

Núm. 11 /  
febrero 2024

# Boletín bimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

## ¡Prepárate, porque Barranquilla nos espera!

VI Congreso  
Internacional

XIX Seminario  
Internacional

XIII congreso  
Estudiantil

### LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

*“Desafíos Socio-Jurídicos para el Mundo  
del Trabajo y de la Seguridad Social”*



**UNIVERSIDAD LIBRE**  
Vigilada Mineducación



FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



# UNIVERSIDAD LIBRE®

Vigilada Mineducación

## Boletín Bimestral

núm. 11, febrero de 2024

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

Valentina Leguizamón Beltrán

María José Molina Camargo

Brenda Olarte Romero

José Heralfo 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

*Posgrados*

## Dirección de Diseño y Diagramación

Ana María Báez Silva

## Dirección de Edición

Juan Carlos Gettial

Luz Marina Gutiérrez



# Contenido

Editorial.....	6
<b>Diálogo social y libertad sindical.</b> A propósito de la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte-IDH por César Augusto Carballo Mena.....	8
La calificación judicial de las faltas graves de terminación del contrato de trabajo por justa causa por Diana Marcela Aldana Romero.....	13
Inteligencia artificial generativa (IAG), estrategia de mitigación del “ <i>BURNOUT</i> ” por Yenifer Martínez Caballero.....	19
Desordenes Musculoesqueléticos en Trabajadores de una Empresa de Manufactura de Cundinamarca por Yamile Andrea García Niño y Nancy Yaneth Portela Escandón .....	23
Discriminación positiva: un recuento histórico y su aplicación en el contexto colombiano por Daniela Carrillo Vargas .....	30
El trabajo reproductivo y su relevancia jurídica en el mundo del trabajo por Sergio Andrés Vivas Gómez.....	34
La seguridad y salud en el trabajo como derecho humano por María Fernanda Zuluaga Ospitia .....	39
<b>Extractos Jurisprudenciales.....</b>	<b>42</b>
Sentencia SL1152 de 2023 – Actualización del Criterio jurídico de la Estabilidad Laboral Reforzada en la salud .....	43
Sentencia T109 de 2021 – Vacíos legales, política e ideologías sociales de la industria del modelaje webcam en el ámbito laboral .....	45
Sentencia SL2338 de 2023 – El término para reclamar las prestaciones laborales.....	47





Sentencia SL2428 de 2023 – La dependencia económica y la convivencia al reclamar la pensión de sobreviviente .....	49
Sentencia SL3453 de 2022 – Recurso de anulación contra Laudo Arbitral .....	51
Auto AL2896 de 2023 – Conflicto de competencia entre el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali y el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá .....	54
Sentencia C507 de 2023 – Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 <i>“por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”</i> .....	55
Sentencia SL3070 de 2023 – Condena contra Caja de Compensación que por 6 años, con prestación de servicios, disfrazó su relación laboral subordinada con una radióloga.....	56
Sentencia T550 de 2023 – Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales para proteger los derechos de una mujer afectada por un accidente laboral .....	58
Sentencia T195 de 2022 – Estabilidad laboral reforzada por enfermedad .....	60
Sentencia T230 de 2022 – Vulneración del Derecho Fundamental a la Educación y a la Libre Escogencia de Profesión y Oficio en la Práctica de Judicatura .....	63
Sentencia SC370 de 2023 – Caso Uber VS Taxistas (Cotech).....	67
Sentencia SL021 de 2024 – Hablemos de fueros .....	71
Sentencia SL1817 de 2023 – Estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad .....	72
Sentencia SL962 2023 – Régimen de transición.....	73
Sentencia SL2085 de 2023 – Pensión de sobreviviente: Tener un hijo con el causante no da por hecho que se cumple con el requisito de convivencia.....	74
Sentencia SL1140 de 2023 – Ineficacia del acto jurídico unilateral colectivo de exclusión .....	75
Sentencia SU471 de 2023 – Garantía del debido proceso por parte de las administradoras de pensiones .....	77





Sentencia SL2994 de 2023 – Pensión especial de vejez hijos inválidos.....	79
<b>Nuestros eventos</b> .....	81
Podcast .....	82
VI Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo, XIX Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social y XIII Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo .....	92

# EDITORIAL



Por:

Edgar David Pérez Sanabria

Jefe Área de Derecho Laboral y Seguridad Social  
Facultad de Derecho  
Universidad Libre de Bogotá



Iniciamos el año académico y se proyectan varios escenarios, todos importantes, relevantes y de gran impacto para la comunidad académica. El fortalecimiento de los grupos de trabajo en torno a la investigación, profundización de conocimiento y su consolidación de los productos que vienen trabajando los integrantes del área de derecho Laboral.

El seguimiento a las reformas legislativas se presenta como desafío y reto en la discusión académica; ofrecer de manera objetiva la incidencia de cada una de las reformas constituye una función social que debe ser liderada desde las aulas.

Este año, para los meses de abril, mayo y agosto, llevaremos a cabo los foros en los que confrontaremos doctrinas, académicos, organizaciones del mundo del trabajo y la seguridad social, con el claro objetivo de generar relatorías que puedan ser entregadas al legislativo para alimentar los debates que tanto necesitan de la estructura académica y realidad social.

Los constantes cambios sociales imponen a nuestra casa de estudios la importante función de observación crítica, reflexión y construcción de escenarios que ambiente el rediseño de las relaciones laborales, el entorno del concepto de Derechos Humanos Laborales, las implicaciones y efectos de la aplicación de normas internacionales; de su conocimiento y adaptación al desarrollo

que se oriente en las normas nacionales pero especialmente en las decisiones judiciales.

El juez, como protagonista y garante de la justicia social, necesita de la construcción de teorías diseñadas desde la academia para hacer aproximar en sus decisiones la realidad social.

Como objetivo central se enfoca todo el trabajo del presente año académico. El gran encuentro que nos convoca en el VI CONGRESO INTERNACIONAL, XIII CONGRESO ESTUDIANTIL DE SEGURIDAD SOCIAL Y MUNDO DEL TRABAJO, ilusiona el gran encuentro de más de 12 países que serán recibidos en la seccional de nuestra Universidad de la ciudad de Barranquilla. El encuentro de los más destacados profesores de Argentina, México, Perú, Portugal, Italia, Bélgica, España, Chile, Brasil y Venezuela fijarán sus discusiones en relación con los derechos humanos, normas internacionales, seguridad y salud en el trabajo, juicios laborales y las reformas que cursan para aprobación en el Congreso de la República.

Nuestro equipo de trabajo sigue en su acostumbrada intensidad de trabajo, diseñando nuevas ideas y fortaleciendo los productos que ya acompañan la línea académica de nuestra área.



# DIÁLOGO SOCIAL Y LIBERTAD SINDICAL.

A propósito de la  
Opinión Consultiva OC -  
27/21 de la Corte-IDH



**Por:**

César Augusto Carballo Mena

Jefe del Departamento de Derecho Social UCAB



En su Opinión Consultiva OC-27/21, de 5 de mayo de 2021, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte-IDH) plasmó los siguientes criterios en torno al diálogo social:

- Resulta esencial tomar en consideración lo previsto en el art. 34 Carta de la Organización de Estados Americanos (COEA), por cuya virtud sus Estados miembros reconocen que *“la igualdad de oportunidades, la eliminación de la pobreza crítica y la distribución equitativa de la riqueza y del ingreso, así como la plena participación de sus pueblos en las decisiones relativas a su propio desarrollo, son, entre otros, objetivos básicos del desarrollo integral”* (párr. 201, p. 73);
- *“... La obligación de respetar y garantizar los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, [...] son prerequisite para la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras en la elaboración de políticas públicas a través del diálogo social en aspectos que no necesariamente están contempladas en la legislación laboral vigente o en los tratados internacionales”* (párr. 210, p. 76);
- *“... Los Estados deben fomentar la participación efectiva de representantes de trabajadores y trabajadoras en el diseño de la política*

*y legislación de empleo en contextos de cambio en el mercado de trabajo mediante nuevas tecnologías. Los Estados deberán garantizar esta participación en alguna de las instancias [-diseño, ejecución, o ponderación-] de los procesos legislativos o de normativización”* (párr. 211, p. 77);

- *“... Resalta la importancia que tiene el diálogo tripartito, que permita que la política pública y la legislación laboral promueva relaciones profesionales estables y sólidas entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras, en el marco del respeto y garantía de los derechos humanos. El respeto a los principios de la consulta y la colaboración debe ser un elemento esencial de la acción estatal en el diseño e implementación de la política estatal en materia laboral”* (párr. 212, p. 77); y
- *“Los Estados tienen la obligación de adecuar sus legislaciones y sus prácticas a las nuevas condiciones del mercado laboral, cualesquiera que sean los avances tecnológicos que producen dichos cambios, y en consideración a las obligaciones de protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras que impone el derecho internacional de los derechos humanos, y para ello deben fomentar la participación efectiva de*

*representantes de los trabajadores y trabajadoras, y los empleadores y empleadoras, en el diseño de la política y legislación de empleo” (decisión 8, p. 78).*

Como se desgaja de los párrafos precedentes, la Corte-IDH parece concebir al diálogo social como el derecho humano de trabajadores y de empleadores, dimanante de la libertad sindical, a participar en el ciclo de las políticas públicas, en defensa y promoción de sus derechos e intereses.

En efecto, el componente funcional de la libertad sindical se traduce en el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a *“poner en marcha la estructura interna, actividades y programas de acción”, “sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho”* (arts. 45.c COEA, 8.1 del Protocolo de San Salvador, 3 y 10 del Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y 4 del Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva).

En otras palabras, el derecho de asociación con fines laborales, previsto en el art. 16.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, solo puede concebirse como mecanismo idóneo para la defensa y promoción de intereses de

clase o categoría y, por tanto, las organizaciones de trabajadores y de empleadores podrán autárquicamente diseñar su *“programa de acción”* y desplegar las *“actividades”* que estimen convenientes, entre las cuales debe imperativamente reconocerse la negociación colectiva normativa y la huelga (OC-27/21, párr. 91, p. 35).

En este contexto, conviene reiterar que la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga obran como *“prerrequisito para la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras en la elaboración de políticas públicas a través del diálogo social”* (párr. 210, p. 76). Este maridaje se justifica por el hecho de que el diálogo social supone la existencia de organizaciones independientes, fuertes y representativas<sup>1</sup> que expresen, sin injerencias de terceros, sus inquietudes y expectativas, y desplieguen las acciones que estimen conveniente para la promoción y defensa de los derechos e intereses de sus representados.

En otras palabras, solo en libertad sindical podrá desarrollarse un diálogo social efectivo y, por tanto, el diálogo social constituye una expresión funcional de la libertad sindical, es decir, una actividad apropiada para alcanzar el objetivo tutelar que encarnan las

---

<sup>1</sup> OIT, Método de autoevaluación para las instituciones de diálogo social, OIT, Ginebra, 2021, p. 7.



organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Finalmente, aunque la OC-27/21 no lo precise, debe entenderse que el diálogo social debe asegurar ciertas condiciones mínimas que permitan reconocerlo como mecanismo de “participación efectiva” y tripartita de representantes de trabajadores y de empleadores en el diseño de la política y legislación de empleo (párr. 211, p. 77).

A estos fines, resulta útil transpolar los criterios que al respecto han desarrollado los órganos de control de la OIT, la Corte-IDH<sup>2</sup>, y altos tribunales latinoamericanos, a propósito del deber estatal de consulta que dimana, muy especialmente, del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y, sobre todo, del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).

En efecto, de conformidad con dichos instrumentos normativos, los Estados que los ratifiquen asumen el deber de adoptar mecanismos apropiados de consulta; asegurar la participación de organizaciones libres y representativas; consultar previamente las políticas e iniciativas legislativas que puedan afectar los intereses de los sujetos tutelados;

actuar de buena fe, en un ambiente de confianza y respeto mutuo; ofrecer a los sujetos concernidos suficiente tiempo para expresar sus puntos de vista y discutirlos en profundidad con el objeto de poder llegar a un compromiso; ofrecer a éstos información completa y detallada; abstenerse de entorpecer los procedimientos de consulta; actuar sin arbitrariedad ni autoritarismo, en el supuesto que no fuese posible alcanzar acuerdos; y garantizar los mecanismos necesarios para mitigar, corregir o restaurar los efectos que las medidas de la autoridad produzcan o puedan generar en detrimento de los sujetos tutelados.

En conclusión, el diálogo social se perfila, en el ámbito de la Corte-IDH, como manifestación del componente funcional de la libertad sindical, en tanto mecanismo eficaz para la defensa y promoción de los intereses de clase o categoría, y presupuesto de un modelo democrático de relaciones laborales, toda vez que reconoce la coexistencia de intereses disímiles en el seno de la sociedad y ofrece cauce idóneo para la construcción de amplios consensos.

A estos fines, los Estados deben garantizar, de un lado, ciertas premisas, como el respeto de los derechos y

---

<sup>2</sup> Pueden consultarse, entre otras sentencias de la Corte-IDH, las siguientes: (i) Comunidad Indígena Yakye Axa vs. Paraguay, 17 de junio de 2005; (ii) Comunidad Indígena Sawhoyamaya vs. Paraguay, 29 de marzo de 2006; (iii) Pueblo Saramaka vs. Surinam, 28 de noviembre de 2007; (ii) Pueblo Kichwa de

Sarayaku vs. Ecuador, 27 de junio de 2012; (iii) Comunidad Garífuna de Punta Piedra y sus Miembros vs. Honduras, 8 de octubre de 2015; (iv) Comunidad Garífuna Triunfo de la Cruz y sus Miembros vs. Honduras, 8 de octubre de 2015; y (v) Pueblos Kaliña y Lokono vs. Suriname, 25 de noviembre de 2015.

libertades fundamentales, la voluntad política y el compromiso de actuación de buena fe, y la existencia de un marco jurídico e institucional propicio, y del otro, las condiciones mínimas de desenvolvimiento que fueron antes mencionadas.

The advertisement features a red and yellow color scheme. At the top left is a scale of justice icon. To its right, the text reads 'FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES'. Below this, the word 'POSGRADO' is written vertically. The main title is 'Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social'. In the background, there is a building with the text 'UNIVERSIDAD LIBRE FACULTAD DE DERECHO FACULTAD DE FILOSOFÍA' and 'Vigilancia y Vinculación' written vertically. At the bottom, two young women are looking at a tablet. A yellow box at the bottom left contains a checkmark and the text 'Inscripciones abiertas'. A white wavy icon is located at the bottom left of the red vertical bar.

POSGRADO

FACULTAD DE DERECHO,  
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**Maestría en  
Derecho Laboral y  
Seguridad Social**

UNIVERSIDAD LIBRE  
FACULTAD DE DERECHO  
FACULTAD DE FILOSOFÍA

Vigilancia y Vinculación

Inscripciones  
abiertas

# LA CALIFICACIÓN JUDICIAL

De las faltas graves de  
terminación del contrato  
de trabajo por justa  
causa



**Por:**

Diana Marcela Aldana Romero

Juez Laboral





El Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 64 establece que, si el empleador termina sin justa causa comprobada el contrato de trabajo, deberá al trabajador una indemnización que se tarifará de acuerdo con la modalidad del contrato y al monto del salario, y que comprende el lucro cesante y el daño emergente que sufre el trabajador ante este evento.

Para que proceda esta indemnización, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en una línea pacífica que ha desarrollado respecto a la carga de la prueba, ha indicado que le corresponde al trabajador demostrar que fue despedido, y al empleador, si pretende acreditar que la terminación del contrato fue justificada, demostrar que los hechos en que fundó el despido realmente ocurrieron, para que así el operador judicial pueda determinar si, en efecto, configuran una justa causa. Sobre este punto, vale la pena traer a colación las sentencias SL180 de 2018, SL3038 de 2023, SL3068 de 2023, por citar algunas de ellas.

De otra parte, debe tenerse en cuenta que, en aplicación del artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador debe manifestar al momento de la terminación los motivos concretos en que fundó su decisión, sin que posteriormente pueda alegar motivos nuevos, y si bien, como lo ha expuesto la Corte Suprema, el empleador no está obligado a indicar las normas en que funda

su decisión, la comunicación de despido sí debe exponer de forma clara las circunstancias que lo llevaron a tomar dicha decisión para garantizar así el derecho de defensa del trabajador (SL16219 de 2014, SL339 de 2023).

Bajo este escenario, acreditada la existencia del despido, le corresponderá al empleador demostrar en juicio que existió una justa causa de terminación del contrato de trabajo, para lo cual debe resaltarse que no basta con haber expuesto las causas en “la carta de despido”, sino que debe acreditar en el proceso que estas causas, o al menos una de ellas, en realidad ocurrieron. En efecto, tal y como lo indicó la Corte en la sentencia SL1502 de 2023, esta “carta” es solo el acto formal que pone fin al vínculo contractual, pero por sí misma no podría demostrar que los hechos que se le imputan al trabajador en realidad ocurrieron.

Aclarado lo anterior, es momento de reflexionar sobre las justas causas que le son imputables al trabajador, las cuales se encuentran enlistadas en el artículo 62 de esta misma norma, y pueden organizarse bajo los siguientes tres escenarios:

- **Escenario uno:** Se configura una de las causales que se describen en el mismo artículo 62, entre las que se encuentran: la presentación de certificados falsos, los maltratos al empleador o su

familia, o a los compañeros de trabajo, el daño material intencionalmente causado, los actos inmorales, el incumplimiento al deber de confidencialidad, el deficiente rendimiento, y las demás que se encuentran enlistadas en los quince numerales del literal A de dicho artículo.

- **Escenario dos:** Tal y como lo expone el numeral 6 de dicho literal, se configure una violación grave de las obligaciones y prohibiciones que se encuentran contenidas en los artículos 58 y 60 de ese mismo Código, que impone a los trabajadores el deber de realizar personalmente la labor, acatar instrucciones, no revelar la información confidencial, conservar los elementos de trabajo, guardar la moral, comunicar los riesgos de daño, entre otros. Además, le prohíbe sustraer elementos del empleador sin su permiso, presentarse en estado de embriaguez, conservar armas, faltar al trabajo sin justificación, disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo, hacer rifas, coartar la libertad sindical y usar las herramientas del empleador para fines distintos al contratado.
- **Escenario tres:** El mismo numeral 6 establece que también es justa causa de terminación del contrato que el trabajador cometa cualquier falta grave calificada como tal en pactos o

conveniones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos; norma con la cual deja en libertad del empleador fijar otras justas causas, adicionales a las que indica la ley.

Es importante realizar la distinción de estos tres escenarios, pues nótese que, en el primero de ellos, la norma solo exige que se configure el hecho, sin que imponga realizar una valoración de si el hecho es grave o no. Es decir, bastaría, por ejemplo, que el empleador acreditara que el trabajador causó un daño material de manera intencional, y sin que se entre a verificar si el daño es grave, o no, la justa causa ya estaría probada. Este escenario se contrapone a lo que ocurre en el segundo y tercer escenario, porque obsérvese que en estos casos el legislador sí exige expresamente que el incumplimiento sea grave para que se genere la justa causa.

En virtud de lo anterior, si la justa causa se enmarca en los escenarios dos o tres, el empleador debe acreditar no solo que la falta ocurrió, sino también que esta es grave, dado que, de no acreditar la gravedad, no podría colegirse que el contrato terminó por la justa causa y, por tanto, procederá la indemnización.

Sin embargo, la forma como se determina la gravedad de la falta es un asunto sobre el cual debe centrarse la atención, pues hasta antes de la emisión

de la sentencia SL2857 de 2023, la Sala de Casación Laboral en una línea pacífica y consolidada precisaba que para el caso de las faltas graves a las obligaciones y prohibiciones de los artículos 58 y 60, denominado aquí como escenario dos, la gravedad debía ser calificada por el juez; mientras que en el caso del escenario tres, se verificaba únicamente que la denominación grave estuviera determinada por las partes en el contrato de trabajo, o en el reglamento, o en alguno de estos instrumentos indicados por el legislador.

Es decir, si el empleador fundó su determinación de terminar el contrato en que el trabajador incumplió alguna de las causales de los artículos 58 o 60, deberá, además de probar el hecho, llevar al convencimiento al juez de que esta falta del trabajador fue grave, porque de no lograr hacerlo, evidentemente operará el pago de la indemnización; en contraposición a lo dicho, en caso de que el empleador haya usado el escenario tres, le bastará con demostrar que el hecho ocurrió y que lo tiene calificado como grave en sus instrumentos, sin que el juez pudiera entrar a valorar si la determinación del despido fue proporcional con la falta cometida o dicho de otro modo, no había lugar a analizar si el juez también consideraba si la falta en realidad era grave o no. Al respecto, se pueden consultar sentencias como las SL1818 de 2023, SL2089 de 2020, SL499 de 2013, SL38855 de 2012, con lo que se

puede resaltar que este ha sido el criterio pacífico de la Corporación.

No obstante, como se anunció en líneas anteriores, la Sala de Casación Laboral decidió, en buena hora, modificar el criterio respecto a este tercer escenario, y si bien la sentencia cuenta con dos salvamentos de voto, muestra una nueva perspectiva para el análisis que debe efectuar el operador judicial frente a las faltas graves que el empleador plasma en sus reglamentos, o que pacta con los trabajadores en los contratos o convenciones.

Es así, como en la sentencia SL2857 de 2023, la Corte, en una sucinta y contundente consideración, anuncia que recoge su criterio para ahora establecer que el juez laboral no puede estar vetado de su función de valorar si esa justa causa consagrada como grave por el empleador, y que es usada para despedir al trabajador, tiene tal magnitud para dar por terminado el contrato de trabajo, lo que implica que el juez, atendiendo las circunstancias particulares de cada caso, deberá definir si, efectivamente, el hecho que se le imputa al trabajador configura una justa causa por su gravedad.

Con el fin de cumplir con esta nueva tarea, el operador judicial, tal y como siempre lo ha hecho cuando se enfrenta a un despido que se enmarca en el escenario dos, le corresponderá valorar las circunstancias de modo, tiempo y lugar en



el que se dieron los hechos que rodean la justa causa alegada por el empleador, para así determinar si el caso ofrece elementos que permitan restarle gravedad a la falta imputada.

Es así como en el caso que resolvió la Corte en esta sentencia, casó la decisión del tribunal al encontrar que el empleador basó el despido en sus normas internas que con supuestos generales indicaba las justas causas, pero en las que no se definía la conducta que reconoció la demandante como una falta grave; bajo esa premisa, esa Corporación procedió a revisar las circunstancias concretas del caso para determinar que ninguna de las conductas cometidas por la demandante revestía de la gravedad suficiente para configurar una justa causa, y en consecuencia, en sede de instancia concedió la indemnización por despido.

La Corte explica su cambio de criterio bajo la premisa según la cual, cada vez que un trabajador pacta o acepta que una conducta se catalogue como justa causa de terminación del contrato, eventualmente podría conducirlo a renunciar a sus derechos, especialmente por las devastadoras consecuencias que puede traer para un trabajador ser despedido, y busca de esa forma limitar que a un trabajador se le termine el contrato arbitrariamente bajo el manto de haber cometido una falta grave. Por tanto, para conjurar esas consecuencias, es

imprescindible que el juez laboral valore la forma de aplicación de dichas causales.

Es pertinente resaltar que este nuevo rumbo jurisprudencial en ningún momento implica que el empleador haya perdido su poder de establecer faltas graves en sus reglamentos, o de pactarlas con sus trabajadores, sino que, como bien lo explica el Magistrado Luis Benedicto Herrera Díaz en su aclaración de voto, una cosa es que el empleador cuente con la facultad legal de plasmar las justas causas que considere pertinentes, y otra cosa es que éstas sean válidas y eficaces, para lo cual se requiere de la valoración del juez quien determinará si se cumplen estas condiciones.

Para ello, el operador judicial deberá valorar si la conducta catalogada por el empleador como grave es físicamente posible, si respeta la ley y las buenas costumbres, si no constituye un abuso del derecho, y si está previamente consagrada como grave. Hecha esta primera valoración, procederá a revisar las circunstancias particulares del caso para definir si el despido es proporcional y razonable respecto a la conducta que se le imputa al trabajador, quedando de esta forma proscrita cualquier forma en que el empleador, bajo cualquier texto gris, pueda despedir a un trabajador bajo una aparente justa causa.

Sin duda, esta nueva postura jurisprudencial, además de brindar una

mejor protección para los trabajadores y consolidar aún más el rol del juez laboral como garante de los derechos laborales, constituye un reto para los empleadores, quienes, en su legítimo ejercicio del poder subordinante propio del contrato de trabajo, deberán seguir construyendo más y mejores formas para tener un control eficiente de sus trabajadores, sin afectar su dignidad laboral.



# CAMINANDO EN LA EXCELENCIA

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

**MULTICAMPUS - 2021**

▲▲▲▲▲ ALTA CALIDAD ▲▲▲▲▲

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



# INTELIGENCIA ARTIFICIAL GENERATIVA (IAG)

Estrategia de mitigación  
del "BURNOUT"



**Por:**

Yenifer Martínez Caballero

Abogada, Especialista Derecho Laboral y  
Seguridad Social Universidad Libre Bogotá



La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido el “*burnout*” o también denominado “*síndrome del trabajador quemado*” como aquella enfermedad, resultado del estrés crónico en el lugar del trabajo, y más específicamente la OMS indica que se refiere a los fenómenos en el contexto laboral.

Dentro de sus síntomas, la OMS ha indicado algunos, tales como el agotamiento o falta de energía, el distanciamiento mental del puesto del trabajo y la disminución en la eficiencia laboral.

Otras características son la falta de creatividad y la falta de concentración para realizar las labores.

Dados los síntomas de este fenómeno, sus características y las consecuencias para la salud física y mental de los trabajadores, además de impedir el desempeño laboral en condiciones dignas y justas, el tema ha sido objeto de estudio y es así como se ha empezado a hablar de la implementación de la Inteligencia Artificial Generativa (IAG)<sup>3</sup>, como una herramienta que podría contribuir con la mitigación del fenómeno del “*burnout*”.

---

<sup>3</sup> Inteligencia Artificial Generativa (IAG): Rama de la inteligencia artificial que se enfoca en la generación de contenido original a partir de datos existentes.

<sup>4</sup> Escuela Colombiana de Rehabilitación: Neurolingüística: “*Rama de la ciencia, que, por su naturaleza interprofesional, constituye un dominio híbrido entre la neurología y la lingüística. Ello permite explorar y comprender las funciones cerebrales y las*

Solo hasta el año 2019 la OMS reconoció como enfermedad laboral el síndrome del trabajador quemado o “*burnout*”, por lo que, es un tema que aún se encuentra en desarrollo en pro del reconocimiento de la importancia de los riesgos psicosociales.

Algunos autores, han empezado a mirar el tema, y es así como, por ejemplo, desde la neurolingüística<sup>4</sup> se habla de prevención de este fenómeno, soportada por la web<sup>5</sup> y la detección de emociones.

Rojas Bolaños, describe en su trabajo, que solo la investigación realizada por Hemmati Maslakkpak et al, ha utilizado técnicas de programación neurolingüística para tratar el estrés laboral y la investigación de Rao Kulkarni evidenciándose así lo novedoso del tema.

Otros autores hablan de la inteligencia artificial generativa (IAG) como la que podría entrar a contribuir en la reducción de las tasas de “*burnout*”, las cuales, en el caso de Colombia, según la revista Semana, de un estudio de gestión del cambio de la firma Change Américas, alrededor del sesenta por ciento (60%) de los trabajadores en Colombia, en 2022 llegarían a tener síndrome del quemado y que la edad más común donde se

*conductas lingüísticas de los seres humanos, con el objetivo de establecer correlaciones dinámicas entre ambos aspectos”.*

<sup>5</sup> Rojas-Bolaños, L., Niño-Zambran, M., & Pabón-Guerrero, A. (2020). Prevención del síndrome de Burnout mediante programación neurolingüística soportada por la Web de las Cosas: Mapeo sistemático. Facultad de Ingeniería, 29(54). <https://doi.org/10.19053/01211129.v29.n54.2020.11758>



presentan estos casos, es entre los veinticinco (25) y los cuarenta (40) años.

El estudio concluye indicando que las organizaciones deben implementar estrategias impulsando la transformación organizacional.

Las cargas laborales generan agotamiento físico y mental, afectando el rendimiento en los espacios de trabajo, dando así, pie al *“burnout”*. El hecho que las tareas en el trabajo sean repetitivas y monótonas, dan al trabajador una percepción de que su actividad o trabajo no tiene significado, perdiendo el interés en ella y como consecuencia, decayendo su rendimiento.

La inteligencia artificial generativa, podría contribuir a disminuir las tasas de aumento de este fenómeno, y ya se han venido implementando algunas aplicaciones, como la plataforma MBio Tracker, que permite detectar el *“burnout”* cuando un trabajador se encuentra en su jornada laboral, la cual funciona a través de un sistema que procesa señales fisiológicas mediante algoritmos, esta aplicación detecta donde está el problema de un trabajador que no esté satisfecho.

Visto lo anterior, se puede entrar a indicar que dichas aplicaciones, apoyadas de la inteligencia artificial, constituyen una herramienta que los empleadores deberían tener en cuenta, para prevenir

efectivamente el *“burnout”* y usarlas para la toma de decisiones fundamentadas en datos reales.

Empresas como Erudit AI, también ha desarrollado herramientas de análisis emocional que busca reducir el riesgo de enfermedades en trabajadores y evitar que los trabajadores renuncien.

La inteligencia artificial generativa, también podría, además de prevenir, implementar herramientas que contribuyan a disminuir las tasas de aumento de este fenómeno, por ejemplo, proporcionando la capacidad en las empresas de automatizar aquellas tareas que tengan una connotación repetitiva o rutinaria, actividad que desencadena el *“burnout”* mediante el uso de tecnología y de aplicaciones con inteligencia artificial generativa.

Solo queda el gran interrogante de si se empieza a generalizar y a utilizar la inteligencia artificial generativa, si la misma será la base de la perdida masiva de empleos; si será como dice el dicho, que *“la cura es peor que la enfermedad”*.

Inclusive, ¿deberá entrarse a estructurar acaso el concepto de trabajo de la OIT, una vez se empiece a implementar la inteligencia artificial generativa, el cual está concebido como el conjunto de actividades humanas y debería entrar a ser reevaluado?

Afortunadamente y con base en un estudio de la OIT de 2023, se ha indicado que la aplicación de la inteligencia artificial generativa en la economía mundial, no sería necesariamente una herramienta que acabe empleos, sino que por el contrario, podría aumentarlos en cantidad y calidad, por lo que, seguir implementando la IAG en los entornos laborales, sigue siendo una apuesta efectiva para contrarrestar los efectos nocivos del “*burnout*”, pues la IAG solo será un complemento de dichas actividades.

Como dice Bill Gates, “la IA podría cambiar la forma de trabajar, sin necesidad de que haya despidos a causas de las máquinas”.

Como en todas las coyunturas y cambios sociales y económicos del derecho, se deben diseñar políticas que sirvan de base para su implementación, su adaptación, que conlleven a una posterior capacitación que permita que el uso de tales tecnologías, puedan ser realmente utilizadas en pro de los trabajadores y de los empleadores, haciendo ambientes laborales de calidad.

#### Referencias

Rojas-Bolaños, L., Niño-Zambran, M., & Pabón-Guerrero, A. (2020). Prevención del síndrome de Burnout mediante programación neurolingüística soportada por la Web de las Cosas: Mapeo sistemático. Facultad de Ingeniería, 29(54), <https://doi.org/10.19053/01211129.v29.n54.2020.11758>

Estudio OIT, Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality tomado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_890761.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_890761.pdf) <https://www.ecri.edu.co/neurolinguistica> <https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/conozca-como-el-sindrome-del-quemado-esta-afectando-a-los-trabajadores-colombianos/202221/> <https://www.innovaspain.com/prevenir-burnout-inteligencia-artificial/> <https://www.businessinsider.es/nuevo-dispositivo-sirve-saber-como-te-sientes-durante-jornada-laboral-1033279> [https://www.diariodesevilla.es/tecnologia/inteligencia-artificial-evitar-trabajadores-quemados\\_0\\_1667535145.html](https://www.diariodesevilla.es/tecnologia/inteligencia-artificial-evitar-trabajadores-quemados_0_1667535145.html) <https://www.domumsindicatosocial.com/la-oms-reconoce-como-enfermedad-laboral-el-sindrome-de-trabajador-quemado/> <https://www.20minutos.es/tecnologia/inteligencia-artificial/semana-laboral-tres-dias-inteligencia-artificial-bill-gates-5193272/>

# DESORDENES MUSCULOESQUELÉTICOS

En Trabajadores de una  
Empresa de Manufactura  
de Cundinamarca



**Por:**

Yamile Andrea García Niño y Nancy Yaneth Portela  
Escandón

Semillero "Ergo-Smart"

Corporación Universitaria Minuto de Dios



## Resumen

**Objetivo:** Identificar la sintomatología musculoesquelética de la población trabajadora en una empresa de manufactura mediante la aplicación del cuestionario Nórdico.

**Materiales y métodos:** Estudio descriptivo transversal con un enfoque cuantitativo. Participaron 13 trabajadores de una empresa de manufactura ubicada en Cundinamarca. Se aplicó el cuestionario Nórdico de Kuorinka estandarizado para la detección y análisis de síntomas musculoesquelético. Los datos fueron recolectados en el primer periodo de 2023.

**Resultados:** En la caracterización de la población se encontró que el género que prevalece es el femenino, el 92% corresponde a adulto joven entre los 18 – 39 años y con un 69.2% tienen una antigüedad en el cargo de 1 – 5 años y el 76.9% labora 48 horas a la semana; El total de la muestra refiere haber tenido alguna molestia osteomuscular en los últimos 12 meses con una prevalencia en hombro, codo y muñeca; solo un 15,4% refiere haber tenido molestia en los últimos 7 días.

**Conclusiones:** Se identifica que, aunque la población trabajadora que participo en el estudio es joven presentan molestias osteomusculares en alguno de los

segmentos, lo cual hace necesario un plan de prevención del riesgo biomecánico.

Palabras clave: dolor musculoesquelético, salud laboral, enfermedad laboral.

## Abstract

**Objective:** Identify the musculoskeletal symptoms of the working population in a manufacturing company through the application of the Nordic questionnaire.

**Materials and methods:** Cross-sectional descriptive study with a quantitative approach. 13 workers from a manufacturing company located in Cundinamarca participated. The standardized Nordic Kuorinka questionnaire was applied for the detection and analysis of musculoskeletal symptoms. The data were collected in the first period of 2023.

**Results:** In the characterization of the population it was found that the prevailing gender is female, 92% corresponds to young adults between 18 - 39 years old and 69.2% have a seniority in the position of 1 - 5 years and the 76.9% work 48 hours a week; The entire sample reported having had some musculoskeletal discomfort in the last 12 months with a prevalence in the shoulder, elbow and wrist; Only 15.4% reported having had discomfort in the last 7 days.

**Conclusions:** It is identified that, although the working population that



participated in the study is young, they present musculoskeletal discomfort in some of the segments, which makes a biomechanical risk prevention plan necessary.

**Keywords:** musculoskeletal pain, occupational health, occupational diseases

### Introducción

Los desórdenes musculoesqueléticos es uno de los principales factores de ausentismo en las empresas, afectando su producción y productividad; el tiempo de exposición que están enfrentados los trabajadores del sector manufacturero por las posturas forzadas, prolongadas y los movimientos repetitivos pueden ocasionar lesiones de los músculos, nervios, articulaciones u otros tejidos; los síntomas pueden incluir dolor, hinchazón y adormecimiento (Fabio et al., s. f.).

Según un análisis reciente de los datos relativos a la carga mundial de morbilidad, global aproximadamente 1710 millones de personas en todo el mundo tienen trastornos musculoesqueléticos (Cieza et al., 2020), y según la Organización Mundial de la Salud menciona que la prevalencia varía según la edad y el diagnóstico, estos afectan a personas de todas las edades en todo el mundo donde el dolor lumbar es el principal factor que contribuye a la carga general de trastornos

musculoesqueléticos (Organización Mundial de la Salud (OMS), 2021).

Por otra parte, según Hartvigsen, Hancock & Kongsted (2018), *“los trastornos musculoesqueléticos también están altamente asociados con un deterioro significativo de la salud mental y de las capacidades funcionales. Las previsiones muestran que el número de personas con dolor lumbar aumentará en el futuro, y aún más rápidamente en los países de ingresos bajos y medios”* (Hartvigsen et al., 2018)

Según la Organización Internacional del trabajo (2013) los trastornos del sistema osteomuscular ocupan los primeros lugares de las enfermedades laborales, esto debido a factores individuales, ambientales y organizacionales que influyen o conducen a lesiones, traumatismos y discapacidad a largo plazo (International Labour Office. Programme on Safety and Health at Work and the Environment., 2013), lo cual hace necesario su intervención inmediata con controles dirigidos a la prevención orientados desde la alta dirección organizacional.

De acuerdo con lo que menciona Colmenares (2021) en Colombia, los desórdenes musculoesqueléticos son la primera causa de morbilidad laboral y se localizan principalmente en las extremidades que se fijan a la parte superior del tronco y en espalda. Y que son

una de las principales causas de pérdida funcional, discapacidad y disminución de la calidad de vida (Colmenares, 2021)

El objetivo de la investigación fue identificar la sintomatología musculoesquelética de la población trabajadora en una empresa de manufactura mediante la aplicación del cuestionario Nórdico.

### Materiales y Métodos

Estudio descriptivo transversal cuantitativo.

### Población de estudio

Trabajadores de producción de una empresa de manufactura ubicada en un Municipio de Cundinamarca; se hizo un muestreo por conveniencia, constituida por 13 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión y aceptaron participar voluntariamente.

Para la recolección de datos se utilizó el cuestionario Nórdico de Kuorinka estandarizado para la detección y análisis de síntomas musculoesquelético, incluye 11 preguntas enfocadas en las molestias presentadas, tiempo, cambios en el puesto de trabajo e intensidad de la molestia, todas ellas enfocadas en cuello, hombro, dorsal, codo o antebrazo, muñeca o mano, espalda, piernas, rodillas y tobillos. Los datos sociodemográficos incluyeron género, edad, antigüedad en el cargo y antecedentes relacionados.

Los datos fueron recolectados en el primer periodo de 2023, en el que se realizó el abordaje de los participantes, se informó el objetivo de la investigación, se explicó el consentimiento informado y posteriormente se diligenció el instrumento por medio de Google forms en acompañamiento de los investigadores; los datos recolectados fueron exportados en una hoja de cálculo de Microsoft Excel.

El estudio se desarrolló teniendo en cuenta los principios éticos de Belmont y Helsinki y contó con la aprobación del comité de investigación del programa de Administración de seguridad y salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

### Resultados

En la caracterización de la población se encontró que el género que prevalece es el femenino, el 92% corresponde a adulto joven entre los 18 – 39 años y con un 69.2% tienen una antigüedad en el cargo de 1 – 5 años y el 76.9% labora 48 horas a la semana (tabla 1).

**Tabla 1.** Caracterización sociodemográfica general de la población trabajadora

Caracterización		%
Género	Femenino	53,8 %
	Masculino	46,2 %
Rango de edad	18-28 años	54%
	29 – 39 años	38%
	40 – 50 años	8 %
	>50 años	0 %
Tiempo de antigüedad en el cargo	<1 año	23.1%
	1 -5 años	69.2%

	5 a 10 años	0
	>10 años	7.7%
Lugar de residencia	Rural	48 %
	Urbana	52 %
No de horas que labora a la semana	48 horas	76.9 %
	> 48 horas	23.1 %

Fuente: Elaboración propia.

Dentro de los resultados del cuestionario Nórdico se resalta que los trabajadores han presentado molestias osteomusculares principalmente en hombro, codo y muñeca y con mayor prevalencia en mujeres entre los 18 – 28 años. (Tabla 2).

**Tabla 2.** Molestias osteomusculares en los últimos 12 meses.

Localización	n	SI	NO
Cuello	13	38%	62%
Hombro	13	77%	23%
Codo	13	53%	47%
Muñeca	13	77%	23%
Espalda alta, Región dorsal	13	15%	85%
Espalda baja, Región lumbar	13	23%	77%
Una o ambas caderas/ piernas	13	27%	73%
Rodillas	13	38%	62%
Tobillos	13	27%	73%

Fuente: Elaboración propia.

El 23% de los trabajadores indicaron que han tenido impedimentos en la realización de sus labores por las diferentes molestias osteomusculares y se asocia principalmente con la lateralidad del cuerpo de cada trabajador; y solo el 15,4% manifestó tener las molestias osteomusculares en los últimos 7 días.

## Discusión

De acuerdo con los resultados de esta investigación un dato relevante es que a pesar de ser una población joven y con una antigüedad entre 1 a 5 años, todos refieren alguna molestia osteomuscular es necesario diseñar tempranamente estrategias de prevención del riesgo biomecánico porque como lo menciona Velasco (2023) en su “Programa de intervención en el riesgo biomecánico y prevención de lesiones musculoesqueléticas en miembros superiores enfocado en actividades de mantenimiento de una organización del sector metalmecánico”, donde se observa que los trabajadores están presentando molestias a nivel musculo esquelético, a causa de la actividad laboral que realizan diariamente (Velazco, M. (2023)., lo cual coincide con los resultados de la presente investigación

Según la comisión Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (2020) Los factores que pueden facilitar la aparición o empeorar la evolución de los DME más frecuentes están relacionados con las condiciones de vida y de trabajo y las conductas de salud con ellas relacionadas, la prevención de algunos grupos de DME está muy asociada con la identificación, prevención, eliminación y control de los riesgos laborales, y con la promoción de estilos de vida saludables (índice introducción diagnóstico de la situación y problemática asociada a los trastornos musculoesqueléticos (TME), s. f.), lo cual se debe aplicar teniendo en cuenta con los

resultados del presente estudio presente donde se encuentra una temprana manifestación y donde un 23% de los trabajadores indicaron que han tenido impedimentos en la realización de sus labores por las diferentes molestias osteomusculares.

Los desórdenes por trauma acumulativo son el resultado del sobre uso de algunos segmentos corporales y su etiología es totalmente prevenible, si se tiene en cuenta las características individuales, el diseño de los puestos de trabajo y factores moduladores del riesgo como la jornada laboral, el tiempo de descanso, el tipo de contratación y la remuneración (Ordóñez-Hernández et al., 2021), es donde se hace imprescindible realizar un programa de prevención del riesgo biomecánico enfatizando en estos factores en la población trabajadora del estudio.

### Conclusiones

Se concluye que las principales molestias osteomusculares en la población estudio se encuentran en hombro, codo y muñeca, las cuales requieren una intervención oportuna y un trabajo en equipo para generar estrategias que contribuyan al mantenimiento de la salud y a la calidad de vida de las personas y donde los diferentes factores organizacionales influyen en el éxito del proceso para disminuir la prevalencia e incidencia de los desórdenes musculoesqueléticos.

### Referencias

- Cieza, A., Causey, K., Kamenov, K., Hanson, S. W., Chatterji, S., & Vos, T. (2020). Global estimates of the need for rehabilitation based on the Global Burden of Disease study 2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. *The Lancet*, 396(10267), 2006–2017. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(20\)32340-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)32340-0)
- Cindy Milena Colmenares Forero. (2021). ¿Qué son los riesgos biomecánicos y por qué tenerlos presente?
- Fabio, J., Mosquera, P., & Ramírez, S. P. (s. f.). Fundación Universitaria María Cano vicerrectoría académica centro de investigación y desarrollo empresarial prevalencia de desórdenes musculoesqueléticos en empresas del sector manufacturero en Colombia prevalence of muscle schematic disorders in companies of the manufacturing sector in Colombia.
- Hartvigsen, J., Hancock, M. J., Kongsted, A., Louw, Q., Ferreira, M. L., Genevay, S., Hoy, D., Karppinen, J., Pransky, G., Sieper, J., Smeets, R. J., Underwood, M., Buchbinder, R., Hartvigsen, J., Cherkin, D., Foster, N. E., Maher, C. G., Underwood, M., van Tulder, M., ... Woolf, A. (2018). What low back pain is and why we need to pay attention. *The Lancet*, 391(10137), 2356–2367. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(18\)30480-X](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)30480-X)
- Índice introducción diagnóstico de la situación y problemática asociada a los trastornos musculoesqueléticos (TME). (2020).
- International Labour Office. Programme on Safety and Health at Work and the Environment. (2013). La prevención de las enfermedades profesionales: día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 28 de abril de 2013. OIT.
- Ordóñez-Hernández, C. A., Gómez, E., & Calvo, A. P. (2021). Desórdenes músculo esqueléticos relacionados con el trabajo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(1), 27–32. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2016.4889>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). Trastornos musculoesqueléticos.



Velasco, M. (2023). Programa de intervención en el riesgo biomecánico y prevención de lesiones musculoesqueléticas en miembros superiores.

(Trabajo de Grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Soacha - Colombia. (2023).

PROGRAMA

FACULTAD DE DERECHO,  
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**ESPECIALIZACIÓN EN  
DERECHO LABORAL Y  
SEGURIDAD SOCIAL**

Snies 14965



# DISCRIMINACIÓN POSITIVA:

Un recuento histórico y  
su aplicación en el  
contexto colombiano



**Por:**

Daniela Carrillo Vargas  
Estudiante  
Facultad de Derecho  
Universidad Libre Bogotá



La igualdad laboral ha sido un tema de conversación, discusión y controversia desde hace décadas, con la evolución de la visión humanitaria y progresista en favor de los derechos de los trabajadores por parte de organizaciones internacionales como la OIT o las Naciones Unidas, quienes han propugnado con vehemencia el alcance de la igualdad en todas sus formas a todas las personas, sin importar su género, religión, sexo o raza, entre otros. Una de estas medidas es llamada discriminación positiva, como una de las formas de materialización de este principio y la ejecución de acciones afirmativas. Sin embargo, cabe preguntarse, ¿Es realmente útil la discriminación positiva laboral en orden de cerrar las brechas de desigualdad aún existentes en el mundo laboral?

Como punto de partida en este análisis, resulta por demás crucial comenzar con lo que se entiende por discriminación positiva. Este término es definido desde diversas ópticas, siendo la más amplia en su interpretación y la más adecuada para el estudio la brindada por Eguzki Urteaga, definiéndola como *“cualquier regla de aplicación selectiva”*, refiriéndose al deber normativo de la sociedad de tratar diferente a los que son diferentes, dando más a los que tienen menos (2009), buscando, en últimas, igualdad entre los grupos sociales o, en su defecto, garantizar a aquellos que se encuentran en desventaja dentro de la sociedad una verdadera igualdad de oportunidades.

Dentro de la jurisprudencia colombiana, la Corte da su propio concepto de discriminación positiva en la sentencia C-293 de 2010, la cual establece:

*“La doctrina y la jurisprudencia de esos países [Estados Unidos y países europeos] han reconocido varios tipos de acción afirmativa, destacándose entre ellas las acciones de promoción o facilitación, y las llamadas acciones de discriminación positiva, que, si bien en algunos casos se confunden con el concepto mismo de acción afirmativa, son en realidad una especie de esta última. Las acciones de discriminación positiva tienen lugar en un contexto de distribución y provisión de bienes públicos escasos, tales como puestos de trabajo, cargos públicos de alto nivel, cupos educativos o incluso, selección de contratistas del Estado”.*

Este concepto (y su aplicación) encuentra sus orígenes en la segunda mitad del siglo XX, durante los años posteriores a la creación de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual contiene como uno de sus ejes principales el respeto y protección a la igualdad de derechos y libertades de las personas sin distinción a sus condiciones o características individuales (Jara, 2018). Al pasar de los años, esta política fue expandiéndose en diferentes constituciones del mundo, pasando por India en 1950, hasta países europeos, en los que su aplicación se enfocó principalmente al grupo



poblacional de la mujer, y latinoamericanos, centrándose estos en el desarrollo de este concepto dentro de las bases de la protección de derechos fundamentales. Sin embargo, esta dinámica legislativa no llegó a constituirse sin algunas controversias.

Algunos sectores de la sociedad, especialmente en Estados Unidos durante la década de los 60, manifestaban que la discriminación positiva era innecesaria, teniendo a la igualdad de oportunidades entre los individuos como ejes centrales de la sociedad; no se explicaban como esta figura serviría y temían, por el contrario, que fuese contraproducente para la estabilidad social que se estaba buscando en la época, volviendo a las posiciones de gran desigualdad de antaño. Ante esta dualidad, es importante recalcar la verdadera naturaleza de la discriminación positiva, pues si bien es un garante de igualdad, no es equivalente a la igualdad en sí misma, sino que debe entenderse como aquella forma en la que los grupos históricamente vulnerados tengan la posibilidad de alcanzar las condiciones en las que se encuentran los demás grupos de la sociedad, aquellos que no sufrieron los estragos de la discriminación o la vulneración de derechos por razones de raza, sexo, religión, género, entre otros aspectos.

Ahora bien, desde la perspectiva del derecho laboral y su aplicación dentro de la normativa hispanohablante, la

discriminación positiva se enfoca principalmente en abrir espacios y oportunidades a los grupos históricamente vulnerados, como lo es el caso de España, con proyectos de ley enfocados a garantizar el ingreso de mujeres a cargos laborales abriendo puestos exclusivos para estas, también conocido como reclutamiento inclusivo (APD, 2023). En países como México, Argentina y Chile, por otro lado, se le conoce a esta medida bajo el nombre de sistema de cupos, en los que se les da prioridad o exclusividad a ciertos grupos poblacionales, véase, mujeres, personas con discapacidad, minorías étnicas, etc. (Fernández, 2023).

Es así como la discriminación positiva encuentra diferentes formas de aplicación dentro de las legislaciones del mundo. Pasando al marco colombiano en términos de su implementación, el gobierno nacional ha venido instaurando diversos tipos de discriminación positiva, siendo la más amplia y conocida en Latinoamérica la Iniciativa de Paridad de Género (IPG), la cual busca cerrar la brecha laboral entre hombres y mujeres a partir de ciertos mecanismos tales como:

- Mujeres en el mercado laboral
- Disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres
- Aumentar la cantidad de mujeres que acceden a posiciones de liderazgo



Según el informe diagnóstico de la Iniciativa Público-Privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia:

- La tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral es 27% más baja en comparación a los hombres.
- En el factor del rango de la edad, la participación de las mujeres mayores de 55 años es 48% menor que la de los hombres.
- En la educación se mostró que, entre mayor es el nivel educativo menor es la brecha de participación entre hombres y mujeres, siendo del 44% en caso de educación básica primaria, de 28% en el caso de la educación básica secundaria y un 8% en casos de educación superior.

Es con esto que puede declararse a la discriminación positiva como uno de los mecanismos efectivos para cerrar la brecha laboral entre hombres y mujeres, así como también abrir más oportunidades igualitarias para los grupos vulnerables en el mundo del trabajo, pues permite que las políticas públicas se enfoquen en el desarrollo de nuevas estrategias para alcanzar una verdadera igualdad entre los diferentes grupos de la sociedad.

#### Referencias

Corte Constitucional (2010) Sentencia C-293/2010. M.P. Nilson Pinilla Pinilla. 21 de abril de 2010. Recuperado el 15 de febrero de 2024 en: [https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/C-293-](https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/C-293-10.htm#:~:text=Las%20acciones%20de%20discriminaci%C3%B3n%20positiva,selecci%C3%B3n%20de%20contratistas%20del%20Estado)

[10.htm#:~:text=Las%20acciones%20de%20discriminaci%C3%B3n%20positiva,selecci%C3%B3n%20de%20contratistas%20del%20Estado](https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/C-293-10.htm#:~:text=Las%20acciones%20de%20discriminaci%C3%B3n%20positiva,selecci%C3%B3n%20de%20contratistas%20del%20Estado)

Fernández, M. (2023) ¿Qué es la discriminación positiva en el mundo del trabajo? Recuperado el 14 de febrero de 2024 en:

<https://factorial.mx/blog/discriminacion-positiva/#ejemplos-de-discriminacion-positiva>

González, C., Hernández, M., Meléndez, M., Perdomo, M., Pombo, C., Saldarriaga, A. & Serrano, J., (2019) Iniciativa público-privada para reducir las brechas económicas de género en Colombia: Diagnóstico. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado el 15 de febrero de 2024 en: <https://publications.iadb.org/es/iniciativa-publico-privada-para-reducir-las-brechas-economicas-de-genero-en-colombia-diagnostico>

Jara, V. (2018). Discursos y prácticas de la discriminación positiva para políticas indígenas en educación superior. Cinta de Moebio (63). Universidad de Tarapacá, Chile. Recuperado el 16 de febrero de 2024 en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-554X2018000300331](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-554X2018000300331)

Ordóñez, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. Lan Harrenmanak (32) (pág. 262-277). Universidad del País Vasco, Madrid, España. Recuperado el 13 de febrero de 2024 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5379241>

Redacción APD (2023). Discriminación positiva en el trabajo: qué es y cómo aplicarla. Recuperada el 14 de febrero de 2024 en: <https://www.apd.es/la-discriminacion-positiva-frente-al-atacar/>

Urteaga, E. (2009). Las políticas de discriminación positiva. Revista de Estudios Políticos (146) (pág. 181-213). Universidad del País Vasco, Madrid, España. Recuperado el 13 de febrero de 2024 en: <https://dialnet.unirioja.es/>

# EL TRABAJO REPRODUCTIVO

Y su relevancia jurídica  
en el mundo del trabajo



**Por:**

Sergio Andrés Vivas Gómez  
Monitor Área de Derecho Laboral y Seguridad  
Social  
Facultad de Derecho  
Universidad Libre Bogotá



La implantación de roles de género dentro de la sociedad, trae consigo la estandarización o relegación prominente del sistema capitalista hetero patriarcal al que pertenecemos; todo esto se ve reflejado en el sistema de relaciones jurídicas, en especial en el ámbito laboral, puesto que la repartición de labores propias del hogar (desde tiempos de antaño) ha generado una deuda histórica, caracterizada por la designación de labores hacia el género femenino, a quienes se les ha apartado del '*trabajo productivo*' desplazándolas hacia el trabajo reproductivo y de cuidado en los hogares; causando problemas como la violencia económica o de jerarquía económica, en donde las mujeres desempeñan exclusivamente funciones de alimentación, crianza, cuidado, limpieza, entre otras labores.

Sin embargo, es menester resaltar que, en los últimos años se ha intentado generar concientización respecto a estas laborales, lo anterior, de conformidad a que este trabajo es fundamental para la sociedad, ya que no solo debe ser visto como una ocupación sino también como un deber que tienen las familias en la relación paterno filial y/o de cónyuges o compañeros permanentes, para la familia, de ahí que para el Estado colombiano sea considerado como el "*núcleo fundamental de la sociedad*" (Congreso de la República, 1991).

Dentro del ámbito de las relaciones provenientes de las labores de un hogar y que a su vez brindan una subsistencia básica dentro de la sociedad, se requieren al menos dos características fundamentales para la conservación del concepto de hogar o de familia, las cuales son:

1. El acceso a una fuente económica o de recursos.
2. La administración del hogar y los cuidados.

Siendo ambas circunstancias dependientes una de la otra, debido a que crean labores que pueden ser asumidas por cada miembro distinto de la familia o en el caso de las familias monoparentales, recayendo ambas en una misma persona. Estas labores dan origen y fundamento a los primeros dos términos que analizaremos en el presente artículo desde el mundo del trabajo: "*trabajo productivo*" y "*trabajo reproductivo*".

**El trabajo productivo** hace referencia a toda labor que se desempeña con la finalidad de obtener una retribución monetaria, producto de la generación de una utilidad económica en términos capitalistas o de mercado.

**El trabajo reproductivo**, por su parte, se refiere a aquellas labores que: "*contribuyen al mantenimiento de la fuerza de trabajo y a la reproducción*"





monetarios para el sustento familiar, razón por la cual se llega a incurrir en casos de violencia económica.

Es de advertir, que dicha problemática proviene de la carencia en el reconocimiento de estas labores como “trabajo”, lo cual implica afectación a las trabajadoras desde el carácter sociológico, donde se les da un estatus social bajo por las labores desempeñadas, a pesar de la importancia que tienen sus funciones, dado que el trabajo productivo depende del reproductivo para subsistir. Aunado a ello, esta relegación es producto del capitalismo, donde se le da un valor cuantificable al trabajo “*Adam Smith estableció una distinción entre trabajo productivo e improductivo y, aunque incluyó a ambos en una misma y genérica categoría, el trabajo productivo era aquel que creaba valor, debiendo perdurar éste en las cosas*” (del Estéreo, 2017). Sin embargo, es gracias a las luchas de feministas, organizaciones sindicales y a las mujeres que en gran medida desempeñan estas labores, que se excluyó la clasificación de Adam Smith, ya que la misma denigraba e invisibilizaba la labor que hoy conocemos como trabajo reproductivo.

Lo anterior, nos permite concluir, que gracias a las mencionadas luchas a nivel internacional y nacional, se ha logrado tanto el reconocimiento de trabajos que antes eran considerados como una labor propia de un hogar, hacia la posibilidad de

que también puedan ser una fuente de ingresos; así mismo, la Organización Internacional del Trabajo ha intentado modular el alcance del lenguaje al implementar el término de “*trabajo reproductivo*”, además, de la promulgación del Convenio 189: “*C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*” (OIT, 2011), donde se genera protección para el “*trabajo doméstico*” (subcategoría del trabajo reproductivo remunerado), donde se busca un reconocimiento e igualdad de condiciones para esta modalidad de empleo, al implementar la obligación a los Estados de garantizar los derechos de libertad de asociación, descanso, no discriminación y aplicación de los convenios fundamentales de la OIT a esta modalidad, entre otros. En Colombia, además de todo lo que abarca el mencionado convenio (que fue ratificado en 2014), se protege a estas trabajadoras de diversas maneras, como el Decreto 721 de 2013: “*Los trabajadores del servicio doméstico deberán ser afiliados por la persona natural para quien prestan sus servicios, a la Caja de Compensación Familiar que esta seleccione*” (República de Colombia, 2013) o con la ley 1788 de 2016 que tiene por objeto: “*garantizar y reconocer el acceso en condiciones de universalidad el derecho prestacional de pago de prima de servicios para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*” (Congreso de la República, 2016).

Pero, aunque se proteja y reconozca esta figura del trabajo reproductivo remunerado, la legislación no abarca a las trabajadoras de servicio reproductivo no remunerado, para las cuales la lucha continúa, para así afrontar las brechas de acceso al mundo del trabajo y sobre todo de la Seguridad Social.

### Referencias

Beneria, L. (24 de Abril de 2006). Trabajo productivo/ reproductivo, pobreza y políticas de conciliación. Obtenido de Nómadas (Col): <https://www.redalyc.org/pdf/1051/105116598002.pdf>

Congreso de la República. (07 de Julio de 2016). Ley 1788 de 2016. Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos. Colombia.

Congreso de la República. (1991). Constitución Política de Colombia. Artículo 42. Colombia.

Del Estéreo, S. (Junio de 2017). Las inestables fronteras entre el trabajo “productivo” y “reproductivo”. Reflexiones a partir del trabajo en el sector hotelero. Obtenido de Scielo: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_text&pid=S1514-68712017000200022#:~:text=Los%20estudios%20de%20fuerza%20de%20trabajo](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_text&pid=S1514-68712017000200022#:~:text=Los%20estudios%20de%20fuerza%20de%20trabajo).

OIT. (1 de Junio de 2011). C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Ginebra.

República de Colombia. (15 de Abril de 2013). Decreto 721 de 2013. por medio del cual se reglamenta el numeral 4 del artículo 7° de la Ley 21 de 1982 y se regula la afiliación de los trabajadores del servicio doméstico al Sistema de Compensación Familiar. Colombia.

Valenzuela, M. E., & Velasco, J. (13 de Diciembre de 2019). Blog: El trabajo doméstico remunerado

en América Latina: avances y retos para la protección de una ocupación eminentemente femenina. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS\\_732327/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_732327/lang-es/index.htm)

# LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como derecho humano



**Por:**

María Fernanda Zuluaga Ospitia

Monitora Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá



A lo largo de la historia del mundo laboral han surgido diferentes elementos en pro del trabajador siendo uno de ellos el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo o también conocido por sus siglas SG-SST, ahora bien, lo que se busca con este sistema es la protección del trabajador y de paso estar en una constante mejora de las condiciones laborales.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo lo que busca es la prevención y mitigación del riesgo al cual se expone el trabajador en sus labores diarias, es por esto que una de las finalidades de esto es de una u otra manera obtener un mejor desempeño por parte de los trabajadores; se debe de tener en cuenta que el SG-SST no se aplica únicamente a los trabajadores, sino que este también es implementado para los empleadores, contratistas, empleos temporales, es decir, el SG-SST se debe emplear ante todo vínculo laboral.

Ahora bien, el SG-SST no es un tema nuevo, ya que desde 1919 en la Constitución de la OIT se hace énfasis en la protección del trabajador respecto a enfermedades fueran laborales o no, hay que tener presente que esta no es la única organización internacional que se ha encargado en recordar en la importancia de la implementación del SG-SST, pues se cuenta con el pronunciamiento por parte de Las Naciones Unidas, Organización

Mundial de la Salud, Declaración de Filadelfia, la AISS, entre otros.

Es de esta forma como a partir de los diferentes convenios o declaraciones que han surgido, se ve la necesidad de la implementación del SG-SST al interior de las empresas, el cual para el caso colombiano y de conformidad a lo establecido por parte del Ministerio del Trabajo todas las empresas deben de contar con planes basados en la prevención y mitigación de riesgos laborales siguiendo los parámetros de las normas establecidas por el mismo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Cabe resaltar que la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo trae una serie de beneficios a las empresas, tales como: un buen ambiente laboral, disminución de falta o ausentismo por parte de los trabajadores a causa de enfermedades, bienestar y mejoras en la calidad de vida, disminución de accidentes laborales y mortandad a causa de los mismos, de esta forma el Ministerio del trabajo juega un papel importante, ya que es quien se encarga de la revisión de una buena implementación y cumplimiento de las normas del SG-SST al interior de las empresas.

Con base a lo anteriormente expuesto se llega al interrogante de ¿por qué el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se puede denominar un derecho



humano?, pero antes de mencionar porque es catalogado como un derecho humano, es importante dar la definición de que se entiende por este. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos dice que los derechos humanos son *“derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna”*.

Es por lo que podemos decir que el SG-SST es un derecho fundamental, ya que según lo enunciado por la OIT en su boletín sobre *“Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental”* establece que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo vela por proteger el derecho fundamental a la vida, a la salud, trabajo digno, entre otros.

#### Referencias

Comisión de los Derechos Humanos. ¿Qué son los derechos humanos? Obtenido de: <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos#:~:text=Los%20derechos%20humanos%20son%20derechos,derechos%20humanos%2C%20sin%20discriminaci%C3%B3n%20alguna>

Ministerio del Trabajo. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones->

[laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo](https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm#:~:text=En%20la%20Constituci%C3%B3n%20de%20la,accidentes%20resultantes%20de%20su%20trabajo)

Organización Internacional del Trabajo. (28 de abril 2009). Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental. Obtenido de: [https://www.ilo.org/static/english/protection/safe-work/worldday/products09/booklet\\_09-es.pdf](https://www.ilo.org/static/english/protection/safe-work/worldday/products09/booklet_09-es.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y Salud en el trabajo. Obtenido de: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang-es/index.htm#:~:text=En%20la%20Constituci%C3%B3n%20de%20la,accidentes%20resultantes%20de%20su%20trabajo>



# EXTRACTOS JURISPRUDENCIALES

S e n t e n c i a s   r e l e v a n t e s



**Por:**

Monitores Área de Derecho Laboral y Seguridad Social  
Facultad de Derecho  
Universidad Libre Bogotá



## Sentencia SL1152 de 2023

### Actualización del Criterio jurídico de la Estabilidad Laboral Reforzada en la salud

Inicialmente se conoce la estabilidad laboral reforzada como la protección que tiene un trabajador que presenta limitaciones que impidan desarrollar con normalidad las actividades laborales, y por ende, puedan ser despedidos sin justa causa o en razón a su limitación. Ante lo anterior, se necesita del permiso del Ministerio del Trabajo para hacer eficaz el despido al o a los trabajadores con estabilidad laboral reforzada y se debe justificar con justa causa dentro de las causales del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, de lo contrario, *“se presume que el despido tiene motivos discriminatorios”* (Scola abogados. Nuevo criterio judicial para la protección del fuero de estabilidad laboral por razones de salud (análisis de la sentencia CSJ SL1152 de 2023). Julián Gómez y Juan Esteban Amador [en línea] [Consultado el 01 Febrero del 2023], por tanto, el empleador tendrá la responsabilidad de *“demostrar que desconocía la enfermedad del trabajador y que su decisión de despedirlo se basó en una causa objetiva.”* (Scola abogados. Nuevo criterio judicial para la protección del fuero de estabilidad laboral por razones de salud (análisis de la sentencia CSJ SL1152 de 2023). Julián Gómez y Juan Esteban Amador [en línea] [Consultado el 01 Febrero del 2023].

Con relación a la sentencia SL1152 de 2023 da un giro acerca de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Suprema de Justicia menciona el nuevo alcance del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, debido a que establece dos aspectos para la aplicación del fuero por razones de salud, conforme a la Convención sobre los derechos de las personas en situación de discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2023. Estos dos aspectos son:

1. Indicar la deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, a largo o mediano plazo, no aplica para las afectaciones temporales de salud o patologías transitorias de los trabajadores.
2. Existencia de barreras en el entorno laboral: definidas como *“desventajas o restricciones de tipo actitudinal, comunicativas, físicas o de cualquier otro aspecto social o del contexto histórico del individuo, que impidan el ejercicio efectivo de sus labores en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.”* Scola abogados. Nuevo criterio judicial para la protección del fuero de estabilidad laboral por razones de salud (análisis de la sentencia CSJ SL1152 de 2023). Julián Gómez y Juan Esteban Amador [en línea] [Consultado el 01 Febrero del 2023]

Con la unión de los dos aspectos anteriores, se aplica la estabilidad



reforzada, la Corte analiza que la discapacidad no solo se entiende por el concepto de enfermedad, ni únicamente del conocimiento médico, sino adicionalmente al conjunto de factores sociales (refiriéndose al entorno laboral) que inciten a dicha categorización.

Por tanto, el empleador *“tiene la obligación de ejercer acciones tendientes a la supresión o disminución de las barreras (restricciones o desventajas) que pruebe el trabajador con discapacidad padecer, con el fin de garantizar su participación plena en el contexto laboral. Lo anterior es exigible en la medida en que no represente cargas indebidas o desproporcionadas; de no ser posible implementar dichas acciones, debe comunicarlo al trabajador.”* Scola abogados. Nuevo criterio judicial para la protección del fuero de estabilidad laboral por razones de salud (análisis de la sentencia CSJ SL1152 de 2023). Julián Gómez y Juan Esteban Amador [en línea] [Consultado el 01 Febrero del 2023].

En este orden de ideas, el juez debe hacer una ponderación entre el trabajador y el empleador; en el primero, si reúne los dos aspectos para que se configure la estabilidad reforzada, y en el segundo, si conocía o desconocía la condición de su trabajador y como responde ante la situación.

Finalmente, la sentencia SL1152 de 2023, la Corte Suprema de Justicia

abandona el argumento clásico de que las limitaciones físicas, mentales o sensoriales moderadas de más del 15% que determina el artículo 7 del Decreto 2463 de 2001. En cambio, la Corte aceptó un nuevo argumento, a saber, los criterios de interpretación para la estabilidad laboral definidos en el artículo 26 de la Ley No. 361 de 1997, que se basa en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 1997 del 2013.

#### Referencias

Universidad Externado. La corte suprema de justicia cambió su jurisprudencia en materia de estabilidad laboral reforzada por salud (SL 1152 de 2023). Cristian Orozco [En Línea] [consultado 05 de Febrero del 2023] <https://derlaboral.uexternado.edu.co/uncategorized/la-corte-suprema-de-justicia-cambio-su-jurisprudencia-en-materia-de-estabilidad-laboral-reforzada-por-salud/>

Corte Suprema de Justicia, 2023. Sentencia SL115 de 2023. Magistrado Ponente Marjorie Zuñiga Romero. [en línea] [Consultado el 03 Febrero del 2023] <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1152-2023.pdf>

Scola abogados. Nuevo criterio judicial para la protección del fuero de estabilidad laboral por razones de salud (análisis de la sentencia CSJ SL 1152 de 2023). Julián Gómez y Juan Esteban Amador [en línea][Consultado el 01 Febrero del 2023] <https://scolalegal.com/nuevo-criterio-judicial-para-la-proteccion-del-fuero-de-estabilidad-laboral-por-razones-de-salud-analisis-de-la-sentencia-csj-sl1152-2023/>



## Sentencia T109 de 2021

### Vacíos legales, política e ideologías sociales de la industria del modelaje webcam en el ámbito laboral

Cabe iniciar mencionando el déficit de investigación y legislación de la industria del modelaje webcam en Colombia, tomando en cuenta que en los últimos años se ha incrementado este ámbito debido a la falta de empleo digno y con buena remuneración, principalmente a las mujeres. Así pues, nace una controversia y vacíos legales, hasta que la sentencia T-109 de 2021 (considerada sentencia hito) logra reconocer *“derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud y a la seguridad social”* (Corte Constitucional, 2021) a una modelo webcam cabeza de familia y en estado de embarazo, lo cual, pertenecía a la estabilidad laboral reforzada.

Por otra parte, se evidencia en la Sentencia T-109 de 2021, las políticas e ideologías sociales, puesto que, a pesar de que la sentencia tiene carácter vinculante (obligatorio cumplimiento) como lo establece la misma sentencia, la eficacia radica a las diferentes posturas políticas e ideológicas que tiene el Congreso de la República de Colombia, que a nivel general no le dan la debida importancia y hay poca participación política, puesto que dependen (en su mayoría) de beneficios políticos.

Desde el punto de vista, de la vinculación que se discuten en la sentencia T-109 de 2021, se observa que el empleador alega que tenían un contrato de tipo comercial, por esta razón, no le correspondía el pago de su seguridad social, y por ende, todo lo que corresponde a un contrato de trabajo, y así mismo, su efectiva terminación sin necesidad de acudir al Código Sustantivo del Trabajo.

Sin embargo, la accionante demostró su vínculo laboral con el empleador evidenciando los tres aspectos que conforman un contrato laboral (subordinación, jornada laboral y remuneración) y que le dio a conocer su estado de embarazo con despido injustificado sin garantías.

En conclusión, la Sentencia T-109 de 2021 es una sentencia exhortativa en el sistema legislativo, es decir, protege derechos fundamentales, pero no tienen el suficiente alcance que se requiere, debido a ideologías y partidos políticos del Congreso de la República de Colombia, así que se necesita de mecanismos más asertivos que impulsen este tipo de sentencias, con el objetivo de alcanzar su eficacia y así solucionar las controversias de fondo.

Así mismo, implementar una normativa y legislación que incluyan este tipo de trabajos y los demás que actualmente presentan vacíos legales, justamente por

su inexistencia en la administración de justicia, en consecuencia, desprotegiendo los derechos de los trabajadores que se ven afectados por lo anterior mencionado.

#### Referencias

Corte Constitucional, 2021. Sentencia T-109 de 2021. M.P. Alberto Rojas Ríos. [en línea] [Consultado el 06 Febrero del 2023]

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-109-21.htm>

Grisales, D y Salazar, M. Consecuencias de la omisión legislativa derivada de la sentencia exhortativa en el caso del modelaje webcam (sentencia T-109, Corte constitucional, 2021). [Tesis inédita, en línea] [Consultado el 05 Febrero del 2023] <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/24515/Consecuencias>

**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 (25-09-2021)

[www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co) Línea gratuita nacional: 01 8000 180560

centenario

@unilibrebogota | Canal Unilibre | unilibrebogota

## Sentencia SL2338 de 2023

### El término para reclamar las prestaciones laborales.

Henry Laiton Fonseca demandó a Industrias Mussgo Ltda., argumentando la existencia de un contrato de trabajo verbal a término indefinido desde el 5 de septiembre de 2000 hasta el 12 de diciembre de 2016. Solicitó el pago indexado de cesantías, intereses, primas de servicios, vacaciones compensadas, aportes al Sistema de Seguridad Social, indemnizaciones, reintegro de sumas asumidas por aportes a salud y pensiones, y devolución de dineros descontados por retención en la fuente, después de 3 años de haber culminado su contrato. Alegó que trabajó como pintor en las instalaciones de la demandada con un horario específico y recibiendo un salario mensual. La empresa se opuso a las pretensiones, negando la existencia del contrato de trabajo y argumentando que se trataba de una relación eminentemente civil. Propuso excepciones como la inexistencia de la relación laboral, falta de causa, buena fe, prescripción y compensación.

En primera instancia el Juzgado 30 Laboral del Circuito de Bogotá, absolvió a la demandada, declarando probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, dejando sin efecto las pretensiones

incoadas por el señor Henry Laiton Fonseca.

Sin embargo en recurso de segunda instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, revocó la decisión tomada por el Juzgado 30 Laboral del Circuito de Bogotá, y desestimó la posibilidad de que el contrato celebrado por las partes fuera de carácter civil y por el contrario se encontraban frente a un contrato de carácter laboral que poseía los tres elementos esenciales para considerarse de esta manera (prestación personal, subordinación y remuneración) y que el mismo había tenido una duración que transcurría en el periodo comprendido del 5 de septiembre del 2000 al 12 de diciembre del 2016 y las condenas fueron el pago de las siguientes prestaciones:

*“Auxilio de cesantía, intereses a estas, junto con la sanción por su no pago oportuno; primas de servicios; vacaciones; indemnización moratoria del artículo 65 del CST; sanción por no consignación de las cesantías; reembolso de valor pagado por aportes a salud y pensiones; además del reajuste de los aportes al Sistema de Seguridad Social.”*

A pesar de que en recurso de casación, la demandada presentó cargos frente a la manera en que se interpretó el reconocimiento del contrato de trabajo, los límites temporales en los cuales se



consagró la relación laboral y el tiempo que tardó para realizar la reclamación, teniendo en cuenta que la ley consagra que se puede presentar en los 24 meses posterior a la culminación del mismo, y que en el caso que nos ocupa, fueron presentadas el 02 de diciembre del 2019 y que la relación contractual culminó el día 12 de diciembre del 2016, entendiéndose así que el demandante ya no se encontraba en término para reclamar las prestaciones laborales, únicamente se atendió esta última, dejando entendido que si estaban frente a un vínculo contractual de carácter laboral y que los extremos temporales de la relación estuvieron entre el 5 de septiembre del 2000 y el 12 de diciembre del 2016, pero, el tiempo de presentar la solicitud de pago de las prestaciones laborales ya había pasado y que las condenas impuestas por el tribunal estaban erradas y debían quedar sin efecto.

En este caso, si bien nos recalca una vez más la importancia y la primacía que tiene la realidad sobre las formas debido a que siempre pese a la posible existencia de una duda razonable, cuando se trata del cabal cumplimiento de los 3 elementos esenciales para que se configure una relación contractual de carácter laboral, será resuelta a favor del trabajador y sus pretensiones, con el fin de velar por sus derechos fundamentales y sus derechos como trabajador. Sin embargo, en el caso concreto más allá de

la importancia de declarar el tipo de contrato bajo el cual se reguló el trabajador, se deben tener en cuenta los términos para realizar las acciones, porque si bien es cierto el trabajador hasta determinado momento tubo derecho sobre las prestaciones laborales que se le adeudaban, no tuvo en cuenta el plazo que consagra la ley y fue solo después de casi 3 años que realizó dicha reclamación, teniendo en cuenta que es hasta 24 meses después de terminada la relación laboral, que se pueden reclamar tales derechos.

Es así como la Corte atendiendo a casar parcialmente la decisión de segunda instancia, ya que si bien reconoce la relación laboral, no ordena el pago de las prestaciones laborales por las razones expuestas anteriormente, donde el término para presentar esta reclamación ya había cesado, condenando de esta manera a la empresa demandada a pagar únicamente, imponer las sanciones de intereses por mora, ordenando que se pagara desde el día que culminó el contrato (12 de diciembre del 2016) hasta el día que la empresa realice el pago de los intereses de las prestaciones sociales que en los 16 años de servicios prestados nunca le pagó.



## Sentencia SL2428 de 2023

### La dependencia económica y la convivencia al reclamar la pensión de sobreviviente

Ana Isabel Aguillón Palacios demandó a la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías Porvenir S.A. para que le fuera reconocida la pensión de sobrevivientes por el fallecimiento de su hija Julie Isabel Malagón Aguillón en agosto de 2009, basándose en su dependencia económica y en el cumplimiento de los requisitos de afiliación y cotización. Porvenir S.A. se opuso a las pretensiones, admitiendo solo algunos hechos. El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Bogotá integró la litis con Salomón Malagón Sáenz, padre de la afiliada, y ordenó la vinculación de Seguros de Vida Alfa S.A. como garantía.

En segunda instancia el 30 de octubre del 2020, la sala laboral del tribunal superior del distrito judicial de Bogotá, confirma la sentencia de primera instancia absolviendo en su totalidad a la demandada y la vinculada y las razones que empleo para esta decisión fueron *“i) la afiliada Julie Isabel Malagón Aguillón falleció el 21 de agosto de 2009, momento para el cual había cotizado al sistema general de pensiones un total de 83.71 semanas dentro de los tres años anteriores a dicha data; y ii) que la demandante era madre de la citada”*, indicando de esta manera que pese a que la causante cumplía con los requisitos para que la pensión de sobreviviente

fuera otorgada a alguien, no se encontraba dependencia de la madre en la hija.

Además basaron su interpretación en el artículo 13 de la Ley 797 de 2003, donde si bien indica que si no existe cónyuge o compañero permanente, se reconoce la pensión a los padres siempre y cuando ellos dependan en una gran medida del causante, en este caso entendiéndose el causante la hija de la señora Ana Isabel Aguillón Palacios, y esta dependencia según el Tribunal nace de la contribución del hijo a sus padres en un monto significativo frente a los gastos mensuales del hogar y que la dependencia de esta contribución sea para subsistir, además, indica que no es lo mismo la subsistencia que genera la dependencia, a los simples aportes con el fin de contribuir a los gastos de la casa. Concluyendo de esta manera que no puede existir una dependencia cuando los padres cuentan con sus propios ingresos.

Frente a la última premisa, pese a que no existía manera de demostrar que la señora Ana Isabel, no dependía de su hija, puesto a que en las declaraciones realizadas al momento en que se dio el fallecimiento de la causante indico que los gastos del hogar eran de alrededor de \$433.000 pesos y los ingresos de la señora eran de \$800.000 pesos, a la fecha en que la sentencia llego a segunda instancia la madre de la causante no

cotizaba a pensión y por ende se entendía que no contaba con los mismos ingresos del 2009.

Finalmente, en recurso de casación, la Corte Suprema estima elementos fácticos y desprende de la jurisprudencia usada en primera y segunda instancia, argumentaciones totalmente paralelas, con las cuales basándose en el mismo artículo 19 de la ley 797 de 2003, reconoce la pensión de sobreviviente a la madre de la causante.

Principalmente busca deconstruir y darle un sentido diferente al término “dependencia” en estos casos, considerando que la dependencia no solo debe ser económica y que el hecho de que algún miembro del núcleo familiar falte, hace que cambie totalmente las dinámicas familiares y que no basta con que los aportes económicos sean necesarios para subsistir, si no el simple hecho de que sin estos aportes la calidad de la vida de quien sería beneficiario de la pensión de sobreviviente desmejoraría.

*“Precisa que cuando el Tribunal estima que la dependencia económica debe*

*valorarse desde el punto de vista meramente monetario le brinda un sentido equivocado a la norma y, por tanto, comete la equivocación jurídica endilgada en el cargo. Afirma, que cuando un afiliado fallece sin que le suceda nadie distinto de la madre, obligatoriamente hay que partir del supuesto indiscutible e incuestionable de que ésta dependía económicamente del hijo y, en consecuencia, le asistiría el derecho a la pensión de sobrevivientes”* CSJ SL4884-2018.

Finalmente, descendiendo a la argumentación que brinda la corte, se entiendo que la dependencia nace de la simple convivencia en un mismo núcleo familiar y que cada miembro de este desarrolla un papel importante, ya sea cumpliendo con determinadas obligaciones o realizando determinadas tareas, actividades o deberes: “La dependencia de la que habla la norma debe entenderse como ayuda, asistencia, colaboración, acompañamiento y amor.”

#### Referencias

Sentencia CSJ SL 4884 2018  
[https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/csj\\_scl\\_sl4884\\_2018\\_2018.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/csj_scl_sl4884_2018_2018.htm)



**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

## Sentencia SL3453 de 2022

### Recurso de anulación contra Laudo Arbitral

El Ministerio de trabajo convocó e íntegro un tribunal de arbitramento obligatorio para dirimir un conflicto entre el SINDICATO DE LA CLINICA DIME NEUROCARDIOVASCULAR-SINTRADIME y la sociedad DIME CLINICA NEUROCARDIOVASCULAR S.A.S.

Se profirió un laudo arbitral el 18 de febrero de 2022, donde los árbitros sostuvieron que tenían la competencia para decidir, de acuerdo a los arts. 228 y 116 ibidem constitucionales para proferir fallos en derecho o equidad, en el art. 452 del CST, modificado por el art. 19 de la ley 584/2000, y el art. 458 del CST donde se establece que el árbitro debe decidir sobre los puntos en los cuales no se haya llegado un acuerdo entre las partes en las etapas del arreglo directo sin que el fallo afecte derechos y facultades de las partes que fueron reconocidas por la constitución y la ley.

Según los criterios de la jurisprudencia de la sala, las decisiones que tome un tribunal de arbitramento se dan en criterios de equidad más no jurídicos o legales, con carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo (art. 451 CST), por ello teniendo en cuenta que el tribunal fue conformado en debida forma es clara la competencia para decir sobre el conflicto

.....

y apelar a los principios de equidad que imperan en estos asuntos.

Allí se interpone recurso de anulación por parte del apoderado de la sociedad DIME CLÍNICA NEUROCARDIOVASCULAR S.S, ello con base en los siguientes argumentos: (I) falta de competencia por fuero circunstancial (entendido también como fuero sindical), ya que para el recurrente el tribunal de arbitramento no es competente para tratar temas de dicho fuero según el decreto 2351 de 1965 en su artículo 25, agregando que cuando se establece *“el fuero circunstancial durante toda la vigencia del laudo arbitral”* se puede entender que estará presente en toda la vigencia del mismo, por lo que subsidiariamente si se llega a determinar que es competente se pide que la sala aclare que la empresa garantiza el fuero a partir de la fecha de la presentación del pliego y no durante la vigencia del laudo arbitral.

La Sala considera que en lo referente a la creación de fueros por decisión arbitral existe una imposibilidad, ello se hará por medio de la autocomposición o exclusiva decisión del empleador; así mismo aclara que la cláusula refutada solo repite lo establecido en el art. 25 del decreto 2351/1965 por lo que no es susceptible de impugnación de anulación en el laudo arbitral, pues carece de efecto práctico debido a que el ejercicio de derechos de fuente constitucional o legal no está



supeditada a su consagración en un laudo arbitral, además de que este, no asegura el cumplimiento de la ley, pues ella no requiere de consentimiento de los particulares para ser aplicada, de esta forma no hay fundamentos para anular o modular la cláusula arbitral.

El siguiente argumento es la (II) incompetencia por pronunciamiento extra y ultra petita, que se divide primero en el (a) campo de aplicación y vigencia, donde el recurrente afirma que el pliego de peticiones busco la aplicación limitada a los trabajadores sindicalizados bajo contrato a término indefinido, y aquí se presenta el fallo extrapetita porque se amplió lo implorado; (b) la prima de antigüedad, fallo ultra petita porque el tribunal solicito que en vez de medio sueldo fuera un SMLMV; (c) instalación física de la organización sindical, en el pliego se solicitó una oficina en las instalaciones de la empresa para que el sindicato en su directiva pudiese tener cercanía con los trabajadores con los elementos necesarios para funcionar, pero el tribunal cambia esa solicitud en especie por una obligación dineraria; y por ultimo (d) los incentivos, argumentando que la capacidad de los árbitros solo va hasta garantizar el derecho de los trabajadores a ser escuchados e intervenir la adopción de decisiones que los afecten, aquí el tribunal estableció que el incentivo debe ser objeto de una reglamentación conjunta entre empresa y sindicato.

De acuerdo a lo anterior, la Corte en fallo CSJ SL5693-2021, manifestó que no es del todo cierto que los árbitros estén irreductiblemente obligados por el principio de congruencia, ya que la circunstancia donde el tribunal de arbitramento está obligado a pronunciarse sobre las peticiones del pliego no significa que estén inexorablemente obligados a conceder lo pretendido, ello puesto que actúan como amigables componedores, que según la equidad pueden aceptar total o parcialmente, rechazar totalmente, incluso sustituir o cambiar una petición manteniendo la simetría con lo pedido a cambio de una fórmula que parezca más equitativa con los intereses de los trabajadores y patrono, que no sean disimiles, y que puedan otorgar un beneficio en términos diferentes a los solicitados, pero dentro los límites, lo cual no configura fallos extra ni ultra petita.

Así mismo establece que respetó el postulado de congruencia pues lo que hizo fue adecuar la petición al ordenamiento jurídico en aras de respetar el principio de legalidad (debido proceso), lo cual no vulnera derecho ni garantías constitucionales del recurrente ni irroga agravio alguno.

Si bien se tiene competencia para otorgar y adecuar el beneficio solicitado y buscar fórmulas equitativas, como quedo establecida la prima de



antigüedad supera el monto pretendido por los trabajadores concediendo más de lo pedido, por ello los árbitros incurrieron en ultra petita, sin facultad, por ello, la Corte solo anulara lo que se otorgó por encima de lo solicitado, ya que, el vicio de incongruencia llevo a conceder más de la cifra fijada por el sindicato en el pliego de peticiones, si anulara todo el canon conllevaría a la perdida de ese beneficio para los trabajadores.

En cuanto a la instalación física la Corte establece que no desbordó su competencia, ya que lo que hizo fue ajustar dicha petición a una obligación dineraria lo que no resulta ajeno ni excesiva al objetivo pretendido guardando correspondencia con lo pedido sin imponer una carga desmesurada a la empresa, dando la no anulación del canon arbitral puesto en discusión.

Por último, en cuanto a los incentivos lo que establece la Corte es que no hay méritos para anular la disposición controvertida, dado que no influye que ella imponga una coadministración de la empresa, puesto que lo que busca con el diálogo manera específica y concreta es que se acuerde los temas concernientes a las condiciones del reconocimiento de los incentivos.

De esta forma la sala decide ANULAR del laudo arbitral del 18 de febrero de

2022, proferido por el tribunal de arbitramento obligatorio única y exclusivamente el artículo vigésimo tercero de la prima de antigüedad, y no se anularán el resto de las disposiciones arbitrales que fueron puestas en discusión.

#### Referencias:

Corte Suprema de justicia, 2022. SL-3453 de 2022. Expediente No. D-93199. (3, agosto, 2022) M.P Fernando Castillo Ponente. [En línea] [Consultado el 14 de febrero de 2024]. Disponible en <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL3453-2022.pdf>

## Auto AL2896 de 2023

### Conflicto de competencia entre el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali y el Juzgado Veintinueve Laboral del Circuito de Bogotá

Dentro de un proceso ordinario laboral contra la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.

La parte actora demanda con el fin de que se le reconozca en calidad de esposa sustituta del causante (trabajador oficial en TELECOM) la “*pensión por sanción*” post mortem, luego de reunir los requisitos establecidos para reclamar lo contenido en el numeral 2° del artículo 74 del decreto reglamentario 1848 de 1969.

Le correspondió en primera medida al Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, el cual expidió un auto el 16 de enero de 2023 declarando su falta de competencia de acuerdo a lo establecido en el art. 11 del CPL y de la SS, con reclamación electrónicamente y que el domicilio de la UGPP es en Bogotá D.C, el Juez Laboral del Circuito de Cali no tiene competencia para conocer del caso, trayendo a colación la sentencia C-470/11 de la corte constitucional, que establece que la competencia se va a determinar por el último lugar donde se haya prestado el servicio o por el domicilio del demandado a prevención del demandante, entendiendo que la

accionada está en calidad de empleador y no de entidad de seguridad social tampoco sería competente el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali y sería la ciudad de Bogotá pues el domicilio del demandado se encuentra allí.

De esta forma en la remisión de las diligencias a Bogotá, el caso le correspondió al Juzgado Veintinueve laboral del Circuito de Bogotá, que, en providencia del 23 de marzo de 2023, también se declara incompetente en virtud del art. 11 del CPL y de la SS, ya que el poder y el escrito se encuentran dirigidos a Juzgados de la ciudad de Cali y la reclamación administrativa fue en Cali.

La Corte dirime, estableciendo que dado que el conflicto no es del sistema integral de seguridad social debe entrar a establecer que la autoridad competente para conocer para un primer efecto se debe remitir al objeto de la UGPP, las obligaciones que asumió bajo el manto legal y las reglas de competencia que corresponde aplicar.

De acuerdo a lo anterior se establece que si bien la UGPP es una entidad que integra el sistema de seguridad social en caso de los servidores públicos, no se aplicará el art. 11° modificado por el art. 8° de la ley 712 de 2001, ello porque las obligaciones prestacionales de TELECOM quedaron a cargo de la UGPP (sucesora de la entidad pública liquidada TELECOM), y la controversia emana de

un vínculo laboral con una entidad oficial por lo que corresponde aplicar el art.10, que dicta que en procesos contra entidad o empresa oficial, será el juez del lugar del domicilio del demandado o el lugar de la última prestación del servicio a elección del actor.

Por lo que para el caso en concreto la Corte manifiesta debido a que en la demanda y los anexos no es posible tener claridad del lugar de prestación de servicios se deberá acudir al domicilio de la demandada para efectos de competencia territorial, que corresponderá a la ciudad de Bogotá según artículo 4° del decreto 575 de 2013, y así mismo a los demás procesos en contra de la UGPP cuando la acción se promueve por un trabajador de este en el ámbito de derechos laborales y no a cargo del sistema de seguridad social integral.

#### Referencias:

Corte Suprema de Justicia, 2023. AL-2896 de 2023. No. 99219. (13 de septiembre de 2023) M.P Fernando Catillo Cadena.

<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/bfeb2024/AL2896-2023.pdf>

### Sentencia C507 de 2023

**Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 “por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”.**

La Corte Constitucional, expreso en la presente sentencia, que incluyó la reducción de jornada para los y las trabajadoras del hogar en el modelo interno, que pasará de 60 a 52,5 horas semanales. La Corte también instó al Congreso de la República a dar cumplimiento al artículo 10 del Convenio No. 189 de la Organización Internacional del Trabajo y a la legislación sobre la plena igualdad de derechos de estos trabajadores, en su mayoría mujeres.

En primer lugar, tuvieron en cuenta que, los demandantes consideraron que el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021, “no se refirió a la manera en que debería reducirse dicha jornada en favor de las personas que se dedican al servicio doméstico interno y que residen en la vivienda de su empleador, con lo cual se generó un trato discriminatorio en contra de ese especial grupo de trabajadores, constituido principalmente por mujeres.” (NAJAR, 2023)

Es de señalar, que la Corte explico, que había entendido la demanda en el sentido que, la misma reprochaba la exclusión del servicio doméstico interno de la norma, dado que, el Código Sustantivo del Trabajo excluía al servicio doméstico de la jornada máxima ordinaria de trabajo, en ese sentido, la “en la Sentencia C-372 de 1998, esta Corte indicó que la jornada de quienes habitan en la vivienda del empleador sería de 10 horas diarias; mientras que la jornada máxima laboral de quienes no habitan en la vivienda del empleador, sería la misma dispuesta para los demás trabajadores.” (NAJAR, 2023), donde concluyo que el congreso de la República había discriminado dicho trabajo.

De lo anterior, esta Alta Corporación, arguyo que, este tipo de casos, donde las normas que tratan de manera diferente a quienes trabajan en el cuidado y en el trabajo doméstico; deben estudiarse en términos de género y diferencia, porque “Al tiempo que hizo énfasis en el carácter vinculante que tiene el artículo 53 de la Constitución Política para el legislador; artículo que reconoce los derechos al “descanso necesario” y a la “protección especial a la mujer.” (NAJAR, 2023). Por ello, finalmente, la Honorable Corte Constitucional, dijo que quienes cuidan internamente a familiares, también tienen derecho a que se les reduzca su jornada laboral y se respeten sus derechos laborales.

## Sentencia SL3070 de 2023

### **Condena contra Caja de Compensación que por 6 años, con prestación de servicios, disfrazó su relación laboral subordinada con una radióloga.**

La demandante, Claudia María Mesa Gutiérrez, trabajó como coordinadora en el área de imágenes diagnósticas de la Clínica Amiga entre 2013 y 2015. Durante este tiempo, cumplía un horario fijo de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., con disponibilidad para turnos nocturnos y fines de semana, los cuales eran requeridos por la empresa. Se evidenció que la demandante no podía escoger libremente sus turnos, ya que estos eran programados por la empresa, existía control de horarios a través de tarjetas de ingreso y salida, y se le exigía cumplimiento en sus labores, siendo supervisada por sus superiores.

A pesar de haber firmado contratos de prestación de servicios, se demostró que la demandante actuaba de manera subordinada, cumpliendo labores propias del objeto social de la empresa bajo las órdenes de sus superiores, como la capacitación al personal a cargo, la programación de turnos y la autorización de permisos. Además, se constató que la demandante era una pieza clave en la coordinación de las actividades del área de imagenología, contando con disponibilidades nocturnas y de fin de semana.

Testimonios de compañeros de trabajo, como Diego Fernando Soto Lenis y María Sthefanía Rengifo Correa, respaldaron la subordinación de la demandante, indicando que esta coordinaba a los médicos radiólogos, asignaba jornadas y turnos, y no podían escoger libremente sus horarios, debiendo ajustarse a las necesidades del servicio

El problema jurídico abordado por la Corte Suprema de Justicia en el caso de Claudia María Mesa Gutiérrez contra COMFANDI se centró en determinar la existencia de un contrato de trabajo entre las partes, a pesar de haber firmado contratos de prestación de servicios. La empresa argumentaba que la demandante había pactado de manera libre y voluntaria las condiciones de prestación de sus servicios, mientras que la demandante sostenía que existía una relación laboral subordinada, respaldada por pruebas como horarios fijos, supervisión y control de labores.

La Corte Suprema de Justicia, al analizar el caso, concluyó que la relación entre la demandante y la empresa era de carácter laboral y subordinada, a pesar de los contratos de prestación de servicios firmados. Se basó en testimonios de compañeros de trabajo, evidencia de horarios fijos, control de labores y supervisión por parte de la empresa para determinar que la



demandante actuaba bajo un esquema de subordinación laboral.

En cuanto a la decisión, la Corte Suprema de Justicia confirmó la sentencia de primera instancia, desestimando la acusación de la empresa y condenando a COMFANDI al pago de prestaciones laborales. Además, se ordenó el pago de intereses moratorios desde la terminación del contrato de trabajo. La Corte no casó la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, ratificando así la existencia de la relación laboral entre la demandante y la empresa.

#### Referencias:

Corte Suprema de Justicia. Radicación No. 91860 SCLAJPT-10 V.00.

UNIVERSIDAD LIBRE

centenario  
100 años de historia y compromiso

**¡Sé Libre!**

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

Sé Unilibrista

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

@unilibrebogota | @unilibrebog | Canal Unilibre | unilibrebogota

## Sentencia T550 de 2023

### Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales para proteger los derechos de una mujer afectada por un accidente laboral.

El caso analizado involucra a Fraisurys Paola Salgado Melo, una trabajadora que sufrió quemaduras en un accidente laboral mientras realizaba labores para la empresa CARNECOL - San Felipe. La accionante alegó que la empresa no reconoció ni pagó las incapacidades generadas por el accidente, a pesar de existir pruebas que indicaban que trabajaba para ellos. La empresa negó tener un contrato laboral con la accionante, lo que la dejó en una situación de vulnerabilidad al no recibir ingresos para sus necesidades básicas y al no estar afiliada al Sistema General de Riesgos Laborales. La trabajadora interpuso una acción de tutela para proteger sus derechos laborales y de seguridad social, alegando que la empresa no le había reconocido sus derechos tras el accidente laboral.

La Corte Constitucional se enfrentó a un caso en el que una trabajadora se vio en una situación de vulnerabilidad debido a la negativa de la empresa empleadora de reconocer su relación laboral y los derechos derivados de la misma. La accionante sufrió un accidente laboral que le generó incapacidades, pero la empresa se negó a reconocerlas, lo que la dejó sin ingresos para cubrir sus necesidades básicas y sin afiliación al

sistema de seguridad social. La Corte tuvo que analizar si la empresa estaba vulnerando los derechos fundamentales de la trabajadora al negar la existencia de un contrato laboral y al no reconocer las incapacidades generadas por el accidente. En este sentido, se debía determinar si la accionante tenía derecho a la protección de sus derechos laborales y de seguridad social, a pesar de la negativa de la empresa.

La Corte Constitucional, en su decisión, **REVOCÓ** el fallo del Juzgado Quinto Civil del Circuito de Barranquilla y confirmó integralmente la decisión del Juzgado Tercero Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla, que tuteló de manera transitoria los derechos fundamentales de la accionante, Fraisurys Paola Salgado Melo. La Corte ordenó como el reintegro laboral, afiliación al sistema de seguridad social, pago de salarios y prestaciones, entre otras, para proteger los derechos de la trabajadora. Además, desarrolló la responsabilidad solidaria de los dueños de la finca donde trabajaba la accionante, sentando un precedente importante en la protección de los trabajadores en casos de accidentes laborales y garantizando sus derechos laborales y de seguridad social.

El impacto de esta decisión radica en la protección de los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores en Colombia, especialmente en situaciones de vulnerabilidad como la vivida por el

accionante. La orden de medidas concretas para garantizar el bienestar y la dignidad del trabajador, así como la responsabilidad solidaria de los trabajadores, envía un mensaje claro sobre la importancia de respetar los derechos de los trabajadores y de cumplir con las obligaciones laborales y de seguridad social.

**Referencias:**

Sentencia de la Corte Constitucional de Colombia, Sala Octava de Revisión, Expediente T-550 de 2023.

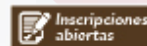


**CONOCE NUESTROS PROGRAMAS DE**

**Posgrados**

**POTENCIA TU  
INTELIGENCIA**  
*Natural*

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



## Sentencia T195 de 2022

### Estabilidad laboral reforzada por enfermedad

La actora presentó acción de tutela en contra de Rocaplast Ltda. y otros, en la que solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al debido proceso, salud y seguridad social, pues menciona que requiere de terapias para tratar el dolor e inflamación de sus manos producida por el síndrome de túnel del Carpio.

La corte menciona que la estabilidad laboral reforzada es una protección especial para las personas con problemas graves de salud y se busca evitar que esta protección discrimine a los trabajadores por su condición física cuando se encuentren incapacitadas, es por esto que la Corte Suprema menciona las condiciones para la estabilidad laboral reforzada, como que el empleado se encuentra efectivamente en tal estado de salud que impida de manera significativa el desempeño normal y adecuado de sus actividades, y que la persona se encuentra en un estado de debilidad manifiesta lo cual se expresa en su estado de salud, si se le complica o le impide de forma grave el cumplimiento de sus labores.

En la sentencia el Juzgado 13 Laboral del Circuito de Barranquilla dice que *“El despido fue ineficaz, en la medida que la demandante goza de estabilidad laboral reforzada por discapacidad o debilidad*

*manifiesta, (ii) las razones por las cuales se dio por terminado el contrato no fueron otras, sino su limitación física conocida por el empleador, y (iii) a lo largo de la relación laboral, se presentaron sustituciones patronales sin solución de continuidad laboral. Adicionalmente, solicitó el pago de (i) la indemnización por despido sin justa causa, (ii) la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y (iii) los salarios y prestaciones sociales indexados y dejados de percibir con ocasión del despido sin justa causa.”* (Corte Constitucional de Colombia, 2022)

El alcance de protección del derecho fundamental para la estabilidad laboral reforzada de las personas que se encuentran condiciones debilitantes y que son demostrables por razones de salud, desencadena garantías de protección especial como de fuero de salud que está regulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que establece que *“Las personas con discapacidad no podrán ser despedidas del empleo ni rescindir su contrato por razón de su discapacidad, salvo autorización del Ministerio del Trabajo”*. (Congreso de Colombia, 1997)

Las personas que hayan sido despedidos sin permiso del Ministerio del Trabajo debido a su discapacidad, o cuyo contrato de trabajo haya terminado, tienen derecho a una



indemnización equivalente a 180 días de salario.

El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 establece garantías para las personas con discapacidad, la Corte ha señalado varias veces que no es necesario especificar el índice de pérdida de la capacidad laboral (PCL), y que todas las personas que se encuentren en estado de salud que afecte o impida significativamente el desempeño de sus labores están sujetas al fuero de salud.

Por otra parte, la Sentencia T-094-23 trata de una mujer quien presentó una acción de tutela en contra de Hospital en Casa S.A.S. para que se le amparen sus derechos al mínimo vital y móvil, a la estabilidad laboral reforzada, y la vida digna, a la igualdad y a la salud.

En la sentencia, la corte hace mención de que “Si bien la estabilidad en el empleo es un derecho en cabeza de todas las personas, esta puede ser clasificada en tres categorías a partir de su intensidad: (i) precaria, (ii) relativa o (iii) reforzada, lo cual dependerá del sujeto en relación con el que se predique la estabilidad correspondiente. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, algunos de los titulares de la estabilidad laboral reforzada son las mujeres embarazadas, las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, los aforados sindicales y las madres cabeza

de familia. Para estos sujetos, la ley y la Constitución prevén requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa” (Corte Constitucional de Colombia, 2023)

Si una persona se encuentra en debilidad manifiesta y si su estado de salud perjudica o interfiere gravemente en el desempeño de sus funciones laborales. Las personas en esta situación tienen derecho a una mayor seguridad laboral, lo que significa, entre otras cosas, que su contrato solo puede acabarse por motivos legítimos, y para que la terminación sea efectiva se requiere autorización del Ministerio de Trabajo. En estos casos existe una presunción de despido discriminatorio, lo que significa que el empleador debe acreditar que el despido se produjo por causas objetivas y no está relacionado con el estado de salud del empleado. Además, si el empleado incumple lo anterior, se deberá reintegrar al trabajador.

Ambas sentencias aquí mencionadas brindan una protección a los trabajadores en un estado de salud vulnerable, y condiciona la capacidad del empleador para despedir a esos trabajadores sin una buena razón, requiriendo que el empleador descarte

primero todas las oportunidades como transferir al trabajador antes del despido.

**Referencias:**

Corte Constitucional de Colombia. (2022, 3 de junio). Sentencia T-195 de 2022. Sala Primera de Revisión. Bogotá, D.C., Colombia.

Congreso de Colombia. (1997, 30 de junio). Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial de la República de Colombia

Corte Constitucional de Colombia. (2023, 30 de junio). Sentencia T-094 de 2023. Sala Primera de Revisión. Bogotá, D.C., Colombia.

**¡Ven y conoce  
tu Campus  
Universitario!**

**Más Información:**

✉ [dayan.coba@unilibre.edu.co](mailto:dayan.coba@unilibre.edu.co)

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

**SECCIONAL BOGOTÁ**

LA CANDELARIA



EL BOSQUE POPULAR



## Sentencia T230 de 2022

### **Vulneración del Derecho Fundamental a la Educación y a la Libre Escogencia de Profesión y Oficio en la Práctica de Judicatura**

Juan Pablo Castaño Ocampo interpuso una acción de tutela contra el Consejo Superior de la Judicatura (CSJ), argumentando que se vulneraron sus derechos fundamentales a la educación, libertad de escoger profesión u oficio, al trabajo y al mínimo vital. Esto ocurrió porque el CSJ le exigía acreditar que su judicatura en la Cámara de Comercio de Dosquebradas (Risaralda) fue remunerada por un año, aunque él la realizó ad honorem por nueve meses, ya que la Cámara no contaba con presupuesto para remunerar sus servicios.

El accionante considera que esta exigencia afecta sus garantías fundamentales, pues le impide cumplir un requisito para obtener el título de abogado. Además, la demora en la resolución del trámite le obliga a volver a presentar un examen de bilingüismo, ya que el resultado previo perdió vigencia. Finalmente, señaló que, debido a su edad, está próximo a perder la afiliación al régimen de seguridad social en salud como beneficiario de sus padres, y al no haberse podido graduar, no ha podido acceder a un empleo relacionado con la carrera que eligió.

Frente a los hechos El CSJ solicitó negar el amparo porque el accionante no cumplió con todos los requisitos exigidos para la acreditación de la judicatura, según los Acuerdos PSAA10-7017, PSAA107543 y PSAA 12-9338 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura. La Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia también negó la acción de tutela, argumentando que no se evidenciaba una vulneración del derecho fundamental de petición del actor ni de las demás garantías invocadas.


El accionante presentó una impugnación contra la decisión de la Sala, en la que reiteró los hechos narrados en la demanda inicial de tutela y solicitó que se ordene a la entidad accionada acreditar su judicatura en un término perentorio. Además, alegó una presunta mora judicial injustificada por parte del juez constitucional de primera instancia, argumentando que su caso fue fallado en un término superior al establecido en la norma.

La Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia determinó en segunda instancia que la mora de la entidad accionada en proferir la resolución se debió a que el accionante no respondió al requerimiento No. 525 (Certificado de egresado y Contrato Laboral Entidad) para continuar con el trámite de acreditación de la judicatura. Por lo tanto, al descartar la configuración

de un perjuicio irremediable que justificara la procedencia de la tutela como mecanismo transitorio, la Sala confirmó la sentencia impugnada. Además, concluyó que la presunta mora judicial alegada por el accionante no existió.

Finalmente, la Sala Tercera de Revisión verificó que la acción de amparo cumplía con los requisitos generales de procedencia, y procede a realizar un análisis del marco regulatorio de la práctica jurídica para obtener el título de abogado, Por lo tanto, es útil revisar la evolución normativa que amplió las posibilidades con relación a la práctica de judicatura:

- **Decreto 3200 de 1979:** Regula los requisitos para obtener el título de abogado, permitiendo compensar el trabajo de investigación o exámenes preparatorios con un año de práctica profesional en cargos específicos, incluyendo abogados o asesores jurídicos de entidades bajo inspección, vigilancia y control de superintendencias.
- **Decreto 1862 de 1989:** Crea el cargo de auxiliar judicial ad honorem en despachos judiciales, permitiendo la judicatura ad honorem por nueve meses en jornada ordinaria.

- 
- **Ley 23 de 1991:** Crea el cargo de auxiliar ad honorem en despachos de defensores de familia, permitiendo la judicatura ad honorem por al menos nueve meses.
  - **Ley 24 de 1992:** Permite ejercer la defensoría pública como requisito para optar al título de abogado durante nueve meses, homologando este servicio con el del Decreto 1862 de 1989.
  - **Ley 65 de 1993:** Habilita la realización de la judicatura en establecimientos de reclusión, brindando asistencia jurídica por seis meses.
  - **Ley 878 de 2004:** Permite la judicatura ad honorem en la Procuraduría General de la Nación y en el Congreso de la República por nueve meses.
  - **Ley 1395 de 2010:** Permite la judicatura ad honorem en casas de justicia o centros de conciliación públicos por siete meses.
  - **Ley 1086 de 2006:** Autoriza la judicatura ad honorem en ligas y asociaciones de consumidores, sin especificar la duración.
  - **Ley 1322 de 2009:** Faculta la judicatura ad honorem en



organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional, territorial y sus representaciones en el exterior por nueve meses.

- **Ley 552 de 1999:** Establece que el estudiante que haya terminado las materias del pênsum académico elegirá entre la elaboración de la monografía jurídica o la realización de la judicatura.
- **Acuerdo PSAA10-7543 de 2010:** Define la judicatura como el desarrollo práctico de los conocimientos teóricos adquiridos en instituciones de educación superior de derecho, permitiendo modalidades como ad honorem, remunerada y con licencia temporal.

Luego del anterior estudio la sala considera que la postura del CSJ-URNA es desacertada, ya que no tiene en cuenta que:

*“Si bien el Decreto 3200 de 1979 se expidió en una época en la que solo se concebía que la judicatura fuese remunerada y por un año, desde el año 1989 se creó la posibilidad de que esta fuera ad honorem por 9 meses, inicialmente en despachos judiciales y luego en dependencias de otras ramas del poder público y órganos del Estado, así como en entidades de derecho privado”.* (Colombia, Corte

Constitucional. Sentencia T-230 del año 2022, MP. Alejandro Linares Cantillo).

Además, menciona que:

*“Una lectura sistemática del conjunto de normas que rigen la judicatura permite entender que la duración de un año a la que alude el numeral 1 del artículo 23 del Decreto 3200 debe entenderse para las judicaturas remuneradas -únicas concebidas para ese entonces-, y no excluye la posibilidad de que estas se realicen en la modalidad ad honorem, por un término de nueve meses”.* (Colombia, Corte Constitucional. Sentencia T-230 del año 2022, MP. Alejandro Linares Cantillo).

La Sala reitera que, según la sentencia C-749 de 2009, varias normas permiten la judicatura ad honorem por nueve meses, incluyendo en las ligas y asociaciones de consumidores y usuarios, y como abogado o asesor jurídico de una entidad sujeta a inspección, vigilancia y control de las Superintendencias establecidas en el país según la Ley 1086/06.

Bajo tales preceptos, la Sala concluyó que interpretar de manera inflexible el artículo 23, numeral 1º, literal h) del Decreto 3200 de 1979, para negar la acreditación de la práctica en la Cámara de Comercio de Dosquebradas por no haberse realizado en la modalidad de judicatura remunerada y por el término

de un año, era desproporcionado y afectaba los derechos fundamentales del accionante. Por lo tanto, la Sala revocó las decisiones previas y ordenó al CSJ que, dentro de las 48 horas siguientes a la presentación del certificado por parte del actor, expida el acto administrativo acreditando la judicatura realizada en la Cámara de Comercio de Dosquebradas.

**Referencias:**

Colombia, Corte Constitucional. (2022, 28 de junio). Sentencia T-230 del año 2022, MP. Alejandro Linares Cantillo. Consultado el: 10 de febrero de 2023 en <http://www.corteconstitucional.gov.co>

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



## Sentencia SC370 de 2023

### Caso Uber VS Taxistas (Cotech)

En Colombia, el uso de tecnologías ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años, afectando diversos sectores de la sociedad y la economía. En el sector del transporte, el impacto se ha reflejado en la popularidad de servicios de transporte compartido como (Uber, Didi, Cabify, InDriver, Picap) que han alterado la dinámica de los desplazamientos urbanos. Estos avances tecnológicos han transformado la experiencia de movilidad en el país, ofreciendo alternativas innovadoras y facilitando la planificación de viajes tanto para residentes como para visitantes. No obstante, toda revolución esta sujeta a controversia sobre todo por parte de sectores establecidos que encuentran en estas nuevas plataformas una amenaza para su modelo y funcionamiento de negocio, tal es el caso de Comunicación Tech y Transporte S.A (Cotech), empresa colombiana que “*presta servicios de telecomunicaciones con utilización de sistemas de radioteléfono de voz y datos proveedor de Taxis Libres*”, quien presentó una acción de competencia desleal en contra de tres empresas del grupo Uber (Uber BV, Uber Tech y Uber Colombia). Según la demandante, Uber estaba incurriendo en actos de competencia desleal al ofrecer servicios de transporte de pasajeros a través de la aplicación Uber, sin contar con la habilitación legal para realizar dicha

actividad. La demanda fue interpuesta ante la Superintendencia de Industria y Comercio, en sede jurisdiccional. (CeCo | Los 5 Puntos Más Relevantes del Caso Uber vs. Cotech, 2023). Es a partir de este hecho que se surtirán diferentes fallos y consideraciones donde la legalidad de estas plataformas será puesta en debate por lo que a continuación se explicará el contexto jurídico del caso en cuestión:

#### 1. Fallo Superintendencia de Industria y Comercio: Acta No 2383/ Rad 16-102106

Por parte del demandante Cotech S.A., Uber incurría en actos de competencia desleal por no cumplir con las mismas regulaciones establecidas décadas atrás para las empresas de taxis, entre ellas, el pago de “*cupos*” y el uso de taxímetros.

Uber sostenía que la regulación diseñada para los taxis no le era aplicable, ya que su servicio, basado en tecnología, estaba desregulado en Colombia debido a su carácter innovador. Argumentaba que, en el momento en que se establecieron las regulaciones, no existían aplicaciones tecnológicas ni economía colaborativa. Además, afirmaba que la preferencia de los clientes por su servicio se debía a la calidad, seguridad y puntualidad, no al cumplimiento de regulaciones de taxis. Uber defendía su presencia en el mercado como un derecho humano

respaldado por instrumentos internacionales que garantizan el acceso a avances tecnológicos y el progreso científico, finalmente mencionaban que no se cumplían los ámbitos de competencia desleal toda vez que Cotech y Uber no son competidores ni concurren al mismo mercado.

La Sic, Ordenó a Uber cesar inmediatamente los actos de competencia desleal. Para ello, decretó el cese de la utilización de contenido, acceso y prestación de los servicios “Uber” “Uber X” y “Uber VAN” en el territorio colombiano, decisión que de inmediato supuso el recurso de apelación por parte de Uber que fue aceptado.

Según la SIC, estas empresas habrían incurrido en dos actos de competencia desleal: 1. Artículo 8, Desviación de clientela, 2. Artículo 18, Violación de normas: al prestar irregularmente un servicio público individual de transporte. Desestimando la tesis de que Uber sería una mera plataforma intermediaria entre choferes y pasajeros, la SIC estableció que la compañía presta el servicio de transporte público individual de pasajeros, al crear la oferta y poner a disposición de los usuarios dicho servicio.

**2. Fallo Tribunal Superior Del Distrito Judicial, Sala séptima civil de decisión: No:**

110013199001201602106 03, MP:  
**Manuel Alfonso Zamudio Mora.**

El Tribunal Superior del Distrito Judicial revocó la decisión de la SIC con fundamento en la prescripción extintiva del artículo 23 de la Ley 256 de 1996. Según el Tribunal, en este caso la acción había prescrito pues, *“es a partir del momento en el que el interesado conozca del acto desleal y quién lo ejecutó (años 2012, o a lo sumo 2013, según viene de verse), que conforme al tenor del artículo 23 de la Ley 256 de 1996 comienza a transcurrir el término prescriptivo al margen de que, eventualmente, el acto se siga ejecutando con posterioridad, decisión que de inmediato supuso descontento por parte de Cotech, con esta decisión, quien interpuso demanda de casación ante la Corte Suprema de Justicia, buscando revocar la decisión”*. ([La salida de Uber en Colombia] | CeCo, 2020).

**3. Fallo Corte Suprema de Justicia, Sala de casación civil, agraria y rural: Sentencia SC370-2023, MP Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo**

Finalmente, el diez de octubre de 2023, La Corte Suprema decidió el caso en favor de Uber. En primer lugar, señaló que los actos de competencia desleal, sin importar que sean continuados o instantáneos, prescriben transcurridos dos años desde que el legitimado identifica al supuesto infractor o, de



todas maneras, transcurridos tres años desde luego de la realización de la conducta. Cotech interpuso la acción de competencia desleal pasado ese término, por lo cual operó el fenómeno de la prescripción y su pretensión no podía prosperar.

El caso Uber vs. Cotech en Colombia evidencia el choque entre la innovación tecnológica y la regulación tradicional en el sector del transporte. La Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) consideró que Uber incurrió en competencia desleal al no cumplir con las regulaciones establecidas para los taxis. Sin embargo, el Tribunal Superior del Distrito Judicial revocó esta decisión basándose en la prescripción extintiva, argumentando que la acción de Cotech había prescrito. Finalmente, la Corte Suprema de Justicia decidió a favor de Uber, señalando que la acción de competencia desleal había sido interpuesta después de que hubiera prescrito. Esta decisión marca un hecho importante para el uso de nuevas tecnologías en Colombia, ya que como advierte la sentencia:

*“... el uso de los avances de las tecnologías de la información y la comunicación no puede calificarse como medio desleal para desviar clientes, pues desconocería un derecho humano reconocido por múltiples instrumentos internacionales: gozar de los adelantos tecnológicos y el progreso de las*

*ciencias”, y apuntó que este derecho “debe respetarse cabalmente”. Finalizó diciendo que “ese debe ser uno de los factores relevantes para las autoridades judiciales que resuelven casos de competencia desleal en el contexto de la economía colaborativa, donde la implementación de plataformas que conectan a los distintos interesados se vale fuertemente de los desarrollos de las tecnologías de la información y la comunicación”. (Sentencia SC370-2023, MP Aroldo Wilson Quiroz Monsalvo)*

A pesar de estas consideraciones, queda claro que aún falta un largo camino normativo más robusto que proteja adecuadamente a los trabajadores tradicionales y a los nuevos actores del mercado, asegurando condiciones laborales justas y equitativas para todos los involucrados en el sector del transporte. Como hemos evidenciado en este caso, los trabajadores tradicionales, como los taxistas, pueden sentir que las regulaciones existentes no se aplican equitativamente, lo que puede generar tensiones y conflictos con las nuevas plataformas tecnológicas. Por otro lado, los nuevos actores del mercado, como los conductores de aplicaciones de transporte, pueden enfrentar incertidumbre en cuanto a sus derechos laborales y condiciones de trabajo, ya que las leyes actuales pueden no contemplar adecuadamente su situación específica.

Por ello, es esencial establecer un marco normativo robusto que establezca reglas claras y equitativas para todos los actores del sector del transporte, garantizando condiciones laborales justas, acceso a la seguridad social y protección contra la discriminación laboral. Además, podría fomentar la competencia leal y la innovación, al mismo tiempo que protege los derechos de los trabajadores y promueve un desarrollo sostenible en el sector. En definitiva, un marco normativo más sólido y actualizado es fundamental para garantizar condiciones laborales justas y equitativas para todos los trabajadores en el sector del transporte, tanto para los tradicionales como para los nuevos actores del mercado.

#### Referencias:

CeCo | Los 5 Puntos Más Relevantes del Caso Uber vs. Cotech. (2023, octubre 18).

<https://centrocompetencia.com/5-puntos-relevantes-caso-uber-vs-cotech-colombia/>

Corte Suprema pone fin a disputa entre empresarios de taxis y Uber. (s. f.). *Ámbito Jurídico*. Recuperado 21 de noviembre de 2023, de

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/etcetera/corte-suprema-pone-fin-disputa-entre-empresarios-de-taxis-y-uber>

[La salida de Uber en Colombia] | CeCo. (2020, enero 24). <https://centrocompetencia.com/la-salida-de-uber-en-colombia-competencia-desleal-o-problema-regulatorio/>

Ley 256 de 1996—Gestor Normativo—Función Pública. (s. f.). Recuperado 21 de noviembre de 2023, de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=38871>

## Sentencia SL021 de 2024

### Hablemos de fueros

Dentro de los antecedentes que interesan a esta providencia es importante recalcar que el demandante, es un trabajador de la empresa de petróleos donde existen varios sindicatos por ende hay varios tipos de fuero sindical, pero en el caso en concreto el trabajador accionante de este proceso pertenecía a más de una asociación sindical, en este tipo de casos el trabajador debe escoger cuál de los mejores beneficios de asociación le es beneficioso, ya que no puede tener más de un pacto colectivo que le favorezca de diferentes asociaciones.

En este caso en concreto el trabajador fue despedido cuando se estaba adelantado un pliego de peticiones con la empresa empleadora, lo cual ya supone un despido injustificado, ya que dentro de este tipo de procesos se crea el fuero circunstancial el cual se encarga de proteger a los trabajadores para que no sean despedidos sin justa causa; ya que el empleador termino el contrato del accionante del proceso sin justa causa y de manera unilateral alegando que él al pertenecer a más de una asociación sindical de mayor personal no podía gozar en este tipo de protección, por ende dio por terminado el vínculo laboral.

El trabajador al ver que había una vulneración a sus derechos inicio el

proceso de reintegro con todo lo que este implica frente al aspecto salarial, al dar inicio al proceso el juez de primera instancia absolvió al demandado de cada una de las pretensiones, lo cual ocasiono que el demandante iniciara el proceso para llegar al primer cuerpo colegiado, dentro del cual revoco la sentencia de primera instancia haciendo que el trabajador tenga derecho al reintegro y los salarios dejados de percibir y demás emolumentos, por tal motivo la empresa demanda interpuso recurso de casación en contra de la sentencia proferida por el Tribunal, alegando que existe una indebida interpretación del artículo 374 del Código sustantivo del Trabajo y de más normas de este mismo estatuto y por la misma razón del artículo 25 del Decreto ley 2351 de 1965. La Sala de Casación Laboral No Caso la sentencia, ya que alega que el derecho de asociación sindical se debe respetar con el fin de encontrar pilares de diálogo entre empleados y empleador, obviamente sin existir algún abuso del derecho como lo pretendía hacer ver el empleador.

Dentro de este proceso podemos observar la errónea interpretación por parte del empleador de las normas aunque la jurisprudencia en este caso es variable no se deben desconocer los principios del derecho de asociación sindical los cuales en palabras de la corte es el establecimiento de diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa sin

temor a represalias de igual forma un pliego de peticiones debe ser adelantado bajo la normativa legal acudiendo a que las dos partes tengan el ánimo de conciliar con el fin de llegar a este diálogo social y que no exista algún tipo de abuso del derecho, dentro de este tipo de procesos es importante tener en cuenta que cada pliego de peticiones es independiente uno del otro.

### Sentencia SL1817 de 2023

#### Estabilidad laboral reforzada de personas en situación de discapacidad

En la presente sentencia se da el caso de un trabajador que era futbolista profesional el cual por estado de debilidad manifiesta fue asignado dentro del club como director técnico así el club cumpliendo con la reinstalación del trabajador en un cargo posible a uno de igual o mayor categoría cumplió con la ley y brindó la estabilidad laboral reforzada para las personas en situación de discapacidad, pero el jugador no aceptó dicho cargo.

Ahora bien, con el anterior caso se podría presentar una *“legítima cancelación del contrato de una persona en situación de discapacidad cuando el empleador aduce una causal objetiva o una justa causa, o en el evento que demuestre que realizó los ajustes razonables o cuando no pudo hacerlo por ser una carga desproporcionada o irrazonable y se le comunicó al trabajador”* (SL1817-2023)

Por último, si la decisión de terminación del vínculo laboral del trabajador que se encuentre en situación de discapacidad no se funda en una causa objetiva, se considera discriminatoria y, por ello, es preciso declarar su ineficacia, acompañada de la orden de reintegro y el pago de salarios y demás emolumentos respectivos, junto con los ajustes razonables que se requieran y la indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997

#### Referencias

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1817 (Sala Laboral 2023).



## Sentencia SL962 2023

### Régimen de transición

Dentro de este proceso hay varias entidades las cuales disputarán a lo largo de las diferentes instancias procesales quién es el responsable de pagar la pensión de la demandante es decir este es un caso particular debido a que una trabajadora de una notaría está reclamando el derecho de su pensión por medio del régimen de transición, ya que no aparecen unos aportes que debió hacer su empleador en este caso la persona que cumplía las funciones de notario; de igual forma también Colpensiones y la UGPP deben disputar la responsabilidad para otorgarle la pensión como derecho fundamental a la demandante la cual al momento interponer la demanda ya cumplía con la edad de pensión, pero no con el requisito de semanas, ya que no se le cotizaron en su totalidad.

El problema jurídico que el cuerpo colegiado analiza en esta sentencia si la demandante tiene derecho al régimen de transición y si la titular de la notaría para la cual trabajo la demandante debe responder por el cálculo actual por el período no cotizado, adicional también si hay lugar pago de intereses moratorios. Previo a la ley 100 de 1993 todos los notarios y sus empleados tenían que aplicarles el acto legislativo 059 de 1957 hasta el 31 de enero de 1994 debido a que fueron afiliados a Cajanal entidad que pasó los aportes a Fonprenor hasta

el 30 de noviembre de 1997 cuando se liquidó, teniendo en cuenta todo esto la demandante debió ser pensionada con el acuerdo 049 de 1990 dado que los trabajadores de notaría se les aplica el código sustantivo del trabajo al no ser servidores públicos, pero se debe tener en cuenta que cada notario actúa como persona jurídica y no como persona natural debido a la calidad y funciones que ejerce según la sentencia T 927 de 2010.

Pero como punto principal de esta sentencia se debe analizar la calidad de los notarios y de los empleados de las notarías, el primer punto que se debe analizar es la calidad que tienen las personas en una notaría es decir qué tipo de vinculación tienen y por ende qué tipo de pensión o a qué fondo van a cotizar, en el caso en concreto se entiende que son empleados particulares y no de carácter público, el segundo punto analizar es cómo aplican la sustitución patronal en los notarios debido a que el colegiado ya analizó la sentencia de primera instancia concluyó que sí aplica la sustitución patronal para los notarios teniendo en cuenta que se aplica la sustitución patronal y el concepto 1085 de la sala de consulta y servicio civil del consejo de estado por último. Se debe tener en cuenta la obligación de la afiliación y pago de aportes de los notarios.

Teniendo en cuenta esto la Corte Suprema Justicia Sala de Casación Laboral Casa la sentencia es decir rompe lo dicho por el tribunal alegando que en primera medida la UGPP, de igual forma la Superintendencia de notario y registro, también al ministerio de justicia del derecho deben aportar los documentos que tenga acerca de la afiliación de la demandante y por último lo que se busca es que la demandante aporte cualquier otro medio de prueba para verificar su afiliación a Cajanal u otra entidad de seguridad social entre los periodos de los cuales no fueron cotizados para efectos de su publicación y contradicción.

### Sentencia SL2085 de 2023

#### **Pensión de sobreviviente: Tener un hijo con el causante no da por hecho que se cumple con el requisito de convivencia**

La corte en esta oportunidad nos aclara que De conformidad con el artículo 29 del Acuerdo 049 de 1990, la procreación de hijos comunes permite suplir el requisito de temporalidad de los tres años de convivencia, cuando se hubiere procreado uno o más hijos entre quien pretende el reconocimiento del beneficio y el causante, sin que aquella circunstancia, por sí sola, baste para acceder al derecho - es imprescindible demostrar la convivencia efectiva al momento del deceso (SL2085-2023)

Recordemos que la convivencia constituye un elemento fundamental para el acceso a esta modalidad de pensión por cuanto la convivencia permite “establecer la existencia de una comunidad de vida estable, donde los involucrados crean relaciones de afecto, respeto y ayuda mutua (SL2085-2023)”

Igualmente se hace la aclaración que no solo el tiempo de convivencia o tener hijos con el causante ya da por hecho que se cumplen los requisitos para la obtención de la pensión de sobreviviente se aclara que *“se debe cumplir con todos los requisitos que consagra la disposición vigente al 6 momento del deceso - Acuerdo 049 de 1990-, sin que ninguno de estos sea susceptible de no demostrarse o pretender que alguno de ellos tenga mayor valor a la hora de conceder el disfrute del mismo (SL2085-2023)”*

#### **Referencias**

Corte Suprema de Justicia, SL2085-2023 (SALA DE CASACION LABORAL 2023).

## Sentencia SL1140 de 2023

### Ineficacia del acto jurídico unilateral colectivo de exclusión

En la presente sentencia de la Honorable Corte Suprema de Justicia, decide sobre el recurso de casación para que se declare la «ineficacia del acto jurídico unilateral colectivo de exclusión» para que se dé el reintegro del demandante como asociado, puesto que este último, envió unos audios a WhatsApp a diferentes compañeros de trabajo, mostrando inconformidad sobre la administración de la empresa donde trabajaba.

Es así, como esta corporación, hace una interpretación de los audios, para justificar o no la exclusión del trabajador, puesto que el ad quem, sostuvo que *“el artículo 25 de la Ley 79 de 1988, una de las formas de perder la calidad de asociado cooperativo es la exclusión, para lo cual los estatutos deben establecer el procedimiento a seguir.”* (VILLOTA, 2023), es así como concluye que dichas manifestaciones fueron malintencionadas.

Sin embargo, a lo largo de dicha jurisprudencia, esta última instancia refiere que lo que hizo el actor fue más que todo *“una percepción de lo que pensaba que podría ocurrir. En esa medida, esta manifestación no se enmarca en las previsiones del literal l) del artículo 15 estatutario.”* (VILLOTA, 2023), es así como el Consejo de

Administración de dicha empresa, excluyó a uno de sus trabajadores, vulnerando así el debido proceso, y dejándose llevar por interpretaciones erróneas, lo que ocasionó que se vulneraran derechos ciertos que tiene todo trabajador y/o asociado y más aún, cuando tenía en su conocimiento la existencia de un conflicto de intereses.

De lo anterior, se evidencia que la única finalidad de los trabajadores y/o asociados era expresar su inconformidad frente a la molestia que tenían de los posibles malos manejos de dicha empresa, aclara esta corporación *“que lo expresado por el actor tampoco afecta los intereses sociales de la Cooperativa, por el contrario, evidencia un control frente a la labor administrativa y directiva”* (VILLOTA, 2023)

Por lo tanto, para esta Alta Corte, las expresiones expuestas por los asociados constituyen su derecho a acceder a la información de donde ellos mismos hacen aportes para el funcionamiento de la misma, haciendo nada más que juicios valorativos, pero esto no lo tuvo en cuenta el juez de segunda instancia, pasando por alto el verdadero motivo de su molestia, por eso, dijo esta sala que *“Es evidente que el manejo administrativo o financiero de una entidad, en este caso, de la cooperativa, genere opinión, juicios por parte de quienes la integran,”* (VILLOTA, 2023)

Es así, como finalmente concluye la Corte, que tales afirmaciones, *“constituyen expresiones o arengas en relación con los hechos que se venían presentando en la cooperativa,”* (VILLOTA, 2023) y que la única finalidad de los asociados era convocar a una asamblea de los asociados a dicha Cooperativa, y fueron *“fueron opiniones sobre las cuales no es dable exigir su veracidad o imparcialidad, requisitos previstos en los estatutos para configurar la causal de exclusión debatida.”* (VILLOTA, 2023)

**Referencias:**

NAJAR, J. E. (22 de 11 de 2023). SENTENCIA C-507/23. Obtenido de Sistema Único de Información Normativa: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30050455>  
VILLOTA, D. A. (7 de Marzo de 2023). SL464-2023 . Obtenido de Corte Suprema de Justicia : <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2023/05/SL464-2023.pdf>



## Sentencia SU471 de 2023

### Garantía del debido proceso por parte de las administradoras de pensiones

En esta sentencia la Corte Constitucional buscaba definir el acceso de una pensión de sobrevivientes a una madre que enunciaba que dependía económicamente de su hija fallecida. No obstante, el problema central del asunto radica en que la accionante no le fue permitido debatir el proceso de investigación que había realizado el fondo de pensiones para determinar si le procedía o no esta pensión de sobrevivientes.

De esta forma la Corte Constitucional enuncia que:

*“(...) Esta circunstancia no solo originó una imposibilidad de contradicción, sino que lo consignado en esa investigación fue utilizado como argumento en las instancias para oponerse al derecho pensional, y para argumentar sobre la falta de dependencia económica, con la incidencia sobre su prestación (...)”* (RIVERA, 2023)

Recalcando de esta manera las garantías que debe tener toda persona como el derecho a la defensa y el debido proceso:

*“(...) Tal circunstancia, a juicio de la Sala Plena implica la necesidad de instar a los Fondos de Pensiones a que garanticen en sus actuaciones el respeto a la defensa y*

*al debido proceso, así como a la intimidad, y a que utilicen el enfoque de género al momento de valorar las afirmaciones de los potenciales beneficiarios, en los términos descritos en esta providencia (...)”* (RIVERA, 2023)

Es así como la accionante manifestó que por no poder controvertir esta investigación no pudo conocer el contenido de la misma antes de que se iniciara un proceso ordinario, y de esta manera lo enunciado en la misma hizo que no tuvieran en cuenta la dependencia económica que manifestaba.

Se concluye por la corte que :

*“(...) Se considera pertinente que las Administradoras de Fondos de Pensiones recauden y analicen la información (i) prefiriendo aquella prueba que no lesione la vida privada del asegurado y, en el evento en el que no se cuente con una amplitud de opciones, que la prueba practicada sea legítima, necesaria y proporcional a los hechos que se investiga; (...)”* (RIVERA, 2023)

En segundo lugar, enuncia que las administradoras de fondo deben evitar exponer al asegurado o beneficiario de la siguiente manera:

*“(...) (ii) Delimite tiempos precisos y restringidos en los que se adelantará la investigación, con el fin de no exponer al*

*asegurado o beneficiario a un interminable cuestionamiento que afectaría su tranquilidad (...)" (RIVERA, 2023)*

Recordando así que los fondos tienen la obligación de determinar quiénes pueden tener acceso a esta información:

*"(...) (iii) Determine quienes podrán tener acceso a la información privada del asegurado, evitándose la circulación y/o tercerización de la información con particulares que no hacen parte de la relación contractual inicial; (...)" (RIVERA, 2023)*

Lo más relevante es que la Corte recalco que se debe entregar información clara y precisa al afiliado o beneficiario y buscando que se le permita hacer uso del derecho de defensa y contradicción. En donde el mismo tenga conocimiento de la metodología de la investigación que se hará para conceder o no el derecho.

## Sentencia SL2994 de 2023

### Pensión especial de vejez hijos inválidos

En esta sentencia la Corte Suprema de Justicia, estudia la posibilidad de darle al accionante el beneficio de la pensión especial de vejez por hijo inválido, dado que él tiene 50 años de edad y su núcleo se compone por su esposa que es ama de casa y sus 5 hijos, entre ellos una niña menor de 5 años que padece una enfermedad catastrófica que tiene un alto costo su tratamiento.

En donde la Corte Suprema de Justicia enuncia los requisitos especiales para obtener la pensión de vejez tales como:

*“(…) De conformidad con lo dispuesto en el parágrafo 4° del artículo 9 de la Ley 797 de 2003, la madre trabajadora cuyo hijo (menor de 18 años) padezca invalidez física o mental, debidamente calificada y hasta tanto permanezca en ese estado y continúe como dependiente de la madre, tendrá derecho a recibir la pensión especial de vejez a cualquier edad, siempre que haya cotizado al Sistema General de Pensiones cuando menos el mínimo de semanas exigido en el régimen de prima media para acceder a la pensión de vejez (…)” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, 2023)*

Recordando de esta manera los requisitos establecidos por la norma los cuales dictan de:

- 1) Que la madre o el padre haya cotizado al Sistema General de Pensiones cuanto menos, el mínimo de semanas exigido en el régimen de prima media para acceder a la pensión de vejez;
- 2) Que el hijo sufra una invalidez física o mental, debidamente calificada;
- 3) Que la persona discapacitada sea dependiente económicamente de su madre o de su padre, según fuere el caso. A su vez, la disposición establece como condición de permanencia dentro de este régimen especial de pensión de vejez. Y,
- 4) El cuidado del menor, respecto del padre o madre que reclama la prestación económica.

De esta manera deja en clara una tesis muy importante y es la de no pedir requisitos adicionales a los mencionados por la ley enunciando así que:

*“(…) Para acceder a la pensión especial de vejez por hijo inválido, no es posible demandar exigencias adicionales que no están establecidas en la ley tales como, supeditar el reconocimiento de la prestación económica al carácter de ser padre o madre cabeza de familia, a la exclusividad del aporte monetario de parte del potencial beneficiario. (…)” (CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, 2023)*

Recalcando de esta manera un precepto de suma importancia:

*“(...) La exigencia del cuidado exclusivo por parte de éste, como tampoco el hecho de exigir la calidad de trabajador activo, al momento del retiro, pues en este aspecto, la única condición requerida por la ley es la no incorporación a la vida laboral y, por ende, al sistema integral de seguridad social, sin que ello implique que no puedan generarse ingresos que no deriven de la actividad laboral (...)”*  
(CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, 2023)



# NUESTROS EVENTOS

Podcast

VI Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo, XIX Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social y XIII Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo



Por:

Área de Derecho Laboral y Seguridad Social  
Facultad de Derecho  
Universidad Libre Bogotá





"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=7qt9Xt7xQJCQ-q-9REq\\_tA](https://open.spotify.com/episode/0FUffEHyJ7FeCQbLf8nA14?si=7qt9Xt7xQJCQ-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 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/00loc7zOvNotKq8l6sEU6S?si=D60MJ3A6SDGI3v5GFjyjkw>



**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 Heralfo 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 doctores 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/0QEt\\_a2kzwvm3T1wSKnCNts?si=zclMg58vSPesHdt73XYlkg](https://open.spotify.com/episode/0QEt_a2kzwvm3T1wSKnCNts?si=zclMg58vSPesHdt73XYlkg)



**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>



### **Episodio 8: Todo y más sobre el principio de condición más beneficiosa.**

El Parche Laboral en este nuevo episodio aborda el principio de condición más beneficiosa en el ámbito del derecho laboral y constitucional. Los anfitriones desglosan este principio y examinan su aplicación en diversos contextos laborales, desde contratos y acuerdos colectivos hasta su influencia en la jurisprudencia. El programa se destaca por su enfoque en el criterio hermenéutico de la condición más beneficiosa, proporcionando ejemplos concretos y casos emblemáticos para ilustrar su aplicación en la práctica. En resumen, "*El Parche Laboral*" es una guía esencial para comprender a fondo los derechos y obligaciones de los trabajadores en el contexto legal actual.

**Integrantes:** María Fernanda Zuluaga Ospitia, Brenda Olarte Romero, María José Molina Camargo, José Heralfo Pescador Gómez y Valentina Leguizamón Beltrán.



**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/69Zm04sEdvd1qqYJgSHOJg>



**Episodio 9: Principio de estabilidad en el empleo.** El Parche Laboral en este nuevo episodio aborda el principio de la estabilidad en el empleo en el ámbito del derecho laboral. Aquí podrás encontrar conceptos elaborados por la Corte Constitucional y la Organización Internacional del Trabajo, proporcionándote explicaciones y ejemplos que te permitirán entender y aplicar este beneficio mínimo laboral. Esta es una parte más de la guía que "El Parche Laboral" está realizando para comprender los derechos y obligaciones

de las personas que hacen parte del mundo del trabajo. No te lo pierdas!.

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

**Dirección General:** Edgar David Pérez Sanabria.

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/16uF8JJk6rqUce2MdiH4o>



**Episodio 10: Todo lo que necesitas saber del "ius Variandi".** En este episodio nuevo de "El Parche Laboral" hablamos el tema del IUS VARIANDI, a partir de la legislación laboral y su aplicación en el mundo del Trabajo. En este episodio los anfitriones desglosan esta figura y examinan su aplicación en los diferentes escenarios que se presenta dentro de los

contratos laborales. Así mismo se proporcionan ejemplos de la figura jurídica para ilustrar su correcta aplicación, como también las prohibiciones que existen al respecto.

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

**Dirección General:** Edgar David Pérez Sanabria.

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/3NJYteRpcVJTq7cYcFgmRT>



**Episodio 11: Todo lo que deberías saber sobre el contrato de obra labor.** En esta entrega, nos sumergimos de lleno en el concepto y la importancia del contrato de obra labor. Contaremos con

la participación de expertos que nos guiarán a través de los detalles clave, explicando sus implicaciones legales y cómo este tipo de contrato afecta las relaciones laborales.

Entenderemos cómo el contrato de obra labor se diferencia de otros tipos de contratos laborales y en qué circunstancias es más apropiado utilizarlo. También exploraremos las situaciones excepcionales que podrían surgir durante la ejecución de un proyecto bajo este tipo de contrato.

Este episodio está diseñado para proporcionar una visión completa y detallada sobre el contrato de obra labor, brindándote la información esencial para comprender su funcionamiento y sus implicaciones legales. ¡No te pierdas esta oportunidad de ampliar tus conocimientos en el ámbito laboral!

**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/6gDIZhSsFOBnr7ajwCqNdx>



**Episodio 12: Responsabilidad Solidaria en las Cadenas Productivas y el Cumplimiento de las Obligaciones Laborales.** Únete a nosotros en este podcast donde analizamos la Sentencia de la Sala de Casación Laboral 1453 de 2023, que aborda la responsabilidad solidaria en las cadenas productivas y el cumplimiento de las obligaciones laborales. En *“El Parche Laboral”* exploramos jurisprudencias relevantes, ofrecemos análisis de casos y entrevistas con expertos en la materia.

Descubre cómo los empleadores contratantes pueden garantizar el respeto a las leyes de trabajo decente a lo largo de las cadenas productivas. ¡No te pierdas este contenido informativo y esclarecedor!

**Integrantes:** Ana Sofia Jara Vega, Fabio Andrés Pérez Noriega, Valeria Gómez Simijaca y Jonathan Snaider Torres Abril

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/1xQkSV5tsfS6AFcKX6kld>





VI Congreso  
Internacional

XIX Seminario  
Internacional

XIII congreso  
Estudiantil

# LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

*“Desafíos Socio-Jurídicos para el Mundo  
del Trabajo y de la Seguridad Social”*



Congreso internacional referente en la agenda del Derecho del Trabajo desde lo académico, lo profesional y lo jurisdiccional, con invitados de alta trascendencia. participa como ponente o asistente.

Del

3

al

6

Septiembre de 2024

**Plazo para envío de ponencias:**  
18 de abril

**Plazo para confirmar asistencia:**  
18 de abril



**Barranquilla,**  
Universidad Libre

**Inscríbete aquí**  
(como ponente o  
asistente)



**Estudiantes  
pregrados**  
\$100.000

**Inversión:**

**Estudiantes  
posgrados**  
\$150.000

**Particulares:**  
\$270.000

Más Información: [congresointernacional@unilibre.edu.co](mailto:congresointernacional@unilibre.edu.co)



**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**  
Vigilada Mineducación





**VI Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo, XIX  
Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social y, XIII Congreso  
Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo**

**“Desafíos Socio Jurídicos para el Mundo del Trabajo y de la Seguridad Social”**



# **UNIVERSIDAD LIBRE™**

**Barranquilla - Colombia 3, 4, 5 y 6 de septiembre de 2024**



# **Colombia**

## Un encuentro de laboristas

La Facultad de Derecho de la Universidad Libre, con sede en Bogotá - Colombia, se permite extender invitación a **profesores, investigadores, doctores, doctorandos, magisteres, abogados, profesionales de diferentes disciplinas, estudiantes de posgrados y, en general,** a todos aquellos interesados en el estudio del mundo del trabajo a participar en calidad de ponentes en el **VI Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo y XIX Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social**, que se llevará a cabo en las instalaciones de la Universidad Libre seccional Barranquilla los días 4, 5 y 6 de septiembre de 2024. En esta ocasión, los ejes temáticos del Congreso serán:

- I. **Tendencias en las relaciones individuales de trabajo.**
- II. **Tendencias en las relaciones colectivas de trabajo.**
- III. **Tendencias del derecho procesal del trabajo.**
- IV. **Tendencias de la seguridad social en el mundo del trabajo.**
- V. **Tendencias en el derecho laboral administrativo.**

## Inscripción para la presentación de Ponencia

Las personas interesadas en presentar ponencia podrán inscribirse de manera previa enviando a la dirección del Congreso (link de inscripción) el eje temático de interés, el título, palabras clave y resumen de su ponencia con una extensión entre 800 y 1.000 palabras. La convocatoria para presentación de ponencias estará abierta hasta el día 30 de abril de 2024.

Link de inscripción: <https://bit.ly/CongresoLaboralUnilibre>

El comité académico del congreso el 10 de mayo de 2024 informará los resultados de la evaluación de los trabajos postulados para su presentación en el congreso.

## Lineamientos para la presentación de ponencias (texto completo)

Una vez se haya confirmado la aceptación de la ponencia, las personas autoras enviarán el texto completo de la ponencia a través del correo electrónico [congresointernacional@unilibre.edu.co](mailto:congresointernacional@unilibre.edu.co) teniendo en cuenta lo siguiente:

**Extensión:** Máxima de 25 páginas, incluyendo bibliografías, cuadros e imágenes.

**Letra:** Times New Roman, tamaño 12 e interlineado de 1.5.

**Márgenes:** Superior e inferior de 2,5 cm e izquierdo y derecho de 3 cm.

**Formato:** Word o PDF

**Tamaño:** Carta

**Estilo de citación:** Chicago 17ª ed.

**El tiempo máximo de la presentación oral es de 20 minutos**

Título Ponencia

Eje temático

Autor principal - Coautores

Correo electrónico

Filiación Institucional

Resumen

Desarrollo de ponencia

Bibliografía

**Nota: Las ponencias que no cumplan las condiciones anteriormente mencionadas serán rechazadas.**

#### Plazos

- Para inscripción y envío de resúmenes de ponencia: **30 de abril de 2024**
- Comunicación resultados de evaluación y aceptación de para



presentación oral de ponencias: **10 de mayo de 2024**

- Confirmación de asistencia y presentación por parte de ponentes: **13 de junio de 2024**. Se solicita a los ponentes remitir confirmación al correo electrónico: [congresointernacional@unilibre.edu.co](mailto:congresointernacional@unilibre.edu.co)
- Envío texto completo de ponencia: **15 de agosto 2024**
- Presentación oral de ponencias: Estará sujeto al programa académico entre el **5, 6 y 7 de septiembre de 2024**.

#### Costos

- a) Los ponentes no pagan suma alguna de inscripción.
- b) Los gastos de viaje y alojamiento corren a cargo de cada ponente.

#### Idioma del congreso

El idioma que se utilizará en el Congreso y para la presentación de las ponencias es el español.

#### Modalidad

Presencial para presentación de ponencias En caso de requerir más información escribir al correo electrónico: [congresointernacional@unilibre.edu.co](mailto:congresointernacional@unilibre.edu.co)



## Convocatoria para presentación de ponencias XIII Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo

La Facultad de Derecho de la Universidad Libre, con sede en Bogotá - Colombia, se permite extender invitación a la **comunidad estudiantil que cursa sus estudios en pregrado de cualquier disciplina y programa**, interesados en el estudio y análisis del mundo del trabajo y de la seguridad social, a presentar sus trabajos académicos a través de una ponencia en el XIII Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo, que se llevará a cabo en las instalaciones de la Universidad Libre seccional Barranquilla el 3 de septiembre de 2024.

En esta ocasión, los ejes temáticos del Congreso Estudiantil serán:

- I. **Tendencias en las relaciones individuales de trabajo.**
- II. **Tendencias en las relaciones colectivas de trabajo.**
- III. **Tendencias del derecho procesal del trabajo.**
- IV. **Tendencias de la seguridad social en el mundo del trabajo.**
- V. **Tendencias en el derecho laboral administrativo.**

## Inscripción para la presentación de Ponencia

Las personas interesadas en presentar ponencia podrán inscribirse de manera previa enviando a la dirección del Congreso (link de inscripción) el eje temático de interés, el título, palabras clave y resumen de su ponencia con una extensión entre 800 y 1.000 palabras. En el resumen se deberá evidenciar un problema jurídico de investigación, un objetivo general, tres específicos y la metodología a desarrollar.

La convocatoria para presentación de ponencias estará abierta hasta el día 30 de abril de 2024. Link de inscripción: <https://bit.ly/CongresoLaboralUnilibre>

El comité académico del congreso el 10 de mayo de 2024 informará los resultados de la evaluación de los trabajos postulados para su presentación en el congreso.

## Lineamientos para la presentación de ponencias (texto completo)

Una vez se haya confirmado la aceptación de la ponencia, las personas autoras enviarán el texto completo de la ponencia a través del correo electrónico: [congresointernacional@unilibre.edu.co](mailto:congresointernacional@unilibre.edu.co) teniendo en cuenta lo siguiente:

**Extensión:** Máxima de 15 páginas, incluyendo bibliografías, cuadros e imágenes.



**Letra:** Times New Roman, tamaño 12 e interlineado de 1.5.

**Márgenes:** Superior e inferior de 2,5 cm e izquierdo y derecho de 3 cm.

**Formato:** Word o PDF

**Tamaño:** Carta

**Estilo de citación:** Chicago 17ª ed.

**El tiempo máximo de la presentación oral es de 20 minutos**

Título Ponencia

Eje temático

Autor principal - Coautores

Correo electrónico

Filiación Institucional

Resumen

Desarrollo de ponencia

Conclusiones

Bibliografía

**Nota:** Las ponencias que no cumplan las condiciones anteriormente mencionadas serán rechazadas.

**Plazos**

- 
- Para inscripción y envío de resúmenes de ponencia: **30 de abril de 2024**
  - Comunicación resultados de evaluación y aceptación de para presentación oral de ponencias: **10 de mayo de 2024**
  - Confirmación de asistencia y presentación por parte de ponentes: **13 de junio de 2024**. Se solicita a los participantes remitir confirmación al correo electrónico [congresointernacional@unilibre.edu.co](mailto:congresointernacional@unilibre.edu.co)
  - Envío texto completo de ponencia: **15 de agosto 2024**.
  - Presentación oral de ponencias: Estará sujeto al programa académico para el **3 de septiembre de 2024**.
  - Premiación del Congreso **6 de septiembre de 2024** en el marco del VI Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo, XIX Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social.

#### **Costos**

- a) Los ponentes no pagan suma alguna de inscripción.
- b) Los gastos de viaje y alojamiento corren a cargo de cada ponente.

En caso de requerir más información escribir al correo electrónico: [congresointernacional@unilibre.edu.co](mailto:congresointernacional@unilibre.edu.co)



**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