidad, pero, al igual que todos los cargos de la empresa, existen cláusulas contractuales que determinan las consecuencias de vulnerar las buenas prácticas en la empresa y, como profesionales que somos, estamos dotados de una ética muy firme, sin embargo, es entendible que las empresas quieran resguardar sus intereses y estoy totalmente de acuerdo con ello.

Pero ¿qué sucede? No se encuentra textualmente que la norma indique si, al cumplir todas o solo una de las particularidades de un trabajador de dirección, confianza y manejo, se pueda incluir esa persona entre este contrato o, en su lugar, con el incumplimiento de alguna característica, el trabajador clasifique para un contrato de trabajo de otras características, por ende, y para este caso puntual, al estar el contador con la responsabilidad mencionada en sus funciones, sigue caracterizado bajo este tipo de contratación.

Ahora, revisemos la jornada máxima legal. El CST, en su artículo 162, en su literal a, indica quiénes no forman parte de la jornada máxima legal: “los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo” y la jornada máxima legal la determina el artículo 161 del CST que, en condiciones de labor normal, dice textualmente lo siguiente:

**DURACIÓN.** <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta

y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. (Capítulo II. Jornada Máxima, Art. 161, 1950)

Siguiendo con el mismo ejemplo, dada la responsabilidad asignada y la cantidad de empresas asignadas, la empresa prohíbe, mediante circular interna, que el área contable pida vacaciones de enero a junio de cada año y, después del mes de junio, las vacaciones deben pedirse después del 15 de cada mes, no hablaremos de esta política de vacaciones, pero se nombra para dar a entender la razón de ser de esta circular; existe un compromiso de entregar cierres contables mensuales a cada empresa a cargo, por medio de un cronograma, donde la última empresa se entrega con informes, el día 15 y los primeros 6 meses del año, fuera del día a día de labores, se deben entregar estados financieros anuales, información exógena nacional y distrital, declaraciones de renta, informes a superintendencias, entre otros, dependiendo la responsabilidad de cada empresa y, por este motivo, los equipos contables no logran, en su jornada normal diaria, abarcar el cumplimiento de todas las tareas.

Pero entonces... ¿Cuál es la solución? Traer más personas no, dado que las directivas de Chile tienen ya definida la cantidad de personas por equipo como óptimo manejo de los recursos de la empresa y el pago de trabajo extra o suplementario deja por fuera los contratos de dirección, manejo y confianza; no obstante, viene a colación otra figura para evitar que el trabajador hable de algún tipo de explotación y es que no hay horas extras; pero sí un “bono” semestral por las horas trabajadas de más, que son liquidadas con base en un reloj de huella que arca la hora de salida, y el valor se determina, tomando el número de horas

después de las 5:00 p. m. y fines de semana, al cálculo de una hora extra diurna y se pagan de forma mensual; pasados los 6 meses, se entrega al trabajador una hoja para su firma, con el valor total del bono como si este se hubiera recibido en el mes de junio por una única vez y, en los desprendibles de nómina mensual, se visualizan estos pagos como anticipo de bono.

Lo que esto implica es que, si bien es cierto se reconoce una parte del trabajo adicional, nos dirigimos de inmediato al artículo 128 del CST, el cual dice textualmente lo siguiente:

**PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS.**

<Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (Título V, Salarios, Capítulo I, 1950)

Se puede inferir que con la firma del bono semestral y de acuerdo al art 128 CST, la empresa está cubierta, porque las partes firman que el bono no constituye salario y que

fue única vez, además la liquidación de retención en la fuente por el bono más salario también se hace también en el mes de junio, lo cual hace mostrar que realmente se ejecutó el bono de esta manera, el inconveniente aquí es que la retención en la fuente debe hacerse de forma mensual, por el ingreso mensual y el trabajador mensualmente con sus ingresos para el ejemplo, más su trabajo adicional mensual, no le da la base para que le retengan en el mes, pero, al acumular todo el valor en un solo mes, por supuesto que da base, haciendo que el empleado pierda básicamente en el mes de junio sus horas adicionales de trabajo con el objeto que la empresa le retiene como si hubiera recibido el ingreso en una sola ocasión.

De esta manera, la empresa se cubre, mas es evidente que se perjudica al empleado para que la figura del pago que no constituye salario quede bien elaborada, con el agravante de que, como es única vez, al empleado no se le liquidan prestaciones ni se paga seguridad social debidamente, cuando la esencia de la situación sobrepasa la forma legal que se construye.

En conclusión, al no estar bien definida la figura de contrato de dirección, confianza y manejo, este es tan solo uno de los casos, donde se evidencia que hay una distorsión y se abren vacíos legales que permiten la desconfiguración de un contrato individual del trabajo donde el empleado tiene derecho a sus horas extras y recargos que no se le están reconociendo y se están disfrazando mediante un bono de naturaleza no salarial con unas particularidades en protección de las finanzas de la empresa y, pese a que hay una exclusión precisa de este contrato que no aprueba horas extras, sí se tiene derecho al recargo nocturno (Corte Suprema de Justicia, 2012), pero tampoco se está cubriendo, además, se infiere que, por el cumplimiento de una amplia responsabilidad en naturaleza de ciertas

funciones, un empleado es considerado de dirección, confianza y manejo, pero, para la posición especial jerárquica y autonomía de decisiones, no se le permite.

El caso tiene muchas aristas, no obstante, es de entender que no solo para cubrir responsabilidades se debe documentar unos requisitos para proteger la empresa de posibles sanciones, sino que el recurso más importante son los trabajadores, su bienestar y salud como ser humano, el reconocimiento de sus derechos inherentes, y no abusar de la necesidad del individuo que, muchas veces, ignora ciertos temas, pero de forma ética las empresas puedan, desde su posición, hacer un mejor país.

### **Referencias**

Capítulo II. Jornada Máxima, Art.161. (1950). En Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá.

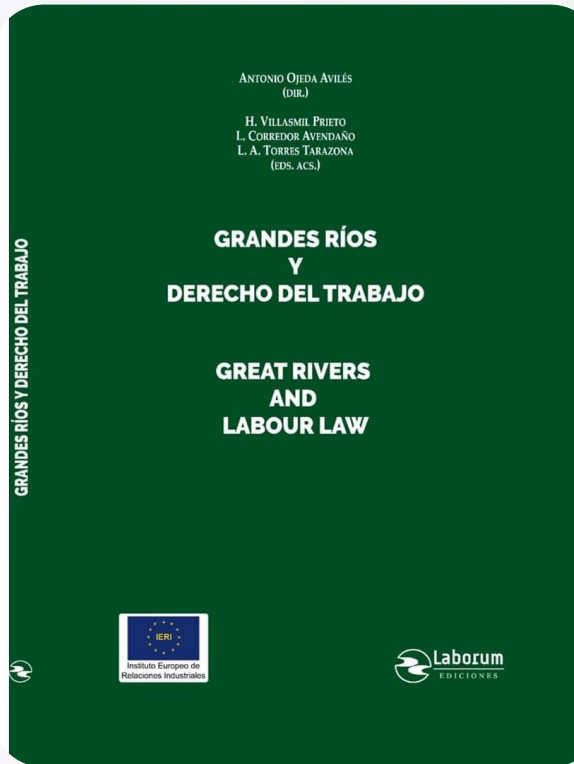
Corte Suprema de Justicia. (1 de agosto de 2012). Sentencia 40016. Sala de Casación Laboral, magistrada ponente: ELSY DEL PILAR CUELLO CALDERÓN. Colombia.

Ministerio del Trabajo, República de Colombia. (28 de agosto de 2019). Resolución número 003320. Concepto 159402 del 10 de junio de 2008. Bogotá, Colombia.

Título V, Salarios, Capítulo I. (1950). En Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá.



# Nuestros recomendados





# Memorias del IV Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo y XI Congreso Estudiantil

*“Recuerdos de jornadas que dejaron huella en el corazón de los asistentes y participantes, significando para la Universidad Libre de Colombia una página más en la historia de los 100 años de existencia.”*







**Ministerio del Trabajo,  
quinto día de Congreso!!!**



**H.M. Antonio José Lizarazo Corte  
Constitucional, quinto día de  
Congreso!!**



**Quinto Día de Congreso derecho  
laboral UNILIBRE - OIT**



**Presidente Sala de Casación Laboral - UNILIBRE. IV Congreso Internacional de seguridad social y mundo del Trabajo!**

*Estudiantes participando e interactuando, imágenes de la fraternidad del área.*



## ***Atención a medios de comunicación***





**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**  
Vigilada Mineducación



FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DERECHO LABORAL