

Núm. 13 /
junio 2024

Boletín bimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El formar parte de un evento de tanta relevancia es un espacio para renovar lazos de amistad encontrar

Le agradezco mucho sus amables palabras y el documento que me envía. Repito el placer que tuve de quedar con vosotros en Barranquilla y de colaborar a un evento tan exitoso. Seguiré con mucho gusto apoyándole en sus actividades de las cuales pude apreciar la alta cualidad.

Le mando un muy cordial saludo,

Jean-Michel Servais

Gracias a ustedes por hacerme parte!! siempre un placer.

Por más encuentros de intercambio y aprendizaje.

Saludos desde Argentina!

Muchas gracias querido Edgar, ha sido todo magnifico, haz hecho una gran labor amigo, cuenten conmigo, un abrazo

Querido Edgar, buenas tardes. Mil gracias por tu cariño y el gesto de enviarme mi constancia de participación como ponente en el super evento que tuvimos.

Tenemos que coordinar para ver qué hacemos en conjunto. Yo ya soy un fans de la Universidad Libre...

Quiero darle las gracias tanto por el evento como por el espacio para participar. Cómo se lo mencioné de forma presencial, es un reto grandísimo pero usted a logrado q la academia a través del derecho laboral y la seguridad social se visibilice en la institución.

Gracias nuevamente y cuente conmigo Para todos los procesos que la institución y Ud lo requieran.

Gracias
TOTALES

Agradezco sus gentiles palabras y es para mí un verdadero honor el ser invitada por Uds. a prestar el apoyo académico que como entidades tan cercanas nos debemos como cooperación y

Doctor David, buenos días! Acabo de recibir la certificación. Muchas gracias, y gracias por tan grandiosa invitación. Me sentí muy honrada.



Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



UNIVERSIDAD LIBRE®

Vigilada Mineducación

Boletín Bimestral

núm. 15, octubre 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	5
Reflexiones teórico-prácticas sobre el Régimen de Transición en la Ley 2381 de 2024 y sus Implicaciones en la Reforma Pensional por Carlos Fernando Morantes Franco.....	8
Ineficacia en el traslado de fondo de pensiones por María Fernanda Zuluaga Ospitia y Brenda Olarte Romero	16
Entrevista. Los avances del derecho laboral a lo largo de la historia y el impacto de las políticas públicas en el país por Brenda Olarte Romero, Manuela Pineda Zapata y Maria Fernanda Zuluaga Ospitia.....	20
Especial Universidad Minuto de Dios. Nivel del síndrome de <i>burnout</i> en los trabajadores del área de la cocina en un restaurante y catering de Funza por Esteffy Andrea Peña Zuluaga y Gilma Rocío Peña Meneses.....	24
Extractos Jurisprudenciales	29
Sentencia SL3100 de 2023 – ¿Cómo funciona el principio del respeto del acto propio en el derecho laboral?	30
Sentencia C197 de 2023 – Enfoque de género Vs Sostenibilidad financiera en el ámbito pensional	31
Sentencia T381 de 2023 - ¿El trastorno de ansiedad hace parte de las circunstancias de la estabilidad laboral reforzada?.....	33
Sentencia SL227 de 2022 – Estabilidad reforzada de los docentes en Colombia.....	34
Sentencia T282 de 2024 – Hijos de crianza como beneficiarios de la pensión de sobrevivientes	35
Auto AL3923 de 2024 – Conflicto de competencia en caso de ejecuciones para el cobro de aportes parafiscales.....	40

Sentencia SL771 de 2024 – Terminación del contrato por justa causa: falta grave señalada en el contrato de trabajo.....	41
Sentencia T185 de 2024 – Derecho a la salud y a la vida digna	42
Sentencia T258 de 2024 – Contrato de aprendizaje	44
Nuestros eventos	47
Participación de los monitores del Área de Derecho Laboral en la <i>Ideatón por la Justicia Social</i>	48
Podcast. El Parche Laboral	52



CONSTRUYE TU

Futuro

ESTUDIA EN LA UNIVERSIDAD LIBRE, TE AYUDAMOS A HACER REALIDAD TU PROYECTO DE VIDA

ABRIMOS INSCRIPCIONES 2024-2

REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
MULTICAMPUS 2021-2027
ALTA CALIDAD
Resolución MEN n.º 013863 (25-08-2021)

PREGRADOS - ESPECIALIZACIONES
MAESTRÍAS - DOCTORADO

INSCRÍBETE AQUÍ

CONOCE NUESTRA OFERTA ACADÉMICA
Inscripciones 2024-2 a partir del 01 de abril

EDITORIAL



Por:

Edgar David Pérez Sanabria
Jefe Área de Derecho Laboral y Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Libre de Bogotá



Celebramos aún el éxito del VI CONGRESO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL Y MUNDO DEL TRABAJO que nos reunió en la seccional de Barranquilla. Los resultados académicos energullecen a nuestra casa de estudios y consolidan este evento para su edición 2025, en nuestra querida seccional de Cali.

Mientras ello ocurre, continuamos en la ardua tarea de mantener la actualidad legislativa y jurisprudencial para la consulta de la comunidad académica y por ello, promovemos diferentes escenarios que nos convocan a mantenernos al tanto de la dinámica del derecho laboral y a consolidar los lazos de cooperación entre las siete seccionales.

Las reformas sociales propuestas por el gobierno nacional, además de la iniciativa de un nuevo código procesal del trabajo presentada a estudio del legislador por la H. Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral -, se consolidan como un nuevo escenario de debate académico y de socialización de las normas que regirán la relación laboral, el sistema pensional y los juicios en Colombia.

En este sentido, consideramos que es preciso debatir académicamente y sentar posturas sociales frente a las implicaciones que en el mercado laboral genere la reforma y su adecuación de figuras que aumentan las tasas de indemnización. También, es esencial revisar la implementación de nuevas

licencias, el fortalecimiento de la estabilidad laboral reforzada, las modificaciones a la naturaleza jurídica de los vínculos de aprendices, los contratos para campesinos, los impuestos a la automatización, entre otros objetos de estudio. De esta forma, se abordará con nuevos impulsos esa eterna confrontación entre las ideas económicas y la econometría de los empleadores, según los principios y valores que envuelven las ideas del trabajo digno y el despliegue de derechos fundamentales en la relación de trabajo.

La adaptación a las propuestas que hace la reforma pensional que, si bien no trae nuevas formas, sí implica el conocimiento de la manera como se administrarán las pensiones, de las particularidades de la población a la que se pretende generar la cobertura y de un estudio preciso sobre la sobrevivencia financiera en la propuesta del sistema de pilares. Todos ellos son aspectos básicos que necesitan la convocatoria de diferentes voces para lograr el mejor entendimiento de lo que, por ahora, es ley vigente.

Respecto a las novedades de los juicios laborales en Colombia, existe un consenso general respecto a la necesidad de proponer el Código Procesal del Trabajo. Corresponde, entonces, a la academia el desarrollo y estudio del reparto nacional, la casación oficiosa y la flexibilidad referida a la técnica, la

incorporación de formas de estabilidad laboral aplicada al desarrollo de procesos especiales, la extinción de los procesos de única instancia, además de la incorporación del sistema de prueba, de las nulidades e incidentes, entre otros puntos importantes.

En estas condiciones, se proyecta un importante camino de estudio y debate, en el que resultará indispensable el fortalecimiento de la investigación y del pensamiento crítico sobre la mejor adaptación a los sistemas y la creación de las estrategias más efectivas para disminuir la conflictividad judicial que hoy inunda los despachos judiciales en todo el país.

Es un amplio panorama que nos exige poner en evidencia, con rigor y gran responsabilidad, el papel que la sociedad nos asignó de ser maestros y artífices de las modificaciones laborales que configuren una vida armónica para la sociedad.

Los invitamos a escribir sus inquietudes, a formular ideas y a crecer en las convocatorias para los distintos eventos académicos del Área de Derecho Laboral de la Universidad Libre: congresointernacional@unilibre.edu.co.

¡Bienvenidos a esta nueva publicación del Boletín Bimestral!



REFLEXIONES TEÓRICO- PRÁCTICAS SOBRE EL RÉGIMEN DE TRANSICIÓN EN LA LEY 2381 DE 2024 Y SUS IMPLICACIONES EN LA REFORMA PENSIONAL



Por:

Carlos Fernando Morantes Franco
Jefe Área de Derecho Laboral y Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Libre El Socorro



Palabras Clave:

Régimen de transición, Ley 2381 de 2024, reforma pensional, teoría patrimonial y derechos sociales¹.

Al llegar la etapa de la vida en la que definir el futuro es la esencia de las decisiones, es tiempo de concretar cómo se ha construido frente al sistema pensional la expectativa legítima que sea la base de nuestra añorada pensión o jubilación, con la cual redimir el tributo de toda una vida para adquirir un derecho que honre con dignidad los venideros años de senectud. Al empezar a escribir las líneas de esta ponencia, meditaba en la necesidad insoslayable que precisara en algunos de sus discursos el expresidente de los Estados Unidos, Franklin D. Roosevelt, así: «*No podemos construir el futuro para nuestra juventud, pero podemos construir nuestra juventud para el futuro*».

La reforma pensional, con ocasión de la Ley 2381 de 2024 que fue promulgada el pasado 16 de julio, contempla, para todos los usuarios y/o destinatarios del nuevo sistema de protección social integral para la vejez, la invalidez y la muerte de origen común, dilemas en cuanto a la vigencia a partir del

1° de julio de 2025; así como, de las consideraciones prevalentes acerca del denominado *régimen de transición* previsto en el capítulo XIV y desarrollado principalmente en los artículos 75 y 76 *ibidem*.

Estos dilemas han motivado esta ponencia que se ha titulado: Reflexiones sobre el Régimen de Transición en la Ley 2381 de 2024 y sus implicaciones en la Reforma Pensional sobre la aplicación de la Ley 2381 de 2024. El nuevo régimen de transición en el sistema pensional colombiano ha generado un impacto significativo en la planificación y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores próximos a pensionarse. Por esta razón, a través de este documento, analizo críticamente las implicaciones de dicho régimen desde la perspectiva de la teoría patrimonial de los derechos sociales.

El análisis temático que propongo estará organizado en cuatro capítulos: el primero tiene por objeto la descripción general del nuevo modelo del sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común; el segundo dará cuenta de la determinación de los aspectos que se derivan de la vigencia de la Ley 2381 del 16 de julio de

¹ Ponencia realizada para el VI Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo, realizado en la Universidad Libre seccional de Barranquilla resultado de investigación del Proyecto titulado: “Análisis del Régimen de

Transición en la Ley 2381 de 2024 y sus Implicaciones en la Reforma Pensional” adscrito a la línea de investigación Derecho, Estado, Cultura y Sociedad del Grupo de Investigaciones Ius Praxis de MinColciencias.

2024; el tercer capítulo concurrirá para el análisis de las consideraciones prevalentes del régimen de transición de la Ley 2381 de 2024 frente a la teoría patrimonial aplicada a los derechos sociales y su relevancia en el contexto pensional.

La metodología de esta ponencia es de tipo cualitativo, con un enfoque jurídico-teórico que permite analizar el alcance del contenido normativo de la Ley 2381 de 2024. Se utilizará la revisión de fuentes normativas sobre el tema. Además, se hará una reflexión crítica de la teoría patrimonial de los derechos como eje transversal de la transición, de cara a las modificaciones legales que afectan las expectativas legítimas y los derechos sociales de los trabajadores próximos a pensionarse.

En primer término, la Ley 2381 de 2024 introduce cambios estructurales en el sistema de protección social colombiano, creando un nuevo, el cual se concibe como el modelo integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común. Este modelo implica la aplicación de un nuevo paradigma de la seguridad social afín con la Recomendación 202 de 2012 sobre los pisos de protección social. En este documento, la Organización Internacional del Trabajo, OIT, reconoce que la seguridad social, como dijera el profesor Almansa Pastor, es un valioso instrumento de la modernidad para satisfacer las necesidades sociales. Ahora en este caso, esta recomendación instruye

a los Estados miembros pautas de orientación que proponen como objetivo ampliar la cobertura, la sostenibilidad financiera y la eficiencia en la prestación de servicios, respondiendo a desafíos demográficos como el envejecimiento de la población y los cambios en el mercado laboral. Así las cosas, el nuevo sistema de pensiones previsto en la Ley 2381 de 2014 se concibe bajo este nuevo paradigma y, por consiguiente, estamos frente a un nuevo esquema de protección integral.

En segundo término, la Ley 2381 de 2024 entrará en vigor el 1º de julio de 2025, es decir, que se fijó una fecha posterior a la fecha de promulgación de esta. Esto, sin lugar a duda, para permitir un período de adaptación y transición para los actores involucrados en el sistema pensional. Entre otros, el que tiene por objeto realizar seguimiento a la puesta en marcha del nuevo sistema integral de protección a la vejez, la invalidez y la muerte, principalmente, en su componente tecnológico de información, para que la migración de los datos se surta entre cada uno de los actores del sistema, especialmente entre las AFP y Colpensiones. Esta tarea está siendo realizada por el comité operativo de transición de la reforma pensional, el que fue creado con el artículo 90 de la Ley 2381 de 2024 y que será un comité transitorio, que tendrá una duración de 18 meses, prorrogables por seis meses más. Dentro de las funciones de este comité está, además del seguimiento del nuevo

sistema integral de protección, la de presentar informes sobre el avance de la transición de la operación. En concreto, se tendrá un sistema operativo de información y de sistemas por parte de las administradoras del componente de ahorro individual y de Colpensiones que les garanticen los derechos a los ciudadanos y ciudadanas en el marco de la nueva Ley pensional. Este es tal vez el más importante de los aspectos de esta ley. Prima facie es el establecimiento del régimen de transición que está pensado para proteger a aquellos trabajadores que, bajo el sistema actual, se encuentran próximos a cumplir con los requisitos para pensionarse. Por lo tanto, es iterativo que la ley otorgue garantías específicas para este grupo, asegurando que sus derechos adquiridos y sus expectativas legítimas sean respetados y que puedan acceder a las condiciones pensionales más favorables.

En este orden de ideas, desde la promulgación el pasado del 16 de julio de 2024 y el tiempo que se ha dispuesto para su entrada en vigor, los distintos organismos responsables de la implementación de la reforma deberán emitir reglamentaciones adicionales para desarrollar y poner en marcha las disposiciones de esta norma. Dentro de los aspectos que también serán parte de la reglamentación está el establecimiento de los nuevos criterios de acceso a la pensión, los que estudiaremos a profundidad para explicar las nuevas reglas que introduce la

reforma sobre el cálculo de las semanas de cotización, los aportes mínimos y la forma en la cual se determina el monto de la pensión, lo cual va a impactar significativamente la planificación de la jubilación o pensión de los trabajadores.

En tercer término, este modelo reconoce los derechos adquiridos y las expectativas legítimas de los afiliados al sistema pensional, para lo cual se integra como corresponde la denominada figura del *régimen de transición*, la que tiene como propósito salvaguardar los derechos de aquellas personas que, estando cerca de la edad de pensión, se verían afectadas por los cambios introducidos por la reforma. Querido lector, el régimen de transición es uno de los elementos más controvertidos y esenciales de la Ley 2381 de 2024 y se concibe como un mecanismo para proteger a los afiliados que estaban cerca de cumplir los requisitos para acceder a una pensión bajo el régimen anterior y que, con la entrada en vigor de la nueva ley, podrían verse afectados.

El capítulo XIV de la ley establece que el régimen de transición aplicará a aquellas personas que, al 1º de julio de 2025, tengan una edad y un mínimo de semanas cotizadas. Para estos trabajadores, se respetarán las condiciones de acceso y beneficios del régimen pensional vigente antes de la entrada en vigor de la nueva ley, asegurando que no se perjudiquen sus

expectativas legítimas y sus derechos sociales.

“(...) CAPITULO XIV

RÉGIMEN DE TRANSICIÓN

ARTÍCULO 75. RÉGIMEN DE TRANSICIÓN. *A las personas que, a la entrada en vigor de este Sistema de Protección Social Integral para la Vejez, cuenten con setecientas cincuenta (750) semanas cotizadas para el caso de las mujeres y novecientas (900) semanas cotizadas para el caso de los hombres, se les continuará aplicando en su totalidad la Ley 100 de 1993 y las normas que la modifiquen, deroguen o sustituyan. Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el presente artículo, se tendrán en cuenta: las semanas cotizadas en cualquiera de los regímenes pensionales de la Ley 100 de 1993, Solidario de Prima Media con Prestación Definida o de Ahorro Individual con Solidaridad, al Instituto de Seguros Sociales o a cualquier caja, fondo o entidad del sector público o*

privado, o el tiempo de servicio como servidores públicos, cualquiera sea el número de semanas cotizadas. A quienes no cuenten con por lo menos setecientas cincuenta semanas cotizadas (750) para el caso de las mujeres y novecientas (900) semanas cotizadas para el caso de los hombres se les aplicará lo dispuesto en la presente Ley. Respecto de las demás prestaciones del Sistema de Protección Social Integral para la Vejez se aplicará lo establecido en la presente Ley.

Parágrafo 1. *Seguro Previsional. En el evento en que las Administradoras del Pilar Contributivo del Componente Complementario de Ahorro Individual por fallas de mercado una vez se lleve a cabo el proceso de licitación no logren adjudicar el seguro previsional para la población de afiliados beneficiaria del régimen de transición, el Gobierno Nacional establecerá otros mecanismos de aseguramiento para el pago de la suma necesaria*

para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivientes del régimen de ahorro individual con solidaridad incluyendo coberturas por riesgo jurídico.

Parágrafo 2. *Para los colombianos que hayan realizado aportes a pensión en el exterior, de manera voluntaria o dentro de convenios internacionales de seguridad social, el régimen de transición aplicará siempre y cuando la suma de dichos períodos complete la densidad de semanas mínimas establecidas en el presente artículo.*

El Ministerio del Trabajo y Colpensiones determinarán la metodología de verificación de semanas cotizadas en relación con el periodo de vigencia de la transición para su reconocimiento.

Parágrafo 3. *cualquiera sea el mecanismo de aseguramiento que defina el Gobierno Nacional deberá regirse bajo los principios de selección*

objetiva, pluralidad de oferentes, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, con el fin de que haya transparencia en los procesos de selección y contratación.

ARTÍCULO 76. OPORTUNIDAD DE TRASLADO. *Las personas que tengan setecientas cincuenta (750) semanas cotizadas, para el caso de las mujeres, y novecientas (900) semanas cotizadas, para el caso de los hombres, y que les falten menos de diez años para tener la edad de pensión, tendrán dos (2) años a partir de la promulgación de la presente Ley para trasladarse de régimen respecto de la normatividad anterior, previa la doble asesoría de que trata la Ley 1748 de 2014.*

Parágrafo. *Los valores contenidos en las cuentas de ahorro individual de las personas que hagan uso de este mecanismo seguirán siendo administradas por las Administradoras de Fondos de Pensiones hasta*

el momento en que se consolide la pensión integral de vejez o la pensión de vejez del régimen anterior.”
(Congreso de la República, Ley 2381, 2024)

En tercer término, para esta ponencia en mérito de concurrir con el análisis de las consideraciones prevalentes del régimen de transición de la Ley 2381 de 2024 frente a la teoría patrimonial aplicada a los derechos sociales y su relevancia en el contexto pensional, este régimen de transición busca equilibrar la necesidad de reformar el sistema pensional con el respeto a los derechos adquiridos. Sin embargo, su implementación plantea inquietudes tales como la identificación de los beneficiarios y la definición de los criterios que garantizan la protección de las expectativas legítimas. Por ello, en esta ponencia, la idea que ha trascendido es cómo la teoría patrimonial de los derechos sociales, la cual se basa en el reconocimiento de ciertos derechos, como el derecho a la pensión, forma parte del patrimonio jurídico de una persona y debe ser protegida como tal. Bajo esta teoría, la expectativa legítima de acceder a una pensión se considera un derecho patrimonial y cualquier cambio en el régimen legal que afecte esta expectativa debe ser analizado cuidadosamente para no vulnerar los derechos de los trabajadores.

La aplicación de esta teoría en el contexto de la Ley 2381 de 2024 plantea la necesidad de proteger el patrimonio de los trabajadores próximos a pensionarse, garantizando que sus expectativas no sean arbitrariamente modificadas por la nueva legislación. Esto implica no solo respetar los derechos adquiridos, sino también ofrecer mecanismos efectivos de transición que permitan a los trabajadores adaptar su planificación de jubilación a las nuevas reglas del sistema. No obstante, es necesario encontrar un equilibrio entre la sostenibilidad financiera del sistema pensional y la protección de los derechos de los afiliados. Por lo tanto, resulta prevalente comprender que cualquier reforma pensional, así como debe ser socialmente justa, también debe garantizar que los trabajadores no pierdan sus expectativas legítimas y que sus derechos patrimoniales sean debidamente respetados.

Conclusiones

La Reforma Pensional introducida por la Ley 2381 de 2024 representa un esfuerzo significativo para modernizar y fortalecer el sistema de protección social en Colombia. Sin embargo, plantea desafíos importantes, especialmente en lo que se refiere a la protección de los derechos de los trabajadores próximos a pensionarse y a la implementación del régimen de transición.

La teoría patrimonial de los derechos sociales ofrece un marco valioso para analizar estos desafíos, destacando la importancia de proteger las expectativas legítimas de los trabajadores y garantizando que cualquier cambio en el sistema pensional respete los principios de justicia social y equidad.

Se requiere un análisis detallado y constante de la implementación de la ley, asegurando que las reglamentaciones complementarias desarrollen de manera efectiva las garantías previstas en el régimen de transición y que se protejan los derechos de los trabajadores.

Bibliografía

Arenas Monsalve, G. (2018). El derecho colombiano de la seguridad social (4ª ed.). Bogotá: Editorial Legis.

Canessa Montejó, M. F. (2014). El Sistema Interamericano de Derechos Humanos y la protección de los derechos humanos laborales. Palestra Editores.

Canessa Montejó, M. F. (2020). Derechos humanos laborales en el seno de la organización internacional del trabajo (3ª ed.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Cañón Ortigón, L. (2013). La seguridad social en la constitución colombiana (2ª ed.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Cañón Ortigón, L. (2017). Una visión integral de la seguridad social (3ª ed.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Congreso de la República de Colombia. (2014). Ley 2381 de 2014.

Congreso de la República de Colombia. (2024). Ley 2381 de 2024.

Cortés González, J. C. (2009). Derecho de la Protección Social. Bogotá: Editorial Legis.

Cortés González, J. C. (2016). Seguridad social derecho para todos. Bogotá: Editorial Legis.

Hernández Bayona, C. E. (2016). Sistema general de pensiones colombiano: visión integral a partir de la afiliación. Bogotá: Editorial Legis.

International Labour Organization. (2012). Recomendación sobre los pisos de protección social (Recomendación 202). Ginebra: OIT.

International Labour Organization. (2021). Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families: Guide for Policymakers and Practitioners. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication

Puyana Silva, A. (2010). El sistema integral de seguridad social: parte general y el subsistema de pensiones. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Santana Londoño, M. V. (2012). Seguridad Social en Colombia: un derecho fundamental. Medellín: Ediciones Unaula.

INEFICACIA EN EL TRASLADO DE FONDO DE PENSIONES



Por:

María Fernanda Zuluaga Ospitia y Brenda Olarte
Romero

Monitoras Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá



La Corte Constitucional procede a revisar 25 decisiones con las cuales se decidieron sendas acciones de tutela impetradas contra providencias judiciales en las que se resolvió sobre la presunta ineficacia de los traslados que realizan algunas personas, en el período comprendido entre 1993 a 2009, del RPM al RAIS. Dichas decisiones se dividen en 2 grupos:

1. No se accedió a la declaratoria de la ineficacia del traslado que una persona hizo del RAIS al RPM, argumentando la necesidad de estudiar cada demanda a partir del régimen de las nulidades sustanciales.
2. No se accedió a las pretensiones de los demandantes, pero por razones distintas a las del primer segmento.

Según Sentencia CSJ SL 9 sep. 2008, rad. 31989, se adujo que «*la afiliación se hace libre y voluntaria*», «*se ha efectuado libre, espontánea y sin presiones*» no son razones suficientes para dar por demostrado el deber de información y acreditan un consentimiento libre de vicios, pero no informado

La Corte Suprema de Justicia -Sala de Casación Laboral- concluyó que los jueces ordinarios habían incurrido en *desconocimiento del precedente*, ya que no se respetó la línea defendida por esa corte, según la cual, (i) corresponde a las

AFP demostrar que suministraron la información suficiente al afiliado para que este, sobre esa base, eligiera en libertad el régimen pensional de su preferencia; (ii) el formulario de afiliación no es prueba suficiente para acreditar un consentimiento informado y (iii) siempre que se alegue la ausencia de información, los casos deben resolverse a partir de la institución de la ineficacia y no de la nulidad.

En este sentido, como el trabajador no puede acreditar que no recibió información, corresponde a su contraparte demostrar que sí la brindó, dado que es quien está en posición de hacerlo.

En la sentencia se habla de 8 puntos importantes: el deber de información sobre el formulario de afiliación, sobre la imprescriptibilidad de la ineficacia, sobre la teoría de los actos de relacionamiento, sobre la imposibilidad de declarar la ineficacia de un traslado al RAIS en favor de una persona que ya está pensionada en ese régimen, sobre los dineros que la administradora del RAIS debe devolver al RPM si se declara una ineficacia de traslado, sobre la posibilidad de declarar la ineficacia del traslado en un caso, aun cuando el solicitante no hubiere estado amparado por el régimen de transición y sobre la diferenciación entre las instituciones de la ineficacia y de la nulidad.

Esta última se refiere a que la nulidad se presenta en los eventos en que el usuario del Sistema de Seguridad Social acusa la ocurrencia de un vicio en su consentimiento al suscribir el formulario de afiliación al RAIS. En contraste, se estará ante la institución jurídica de la ineficacia, cuando el demandante señala que no fue informado sobre las consecuencias de su traslado.

Por otra parte, la corte busca realizar una modulación frente a cómo mitigar las posibles afectaciones al sistema financiero sin afectar los derechos a la seguridad social, específicamente desde aspectos pensionales. De esta forma, se conduce la discusión sobre las implicaciones jurídicas y económicas frente a la inversión de la carga de la prueba y así, se realiza la propuesta de revisar y ajustar la norma para equilibrar tanto los derechos como las responsabilidades de las partes involucradas.

Por lo anterior, en la sentencia SU-107 de 2024 se evidencia una tensión jurídica, pues tal y como se mencionó anteriormente, la Corte Suprema de Justicia lo que establece es una inversión en la carga de la prueba, con la finalidad de favorecer a los afiliados y, de una u otra forma, se vería afectada la defensa de la AFP. Al realizarse la inversión de la carga de la prueba no solo se afecta la defensa de la AFP, sino que también se podría llegar a pensar que la imparcialidad del

juez se compromete y de esta forma, se estaría poniendo una carga irrazonable a las administradoras de fondos de pensiones.

Así mismo, Colpensiones se manifestó sobre lo anterior manifestando que, al realizarse estas modificaciones, habría un incremento de pensionados en el país. Esto, por un lado, se podría ver de manera positiva, pero el fondo de pensión no lo ve así, ya que ello traería un detrimento en la sostenibilidad financiera del sistema de seguridad social.

Sin embargo, no debemos dejar pasar por alto la importancia de la prueba dentro de los procesos laborales que se estén adelantando, puesto que *«incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen»*. Adicional a esto, son elementos fundamentales para el juez, ya que le permite tener claridad sobre los hechos y así mismo, asumir una postura para la toma de decisiones. Por esta razón, las partes involucradas en el proceso tienen la obligación de aportar las pruebas necesarias, conducentes y pertinentes. También se debe tener en cuenta que la carga de la prueba debe ser una herramienta excepcional y evaluada caso por caso. Por tal motivo, no debe ser tomada como una regla general.

Así, podemos concluir que la ineficacia es un instrumento necesario para demostrar el vicio en la afiliación a un

fondo de pensiones y, por ende, la importancia de la tutela alegando el dolo, donde el usuario generalmente se verá protegido, puesto que la carga de la prueba recae en la AFP, ya que la corte, desde el análisis de las 25 decisiones, optó por la inversión de la carga de la prueba a los AFP, que si bien, tal y como lo dice Colpensiones, traería un incremento de personas pensionadas, permitiría garantizar y salvaguardar los derechos de la seguridad social y del trabajador para acceder a la pensión.

Bibliografía

Corte Constitucional de Colombia. (2024, 9 de abril). Sentencia SU-107 de 2024. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/SU107-24.htm>

Derecho

10 Semestres



El egresado del Programa estará en capacidad de desempeñarse en todas las ramas del saber específico del Derecho, de tal forma que pueda presentar y contribuir con soluciones pacíficas, efectivas y justas, a los conflictos de la sociedad colombiana, ya sea como funcionario público, administrador de justicia, litigante, asesor o investigador sociojurídico en los diferentes campos del Derecho

SNIES 1483

PROGRAMA

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Snies 14965



ENTREVISTA

Los avances del derecho laboral a lo largo de la historia y el impacto de las políticas públicas en el país



Por:

Brenda Olarte Romero, Manuela Pineda Zapata y
Maria Fernanda Zuluaga Ospitia
Monitoras Área de Derecho Laboral y Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Libre Bogotá



en el Congreso y en particular, de los acuerdos que se construyan entre empresarios y el sector trabajador.

¿Alguna reflexión que les quiera dejar a los estudiantes, a los jóvenes que están empezando en este camino del derecho?

El tema de las nuevas tecnologías, etc. Pero esa crisis no es de la propia vocación, sino de la forma como la abordaremos. Entonces, lo importante no es desilusionarse del derecho, sino aprender nuevas cosas para abordarlo. Temas económicos, temas de nuevas tecnologías, temas de globalización, que nos permitan ser unos abogados mucho más proactivos y sobre todo, capaces de enfrentar los desafíos, los nuevos desafíos regulatorios, los nuevos desafíos reglamentarios, la nueva sociedad que se está construyendo. Entonces, ya no es suficiente estudiar derecho, sino abrirse a otros campos del conocimiento, sobre todo, en ciencias exactas y en otros países.

¿Se ve esa necesidad finalmente con todos estos avances tecnológicos que se han tenido? ¿La necesidad de que el derecho, no solo desde el área laboral, sino desde las otras, haya como una ampliación a otros países o considera que de pronto, se llegue a hacer una unificación de derechos?

Como usted anota, el derecho laboral está inscrito en dinámicas internacionales, en la OIT, en los tratados,

etc. Y en la medida en que se globaliza el capital, el sistema financiero, los mecanismos de inversión, de arbitraje, el derecho laboral deberá globalizarse. Las formas en que los trabajadores son tratados, y pondré un ejemplo, hoy con todas las plataformas digitales, como Uber, como Rappi, que generan dinámicas asimétricas con los trabajadores, pienso que se debe una discusión del orden internacional sobre la protección de los derechos y las garantías laborales a los trabajadores, ya que son empresas que están aprovechándose, están sacando beneficios del orden internacional. Así que, si las empresas sacan beneficios del orden internacional, también los trabajadores deben ser partícipes de ese beneficio.

¿Considera que hay falencias o en realidad se ha ido evolucionando a la par?

Se evidencian en las calles esas dinámicas de desprotección. Lo que se tiene que avanzar es en los Estados, en las administraciones, para garantizar estándares globales a los trabajadores, generar reglamentaciones similares para que estas grandes compañías mejoren las condiciones, es decir, que generen condiciones justas: justas de regulación, justas de lo que podríamos llamar normalización de las condiciones laborales.



Frente al dumping social, ¿cómo prevenir eso?

Sí, económicas de maquilla y eso, sí. Se ha dado y es uno de los fenómenos de la globalización; cómo las empresas han ido articulando políticas de mano de obra mucho más barata, deslocalizando sus empresas y sus industrias a otros países. Es complejo porque muchos de los países necesitan de esas empresas para generar trabajo. Estas otras se benefician de esa obra barata. O sea, es un drama ético lo que se plantea, pero allí es donde tienen que venir unas discusiones globales, de estructuras como la OIT, de sindicatos globales, para generar simetrías, simetrías globales en el tema.

ESPECIAL UNIVERSIDAD MINUTO DE DIOS

Nivel del síndrome de burnout en los trabajadores del área de la cocina en un restaurante y catering Funza



Por:

Esteffy Andrea Peña Zuluaga

Estudiante de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Gilma Rocío Peña Meneses

Docente Investigador Administración de Seguridad y Salud en el trabajo.

Semillero de investigación SESAME (Seguridad y salud mental)

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO



El síndrome de *burnout* se entiende como una forma de agotamiento emocional y físico vinculado al ámbito laboral. Prevalece en sectores caracterizados por presiones intensas y largas jornadas de trabajo, como la industria gastronómica. En el ámbito de la cocina, la combinación de expectativas elevadas de los clientes, el ritmo acelerado y la carga constante pueden crear un entorno propicio para el desarrollo de este síndrome que no solo afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, sino que también repercute en la calidad del servicio y en el clima laboral. (INSST, 2022)

En cuanto a la información que se tiene acerca del síndrome, se encuentra un informe con datos recientes que señala que alrededor del 15% de la población adulta en edad de trabajar en todo el mundo experimentó algún tipo de trastorno mental. Este estudio señaló que los problemas relacionados con la salud mental son amplificados por factores sociales más amplios, incluyendo la discriminación y la desigualdad, lo que agrava aún más la situación de quienes se ven afectados. Estos hallazgos resaltan la importancia de abordar los trastornos mentales y sus desencadenantes en los entornos laborales y en la sociedad en general. (OIT, 2022)

De igual manera, se establecen cuáles son las profesiones que son más afectadas. Según Abreu (2022), se observa que este síndrome afecta de manera más

significativa a profesionales como docentes, personal de salud y cuidadores, así como a aquellos que mantienen un contacto directo y frecuente con personas en el ejercicio de sus labores. Así mismo, se evidencia que el síndrome de *burnout* provoca daños a nivel cognitivo, emocional y actitudinal, lo que se traduce en una actitud negativa hacia el trabajo, los colegas, los usuarios y, en última instancia, hacia el propio rol profesional. Estos efectos adversos son consecuencia de las demandas inherentes.

En el municipio de Funza, Cundinamarca (Colombia), se llevó a cabo una investigación para examinar la presencia del síndrome de *burnout* en un grupo de ocho trabajadores del área de cocina de un restaurante y servicio de catering. Este estudio buscó evaluar y comprender la experiencia de los trabajadores del área de la cocina en un contexto específico, explorando cómo el síndrome de *burnout* afecta su salud física y emocional dentro de un contexto laboral de jornadas extensas, presión constante y contacto directo con clientes.

¿Se han realizado estudios previos sobre el síndrome de *burnout*, específicamente, en el sector de restaurantes o en trabajadores de cocina?

Al realizar una revisión de estudios orientados al síndrome del trabajador quemado o agotamiento laboral en trabajadores de la cocina, se establece que

no se encuentran estadísticas con relación al síndrome o la salud mental. Si bien es cierto que existen muchas estadísticas y estudios sobre este en ciertos grupos de profesionales, como personal médico o docentes, es igualmente importante reconocer que otras profesiones y labores, como los trabajadores de la cocina, también pueden experimentar altos niveles de estrés y agotamiento por las largas jornadas de trabajo, la atención a clientes, el trabajo bajo presión y otros factores.

La falta de atención a esta área laboral no significa que el síndrome no sea relevante para los trabajadores de la cocina, sino que es necesario llenar este vacío de información para garantizar la salud y el bienestar de quienes desempeñan estas funciones esenciales en la industria alimentaria.

Con lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta la finalidad de la investigación, se presentan los resultados obtenidos tras la evaluación de ocho trabajadores del área de cocina en un restaurante y catering. Para ello, se aplicó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de 22 preguntas que permiten analizar la presencia del síndrome de *burnout*.

Cabe resaltar que el cuestionario MBI contiene tres subescalas que hacen referencia a preguntas específicas para evaluar el alcance del síndrome a nivel

general y según cada dimensión. Dentro de ellas se encuentra el agotamiento, el cual se manifiesta cuando una persona experimenta molestia, abrumación y fatigas relacionadas con las responsabilidades laborales. (Lima et al., 2023)

Otra subescala es la despersonalización, la cual se define como la ausencia de interés y la pérdida de sensibilidad y empatía hacia aquellos que reciben el servicio. Este fenómeno va de la mano con un aumento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia las tareas laborales. La falta de realización personal se refiere a la percepción de una disminución en los logros laborales, acompañada de sentimientos de fracaso, baja autoestima y una sensación de insatisfacción, tanto con ellos mismos, como con los resultados obtenidos en el trabajo. (Cortez, Campana et al., 2021)

Tras aplicar el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), se encontró que el 63% de los trabajadores del área de cocina en el restaurante y catering presentan niveles intermedios de *burnout*, mientras que el 37% restante tiene niveles bajos. El análisis detallado de las subescalas muestra que un 75% de los trabajadores reporta un bajo nivel de agotamiento emocional, aunque un 12.5% experimenta agotamiento emocional alto. En cuanto a la despersonalización, el 12.5% muestra un nivel alto, un 50% presenta un nivel intermedio y el 37.5%

implementar estrategias de prevención y promoción de la salud laboral en esta área y, en general, en entornos laborales similares. Esto se logra con ayuda de las diferentes estrategias de prevención que no solo benefician a los trabajadores, sino que también pueden impactar positivamente en la productividad y el ambiente laboral.

Bibliografía

Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (31 de 12 de 2021). Scielo. Obtenido de Scielo: <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v9n3/2310-4635-pyr-9-03-e812.pdf>

de Abreu Rodrigues, F. (2022). La alta productividad y la relación con el síndrome de burnout. Salud y Tecnología (Recisatec) . Obtenido de <https://fcctp.usmp.edu.pe/noticias/posgrado-de-psicologia/burnout-a-que-profesiones-perjudica-mas-este-sindrome-que-afecta-el-rendimiento-laboral/>

INSST. (14 de 01 de 2022). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20CIE%2D11%2C%20el,se%20ha%20manejado%20con%20%C3%A9xito.>

Maslach, C., & Jackson, S. (04 de 1981). ResearchGate. Obtenido de ResearchGate: https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout

Mintrabajo. (2016). Fondo de Riesgos Laborales. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales:

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/10-Protocolo-prevencion-y-actuacion-burnout.pdf>

Molina Rodriguez, D. (s.f de s.f de 2020). Cielo Laboral. Obtenido de https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf

OIT, O. (28 de 09 de 2022). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang-es/index.htm



EXTRACTOS JURISPRUDENCIALES

Sentencias relevantes



Por:

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



Sentencia SL3100 de 2023

¿Cómo funciona el principio del respeto del acto propio en el derecho laboral?

Doctrinalmente, surge la teoría de los actos propios en el concepto de que *“nadie puede ponerse en contradicción con sus propios actos ejerciendo una conducta incompatible con la asumida anteriormente”*, es decir, va de la mano con el principio de la buena fe y la seguridad jurídica, puesto que se fundamenta en la confianza evocada en otro sujeto desprendida de una primera conducta hecha o realizada.

Análogamente, en la Sentencia SL-3100 del 2023 se presenta el problema jurídico entre: si fue viable la terminación de la trabajadora en gracia a adquirir su pensión según el numeral 14 del Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo y si el empleador por medio de un decreto interno realizó la eficacia del retiro del servicio. Así mismo, al Universidad resaltó que hacen parte del contrato laboral sus normas internas. Conforme a lo anterior, cabe resaltar que el retiro de la profesión de la trabajadora de carrera administrativa se genera por tres medios: en primer lugar, por la renuncia de común acuerdo entre las partes y en segundo lugar, por evaluación negativa de forma académica o comportamental y también por incumplimiento de sus obligaciones, reglamentos particulares de la Universidad, de este Estatuto o del Reglamento Interno de Trabajo.

Finalmente, es importante destacar cómo la Corte Suprema pudo resolver el problema jurídico mencionado anteriormente de conformidad con el principio del respeto del acto propio con fundamento en la protección del orden público vinculado al derecho del trabajo, junto a la seriedad, colaboración y lealtad que deben estar presentes en las disciplinas sociales y jurídicas, así mismo, en el respeto de los acuerdos estipulados entre trabajador y empleador en cumplimiento de las garantías mínimas y derechos irrenunciables de acuerdo con el principio de *pacta sunt servanda* y el de buena fe.

Bibliografía

Corte Suprema de Justicia, 2023.Sentencia SL-3100 del 2023. M.P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa. [en línea] <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2024/03/SL3100-2023.pdf> Consultado el 23 de septiembre del 2024]

López,Marcelo, 2009. LA DOCTRINA DE LOS ACTOS PROPIOS: ESENCIA Y REQUISITOS DE APLICACIÓN. [Artículo, en línea] [Consultado el 21 de septiembre del 2024]. www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-90602009000200014#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20del%20respeto%20del,de%20una%20primera%20conducta%20realizada

Delado, Carlos. El respeto del acto propio en materia laboral, Sentencia SL 3100 de 2023. [Novedades jurisprudenciales, en línea] [Consultado el 25 de septiembre del 2024]. <https://derlaboral.uexternado.edu.co/uncategorized/el-respeto-del-acto-propio-en-materia-laboral-sentencia-sl-3100-de-2023/>

Hernández, Cano. Doctrina de los actos propios. [Sumario del fallo, en línea] [Consultado el 25 de septiembre del 2024]. gob.ar/doctrina-actos-propios-su50009723/123456789-0abc-defg3279-%20asumida%20anteriormente

Sentencia C197 de 2023

Enfoque de género vs sostenibilidad financiera en el ámbito pensional

Históricamente, el rol de las mujeres ha ido evolucionando poco a poco en el ámbito laboral y en otros aspectos sociales y culturales. Sin embargo, no hay que ignorar que la evolución es en gracia a las constantes luchas y revoluciones que han tenido las mujeres en medio de barreras de discriminación y desigualdad.

Por otro lado, cabe mencionar el principio de sostenibilidad financiera del sistema pensional, el cual, en gracia al Acto Legislativo 01 del 2005 lo agregó al artículo 48 de la Constitución Política, en el que hace referencia a la obligatoriedad que tiene el Congreso de la República de la prevención de los presupuestos sobre la legislación pensional, con el fin de que la actividad sea en “aras de asegurar su cobertura universal, la inclusión de las clases menos favorecidas y el pago efectivo de las mesadas pensionales” (CC, Sentencia C–258/13, Col.)

Seguidamente, se realizará un análisis conjunto de los dos aspectos mencionados anteriormente según la sentencia hito de la Corte Constitucional C-197 del 2023, la cual determina la exigibilidad a las mujeres en cuanto al mismo tiempo de cotización de los hombres, es decir, 1300 semanas con el fin de completar uno de los requisitos para acceder a la pensión de vejez.

Entonces, en un primer escenario, justifican el principio de sostenibilidad financiera en el aumento de la edad y semanas en las mujeres, lo cual resultaría sustentable para asegurar el presupuesto pensional y así mismo, que no hubiese desigualdad entre hombres y mujeres. Ahora bien, en un segundo escenario, la sentencia C-197 del 2023 determina que la exigibilidad de las mujeres del tiempo para completar las 1300 semanas es desproporcionada tomando en cuenta la desigualdad, barreras de ingreso laboral, permanencia del mercado laboral y fenómenos sociales que influyen en gran medida para alcanzar una estabilidad laboral y otros aspectos influyentes. En consecuencia, tal decisión no acoge la dignidad humana, la cual es pilar fundamental de la seguridad social.

Finalmente, es importante señalar que, si bien es importante tomar en cuenta el principio de sostenibilidad financiera, también es relevante acoger las realidades sociales y el enfoque de género, pues son estas a las que se debe prestar mayor atención para así lograr una evolución de los fenómenos sociales, conjunto a los principios legales del ordenamiento jurídico con el fin de que resulte proporcional y equilibrado.

Bibliografía

Corte Constitucional, 2023.Sentencia C–258 de 13. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.[en línea] [Consultado el 02 Agosto del 2024].

www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/c-258-13.htm

Corte Constitucional, 2023. Sentencia C -197 del 2023. M.P. Magistrado Juan Carlos Cortés González. [en línea] [Consultado el 02 Agosto del 2024].

www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-197-23.htm

Bautista,S y Espinosa,K. La implementación del Enfoque de Género En Materia Pensional; Un Análisis de La Sentencia C-197 del 2023. [Tesis inédita, en línea] [Consultado el 02 Agosto del 2024].

repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10

901/28865/La%20Implementaci%c3%b3n%20de%20Enfoque%20de%20G%c3%a9nero%20En%20Materia%20Pensional%3b%20Un%20An%c3%a1lisis%20de%20La%20Sentencia%20C-197%20del%202023%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huertas,L. Igualdad vs. sostenibilidad financiera: Corte Constitucional disminuye las semanas de cotización de acceso a la garantía de pensión mínima en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad. [Novedades jurisprudenciales, en línea] [Consultado el 02 Agosto del 2024].derlaboral.uexternado.edu.co/uncategorizad/



Sentencia T381 de 2023

¿El trastorno de ansiedad hace parte de las circunstancias de la estabilidad laboral reforzada?

Es importante iniciar destacando que los problemas de salud mental se están incrementando en la última década, sin desmeritar que siempre han existido, solo que no se les había prestado mucha atención como se hace actualmente. Aún falta mucho para alcanzar una sociedad libre de los problemas de salud mental; así mismo, en el ámbito laboral aún siguen siendo un gran tabú y adicionalmente, con vacíos jurídicos que han llevado a consecuencias trascendentales en los trabajadores y empleados.

En la sentencia T - 381 del 2023 se observa un problema jurídico que es más común de lo que se plasma en el ámbito laboral y es el de un trabajador que presenta deterioro mental a causa de trastorno de ansiedad y trastornos delirantes. Este trabajador, durante el tiempo que duró trabajando en la empresa, pasó por diversos cargos administrativos (cabe señalar que la empresa conocía de su pronóstico de salud mental), durante los cuales se pudo evidenciar un seguimiento en el deterioro mental. Antes del diagnóstico de su condición mental, iba presentando déficit de rendimiento y debía hacer un esfuerzo adicional, además de que su técnica de trabajo no era positiva. En consecuencia, el trabajador presentó

una queja formal ante el Ministerio del Trabajo, en razón a un acoso laboral por el incremento de trabajo. La reacción de la empresa teniendo el dictamen del trabajador fue que el comité de convivencia laboral le sugirió alternar su cargo, lo cual se realizó en dos oportunidades. Sin embargo, el trabajador fue despedido.

En este caso, la Corte constitucional evocó los supuestos para demostrar que un trabajador con trastornos mentales como ansiedad o depresión es beneficiario de la garantía de estabilidad laboral reforzada. El alto tribunal dijo que, en estos casos, la desvinculación generalmente no tiene una justificación suficiente para ser excusada, lo que indica claramente que tiene origen en una discriminación. Por lo tanto, al ser despedido por la empresa conociendo el diagnóstico y tratamiento de su trabajador, desconoció el inciso 1° del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual menciona que, para poder terminar el contrato laboral unilateralmente, debe existir el permiso del Ministerio del Trabajo junto a la evidencia y argumentación de una justa causa de despido, según el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. En consecuencia, se le vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Finalmente, la decisión de la Corte fue revocar los fallos de segunda instancia, los cuales negaron la procedencia de la acción de tutela que el trabajador invocó.

A cambio, concedieron el amparo transitorio de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital del accionante y ordenaron a la empresa el reintegro a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, acorde con su estado de salud actual y bajo la misma modalidad laboral contractual anterior.

Bibliografía

Delgado, C. ¿Es posible terminar el contrato de trabajo de una persona con trastorno de ansiedad sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo? (Sentencia T 381 de 2023) [Novedades jurisprudenciales, en línea] [Consultado el 14 Agosto del 2024] [/derlaboral.uexternado.edu.co/uncategorized/es-posible-terminar-el-contrato-de-trabajo-de-una-persona-con-trastorno-de-ansiedad-sin-contar-con-el-permiso-del-ministerio-del-trabajo-sentencia-t-381-de-2023/](http://derlaboral.uexternado.edu.co/uncategorized/es-posible-terminar-el-contrato-de-trabajo-de-una-persona-con-trastorno-de-ansiedad-sin-contar-con-el-permiso-del-ministerio-del-trabajo-sentencia-t-381-de-2023/)

Eusse, A. Estabilidad Laboral Reforzada Cuando Existe Diagnóstico de Ansiedad y Depresión [Artículo, en línea] [Consultado el 14 Agosto del 2024] www.estufuturo.com.co/estabilidad-laboral-reforzada-cuando-existe-diagnostico-de-ansiedad-y-depresion/

Corte Constitucional, 2023. Sentencia T -381 del 2023. M.P. Magistrada Cristina Pardo Schlesinger. [en línea] [Consultado el 14 Agosto del 2024]. www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-381-23.htm

Sentencia SL227 de 2022

Estabilidad Reforzada de los Docentes en Colombia

Es trascendental iniciar destacando que la profesión de los docentes en Colombia ha sido un tema controversial a medida que va pasando el tiempo, debido que no se reconoce el papel tan importante en la sociedad que recae esta profesión, en materia laboral, aún hay mucha desprotección y vacíos legales derivados de la profesión de los docentes que, lastimosamente, se ha medida que ha pasado el tiempo va incrementando las consecuencias de la desprotección y los vacíos legales.

En la sentencia SL227 del 2022 se observa un problema jurídico en la renovación de los contratos laborales en una institución educativa para los docentes, donde se plasma la necesidad de la estabilidad laboral reforzada en un sector que exige la continuidad de los contratos, de lo contrario, puede ocasionar bajos desempeños y bienestar de forma significativa. Además, enfatizan la protección de los derechos fundamentales del derecho del trabajo y la dignidad humana argumentando que el trabajo en el sector educativo tiene un impacto directo y significativo en la sociedad y le implica al Estado la protección de este, adicionalmente, enfatizan en la renovación de los contratos pues conlleva al cumplimiento de los requisitos legales y administrativos, en gracia, la Corte enfatiza que no debe haber arbitrariedad en los procesos de renovación.

Finalmente, la decisión de la Corte implica tres aspectos principales: en primer lugar, en el sector educativo, en gracia que refuerza la necesidad de políticas públicas que garanticen la estabilidad laboral de los docentes con el fin de que sea posible en ejercicio de la docencia; en segundo lugar, se dirige a los empleadores, es decir, a las entidades e instituciones educativas en la gestión del personal docente, asegurando que sus decisiones sean basados en criterios objetivos y fundados; por último, va dirigido fundamentalmente a los trabajadores puesto que está en favor de la defensa de sus derechos laborales con el fin de que la sentencia sea utilizada como herramienta para futuros litigios relacionados a la estabilidad laboral.

Bibliografía

Corte Constitucional, 2022. SL 227 del 2022. M.P. Magistrado Jorge Enrique Ibáñez Najar. [en línea] [Consultado el 25 de septiembre del 2024]. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-227-22.htm>

Sentencia T282 de 2024

Hijos de crianza como beneficiarios de la pensión de sobrevivientes

Antes de entrar a mencionar los puntos más importantes e interesantes de esta sentencia, cabe señalar que la Corte hace uso de nombres ficticios para proteger la identidad e intimidad personal, tanto de los tutelantes como de sus familiares.

Laura, hija de Tulia y José, nació el 24 de mayo de 2000 y fue diagnosticada al poco tiempo con epilepsia refractaria, toxoplasmosis neurológica y ocular congénita, así como también con trastorno del desarrollo intelectual. De acuerdo con lo mencionado en la solicitud de tutela, desde su nacimiento ha estado al cuidado de su abuela materna, la señora Pilar y de su cónyuge, el señor Pedro, pues su padre biológico se había desentendido de ella y su madre había salido del país a buscar un empleo. Así que la responsabilidad de Laura estuvo a cargo de sus abuelos, como sus padres de crianza.

La señora Pilar murió el 11 de enero de 2012 y su pensión fue sustituida a su esposo, quien siguió haciéndose cargo de Laura. El señor Pedro realizó una audiencia de conciliación con la madre biológica de Laura en la que ella se comprometió al pago de la fundación a la que se encontraba vinculada la niña, así como al pago de una parte del transporte, por un

valor total de \$200.000. El señor Pedro falleció el 8 de marzo de 2018 y con el fin de solicitar la pensión de este para su hija Laura, la señora Tulia procedió a iniciar un proceso de adjudicación judicial de apoyos que permitiera representarla. El Juez Segundo de Familia de Pereira la designó como persona de apoyo en la toma de decisiones en los trámites tendientes a obtener el reconocimiento de la sustitución pensional del señor Pedro.

Colpensiones, a través del dictamen X del día 4 de enero de 2023, calificó la pérdida de capacidad laboral de Laura en un 85% con fecha de estructuración el día de su nacimiento. La señora Tulia procedió, entonces, a realizar la solicitud de sustitución pensional ante Colpensiones, la cual fue negada por la entidad alegando que la causante no era la madre de Laura teniendo en cuenta que no hay regulaciones que establezcan que los hijos de crianza tengan derecho a ser beneficiarios de la sustitución pensional, de conformidad con el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, modificado por el artículo 13 de la Ley 797 de 2003.

A través de abogado, la señora Tulia, en representación de su hija, solicitó la tutela de los derechos fundamentales de Laura: debido proceso, debida administración de justicia, acceso a la administración de justicia, vida digna, dignidad humana,

igualdad, mínimo vital y móvil y la seguridad social integral, los cuales, fueron vulnerados por Colpensiones al negar el reconocimiento de la sustitución pensional solicitada.

Admitida en primera instancia, Colpensiones sostuvo que las pretensiones eran improcedentes porque la tutela no cumplía con requisitos de procedibilidad y no se comprobó que realmente la entidad hubiera vulnerado los derechos reclamados. Mencionó, a su vez, que la solicitud no superaba el requisito de subsidiariedad toda vez que no funcionaba en este caso como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable ya que incumplía los requisitos establecidos en la sentencia T-482 de 2015.

Por último, indicó que Laura se relacionó con su madre, quien era la señora Tulia, y con su padre, el señor José. Por tanto, se evidencia que la causante, la señora Pilar, no es madre de la joven. Esto sumado a que no hay ninguna regulación que establezca que los hijos de crianza tienen derecho a ser beneficiarios de la sustitución pensional.

Luego de analizados los hechos anteriores, mediante sentencia del 14 de septiembre de 2023, el Juez Cuarto Administrativo de Pereira resuelve ordenar a Colpensiones, por intermedio de su gerente o por quien corresponda,

que, en el término improrrogable de 48 horas, contadas a partir de la notificación de la sentencia, se expida la resolución que reconozca la sustitución personal pensional del señor Pedro a favor de Laura, no encontrando vulnerados los demás derechos fundamentales.

Argumentó que, si bien la acción de tutela resulta improcedente para el reclamo de prestaciones económicas en materia de seguridad social, en este caso, se cumplen los requisitos excepcionales, puesto que se involucra una persona de especial protección constitucional como lo es Laura, lo cual disminuye el rigor con el que se estudia el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, pues es el cumplimiento de la necesidad de proteger a quien se considera que está en una situación que amerita el pronunciamiento del juez constitucional lo que prevalece.

Asimismo, encontró que se cumplían los presupuestos para declarar la existencia de la relación de crianza alegada en la solicitud de tutela verificación posterior, en la cual refirió la jurisprudencia constitucional sobre el derecho a la igualdad del que gozan los hijos de crianza con respecto a los hijos matrimoniales extramatrimoniales y adoptivos quienes se encuentran estipulados en la Ley 100 de 1993.

Colpensiones, el 15 de septiembre de 2023, procede a impugnar el fallo de primera instancia, argumentando que la tutela no cumplía con los requisitos de procedibilidad exigidos y tampoco se probó que hubiera vulnerado los derechos reclamados por el accionante. Sin embargo, en favor del cumplimiento de la orden judicial, informó que reconoció la sustitución de pensión de vejez con ocasión del fallecimiento de Pilar a partir del 11 de enero de 2012 con efectos fiscales al 1 de octubre de 2023 a favor de Laura en calidad de hija de crianza con discapacidad.

En la decisión de segunda instancia, el 18 de octubre de 2023, la Sala Cuarta de decisión del Tribunal Contencioso Administrativo de Risaralda revocó la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Cuarto Administrativo del Circuito de Pereira y declaró la improcedencia del amparo solicitado por incumplir el requisito de subsidiariedad, puesto que no se vislumbra un perjuicio cierto inminente que requiera la adopción de medidas urgentes impostergables pues no se da cuenta de una afectación del mínimo vital. Argumenta que ya habían pasado más de 10 años desde la muerte de los causantes y no se probó la necesidad de Laura por recibir la sustitución pensional de estos.

De acuerdo con la decisión tomada en segunda instancia,

Colpensiones procede a solicitar a Laura el reintegro de los valores correspondientes a las mesadas pensionales girados desde el 1 de octubre de 2023 al 31 diciembre del mismo año, así como también revocó la resolución del 19 de septiembre de 2023 por medio de la cual reconoce la sustitución personal en favor de ella. Argumentaba Colpensiones que, en todo caso, Laura no cumplía los requisitos para ser considerado hija de crianza beneficiaria de la pensión sustitutiva, pues no había prueba de la solidaridad, requisito fundamental para la configuración del hijo de crianza, puesto que, si bien existió apoyo económico de sus abuelos, nunca tuvieron estos la intención de asumir el rol de padres.

Durante la revisión de la Corte, se analizaron varios puntos: legitimación en la causa por activa, legitimación en la causa por pasiva, inmediatez, subsidiariedad, derecho a la sustitución de la pensión, ausencia de acreditación del derecho en el caso concreto, derecho a la sustitución de la pensión, ausencia de acreditación del derecho en el caso concreto.

Uno de los aspectos más importantes de esta sentencia es cómo la Corte refuerza su propio concepto constitucional de la familia que no se limita a aquel modelo clásico compuesto por vínculos de consanguinidad, sino que abarca todas aquellas formas de unidad

social fundamental en las que se inserta el niño, incluso extendiéndose tanto a las familias conformadas en virtud de los vínculos jurídicos o consanguíneos como a las que se fundamentan en un concepto sustancial y no formal de familia en los que se incluyen conceptos como convivencia continua, el afecto, la protección, el auxilio y respeto mutuos, factores que consolidan el núcleo familiar. Por tanto, el amparo constitucional y el ordenamiento jurídico deben reconocer y proteger los derechos y para rogativas de los integrantes de tal en familias sean monoparentales, familia de crianza, familia extensa, familia ensamblada, familias homoparentales etc.

Y, a pesar de que en algunas decisiones de la Corte se determinó que las familias de crianza sólo podían surgir con sujetos que no comparten ningún vehículo de consanguinidad, se subraya que estas surgen de presupuestos sustanciales y no formales. Si bien no es común, hay casos excepcionales en los que se decide establecer una relación paterno filial con un niño, niña o adolescente con alguien de la familia, pues podrían recurrir a la adopción para formalizar dicha voluntad. Es por esto que, quienes pretendan su reconocimiento como hijos de crianza deben acreditar plenamente la voluntad del padre de crianza de establecer con él una relación paternofilial más allá del cumplimiento de obligaciones legales o

sólo implemente ayudar a su familia similar a lo que se establece entre padre e hijo adoptivo que, por alguna poderosa razón, no se pudo formalizar.

Concluye que, cuando se configure un real y efectivo reemplazo de los vínculos con los ascendientes de un niño adolescente y una persona de la familia se haga cargo más allá de las responsabilidades económicas por un principio de solidaridad y el trámite de adopción no pudiese adelantarse, se está frente a la figura de hijo de crianza, la cual busca proteger los lazos formados dentro de la familia reconociendo el hijo de crianza, en el caso concreto, al nieto que por razón del afecto, respeto y/o protección para superar las carencias de sostenibilidad, es protegido y resguardado por su abuelo, en el entendido de que todos los hijos tienen iguales derechos y deberes y que una protección integral de la familia implica garantizar la igualdad frente a los derechos y obligaciones que tienen sus miembros.

Por último la Corte menciona que los padres son los obligados a prestar alimentos a Laura en consideración a las regulaciones contenidas en el Código Civil y al ser esta una manifestación del deber constitucional de solidaridad y responsabilidad, la sala, con el fin de evitar que la joven Laura quedara desprotegida, se ordenó al defensor del pueblo que informe guía la señora Tulia

sobre el objeto de oferta institucional que existe a nivel nacional y regional para apoyar a las personas en situación de discapacidad en materia de salud educación y vivienda.



ÉXITO ACADÉMICO Y PROFESIONAL: RECONOCEMOS A NUESTROS MONITORES POR SUS NUEVOS RETOS

Nos enorgullece reconocer a nuestros monitores, quienes han alcanzado importantes logros: algunos culminaron sus estudios con éxito, y otros avanzan profesionalmente, aportando su conocimiento al sistema judicial.

@AreaLaboralUniversidadLibre

Auto AL3923 de 2024

Conflicto de competencia en caso de ejecuciones para el cobro de aportes parafiscales

Comfenalco Tolima presentó demanda ejecutiva laboral para que se librara mandamiento de pago de parafiscales que la demandada Construcciones Mecánicas S.A.S dejó de cancelar.

Le correspondió a la Jueza Segunda Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Ibagué, quien, luego de adecuar el caso a las características de un proceso ejecutivo, dejando sin efecto las actuaciones anteriormente surtidas, rechazó la demanda por falta de competencia de conformidad con el artículo 5° del CPLSS, pues la autoridad que ha de resolver estos asuntos son los jueces del domicilio del demandado y por esa razón enviaría el expediente a los juzgados municipales de pequeñas causas laborales en Armenia.

El proceso es asignado al juez primero municipal de pequeñas causas laborales de Manizales, quien propuso un conflicto negativo de competencia, indicando que si bien no había una norma específica y clara que estableciera la competencia para conocer de los tramites de acción ejecutiva, para ello, sería aplicable el artículo 110 del CPTSS, por lo tanto, es competente el juez del domicilio del ente de seguridad social o seccional donde se haya proferido la

resolución que declaró la obligación de pago.

Conforme a los antecedentes, la sala de casación laboral de la Corte Suprema de Justicia consideró oportuno reiterar que la Corte en autos AL5539-2022 y AL1306-2023 dejó por sentado que el cobro ejecutivo de aportes parafiscales debe regirse según el artículo 110 del CPLSS, ya que, en la actualidad, aunque encuentra una limitación en las antiguas ejecuciones que ejercía el extinto ISS, no existe norma expresa sobre la competencia de los jueces frente a estos casos ejecutivos, convirtiéndola en la única norma que regula la competencia de los jueces frente a la ejecución por el incumplimiento del pago de aportes en caso de parafiscales, de la misma forma se ha aplicado en los cobros de aportes a pensión en autos CSJ AL1306-2023 y CSJ AL3662-2021 (Corte Suprema de Justicia, 2024).

Se establece, que la entidad ejecutante puede elegir entre los jueces competentes, pues quienes pueden conocer de los procesos de naturaleza ejecutiva de cobros por pagos adeudados a las cajas de compensación familiar son:

1. El del domicilio de la entidad que ejerce la acción

2. El del lugar donde se profirió la resolución o título ejecutivo.

Por ello, y luego del estudio del expediente se establece que la entidad ejecutante tiene su domicilio en Ibagué, y que la expedición del título ejecutivo es en Armenia, por lo que Comfenalco Tolima podía demandar tanto en Ibagué como en Armenia, acertando así en el fuero electivo a la Jueza Segunda Municipal de pequeñas Causas Laborales de la ciudad de Ibagué, por lo tanto, se devuelve el expediente a el mencionado despacho y se le informa lo decidido al de Armenia (Corte Suprema de Justicia, 2024).

Bibliografía

Corte Suprema de Justicia, 2024. AL-3923 de 2024. N° 101466. (19 de junio de 2024) M.P Iván Mauricio Lenis Gómez.

<https://ecosistemadigitalindice.cortesuprema.gov.co/api/v1/link/share/669fa5bb79a3b9773579bd1a>



Sentencia SL771 de 2024

Terminación del contrato por justa causa: Falta grave señalada en el contrato de trabajo

En el presente caso La Corte Suprema de Justicia, en su Sentencia SL771 de 2024, determinó que el consumo de drogas por parte de un empleado no siempre justifica la terminación del contrato laboral. En este fallo, la Sala Laboral analizó si presentarse al trabajo bajo la influencia de drogas, considerado como falta grave en el reglamento interno de la empresa, era suficiente para despedir a un trabajador.

El contexto en general es que un operador de camión de explosivos dio positivo en una prueba aleatoria de drogas, siendo el resultado positivo para un derivado de la marihuana lo que llevó a su despido con justa causa. A pesar de que el trabajador alegó no haber consumido drogas, la empresa defendió que siguió todos los protocolos para la prueba y que el reglamento establecía que presentarse a trabajar bajo el efecto de sustancias era una falta grave.

El juez de primera instancia decidió a favor del trabajador, ordenando su reintegro y todo lo que conlleva como es el pago de salarios que dejó de percibir. Sin embargo, la corte en segunda instancia revocó esta decisión, considerando el despido como injusto mas no como ineficaz y ordeno una indemnización. En la casación, la Corte se centró en si se había configurado la falta grave que justificara el despido. Recordó que, aunque el reglamento lo califique así, el juez tiene la facultad de evaluar si realmente esto afecta el desempeño del trabajador y si tal falta tiene el rango de esta gravedad para configurar el despido.

Recordemos además que el concepto de que ir al trabajo bajo el efecto de psicoactivo de droga o alcohol no constituya despido pues depende del contexto legal y de las circunstancias específicas del caso. Generalmente, si un empleado se presenta bajo la influencia de drogas y esto impacta su rendimiento o pone en riesgo la seguridad de este o los demás empleados, puede ser motivo de despido. Sin embargo, en ciertos casos, la Ley puede ofrecer protección al empleado, especialmente si se demuestra que su adicción es considerada una discapacidad. En tales situaciones, el despido podría considerarse injusto, sugiriendo que se debieron explorar alternativas como la rehabilitación.

Finalmente, la Corte concluyó que, a pesar de los riesgos asociados al puesto del demandante, las circunstancias del caso no justificaban su despido. La empresa asumió erróneamente que existía un riesgo de accidente sin tener pruebas suficientes. Por lo tanto, se confirmó que el despido fue injusto y se otorgó al trabajador el derecho a una indemnización.

Sentencia T185 de 2024

Derecho a la salud y a la vida digna

En acción de tutela, la señora Kelly (nombre usado para proteger la identidad real de la accionante), recurre a este medio al considerar que le fueron vulnerados sus derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas y a la salud, luego de que la EPS Organización Clínica General del Norte S.A.S, a la que estaba afiliada, le suspendiera la entrega del medicamento porque se encontraba desabastecido. En la respuesta, la entidad manifiesta que la accionante se niega a recibir el medicamento Nifedipino que tiene la misma molécula o principio activo que la marca comercial que es el Cardiosol. Esto queda a discreción del médico tratante, debido a que puede ser recetado por las condiciones particulares de cada paciente, sin embargo, la accionante tras la respuesta de la entidad manifiesta que el problema persiste en la entrega discontinua de su medicamento para la hipertensión.

Tras la decisión de primera instancia donde se amparan los derechos de la accionante, la EPS impugna la decisión, manifestando que ya le hizo entrega de los medicamentos denominados Cardiosol, por lo tanto, se configura carencia actual de objeto. Además, se habrían tutelado sus derechos fundamentales en el momento y que los procedimientos y medicamentos futuros que llegase a

necesitar el accionante son necesidades eventuales. En sede de revisión, Kelly manifestó que, si bien se le hizo entrega inmediata de los medicamentos, la decisión de segunda instancia del juez la deja desarmada ante las fallas y negativas por parte de la EPS. Por ello, Kelly hace reclamación ante la Superintendencia Nacional de Salud, que, mediante respuesta automática del sistema, ordena a la EPS a dar cumplimiento a la orden médica de suministrarle el Cardiosol y no otra marca.

Al hacer el análisis de los requisitos de procedencia, la Corte, al respecto del requisito de subsidiariedad de la acción, manifiesta que hay otros medios para hacer las reclamaciones de este tipo controversias y resalta la función especial otorgada por el legislador a la Superintendencia Nacional de Salud de fallar en derecho. Manifiesta entonces la corte, que si bien existe este medio o el procedimiento ante la jurisdicción Laboral ordinaria no resulta eficaz para salvaguardar estos derechos de manera pronta y oportuna; seguido a ello la situación de Kelly al ser una persona de 81 años la pone en una situación de vulnerabilidad por sus diversas patologías, por ello, es un sujeto de especial protección constitucional.

Así mismo, la Corte se ha manifestado sobre la carencia actual de objeto, y establece tres situaciones

donde se pueden presentar: daño consumado, hecho superado y hecho sobreviniente, al respecto del último, menciona la Corte que no está delimitado y que puede presentarse cuando “el accionante asume una carga que no le corresponde para evitar la vulneración de sus derechos” , por lo tanto la tutela no se debería limitar a la entrega inmediata y por única vez, sino que mediante esta acción se le garantice la entrega con la “*periodicidad que defina el médico tratante*” .

Seguido a ello, la Corte hace una reiteración de jurisprudencia acerca del derecho fundamental a la salud y su relación al principio de continuidad en la prestación del servicio de salud donde se debe asegurar la prestación eficiente y permanente en cualquier tiempo por parte del Estado. Además, lo mencionado con anterioridad se relaciona con el principio de oportunidad en la prestación del servicio de salud, donde el usuario puede gozar de la prestación del servicio en cualquier momento para evitar dolor y deterioro de la salud.

Por todo lo mencionado en precedencia, la Corte ordena a la entidad accionada, a suministrar el medicamento de manera oportuna y adoptar un mecanismo para que esta entrega no sea interrumpida, además que evite el imponer barreras administrativas a la

señora Kelly para la entrega del medicamento o cualquier otro servicio.

Octubre, mes de concientización del cáncer de mama

Durante este mes se busca aumentar la sensibilización sobre la importancia de la detección temprana del cáncer de mama, promover la investigación y brindar apoyo a las personas afectadas por esta enfermedad. Lo anterior brinda grandes probabilidades de prevención y cura.

¿Cómo realizar el autoexamen?

Mensualmente, 8 días después del periodo menstrual te debes realizar la autoexploración. Si ya no tienes el periodo, debes escoger un día fijo en el mes para hacerlo. Sigue los siguientes pasos:

1. Con los brazos al lado y lado de la cadera observa cambios en la piel, la forma y el tamaño de las mamas.
2. Con las manos detrás de tu cabeza observa si hay hoyuelos o pliegues en la piel.
3. Presionando con tus manos tu cadera observa si hay retracción en el pezón o algún cambio en la forma de tus mamas.
4. Acostada boca arriba con el brazo por detrás de la cabeza palpa tus mamas y axilas haciendo pequeños círculos en dirección de las manecillas del reloj para detectar si hay alguna masa.
5. Examina con tus dedos cada axila para identificar alguna posible masa.

Señales de alarma

- ⚠ Cambio notable en el tamaño de las mamas
- ⚠ Presencia de masas o bultos en las mamas o axilas
- ⚠ Endurecimiento o hinchazón de una parte de las mamas
- ⚠ Hundimiento del pezón o cambios en su posición
- ⚠ Secreción de líquidos o sangre en el pezón
- ⚠ Dolor en cualquier parte de las mamas o axilas
- ⚠ Inflamación debajo de la axila o alrededor de la clavícula
- ⚠ Cambios en la piel como zonas ásperas, rugosas o hundimientos

Recuerda: Ante cualquier cambio acude a tu médico

"La vida es un regalo, cuida de tu salud y celebra cada día"
Anónimo

 **UNIVERSIDAD LIBRE**
Ugualdad y Libertad

 **Bienestar Universitario**

Área de Salud de Bienestar Universitario

Sentencia T258 de 2024

Contrato de aprendizaje

Mediante acción de tutela, Juanita (nombre usado para proteger la intimidad) en contra de Nueva EPS y el Congreso de la República, solicita el pago de su incapacidad después del día 180, cosa que le negó la EPS por encontrarse vinculada a la entidad mediante un contrato de aprendizaje. Además, vincula al proceso al Congreso de la República por no haber legislado acerca del presente tema. Juanita ingresó a la empresa Urbaser Colombia S.A. E.S.P. mediante contrato de aprendizaje, pero por un accidente de origen común que le ocasionó una fractura de fémur, tuvo que tomar una primera incapacidad. Tras ello tuvo que someterse a otra intervención quirúrgica por complicaciones en su pierna. Durante este tiempo, fue suspendido el contrato de aprendizaje para, posteriormente, terminar el vínculo contractual por mutuo acuerdo.

Manifiesta la accionante que no se le fue pagada la incapacidad luego del día 180, por lo que presenta una solicitud verbal ante la EPS, la cual le indica que su proceso de rehabilitación había culminado de manera favorable, por lo que este concepto debe ser remitido a la administradora de fondos de pensiones a el que se encuentre cotizando para el pago de las incapacidades a partir del día 181. Sin embargo, la misma EPS constató que no se encontraba afiliada a ningún

fondo por lo que solo se le pagarían las incapacidades hasta el día 180.

En primera instancia, se declaró improcedente la acción, debido a que dos de las entidades accionadas carecían de legitimación por pasiva y no podían responder por las omisiones que se presentaban, además no se cumplió con el requisito de subsidiariedad, toda vez que no se demostró la falta de pago y la afectación al mínimo vital. En segunda instancia se negó el amparo, manifestando que no se encontraba una conducta atentatoria contra los derechos fundamentales de la accionante, además que no constato un perjuicio irremediable para habilitar al juez de tutela; en sede de revisión la Corte constata que el empleador cumplió con sus obligaciones al respecto de Juanita, que es la afiliación a subsistemas de seguridad social en salud y riesgos laborales, añadido a ello el Congreso de la República, manifiesta no tener competencia para pagar las incapacidades reclamadas por la accionante.

En las consideraciones de la Corte, en el análisis de procedibilidad, manifiesta la corte que se cumple la legitimación en la causa por activa y por pasiva, pero, al respecto del Congreso de la República no se encuentra legitimado en la causa por pasiva; tras encontrar satisfechos los otros requisitos de procedibilidad, la Corte reitera lo

manifestado en la sentencia C-038 de 2004 al respecto del vínculo contractual especial del contrato de aprendizaje y que este es distinto de una relación laboral, por lo que acudir a un proceso ordinario laboral sería un esfuerzo en vano. Luego de una reiteración sobre el fundamento constitucional de la seguridad social y como se debe garantizar la protección y cobertura en relación con el principio de solidaridad y universalidad, la Corte hace mención del principio de progresividad y prohibición de no regresividad resaltando así los derechos los que tiene cualquier ciudadano.

Seguido a esto la Corte en una revisión del contrato de aprendizaje, menciona unas características esenciales, las cuales son: Término, Objeto, Contraprestación del servicio prestado y los elementos esenciales propios de una relación de aprendizaje, la cual si bien hay subordinación será en términos propios de la actividad de aprendizaje; también menciona las obligaciones de la empresa patrocinadora y así mismo dio una definición de lo que es este contrato de aprendizaje, contenida en la sentencia C 254 de 1994:

“La Sala Plena destacó la naturaleza laboral de este vínculo, aunque reconoció sus diferencias con el contrato de trabajo

ordinario. En concreto, manifestó que «es un contrato especial, solemne, reglado y limitado en el tiempo, que se ha incorporado a la legislación nacional para encauzar de modo regular y efectivo la especial obligación de enseñar, impuesta por la Ley a los patronos, para promover de una parte el acceso al empleo y al conocimiento técnico y profesional de los trabajadores, y de otra la creación de fuentes de trabajo, y para proteger al individuo que aspira a ingresar al conjunto de la fuerza laboral, frente a los patronos y a la empresa, que son la parte más fuerte en ese vínculo”

Dada la definición de la Corte, menciona entonces que los aprendices no son trabajadores en sentido estricto, por lo que si bien se le hace pago al aprendiz de estas prestaciones económicas hasta el día 180, el régimen actual con el artículo 206 de la Ley 100 de 1993 prevé que solo los afiliados al régimen contributivo tendrán derecho al reconocimiento de dichas prestaciones económicas y el artículo 157 de la misma Ley informa quienes son las personas afiliadas a dicho régimen “ las personas vinculadas

a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago”, por lo que entonces al hacer análisis de estas situaciones se constata la calidad especial de la persona vinculada por medio del contrato de aprendizaje.

Por último, la Corte manifiesta que en sentencia pasada, que versó sobre un caso similar exhorto al Congreso de la República a legislar sobre el pago de incapacidades médicas superiores a 180 en una relación de aprendizaje, sin embargo en 2021 se intentó abordar el vacío normativo, el cual resulto siendo archivado, actualmente se está tramitando el proyecto de Ley número 166 de 2023 donde busca reformar la naturaleza del contrato de aprendizaje; aunado a ello la Corte manifiesta que no puede ir más allá de su competencia por lo que no puede legislar acerca del tema, por lo tanto la decisión de la Corte será confirmar las decisiones de instancia al aun encontrarse el tema con vacíos legales, de igual forma exhorto al Congreso y al gobierno para que se tramite el proyecto de Ley mencionado para la regulación de la relación de aprendizaje.

ESCUELA DE FORMACIÓN
PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS

La modalidad es virtual por Teams
Virtual a nivel nacional

TIPS para docentes Unilibristas

La Escuela Docente y la Biblioteca Gerardo Molina invitan a participar en este curso de tips para el apoyo de los procesos formativos en la relación docente-estudiante.

Horarios:
Opción 1: 9:00 a 11:00 a. m. // Opción 2: 5:00 a 7:00 p. m.

Inscríbete aquí **Cupos limitados**

Fechas	Investigación digital
5 de nov.	Bases de datos
12 de nov.	Huella digital

Inscripciones hasta el 29 de octubre de 2024

Más información:
Oficina de la Escuela
Horarios de atención: 8:00 a. m. a 1:00 p. m. y 2:00 a 5:00 p. m.
Teléfonos: 382 1000, ext. 1962 / Correo electrónico: escuela docente@unilibre.edu.co

UNIVERSIDAD LIBRE
CAMBEMOS EN LA EXCELENCIA
Rectoría Nacional
SIBUL

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

NUESTROS EVENTOS

OIT. Participación monitores

Podcast. El parche Laboral



Por:

Área de Derecho Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá



En el contexto de la Ideatón por la Justicia Social, un evento que tiene como objetivo el diseño de estrategias innovadoras para promover la justicia social, los monitores del Área de Derecho Laboral de la Universidad Libre han realizado una participación destacada. Este evento se alinea con las recomendaciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus conferencias de 2005 y 2012, las cuales subrayan la imperante necesidad de intensificar los esfuerzos para construir un futuro basado en el trabajo decente. Asimismo, la Coalición Mundial por la Justicia Social ha enfatizado la importancia de incluir las voces de los jóvenes de América Latina y el Caribe en la construcción de una justicia social integral.

Con un enfoque académico y un sólido compromiso con la realidad social del país, los monitores han asumido la responsabilidad de aprender, comprender y definir el concepto de justicia social no solo desde una perspectiva teórica urbanista, sino también a partir de la experiencia vivida en el contexto rural colombiano. Para ello, llevaron a cabo visitas a diversas comunidades rurales en las cercanías de la capital. Este acercamiento ha permitido identificar que, en el ámbito rural, la justicia social trasciende el plano abstracto, manifestándose como una vivencia cotidiana, marcada por las

luchas y esperanzas de quienes habitan estas tierras.

La interacción con las comunidades rurales ha evidenciado que la justicia social es una aspiración que anhela convertirse en una realidad tangible. Los monitores han visualizado un futuro en el que el campo se convierta en el motor del progreso; un futuro donde los trabajadores rurales conozcan y exijan sus derechos, donde el trabajo agrícola sea valorado y respaldado por las instituciones, y donde los jóvenes campesinos dispongan de las oportunidades necesarias para permanecer y prosperar en sus territorios. Este enfoque resalta que la justicia social no solo implica una distribución equitativa de recursos y oportunidades, sino también un compromiso profundo con la dignidad humana y el trabajo decente.

Desde esta perspectiva, la justicia social se presenta como un desafío crítico para combatir las desigualdades estructurales que han marginado a amplios sectores de la población, especialmente en las zonas rurales. En estas comunidades, los monitores han observado cómo las brechas socioeconómicas y el desconocimiento de los derechos básicos perpetúan la pobreza y la exclusión, afectando de manera particular a las mujeres campesinas, quienes frecuentemente enfrentan condiciones laborales injustas.

La propuesta de los monitores, titulada *Cosechando Dignidad y Cultivando Justicia* busca establecer conexiones entre jóvenes líderes, organizaciones sociales, instituciones académicas y sectores públicos y privados, con el objetivo de informar, capacitar y empoderar a las comunidades rurales en sus derechos laborales. Esta iniciativa incluye el uso de la radio comunitaria y el apoyo de consultorios jurídicos de facultades de derecho para brindar asistencia y formación en derechos laborales. Además, se propone el desarrollo de un asistente virtual basado en inteligencia artificial, accesible a través de WhatsApp, que ofrecerá consultas sobre derechos laborales, así como una aplicación móvil funcional sin conexión, que proporcionará acceso a contenido educativo y herramientas de apoyo.

Para llevar a cabo esta propuesta, entre las empresas privadas, Claro se destaca como uno de los principales proveedores de telecomunicaciones en Colombia, lo que le permitiría colaborar en el desarrollo y difusión de la aplicación offline y del asistente a través de WhatsApp, facilitando así el acceso a estos recursos en zonas rurales con baja conectividad. Tigo también podría jugar un papel crucial, contribuyendo a la expansión de conectividad en áreas rurales y ayudando en la difusión de la aplicación y el asistente de WhatsApp, al ofrecer subsidios o paquetes especiales

que aseguren que más personas en áreas remotas tengan acceso a estos recursos digitales.

Cine Colombia podría apoyar la creación y distribución de material audiovisual educativo a través de plataformas de cine móvil o eventos comunitarios, informando a las comunidades rurales sobre sus derechos laborales y la importancia de la justicia social. Por su parte, Bancolombia, como uno de los bancos más grandes del país, podría desarrollar programas financieros específicos que respalden a mujeres rurales, ofreciendo capacitación en manejo de finanzas y acceso a microcréditos para emprendedoras.

En cuanto a iniciativas de inclusión digital y educativa, Fundación Telefónica podría proporcionar recursos tecnológicos y educativos, ayudando a desarrollar contenido pedagógico y apoyando la implementación de la aplicación y el asistente de WhatsApp. Caracol Radio, con su amplia audiencia, podría ser fundamental en la difusión de campañas de sensibilización sobre derechos laborales y justicia social en las zonas rurales, utilizando su plataforma para transmitir programas educativos.

Microsoft Colombia podría aportar herramientas tecnológicas avanzadas y apoyo en el desarrollo del asistente de WhatsApp basado en inteligencia artificial, así como en la

creación de plataformas de aprendizaje en línea adaptadas a las necesidades de las comunidades rurales. Ecopetrol, como una de las empresas más grandes del país, podría financiar proyectos de responsabilidad social que incluyan educación y protección de derechos laborales en las comunidades donde opera, especialmente en zonas rurales.

Finalmente, la Corporación Minuto de Dios, con su enfoque en el desarrollo social, podría colaborar en la implementación de programas de capacitación en derechos laborales para comunidades rurales, aprovechando su red de servicios y recursos educativos. Por otro lado, la Universidad Libre sería un aliado natural, dada su fuerte compromiso con la justicia social y la formación integral de sus estudiantes. Su red de consultorios jurídicos en diversas regiones del país podría ser un recurso clave para ofrecer asesoría legal y capacitación a las mujeres rurales sobre sus derechos laborales.

En el ámbito público, el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) podría ser un aliado fundamental en la implementación de soluciones tecnológicas en zonas rurales, apoyando la expansión de infraestructura digital que facilite el acceso a internet y dispositivos móviles. La Unidad de Restitución de Tierras podría colaborar en la protección de los derechos de los

campesinos, especialmente en temas relacionados con la titularidad de tierras y la protección contra el despojo.

La Procuraduría General de la Nación podría desempeñar un rol crucial en la supervisión del cumplimiento de las políticas y protocolos de justicia social y laboral en zonas rurales, asegurando que los derechos de las trabajadoras rurales sean respetados. Asimismo, la Superintendencia de Industria y Comercio (SIC) podría colaborar en la protección de derechos laborales, garantizando que las empresas cumplan con las normativas de trabajo decente y no incurran en abusos.

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural podría trabajar conjuntamente en la promoción de políticas públicas que favorezcan a los trabajadores del campo, asegurando que tengan acceso a condiciones laborales justas y a los recursos necesarios para su desarrollo económico y social. El Ministerio del Trabajo sería un aliado clave para la creación de protocolos y políticas públicas que protejan los derechos laborales, especialmente en áreas rurales, y podría apoyar en la promoción de la justicia social a través de campañas educativas.

El Ministerio de Educación podría colaborar en la implementación de programas de formación en derechos laborales a través de la radio, integrando

estas temáticas en los currículos escolares rurales. La Defensoría del Pueblo apoyaría en la supervisión de la implementación de las políticas y protocolos de protección, actuando también como mediador en casos de violación de derechos laborales. Finalmente, las universidades públicas, a través de sus consultorios jurídicos, podrían ofrecer capacitaciones a las comunidades rurales sobre sus derechos y cómo denunciar violaciones laborales, además de desarrollar investigaciones que respalden la creación de políticas públicas efectivas.

En conclusión, los monitores del Área de Derecho Laboral de la Universidad Libre sostienen que no es viable hablar de justicia social sin antes lograr un campo digno, seguro y con condiciones laborales justas para las mujeres campesinas y rurales. Este compromiso con la justicia social refleja un entendimiento profundo de la verdadera riqueza del país: su campo. Queremos expresar nuestras más sinceras felicitaciones a los monitores del Área de Derecho Laboral de la Universidad Libre por su destacada participación en la Ideatón por la Justicia Social. Su compromiso, dedicación y visión han sido fundamentales en el desarrollo de estrategias que no solo promueven la justicia social, sino que también buscan transformar realidades y garantizar un futuro más equitativo para las comunidades rurales de nuestro país.

.....

Su labor en este evento es un claro ejemplo de cómo los jóvenes pueden liderar el cambio social, inspirando a otros a seguir su ejemplo en la búsqueda de una sociedad más justa e inclusiva.



"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.



EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



EP. 1. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.



EP. 2. LO QUE DEBERÍAS SABER SOBRE SALARIO.



EP. 3. LO QUE DEBERÍAS SABER SOBRE LA PRIMA DE SERVICIOS.



EP. 4. LO QUE DEBERÍAS SABER SOBRE CESANTÍAS.



EP. 5. LO QUE DEBERÍAS SABER SOBRE LOS INTERESES DE CESANTÍAS.



¡ESCÚCHALOS AHORA!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



EP. 6. LO QUE DEBERÍAS SABER SOBRE LAS VACACIONES.



EP. 7. LO QUE DEBERÍAS SABER SOBRE LAS DOTACIONES.



EP. 8. TODO Y MÁS SOBRE EL PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.



EP. 9. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.



EP. 10. TODO LO QUE NECESITAS SABER DEL "IUS VARIANDI".



¡ESCÚCHALOS AHORA!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



EP. 11. TODO LO QUE DEBERÍAS SABER SOBRE EL CONTRATO DE OBRA LABOR.



EP. 12. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN LAS CADENAS PRODUCTIVAS Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES.



EP. 13. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, TODO LO QUE DEBERÍAS SABER



EP. 14. TODO LO QUE TIENES QUE SABER DEL TELETRABAJO



EP. 15. PREVENCIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO



¡ESCÚCHALOS AHORA!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



EP. 16. EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL MUNDO LABORAL



EP. 17. LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA



EP. 18. PROHIBICIONES A TRABAJADORES Y EMPLEADORES



EP. 19. COMPETENCIA GENERAL Y FACTORES DETERMINANTES DE LA COMPETENCIA



EP. 20. DERECHO LABORAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS



¡ESCÚCHALOS AHORA!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



EP. 21. MODALIDADES DE VINCULACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



EP. 22. RECURSO DE APELACIÓN Y QUEJA



¡ESCÚCHALOS AHORA!

Los esperamos en esta jornada de actualización, recuerden que las inscripciones están abiertas hasta el seis (6) de noviembre de 2024.

Link de inscripción: <https://forms.office.com/r/kB27qUrWba>

Jornada de **Actualización en Derecho Laboral 2024-2:** Normas Internacionales del Trabajo

El Área de Egresados de Bienestar Universitario y Jefatura de Área de Derecho Laboral invita a egresados y estudiantes de todas las facultades a nivel nacional a participar de este evento.

Fecha límite de inscripción:
6 de noviembre de 2024

Ponentes:



▶ **Adrián Calderón**
Juez Laboral de Costa Rica



▶ **Diana Jiménez**
Docente de la Universidad Libre



▶ **Diana Lucía Vargas**
Magistrada auxiliar Sala de Casación
Laboral de la Corte Suprema de Justicia



▶ **Édgar David Pérez Sanabria**
Jefe del Área de Derecho laboral Unilibre



Fecha:
7 de noviembre, 2024



Hora:
6:00 p. m. a 9:00 p. m.



Transmisión por:
Microsoft Teams

Inscríbete aquí

Más información:

jenny.alarcon@unilibre.edu.co

Invitan: Área de Egresados de Bienestar Universitario y Jefatura de Área de Derecho Laboral



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada Mineducación

**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**





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



**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por el Ministerio de Educación