

Núm. 10 /
diciembre 2023

B oletín i m e s t r a l

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Edición Especial



El Área de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre Seccional Bogotá les desea



Felices fiestas

@arealaboraluniversidadlibre



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación





UNIVERSIDAD LIBRE®

Vigilada Mineducación

Boletín Bimestral

núm. 10, diciembre de 2023

Facultad de Derecho - Área Derecho Laboral

Dirección General

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

Comité Científico

Organización Internacional del Trabajo – OIT

Dirección Editorial

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

Ana María Báez Silva
Yenifer Martínez Caballero
Posgrados

Dirección de Diseño y Diagramación

Yenifer Martínez Caballero
Ana María Báez Silva

Dirección de Edición

Juan Carlos Gettial
Luz Marina Gutiérrez



Contenido

Editorial	5
Invitación. La indebida asignación de competencias en el caso de controversias derivadas de los denominados contratos realidad. Por Ciro Nolberto Güechá Medina.....	9
Especial. El mundo del Trabajo libre de violencia y acoso: un derecho humano fundamental. Por Clara Cecilia Dueñas Quevedo	20
Experiencia monitor. Por María Fernanda Zuluaga Ospitia	27
Novedosa expansión del sistema de protección del trabajo. Por Adrián Osvaldo Goldín	28
Experiencia monitor. Por Rosa Fernanda Florián Romero	33
Breves reflexiones sobre el Convenio 190 OIT sobre la violencia y el acoso. Por César Augusto Carballo Mena	34
Experiencia monitor. Por Laura Daniela Archila Gómez	41
La justicia social reclama la aplicación de la presunción de la existencia de la relación laboral subordinada en la jurisprudencia Contencioso Administrativa. Por Sandro José Jácome Sánchez ...	42
Experiencia monitor. Por Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda	53
Experiencia monitor. Por Johan Sebastián Amador.....	53
Licencia de luto por fallecimiento de mascota. Por Luz Elena Muñoz Villegas y Amparo Rengifo Santibañez	54
Experiencia monitor. Por Valentina Leguizamón Beltrán	58
El abogado laboralista. Por Federico Anaya Ojeda	60
Experiencia monitor. Por María José Molina Camargo.....	64
La Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral: Una reflexión acerca del decurso probatorio y la valoración de la prueba. Por Carlos Adolfo Prieto Monroy	65
Experiencia monitor. Por Juan Andrés Velandia Bustos	81
Prueba electrónica. Por Diego Roberto Montoya Millán	82

Experiencia monitor. Por Ana María Hoyos Navarro	89
Experiencia monitor. Por Brenda Olarte Romero	89
Experiencia monitor. Por Manuela Pineda Zapata	90
Nuestros Eventos	91
Pódcast	92
VI Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo, XIX Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social y, XIII Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo	102



Editorial



Edgar David Pérez Sanabria

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

Llegando al final del año 2023, escribiendo historias para nuestros estudiantes, dejando múltiples herramientas para su formación y consolidando un grupo de monitores entorno a la academia, la amistad y la disciplina por el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; el equipo humano detrás de la edición, diseño y diagramación de nuestro boletín que de manera impecable nos acompañaron de manera generosa y constante dejando la huella del buen trabajo hecho al pasar de cada una de las ediciones de este producto académico.

Se desarrollan múltiples discusiones en nuestro país a partir de las reformas a la Salud, al Trabajo, a los procesos Laborales y de Pensiones, circunstancia que abre todo el escenario para las diferentes voces que viven el Mundo del Trabajo y la Seguridad Social desde sus diferentes orillas de pensamiento y criterio, la universidad dispuso de todos sus escenarios y docentes para permitir las diferentes discusiones y así se proyecta para el 2024, invitando a toda la comunidad académica a integrar nuestros escenarios a compartirnos sus ideas, tengan la plena seguridad que los espacios de la Universidad están abiertos para todas y todos y la Jefatura servirá de puente para

divulgar las distintas ideas y criterios que nos quieran brindar. A su servicio nuestras redes del Área de Derecho Laboral que en las diferentes plataformas se tienen habilitadas.

Llegando a esta edición especial quiero manifestar mi profundo agradecimiento a quienes se unieron a la edición extraordinaria de fin de año, rompemos el esquema bimestral, en esta edición especial ya que para él Área de Derecho Laboral y en especial para esta Jefatura son muchos los motivos para celebrar en el crecimiento académico de los monitores, en la trascendencia obtenida en la comunidad estudiantil que impacta no solo la Universidad Libre sino muchas Universidades amigas, las importantes alianzas estratégicas logradas y consolidadas y lo más importante lograr proyectar el 2024 entorno a los diferentes foros que ya están agendados, diplomados por realizar en alianza con la Universidad Javeriana en lo Procesal, con la Universidad de Nariño en temas de sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo y lo que estamos preparando para el VI Congreso Internacional de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo en Barranquilla, además de lograr la configuración de Semilleros de Investigación de todos y cada uno de nuestros

monitores, resultan motivos de Orgullo Unilibrista y satisfacción para todo el equipo de trabajo de nuestra Área y que mejor celebración que el registro de la calidad académica de quienes nos acompañan en esta edición.

Nuestro Decano respalda esta celebración acompañándonos con su criterio y conocimiento del Derecho Laboral Administrativo.

La Doctora Clara Cecilia Dueñas enaltece al grupo editor, ofreciéndonos unas importantes líneas que resultan de profundo estudio y observación pues nos fija una carta de ruta en el estudio doctrina del acoso laboral y violencia en el trabajo.

Orgullo para este grupo editor contar en esta edición con el maestro Adrián Goldín resaltando con este artículo su presencia en nuestro congreso realizado en la Seccional de Pereira. Acontecimientos que aseguran una magnífica celebración en esta edición con las mejores plumas de nuestra Área, se presenta el doctor Sandro Jácome motivando una extraordinaria discusión sobre las presunciones de subordinación en la jurisdicción Contenciosa Administrativa, de la Universidad Javeriana nos visita el doctor Carlos Adolfo Prieto, la Jurisdicción Laboral en la voz del Magistrado

Diego Roberto Montoya y de nuestra anfitriona Seccional de Pereira Doctora Luz Helena Muñoz quien propone desde la sensibilidad que genera la pérdida de su noble acompañante peludo y los derechos que por luto eventualmente deberían generarse.

Con la deuda pendiente del encuentro que espera la Universidad Libre con el maestro César Carballo ante las accidentadas circunstancias que han impedido su presencia en los últimos dos congresos, nos ofrece el maestro Carballo un espacio académico importante que seguro generará a los lectores la satisfacción de leerlo en sus contenidos siempre propositivos.

Así le decimos adiós al 2023 cumpliendo con satisfacción con la décima edición del Boletín Bimestral que no pierde ni perderá de vista su objetivo principal acercar a los estudiantes las novedades del mundo laboral y de la seguridad social y permitir que nuestros grandes maestros estén siempre en la visión de la comunidad académica y en especial sirvan para enaltecer los argumentos de las diferentes discusiones que permanentemente vivimos en este agitado mundo académico. Reciban de todo el equipo de trabajo nuestros deseos por el bienestar, la salud y La Paz en cada uno de sus hogares, vivan

unas felices fiestas y esperamos acompañarlos en el 2024 con la misma alegría que pasamos este 2023, feliz año!

CONSTRUYE TU
Futuro

www.unilibre.edu.co

Línea gratuita nacional: 01 8000 180560

Estudiante

Unilibrista

Recomiéndanos con tus familiares y amigos para que hagamos más grande y fuerte nuestra familia unilibrista



Inscripciones
abiertas

2024-1



UNIVERSIDAD
LIBRE
Vigilada Mineducación



REACREDITACIÓN
INSTITUCIONAL

ALTA CALIDAD
MULTICAMPUS 2021-2027

Resolución MEN n.º 015865 (25-08-2021)



La indebida asignación de competencias en el caso de controversias derivadas de los denominados contratos realidad



Ciro Nolberto Güechá Medina

Decano
Facultad de Derecho
Universidad Libre Bogotá

En mi calidad de Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Colombia con sede en Bogotá, es muy placentero presentar a la comunidad académica una nueva edición del Boletín Bimestral Mundo del Trabajo y la Seguridad Social, el cual produce el Área de Derecho Laboral, como una muestra de la actividad académica de nuestros profesores y estudiantes, el cual siempre se ha caracterizado por el rigorismo y profundidad en análisis de los temas que lo ocupan, lo cual no es la excepción en esta ocasión; por tal razón, felicito al Jefe de Área Doctor Edgar David Pérez y a todo el equipo de trabajo que hace realidad esta publicación y los animo a seguir engrandeciendo nuestra institución y al Derecho Laboral.

Agradezco la invitación que se me ha hecho para hacer algunas apreciaciones sobre un tema de actualidad en Derecho Laboral, el cual pongo a consideración con el único propósito de contribuir a la reflexión y análisis académico.

En el sistema jurídico colombiano se ha dado la discusión por los derechos que generan algunas relaciones laborales que se presentan en el sector público como consecuencia de la manera irregular en que se vinculan las personas al servicio, puesto que muy frecuentemente se

dice que se disfraza o simula supuestos contratos de trabajo, en las formas contractuales típicas administrativas de contratos de prestación de servicios.

Por tal razón, es preciso verificar si efectivamente en los casos de vinculación de personas al servicio público en las llamadas nóminas paralelas a través de contratos prestación de servicios, existe verdaderamente un contrato de trabajo o lo que se ha denominado contrato realidad; para tal fin desarrollaré los siguientes temas:

1. La noción de contrato de trabajo y sus elementos.
2. El fundamento de los contratos de prestación de servicios en el sector público
3. Las relaciones laborales de derecho público
4. Planteamiento de la solución.

1. La noción de contrato de trabajo y sus elementos

El artículo 5 del Código Sustantivo del trabajo dice:

“DEFINICION DE TRABAJO. *El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera*

que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

En los términos antes previstos, el trabajo es una actividad humana donde una persona desarrolla para otra una actividad material o intelectual, con la exigencia de que se ejecute como consecuencia de un contrato de trabajo; por lo que, el contrato es requisito necesario para determinar la noción de trabajo a que hace referencia la regulación normativa del Código Sustantivo del Trabajo.

Por su parte, el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo define el contrato de trabajo de la siguiente manera:

“DEFINICION.

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”.

Criticar que se define contrato por contrato o que se supone la noción de contrato.

A su turno, el artículo 23 establece los elementos del contrato de trabajo, así:

“ELEMENTOS ESENCIALES. <Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

c. Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón

del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

O sea que de presentarse dichos elementos, ha de considerarse que existe contrato de trabajo, así se le dé otra denominación, como podría ser la de contrato de prestación de servicios que es lo que me interesa para esta presentación; pero además porque el artículo 24 contempla una presunción legal en el sentido que toda

Es decir, que cuando el artículo 23 del código sustantivo del trabajo señala los tres elementos que contiene un contrato de trabajo, que son:

1. Prestación personal del servicio
2. Continuada subordinación
3. Retribución o remuneración del servicio

Se está frente a un contrato de trabajo, no importa cómo lo hayan llamado las partes.

En tales circunstancias, analicemos de manera particular cada uno de estos elementos.

- **La prestación personal del servicio.**

El primer elemento de un contrato de trabajo es la prestación personal del servicio por parte del trabajador.

Al respecto señala el artículo 23 del código sustantivo del trabajo:

«La actividad personal del trabajador, es decir, por sí mismo.»

Es el trabajador que personalmente debe realizar el trabajo contratado, de modo que la ejecución de este no puede ser delegada a un tercero. Quien debe laborar es la persona contratada; circunstancia que se torna distinta en el contrato de prestación de servicios.

- **La continuada subordinación.**

La subordinación es el elemento que de una u otra forma determina la existencia de un contrato de trabajo.

Dice la norma:

«La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad de trabajo e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.»

La norma es clara en cuanto a lo que se entiende por subordinación, que no es otra cosa

que el deber del trabajador de acatar las instrucciones y órdenes que le dé el empleador, en donde el trabajador no tiene autonomía ni libertad respecto al cómo y cuándo debe ejecutar el trabajo contratado

La subordinación es el elemento esencial que define el contrato de trabajo; es el elemento principal de toda relación laboral.

Cuando el trabajador está sometido a las órdenes que dé el contratante, nos encontramos frente a un contrato de trabajo sin considerar el nombre que las partes le hayan dado.

- **La retribución o remuneración del servicio.**

Este es un elemento común a todo contrato bilateral y oneroso, donde por hacer algo se tiene derecho a una remuneración.

La norma simplemente se refiere como «*Un salario como retribución del servicio.*», que es el pago que se da como remuneración o contraprestación por la prestación personal del servicio.

Si se configuran los tres elementos del contrato de trabajo, la retribución que se haya pactado se considera salario sin importar que las partes la hayan llamado de otra forma.

La sala laboral de la corte suprema de justicia se refirió a ello en la sentencia 13088 del primero de marzo de 2000, con ponencia del magistrado Germán Valdés Sánchez:

«La denominación que se le dé al pago por las partes no condiciona su naturaleza jurídica, pues la esencia salarial del mismo surge necesariamente de su condición de ser una contraprestación directa de un servicio personal subordinado. El elemento de la relación jurídica que identifica su naturaleza laboral y la distingue de una meramente civil o de otra estirpe, lo constituye la subordinación o dependencia jurídica y continuada que supedita la forma de los servicios. Por tanto, siempre que esos servicios se presten bajo tales condicionamientos, el pago se deberá tener por salarial, prescindiendo del nombre que el empleador o las dos partes le den al mismo.»

2. El fundamento de los contratos de prestación de servicios en el sector público.

La Ley 80 de 1993 regula los contratos celebrados por las entidades públicas dentro de los cuales se encuentran los de prestación de servicios, que en el artículo 32 numeral 3 establece:

*“Contrato de Prestación de Servicios. <Apartes subrayados **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLES**> Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.*

En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable.”

Por su parte el **ARTÍCULO 2.2.1.2.1.4.9. del Decreto Reglamentario 1082 de 2015** expresa:

“Contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión, o para la ejecución de trabajos artísticos que solo pueden encomendarse a determinadas personas naturales. Las Entidades Estatales pueden contratar bajo la modalidad de contratación directa la prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión con la persona natural o jurídica que esté en capacidad de ejecutar el objeto del contrato, siempre y cuando la Entidad Estatal verifique la idoneidad o experiencia

requerida y relacionada con el área de que se trate. En este caso, no es necesario que la Entidad Estatal haya obtenido previamente varias ofertas, de lo cual el ordenador del gasto debe dejar constancia escrita.

Los servicios profesionales y de apoyo a la gestión corresponden a aquellos de naturaleza intelectual diferentes a los de consultoría que se derivan del cumplimiento de las funciones de la Entidad Estatal, así como los relacionados con actividades operativas, logísticas, o asistenciales.

La Entidad Estatal, para la contratación de trabajos artísticos que solamente puedan encomendarse a determinadas personas naturales, debe justificar esta situación en los estudios y documentos previos”.

En cualquier sentido, los contratos de prestación de servicios implican actividad de la administración y funcionamiento de una entidad pública, que realiza una persona natural y jurídica, con la característica especial que no implica la existencia de una relación laboral, determinando de esta manera que no se configuran los elementos del contrato de trabajo, porque no existe la obligación de prestación personal del servicio, subordinación

o dependencia y una remuneración como salario.

Sin embargo, en ocasiones la vinculación de personas al servicio público se hace a través de contratos de prestación de servicio y sin embargo, parece cumplirse con los elementos de un contrato de trabajo, porque la persona tiene que prestar de manera personal el servicio, existe subordinación y dependencia, así como una remuneración mensual por la actividad desarrollada, lo que pareciera generar un contrato de trabajo y de esta manera se confluye en lo que se ha denominado contrato realidad; es decir, que no se trata de un contrato de prestación de servicio, sino en realidad un contrato de trabajo, con la generación de derechos prestacionales laborales.

1. De las relaciones laborales de derecho público

1. NORMAS LEGALES

- Artículos 2, 7 del Decreto 2400 de 1968
- Artículos 2, 6, 7 del Decreto 1950 de 1973
- Artículos 163, 168 del Decreto 222 de 1983
- Artículo 32 de la Ley 80 de 1993
- Artículos 8, 11 del Decreto 3135 de 1968
- Artículos 43, 51 del Decreto 1848 de 1968
- Artículo 84 del Decreto 01 de 1984

- Artículos 5, 8, 16, 21, 24, 32, 34, 40, 45, 46
Decreto 1045 de 1968

Las normas del Decreto 2400 de 1968, consagran las obligaciones y derechos de los empleados, dentro de los cuales están los de percibir puntualmente la remuneración, gozar de los estímulos de carácter material o pecuniario, disfrutar de vacaciones anuales remunerables y al reconocimiento y pago de prestaciones sociales.

El Decreto 1950 de 1973, en su artículo 2 contempla el hecho de considerar funcionarios públicos a las personas que prestan sus servicios en la rama ejecutiva del poder público.

El concepto de empleo, como el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Constitución, la ley el reglamento, o asignados por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la Administración, que deben ser atendidas por una persona natural.

El artículo 7 del Decreto 1950 de 1973 es claro en prohibir la contratación por prestación de servicios para el caso de desempeñar funciones públicas de carácter permanente, aclarando además que para el desempeño de estas se crearán los empleos correspondientes.

2. De la competencia para conocer los conflictos de los denominados contratos realidad.

En cuanto a la competencia para conocer de los conflictos derivados de los denominados contratos realidad, se venía determinando con fundamento en factores orgánicos, subjetivos y objetivos, en los términos de la Ley 1437 de 2011 artículo 104 y las excepciones previstas en el artículo 105 de la misma regulación normativa, en el evento que fuera parte una entidad pública.

De la misma manera, el Código Procesal Laboral contenido en el Decreto Ley 2158 de 1948, con las modificaciones contenidas en la Ley 712 de 2001 en el artículo 2, hace referencia a la competencia de la jurisdicción ordinaria laboral en los conflictos originados directa o indirectamente en un contrato de trabajo.

En tales circunstancias, cuando un conflicto incluya una entidad pública, la competencia corresponde a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo; sin embargo, en casos de controversias entre entidades públicas y sus trabajadores oficiales, la competencia está asignada a la jurisdicción laboral.

Por el contrario, los conflictos derivados de contratos de trabajo deben ser decididos por la jurisdicción ordinaria laboral, en la medida que así lo ha consagrado el Código Procesal del Trabajo.

De acuerdo a las anteriores regulaciones, todo parece ser claro y con una coherencia regulatoria adecuada; sin embargo, consideramos que la Corte Constitucional en varios autos al resolver conflictos de competencia entre la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo y la Jurisdicción ordinaria, en casos de los denominados contratos realidad, sin hacer distinción alguna le ha otorgado competencia a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, incluso tratándose de casos que incluyen trabajadores oficiales.

En efecto en auto 1422 de 2023, Referencia CJU 2904, con ponencia de José Fernando Reyes Cuartas, dijo:

*“Mediante el **Auto 492 de 2021** la Sala Plena de la Corte Constitucional determinó que “de conformidad con el artículo 104 del CPACA, la jurisdicción contencioso administrativa es la competente para conocer y decidir de fondo un proceso promovido para determinar la existencia de una relación laboral,*

presuntamente encubierta a través de la sucesiva suscripción de contratos de prestación de servicios con el Estado”.

9. A la anterior decisión arribó esta Corporación luego de analizar el primer inciso y el numeral 2º del artículo 104 de la Ley 1437 de 2011, el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993 y la jurisprudencia constitucional relevante^[13]. Según la Sala Plena cuando la controversia se origina en presuntas relaciones laborales encubiertas en contratos estatales de prestación de servicios, será competente el juez administrativo por las siguientes razones: (i) lo que se discute es la validez del acto mediante el cual la administración niega la relación contractual y las acreencias laborales; (ii) el fundamento de las pretensiones se estructura a partir de un contrato de prestación de servicios estatal; (iii) el juez administrativo es el competente para validar si la labor contratada corresponde a una función que “no puede realizarse con personal de planta o requiere conocimientos especializados”, en los términos del artículo 32 de la Ley 80 de 1993; y (iv) el objeto del proceso consiste en establecer si se configuró un vínculo laboral a través de contratos de prestación de servicios, lo que

implica un juicio sobre la actuación de la entidad pública”

En tales circunstancias, la Corte Constitucional sin mayor fundamento modifica las regulaciones normativas de competencia y en cualquier sentido, en casos de contratos realidad la asigna a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, así se trate de una relación ordinaria en la que no se involucre una entidad pública, o en la que incluya un trabajador oficial, siendo que la competencia correspondía al juez laboral.

El fundamento es frágil y de una u otra manera confuso, además de generar serias complicaciones para el juez al momento de decidir, ya que toma como criterio la consagración prevista en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993 en lo relativo a la noción de contrato de prestación de servicios y lo previsto en el artículo 104 del CPACA, que establece la competencia del Contencioso Administrativo para conocer de los conflictos derivados de esta clase de contratos, olvidándose que en el contrato realidad lo que ocurre es todo lo contrario, es decir, que no existe contrata de prestación de servicios, sino que es una desnaturalización del contrato de trabajo.

En efecto, es claro, que lo que se busca es la declaratoria de existencia de una relación laboral en los términos de un contrato de trabajo y no en uno de prestación de servicios, en los cuales se vea una entidad pública, porque esa es la competencia asignada al contencioso administrativo, por el criterio orgánico previsto en la Ley 1437 de 2011, con la excepción de los casos de trabajadores oficiales.

De otra parte, es igualmente confuso, el hecho que el contencioso administrativo, conozca la totalidad de estos conflictos, porque en el evento de una trabajador oficial o uno de estricta naturaleza particular, no va a existir acto administrativo frente al cual haga pronunciamiento el juez en una acción de nulidad y restablecimiento del derecho que sería la idónea para decidir el conflicto, en los términos del artículo 138 de del CPACA.

Lo anterior es así, ya que cuando se trata de un contrato de prestación de servicios de aquellos que disfrazan una relación de trabajo legal y reglamentaria, es necesario provocar un acto administrativo reclamando los derechos laborales prestacionales, frente al cual el juez hará pronunciamiento de legalidad en la sentencia y determinará si efectivamente hay

contrato de prestación de servicios o si se trata de una relación de trabajo en los términos de un típico contrato, que para los efectos de un empleo público será de esta naturaleza.

Sin embargo, en los casos de trabajadores oficiales y los estrictamente privados, no va a existir dicho acto administrativo, por lo que no se podría tramitar una acción o medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho, lo que llevaría a que quien demanda no pudiera escoger una acción adecuada de las previstas en el CPACA para acudir a la jurisdicción con el fin de reclamar sus derechos; de la misma manera, al juez se le dificultaría la decisión en la sentencia, teniendo en cuenta que la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo es rogada, donde los criterios de ultra y extra petita están proscritos, al contrario de lo que ocurre en la jurisdicción ordinaria laboral.

En igual sentido, la Corte Constitucional confunde y desnaturaliza las nociones de acto administrativo y contrato de trabajo, ya que da la impresión que las identifica, siendo que tienen unos elementos y atributos distintos, que determinan su control de legalidad; así como los pronunciamientos que puede hacer el juez en la sentencia, como es el caso del juez laboral, que

por regla no anula actos administrativos, sino que declara la existencia de contratos de trabajo, y la del juez administrativo que sí los anula, pero no declara la existencia de contratos de trabajo, sino relaciones laborales de derecho público, es decir, legales y reglamentarias.

3. Conclusiones

Efectuados los análisis anteriores, es pertinente indicar.

- Toda relación de trabajo implica un contrato, o que todo contrato de trabajo contiene una relación de tal naturaleza, incluso los que son denominados contratos de prestación de servicios y que son celebrados por las entidades públicas, que como formas irregulares de vinculación al servicio público tratan de esconder un típico contrato o relación laboral, con la simple denominación de contratos de prestación de servicios, a pesar de cumplirse con todos los elementos de existencia del contrato.
- Que la Corte Constitucional en los autos mencionados desnaturaliza y confunde aún más la noción de contrato de prestación de servicios, contrato de trabajo y acto administrativo, cuando asigna a la Jurisdicción de lo Contencioso

Administrativo, la competencia en todos los casos para conocer los conflictos de los denominados contratos realidad.

- Que se ha debido mantener y ratificar las competencias del juez administrativo y del juez laboral en los términos previstos en el artículos 104 y 105 del CPACA y 2 del Código Procesal Laboral.
- Que la Corte Constitucional en los autos mentados en lugar de aclarar confundió.

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
CONSULTORIO JURÍDICO

Resolución de Aprobación 3051 de octubre 29 de 1992
Ministerio del Interior y de Justicia, código 2053

CENTRO DE CONCILIACIÓN

MISIÓN DEL CENTRO DE CONCILIACIÓN
Promover y liderar la transformación de la solución de conflictos, revisado metodologías y modelos, logrando que se documenten políticas y estrategias con estructuras que sirvan de aporte al marco legal y regulen la prevención y la forma de conciliar diferencias.

VISIÓN CENTRO DE CONCILIACIÓN
Ser punto de referencia nacional e internacional de los Centros de Conciliación por nuestra contribución en la búsqueda de la excelencia de la solución de conflictos, reconocidos por la calidad, solidez humana, jurídica y social.

SERVICIOS GRATUITOS
Conciliación extrajudicial en derecho de manera virtual y presencial para población vulnerable.
Educación continuada.
Asesorías integrales humanas.
Prevención del conflicto.

Horario:
Lunes a jueves
de 8:00 a.m. a 12 m.
y de 2:00 p.m. a 5:00 p.m.
centro.conciliacion.bog@unilibre.edu.co

Carrera 5 No. 8 - 47.
Tel: 3821000
Exts: 1099 / 1090/ 1091
Bogotá D.C.

**El mundo del Trabajo libre de violencia
y acoso: un derecho humano
fundamental.**



Clara Cecilia Dueñas Quevedo

Ex Magistrada Sala Laboral
Corte Suprema de Justicia

Día a día tenemos conocimiento de diversos, difíciles, graves y desesperanzadores sucesos que afectan la vida de la población colombiana en todos sus contextos, al punto de pasar inadvertidos hechos positivos de trascendental importancia.

Tal es el caso de la concertación unánime derivada del diálogo tripartito del pasado 29 de noviembre de 2023 en el seno de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales a través de la cual empleadores, sindicatos y gobierno decidieron presentar ante el Congreso de la República la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Por ello, dada la actualidad del tema y el vehementemente reclamo universal por un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, hoy están dadas las condiciones para que abordemos la problemática desde la perspectiva de los derechos humanos. No en vano, los expertos convocados por la OIT para el análisis de esa temática, tras recordar la Declaración de Filadelfia (1944), estuvieron de acuerdo en *“que la violencia*

es incompatible con el trabajo decente” y es *“una cuestión de derechos humanos”*.¹³

Así es, pese al carácter técnico del Convenio 190 y a la índole no vinculante de la Recomendación 206, porque su dimensión holística incorpora los principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos en la Declaración de la OIT (1998), enmendada en la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2022) con una categoría adicional sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo e inclusión de los Convenios 155 (1981) y 187 (2006), orientados a proteger a los trabajadores de riesgos que puedan atender contra su vida, integridad física y mental, que también pueden afectarse con conductas de violencia y acoso en los entornos laborales y domésticos.

Esta visión es trascendental para lograr el principal objetivo del Convenio 190: *erradicar la violencia e implementar una política de cero tolerancia*, pues ello significa que si el Estado colombiano decide ratificarlo, acepta que un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es un derecho universal, fundamental, inalienable e insoslayable.

¹³ OIT. Consejo de Administración. (2016). Informe del Director General. Quinto informe complementario: Resultado de la

Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. (GB.238/INS/17/5).

En efecto, el Convenio 190 y su Recomendación 206 son instrumentos claves para realizar los objetivos consagrados en la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (1998 y 2022), los previstos en la *Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo* (2019) que se compromete claramente con dicho cometido, así como con los propósitos del *Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente* (2021), cuyo párrafo B-h) certeramente refleja ese compromiso.

En ese contexto debemos prepararnos para enfrentar los desafíos que involucran actores estatales y sociales, así como la adopción de múltiples políticas y acciones. Por una parte, el gobierno deberá establecer prioritariamente y a partir del diálogo tripartito una política pública que permita propiciar, crear, estabilizar y sostener una cultura social con visión humana que entienda que el mundo del trabajo debe estar libre de violencia y acoso. Concomitantemente, tendrá que impulsar la expedición de normas legales acordes con el Convenio 190 y la Recomendación 206, y desplegar acciones

reglamentarias y de supervisión que garanticen la eficaz ejecución del mandato internacional.

En línea con esas acciones para enfrentar el desafío desde el ejecutivo, debemos reconocer que si bien en nuestro ordenamiento rige la Ley 1010 de 2006 que refiere a diversas manifestaciones de violencia y acoso, su conceptualización y su alcance es restringido y desactualizado ya que se orienta al campo laboral subordinado, con mínimos resultados eficaces, con pocas medidas preventivas y con una débil función de inspección del trabajo.

Ello le impone al Congreso de la República el reto de homologar la legislación nacional con los estándares internacionales del Convenio 190 cuya visión incluyente e integradora con perspectiva de género, conceptualiza ampliamente la violencia y el acoso en el mundo laboral, incluso el acoso sexual; cobija a los trabajadores asalariados y a otros grupos poblacionales que usualmente están excluidos de su ámbito; al tiempo que concibe espacios físicos y virtuales no tradicionales a los que esos comportamientos y prácticas inaceptables pueden extenderse.

Esa situación es similar en otras latitudes, en efecto, un paneo sobre la legislación de varios de

los Estados ratificantes¹⁴ indica que en todos será necesario complementar la definición de la violencia y el acoso y su ámbito de aplicación, pues no hay ninguno que *en conjunto* recoja íntegra y armónicamente los elementos definitorios del Convenio 190 (art. 1°), además de que sus alcances resultan limitados: varios se centran en razones de género y orientación sexual, otros, en el acoso sexual; algunos cobijan ciertas actividades de la industria, servicios y ocupación (maderera, farmacéutica, bancaria, eléctrica, cine y televisión, periodismo, etc.), y la mayoría excluye del amparo a pasantes, practicantes y aprendices; a trabajadores autónomos, voluntarios, despedidos; a quienes ejercen autoridad o representan al empleador; a los pertenecientes a la economía informal y rural, buscan empleo o se postulan a uno; a personas vulnerables que pertenecen a minorías étnicas, raciales, LGTBQ+, se encuentran condición de discapacidad, son migrantes o víctimas de violencia doméstica, entre otros (art. 2°), y muy pocos prevén medidas de transición del trabajo informal a trabajo formal (art. 8°).

Asimismo, como la regla general de la legislación de los países en comento, de la que no escapa Colombia, se dirige a los trabajadores por cuenta ajena y a los espacios tradicionales en los que desarrollan sus actividades, los ajustes normativos deberán estipular que las medidas de prevención y protección, además de cobijar las que ocurren en el lugar del trabajo, incluyan espacios públicos, privados, urbanos, rurales y virtuales que tengan relación con el trabajo o que sean resultado del mismo (art. 3°).

De este modo, si bien la Ley 1010-2006 adopta medidas para prevenir, corregir, sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, incluidas medidas antidiscriminatorias, tanto su revisión como su práctica evidencian que en el marco normativo el desafío implica que la legislación nacional se complemente con la visión holística que consagra la norma internacional.

Ello debe hacerse en forma dinámica y no exhaustiva, articulada y coherente, centrada en las personas, con enfoque de género, inclusiva e integradora, dado que además de prohibir expresamente las conductas de violencia y acoso,

¹⁴ A 30 de noviembre de 2023 36 estados han ratificado el Convenio 190.

debe tener en cuenta las personas y los grupos poblacionales más vulnerables, cobijar a quienes no están amparados por disposiciones de carácter laboral, disminuir la reducción de la brecha salarial en razón al género, y fortalecer la capacidad de los servicios de inspección del trabajo para asegurar el cumplimiento de normas contra la violencia y el acoso, seguridad y salud en el trabajo, y en general, de todas aquellas normativas internacionales de derechos humanos que garantizan el trabajo decente.

De otra parte, la judicatura tendrá que asumir el desafío de formar a sus jueces para que estén en capacidad de comprender el Convenio 190 y la Recomendación 206 y de aplicarlos en los casos sometidos a su conocimiento, de tal manera que cuando adviertan incompatibilidad entre un precepto local y el Convenio, lo que equivaldría a la tensión entre la norma nacional y otra de derechos humanos, apliquen directamente la internacional y opten por la interpretación que mejor se avenga a los estándares supranacionales.

A los estamentos sociales, principalmente, empleadores y trabajadores, les corresponderá participar en el replanteamiento y la consolidación de políticas públicas y cumplir con las obligaciones y responsabilidades que les

imponen el Convenio 190, la Recomendación 206 y las normas nacionales. Así, en los entornos laborales, a partir del diálogo social bipartito, el desafío implica diseñar políticas empresariales que conduzcan a la eliminación de la violencia y el acoso que se reflejen en códigos de ética u otros instrumentos similares, junto con campañas de sensibilización; acciones encaminadas a identificar las situaciones o modalidades de trabajo más riesgosas para enfatizar en las medidas de seguimiento, control y protección, incluida la gestión de seguridad y salud en el trabajo; también deberán proporcionar formación sobre peligros y riesgos latentes, trámites de quejas e investigación, sanciones para victimarios, mecanismos de privacidad y protección a víctimas y testigos, información acerca de los derechos y garantías de reparación y asistencia jurídica, médica, social y administrativa.

De esta manera, con la participación correlativa del gobierno, el congreso, la judicatura, empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones, Colombia podrán cumplir el mandato internacional, pues no bastaría con ratificar el convenio si en la realidad no se adoptan medidas necesarias para materializar su propósito.

Para la construcción de una cultura colectiva, la acertada complementación del marco jurídico nacional con el internacional y su exitosa aplicación, debemos continuar por el camino que recientemente comenzó la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales a pesar de las naturales diferencias y distintas corrientes ideológicas propias de nuestro Estado social y democrático. Sus integrantes entendieron que la extinción de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la tolerancia cero de las prácticas de tal naturaleza, es necesaria y se construye con el diálogo social en el que el tripartismo es esencial.

Esa visión, también es en un todo armónica con la *Agenda 2030* cuyo objetivo 5 “*está estrechamente vinculado al objetivo de eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, ya que la realización de ambos depende de que se ponga fin a la discriminación, se promueva la igualdad y se extienda la seguridad económica*”.¹⁵

Al interrelacionar ese objetivo con el 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, se advierte que la *Agenda 2030*¹⁶ también pretende

respetar los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro para todos, así como fomentar y respetar las libertades de asociación y negociación colectiva (8.8). Igualmente se conecta con el objetivo 16 que prevé la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas en todos los niveles. Estas metas, unidas a los postulados de los Convenios 87 y 98 de la OIT, acentúan la importancia de diálogos sociales tripartitos y bipartitos, en el entendido que contribuirán significativamente a la sistematización coherente de políticas y normas (legales y convencionales) conexas al propósito del Convenio 190: construir un mundo libre de violencia y acoso y en constante desarrollo sostenible.

De hecho, el informe de la OIT 2022¹⁷ da cuenta de cómo acudir al diálogo social al más alto nivel con la intervención de gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos, fue esencial para enfrentar la crisis generada por la COVID 19, mediante acuerdos que aportaron soluciones centradas en las personas y que son la base inquebrantable para lograr trabajo decente y

¹⁵ OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. (2018). *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*. (ILC.107/V/1).

¹⁶ Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

¹⁷ OIT. (2022). Informe sobre Diálogo Social 2022: la negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente. Resumen.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_844021.pdf

crecimiento económico (ODS 8). Parafraseando el informe, bien puede afirmarse que el tripartismo es *una fuente inestimable de estabilidad y, además, facilita la transformación de los procesos de trabajo para una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente.*

En estos lineamientos también converge la *Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo* al señalar que el diálogo social y la cooperación tripartita, son esenciales para el logro de los objetivos forjados, entre otros, la eliminación de todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

En armonía con lo anterior, tanto el Convenio 190 como la Recomendación 206 establecen bajo la responsabilidad de gobiernos, empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones, expresas atribuciones y obligaciones correlativas (C190: arts. 4-2 y 3, 8 b), 9 a) y c) y 11; R206: párr.

7 y 7 c)), al tiempo que exige respetar y utilizar los principios y derechos fundamentales sobre libertad de asociación y negociación colectiva (C190 art. 5; R206 I-3, 4 a) y b)).

En conclusión, el establecimiento de una cultura social basada en la necesidad de erradicar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y propiciar un nivel de cero tolerancia, será posible, de una parte, si el accionar gubernamental, el ordenamiento jurídico nacional y las decisiones de sus jueces se avienen a los postulados internacionales y, de otra, si la complementación normativa es fruto del diálogo entre el gobierno, empleadores y trabajadores, quienes desde sus propias realidades y perspectivas aportarán para forjar un mundo del trabajo cimentado en los principios y los derechos fundamentales inherentes al trabajo decente y a la construcción de una paz social sostenible y duradera.



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigencia Internacional

centenario
EDUCANDO EN LIBERTAD PARA LA JUSTICIA Y LA PAZ

¡Sé Libre! Unilibrista!

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

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

EXPERIENCIAS DE MONITORES DE AREA LABORAL

Ser parte del equipo de monitores era uno de mis retos principales durante mi carrera universitaria, y esto estaba acompañado de miedos y dudas por alcanzar los objetivos que en el rol se debían asumir, teniendo en cuenta mi gran admiración por el equipo, el respeto, disciplina y trabajo constante.

Es así como se convierte en mi propósito ser parte del equipo de monitores, esperando aprender y fortalecer desde los conocimientos, las habilidades y competencias tanto profesionales como laborales, lograrlo representó largas noches, tomar decisiones, grandes esfuerzos que también fueron posibles con el apoyo de mi familia.

Ahora que soy parte del equipo de monitores tengo el honor de trabajar con grandes personas, como el doctor Edgar Sanabria, la doctora Liliana Parra y demás compañeros con los cuales trabajamos por contribuir desde nuestros roles, logrando fortalecernos desde el ser para lograr de esta manera estar en pro del servicio de la comunidad.

Que este espacio sea la oportunidad para agradecer primeramente a Dios, mi familia, equipo de docentes, y a toda la comunidad educativa por creer en estos equipos de trabajo y otorgar la oportunidad de crecimiento como personas y profesionales. A quienes tienen interés en ser parte de este equipo mi invitación es intentarlo, con dedicación, entrega, profesionalismo, porque los sueños se pueden lograr, la clave es intentar.

María Fernanda Zuluaga Ospitia

¡Ven y conoce tu Campus Universitario!

Más Información:

✉ dayan.coba@unilibre.edu.co

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

SECCIONAL BOGOTÁ

LA CANDELARIA



EL BOSQUE POPULAR



Novedosa expansión del sistema de protección del trabajo



Adrián Osvaldo Goldín

Presidente Honorario de la
International Society for Labour
and Social Security Law

Históricamente, el sistema de protección del trabajo fue construido en función de una figura, la del *trabajador industrial de la primera revolución industrial*, a partir de la cual se reconoció un tipo teórico - el del *trabajo subordinado* - para el cual se comenzó a erigir desde entonces un régimen de protección que fue necesario por la condición de fragilidad en que aquel trabajador se encontraba en relación con su dador de trabajo

De ese modo, el *trabajador subordinado* - en un primer momento, el *trabajador de la industria* - se constituyó en beneficiario excluyente del sistema de protección laboral. La figura así reconocida, en tanto réplica abstracta del concreto modo de trabajar de aquel trabajador industrial, implicó una estilización conceptual que permitió a partir de entonces la inclusión en el sistema de protección de otros trabajadores, entre ellos los del comercio, los servicios, el campo y hasta la función pública. *Se produjo de ese modo el primer proceso expansivo de aquel sistema.*

Otras modalidades de reclutamiento del trabajo humano, otras regulaciones especiales

Sobrevinieron en tiempos más recientes otras modalidades de reclutamiento del trabajo

humano que no reproducen con comodidad aquella figura histórica - sí en cambio su posición de debilidad con relación al empleador - y fue necesario concebir, como se hizo en numerosos países, regímenes legales especiales (estatutos) para dispensarles protección adecuada que reconocieran sus singularidades. Es el caso, entre otros, de los *teletrabajadores y otros trabajadores "a distancia"* - cuyo régimen fue ya sancionado entre nosotros - y el de los *trabajadores de plataforma*; entre muchas otras manifestaciones de estos últimos, los que hacen reparto de mercadería (*delivery*) - particularmente alimentos - en motos y bicicletas y los que prestan servicios de transporte con sus propios vehículos o, por ser más claros, los trabajadores "*uberizados*".

¿Continuará ese proceso de incorporación de nuevas categorías y, de consiguiente, de nuevos regímenes legales? Entre discrepantes predicciones aún de compleja confirmabilidad, puede sin embargo asegurarse que, en el altar de las nuevas tecnologías, numerosos puestos de trabajo desaparecerán y muchos otros sobrevendrán en las próximas décadas. Y es altamente posible que una cantidad apreciable de ellos requerirán para su amparo otros tantos

regímenes legales, en especial si por sus aún impredecibles especificidades no pudieren quedar encuadrados en las normas del vigente sistema de protección del trabajo humano. Como en los ya evocados del *teletrabajo* y de los *trabajos de plataformas*, no se trataría en estos casos – ni en los de los que sobrevinieren - de los históricos estatutos *sectoriales* (entre muchos otros, los de la industria de la construcción, de los trabajadores del campo, del personal de casas particulares, del personal de la navegación) sino de *regímenes de otra morfología estatutaria* cuyos destinatarios se definirían por las tecnologías de la comunicación, del procesamiento de la información, de los modos de reclutamiento y de prestación.

Si así sucediere, ha de perder vigencia, como de hecho ya sucede, la lógica histórica de la existencia de un único régimen de protección para todos los trabajadores subordinados – el tradicional Derecho del Trabajo - que evolucionaría en el sentido de incluir en lo sucesivo una pluralidad de regímenes normativos que contendrían normas distintas para categorías diversas, lo que implicaría una forma de segmentación de la tutela y

pluralización de los regímenes de protección del trabajo.

Una segunda tendencia de pluralización

A esa tendencia se suma una segunda línea pluralizadora que es, notablemente, la de ciertos trabajadores autónomos que han estado hasta ahora al margen de aquel sistema. Son aquellos que prestan personalmente sus servicios escasa o nulamente dotados de recursos de capital y sin el auxilio de terceras personas y que, como quedó en evidencia durante la pandemia, soportan las más altas condiciones de desprotección; están, en efecto, sujetos al brutal dilema del “*work or lose your income*” (“*trabaja o pierde tus ingresos*”) de modo análogo al que padecen los trabajadores informales. Esos trabajadores son autónomos desde el punto de vista legal pues no están *subordinados* a sus dadores de trabajo, pero no lo son desde una perspectiva económica ya que buena parte de sus ingresos – cuando no la totalidad – depende de un único cliente (de un único dador de trabajo, por lo tanto), circunstancia que los coloca también en situación de debilidad relativa y reclama por ello debida atención tutelar. Esta figura, presente también entre nosotros, evoluciona alentada

además por niveles mayores de aptitud de los trabajadores y el consecuente crecimiento de sus niveles de autonomía profesional, sumado al crecimiento de la competencia en mercados más expuestos al progreso técnico, lo que ha dado lugar a la aparición de regímenes especiales de protección en diversos países – tales entre otros los casos de España, Italia, Alemania – bajo la común designación de “trabajadores autónomos económicamente dependientes”.

Ello conlleva la preocupación por transitar desde un cierto rechazo a la admisibilidad del crecimiento del autoempleo a la preocupación creciente por disponer de un marco legal adecuado para este último. Vamos, por lo tanto, desde la insuficiencia de la subordinación a la creación de esta categoría intermedia que debe tener su régimen de protección que probablemente no sea igual al que se asigna al trabajo subordinado.

Por lo tanto, una pluralización normativa de doble sendero.

Esta última distinción y aquella de los *estatutos de nueva morfología* a los que me he referido antes son los puntos iniciales del *proceso de*

doble sendero de la segmentación tutelar que parece estar en curso

Hoy se percibe que las diversas manifestaciones del trabajo humano se ordenan más bien en un espectro plural en el que subordinación y autonomía plenas no son más que instancias terminales o extremas de un “*continuum*” en formación. Se trata, en efecto, de un *Derecho del Trabajo nuevamente en expansión* que abarca mucho más que el tradicional *trabajo subordinado*. Pero que sin dudas incluye también a este último, que no perderá en lo inmediato cuanto ha adquirido en el tiempo transcurrido desde su concepción.

El trabajo humano como constante antropológica

¿De dónde proviene la necesidad de satisfacer las urgencias de protección de estas nuevas manifestaciones de la actividad laboriosa? De lo que se trata es que el *trabajo humano* importa sustantivamente y su consideración se impone tal como es y como fuere *por su imperiosa dimensión de constante antropológica*. El trabajo es, como bien se ha dicho, ineludible contrapartida de la necesidad de “*ganarse la vida*”, lo que implica mucho más que acceder a los recursos que garanticen la supervivencia

física para vincularse además con aspectos decisivos de la construcción de la existencia de cada uno.

Ello importa de modo determinante en el contexto de la necesidad de recuperar los niveles históricos de nuestra tan inicua y desbaratada cultura del trabajo. Para ello es necesario dar entidad adecuada a las instituciones laborales que sobrevengan, procurando eludir las perspectivas extremas y

más bien sesgadas que suelen dispensarse entre nosotros a la protección del trabajo humano; tanto las de quienes no advierten otro trayecto a recorrer que el de la desregulación indiscriminada, cuanto las de aquellos otros que profesan una suerte de culto acrítico hacia las normas vigentes, suponiéndolas buenas sólo porque están, como si percibieran en ellas un cierto *perfume de eternidad*.

Posgrados de Derecho y Filosofía

Ceremonia de Grados Públicos 2024-1



Posgrados de la Facultad de Derecho y Filosofía invita a los interesados en la ceremonia de grados públicos de especializaciones, maestrías y doctorado a presentar sus documentos.



Recepción de documentos:

Del 29 de enero de 2024 (8:00 a. m.)
al 2 de febrero de 2024 (5:00 p. m.)

Fecha de ceremonia:

21 de marzo de 2024

[Inscríbete y sube los documentos aquí](#)



Consulta aquí el video instructivo para cargar el trabajo de grado en el Repositorio Institucional



Más información:
gradosposgradosderecho.bog@unilivre.edu.co



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**
Vigilada Mineducación



EXPERIENCIAS DE MONITORES DE AREA LABORAL

Como monitora del Área de Derecho Laboral de la Universidad, mi experiencia ha sido enriquecedora y significativa, especialmente al observar el sólido crecimiento que ha experimentado este campo académico. A lo largo de mi trayectoria, he sido testigo del desarrollo constante y la evolución positiva en diferentes aspectos.

Uno de los aspectos más destacados ha sido el notable crecimiento del área laboral en términos de relevancia e impacto en nuestra Universidad. La creciente importancia de las cuestiones laborales en la sociedad ha llevado a un incremento en la participación de estudiantes, profesionales y académicos interesados en el ámbito del Derecho Laboral. Este aumento no solo refleja el interés general, sino también la necesidad de abordar y comprender las complejidades que rodean las relaciones laborales.

Además, la iniciativa de crear Congresos en diferentes ciudades ha sido un paso crucial para consolidar la presencia del Área de Derecho Laboral más allá de los límites del campus universitario en Bogotá. Estos Congresos no solo han ampliado la visibilidad del área, sino que también han proporcionado una plataforma para el intercambio de ideas y la discusión de temas relevantes en un contexto más amplio. La expansión geográfica de estos eventos ha contribuido significativamente a la diversificación de perspectivas y enfoques en el ámbito laboral, enriqueciendo así la experiencia académica para todos los involucrados.

En cuanto a mi aprendizaje personal, la participación como monitora me ha brindado una oportunidad única para crecer profesionalmente. La interacción constante con estudiantes, la investigación en profundidad y la preparación de materiales didácticos me han permitido fortalecer mis conocimientos y habilidades en Derecho Laboral. La responsabilidad de facilitar el aprendizaje de mis compañeros ha sido una experiencia educativa y gratificante, consolidando mi comprensión del derecho y fomentando mi capacidad para comunicar de manera efectiva estos conocimientos a otros.

Mi experiencia como monitora del Área de Derecho Laboral no solo ha sido un viaje académico, sino también un período de crecimiento personal y profesional. Que sin duda ha dejado una marca duradera en mi desarrollo como estudiante y futura abogada

Rosa Fernanda Florián Romero

Breves reflexiones sobre el Convenio 190 OIT sobre la violencia y el acoso



César Augusto Carballo Mena

Director del Instituto de
Investigaciones Jurídicas de la
Universidad Católica Andrés Bello
(Venezuela)

1. El Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) ha recabado hasta la fecha 36 ratificaciones, de las cuales el 25% corresponde a países iberoamericanos: Argentina, Chile, Ecuador, El Salvador, España, México, Panamá, Perú, y Uruguay.

2. Dicho Convenio abarca cinco aspectos trascendentales, que serán luego objeto de brevísimos comentarios:

- Consagra el *derecho humano* a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;
- Adopta una concepción *unitaria, objetiva, y sincrónica* de la *violencia* y el *acoso*;
- Impone la obligación *-conjuntiva-* de *respeto, promoción y aseguramiento* del derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso;
- Precisa que los sujetos concernidos deben asumir, en el cumplimiento de su obligación, un *enfoque inclusivo, integrado y desde una perspectiva de género*; y
- Adopta al *mundo del trabajo* como *-amplio y expansivo- centro de imputación normativa*.

3. El Convenio 190 OIT advierte, en su Preámbulo, que la erradicación de la violencia y

el acoso reviste el estatus de derecho humano, y en este sentido:

- Rememora la *Declaración de Filadelfia* (1944), primer instrumento internacional de derechos con vocación de universalidad²;
- Reafirma la pertinencia de la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* (1998), la cual incluye -a partir de la enmienda de año 2022- el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, conforme a los principios y derechos que se desgajan de los Convenios sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187);
- Proclama el derecho de *toda persona* a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y la importancia de una *cultura del trabajo* basada en el *respeto mutuo* y la *dignidad del ser humano* para prevenir la violencia y el acoso; y
- Advierte que la violencia y el acoso configuran una potencial violación o abuso

² Alain Supiot, *El espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total*, Ediciones Península, Barcelona, 2011, p. 11.

de los *derechos humanos* y una amenaza para la *igualdad de oportunidades*; resultando inaceptables e incompatibles con el *trabajo decente*.

4. A propósito de la destacada trabazón entre la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y el derecho fundamental a un entorno seguro y saludable, conviene subrayar algunas previsiones del Convenio 190 OIT:

- Debe tenerse *“en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”* (art. 9.b);
- El derecho del trabajador *“de alejarse de una situación de trabajo [...] si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso”* (art. 10.g);
- La potestad de la autoridad pertinente de ordenar *“la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores”* (art. 10.h);

- La violencia y el acoso como componente de las políticas nacionales *“relativas a la seguridad y salud en el trabajo”* (art. 11.a); y
- La normativa deberá *“aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordadas con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso”* (art. 12).

5. El estatus de derecho humano reconocido al disfrute de un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, seguramente intensificará la *polinización cruzada* entre el sistema de control normativo de la OIT y la jurisprudencia de los tribunales -nacionales y regionales- en materia de derechos humanos, perfilándose así -parafraseando a la Corte Interamericana de Derechos Humanos- un derecho de *exigibilidad inmediata*, aunque de *progresiva ampliación y perfeccionamiento a estándares superiores*³.

6. El Convenio 190 OIT define *violencia y acoso* como un *“conjunto de comportamientos y*

³ Opinión Consultiva OC-27/21, 5 de mayo de 2021, párr. 118.

prácticas inaceptables⁴, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género⁵ (art. 1.1.a).

7. Como se observa, *violencia y acoso* se definen a partir de su *atipicidad morfológica* y bajo una perspectiva *unitaria, objetiva, y sincrónica*:

- La violencia y el acoso se materializan a partir de cualquier comportamiento o práctica inaceptable, sin necesidad de ofrecer un catálogo enunciativo o taxativo. Lo esencial es la intención del agente, las consecuencias lesivas de su comportamiento o práctica, o la idoneidad de estos para causar un daño físico, psicológico, sexual o económico.

⁴ A propósito del acoso sexual, la Recomendación de la Comisión Europea relativa a la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, de 27 de noviembre de 1991, adjetivó la conducta proscrita como *indeseada, irrazonable y ofensiva* (art. 1.a).

⁵ Violencia y acoso por razón de género, en el ámbito del Convenio 190 OIT, refiere a “la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (art. 1.1.b).

- Como concluyó la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo⁶, el Convenio 190 OIT asume la violencia y el acoso como un “continuo de comportamientos y prácticas inaceptables”, sin afrontar la -no poca compleja- disección quirúrgica entre ambas nociones. Como reconocieron dichos expertos, “un comportamiento o una práctica inaceptable podrían contener elementos tanto de acoso como de violencia”⁷.

De este modo, el Convenio 190 OIT, pragmáticamente, opta por una definición que abarca a la violencia como género y al acoso como especie⁸; admitiendo no obstante que en las legislaciones nacionales puedan ser definidos como conceptos separados (art. 1.2), siempre que ello no traduzca un debilitamiento del estricto nivel de protección trazado.

⁶ OIT, Informe final, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 3-6 de octubre de 2016, párr. 205, p. 35. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/gender/documents/meetingdocument/wcms_546305.pdf.

⁷ *Ibidem*, párr. 206, p. 36.

⁸ Cristina Mangarelli, Acoso y violencia en el trabajo. Enfoque jurídico, 2ª edición, FCU, Montevideo, 2021, p. 248.

- La violencia y el acoso en el mundo del trabajo se concibe como comportamientos y prácticas dirigidos a causar, o que causen efectivamente, o que sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. Por tanto, la intención del victimario resulta contingente, toda vez que el *daño causado* o la *idoneidad del comportamiento o práctica para causarlo*, obran como fórmula de *objetivación* del tipo.
- La definición de *violencia y acoso* desecha el presupuesto de *conducta reiterada* que se suele asociar a esta última manifestación. En este sentido, el art. 1.1.a advierte expresamente que resulta irrelevante que los comportamientos o prácticas proscritos se manifiesten “*una sola vez o de manera reiterada*”; toda vez que -se entiende- el bien jurídico primario que se tutela es la *integridad moral* de la víctima, toda vez que se le instrumentaliza, cosifica o desconoce su estatus de persona humana al someterse a comportamientos y prácticas inaceptables en el mundo del trabajo. El acoso -jurídicamente hablando- apenas exigiría *sistematicidad*, esto es, articulación

en torno a un objetivo, al margen de su reiteración en el tiempo.

8. El Convenio 190 OIT entraña la obligación -*conjuntiva- de respeto, promoción y aseguramiento* del derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso. Por tanto, más allá de abstenerse de incurrir o propiciar dichas conductas proscritas, los sujetos concernidos deben adoptar medidas destinadas a impulsar la cultura de *tolerancia cero* frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, y a garantizar -mediante normatividades y políticas preventivas, reparatorias y sancionatorias- la integridad de quienes se desenvuelvan en dicho ámbito.

9. Para el cabal cumplimiento de la aludida obligación de *respeto, promoción y aseguramiento* del derecho a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, resulta esencial adoptar un enfoque *inclusivo* (que abarque a todos los actores del mundo del trabajo, con especial énfasis en los grupos vulnerables), *integrado* (que asuma una estrategia holística que hilvane normas, planes y prácticas desde una perspectiva interdisciplinaria), y *de género* (que considere que las mujeres son particularmente vulnerables

a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo por razones de discriminación, relaciones de poder desiguales, estereotipos de género, y normas de género, sociales y culturales que apoyan la violencia y el acoso⁹.

10. Un último, trascendente y desafiante aspecto lo constituye el *-amplio y expansivo-* ámbito de aplicación del Convenio 190 OIT, toda vez que asumió al *mundo del trabajo* como *centro de imputación normativa*. En consecuencia, su ámbito personal y espacial de aplicación se caracteriza por su marcada dilatación, contrastante con la clásica legislación del trabajo que descansa sobre la idea de la relación de trabajo y la subordinación o dependencia como presupuesto denotativo de esta. Así, el Convenio *“protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo”*, con indiferencia del sector de actividad en el cual se desenvuelvan; amparando por tanto a trabajadores asalariados, subordinados o dependientes, trabajadores autónomos, independientes o por cuenta propia, personas en formación, trabajadores despedidos, voluntarios, personas en busca de empleo o

postulantes a un empleo, e individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador (arts. 1 y 2.2).

11. De este modo el Convenio 190 OIT aspira erradicar la violencia y el acoso en el ámbito de cualquier interacción que se desarrolle *“durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo”* (art. 3), incluyendo lugares de descanso, alimentación, o aseo; desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo; el alojamiento proporcionado por el empleador; y los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

12. Adicionalmente, el *mundo del trabajo* exhibe, en el contexto del Convenio 190 OIT, una *tendencial* expansividad, en tanto susceptible de abarcar manifestaciones de violencia o acoso que, si bien se producen fuera de sus límites, ejercen sobre aquél relevante influjo. Es el caso de la *violencia doméstica* y sus perniciosos efectos sobre el empleo, la productividad y la seguridad y salud (Preámbulo); razón por la cual

⁹ OIT, *El Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 en pocas palabras*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2021, p. 2. Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_740224.pdf.

se impone la adopción de medidas destinadas a “mitigar su impacto en el mundo del trabajo”, siempre que ello resulte “razonable y factible” (art. 10.f).

13. En síntesis, tratándose de un derecho humano y fundamental, al que se reconoce, por tanto, *eficacia horizontal*, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones respectivas,

deben también afrontar -articulados con las instancias estatales competentes y circunscritos, por supuesto, a sus capacidades y ámbitos de influjo- la obligación de *respetar, promover y asegurar* la erradicación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptando un *enfoque inclusivo, integrado y desde una perspectiva de género*.



CONSTRUYE TU
Futuro

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POSGRADO

**Especialización en
Derecho Laboral y
Seguridad Social**

Snies 1488 2 semestres

UNIVERSIDAD
LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE FILOSOFÍA

Inscripciones
abiertas

EXPERIENCIAS DE MONITORES DE AREA LABORAL

La experiencia que he tenido como monitora ha tenido un carácter muy importante para mí en el ámbito personal y sé que en el futuro así mismo lo será en el profesional, la monitoria me ha dado oportunidades que quizá no hubiese tenido sino me hubiera animado a realizar todo el proceso para llegar hasta acá; he tenido la posibilidad de participar en congresos internacionales, de saber y experimentar cómo se lleva a cabo la logística y el trabajo que hay detrás de este tipo de eventos; de participar en actividades con la superintendencia de industria y comercio, diálogos sociales y compartir con personas que considero importantes tanto para nuestro ámbito central que es el derecho como estudiantes de esta hermosa e importante carrera y al mismo tiempo poder escuchar y aprender de personas que no siendo abogados, jueces, magistrados y doctrinantes del derecho en sus propias áreas dejan en nosotros pensamientos e ideas bastantes importantes para la construcción y consolidación de nuestras posturas, todos estos eventos que abren nuestras mentes impulsándonos a explorar nuevos temas de investigación, lo que nos permite desarrollar y mejorar nuestras técnicas de argumentación y escritura, aspectos que son de esencial importancia para nuestra profesión.

Por último, es un excelente lugar para conocer y compartir con excelentes personas, con gran calidad humana, que tienen gustos parecidos, que están todos en sintonía y tienen una meta en común con los proyectos que llevamos a cabo con mucho amor y dedicación para nosotros como grupo, como área, como estudiantes unilibristas, para los estudiantes que vienen detrás y que en algún momento seguirán estos proyectos y para nuestra universidad, que cuando se da el espacio para compartir ideas todos se complementan con sus conocimientos y formas de pensar, incrementando y mejorando el trabajo en equipo; al final todos los monitores en compañía del jefe de área terminan siendo una pequeña familia para mí, en la que podemos confiar en un cien por ciento, porque sabemos que siempre estamos unos para otros cuando sea necesario.

Laura Daniela Archila Gómez



**UNIVERSIDAD
LIBRE**



#SoyUnilibrista

La justicia social reclama, la aplicación
de la presunción de la existencia de la
relación laboral subordinada en la
jurisprudencia Contencioso
Administrativa



Sandro José Jácome Sánchez

Profesor de Derecho Laboral y
Seguridad Social

El contrato administrativo de prestación de servicios, regulado en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, es una figura útil y necesaria para que la administración pública en general pueda cumplir sus fines y objetivos primordiales, a través de la contratación de personas naturales o jurídicas para la prestación de servicios que deben desarrollarse con plena autonomía por parte del contratista, tratándose de actividades que la administración pública no puede desarrollar con su personal de planta, por insuficiencia de este o por tratarse de labores especializadas que no pueden realizar sus empleados y para situaciones de carácter temporal.

No obstante, cuando la figura jurídica en mención se utiliza para encubrir verdaderas relaciones de trabajo subordinadas, no solo desnaturaliza su razón de ser, sino que también quebranta el orden legal y constitucional vigente.

A pesar de que esa mala práctica precariza las relaciones laborales, humillando y explotando al trabajador, se ha vuelto una situación común en buena parte de las entidades públicas en Colombia, destacándose en las entidades territoriales, empresas sociales del estado, de

colmo en entidades y órganos de control y en todos los niveles de la administración.

La precaria vigilancia y control por parte de nuestras autoridades y su indiferencia, frente a esta práctica irregular, hacen que el trabajador se encuentre desprotegido en sede administrativa, teniendo como único mecanismo efectivo para proteger sus derechos salariales y prestaciones, acudir a las instancias judiciales.

Nuestro Ordenamiento Jurídico proporciona a la Justicia, importantes instrumentos para proteger al trabajador en la defensa de sus derechos frente a este flagelo '*precarizador*' de la dignidad humana en el escenario de las relaciones laborales. Es así como el artículo 53 de la Constitución Política impone el Principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, el cual protege al trabajador en el caso de las relaciones laborales subyacentes o encubiertas, ya sea en el sector público o en el sector privado.

Aunado al artículo 53 de la Constitución Política, en el escenario de las entidades públicas, desde vieja data, se han establecido normas que prohíben la realización de los contratos de prestación de servicios para realizar actividades misionales con carácter

permanente, entre ellas, el artículo 1 del Decreto 3074 de 1968 y el artículo 2 del Decreto 1042 de 1978, de esta última norma se deduce que el vínculo para desarrollar funciones, deberes y responsabilidades permanentes de una persona natural al servicio de la administración, es el empleo público y no el contrato administrativo de prestación de servicios.

Adicionalmente en nuestro Ordenamiento Jurídico se ha establecido como una falta gravísima de los Servidores Públicos, la celebración de contratos de prestación de servicios; “cuando el objeto sea el cumplimiento de funciones públicas o administrativas que requieran dedicación de tiempo completo y ausencia de la autonomía del contratista” (Numeral 29 del artículo 48 de Ley 734 de 2002, previsión que también recogió la Ley 1150 de 2007, artículo 2 numeral 4, literal H).

A su turno, en el ámbito del Derecho Internacional, la igualdad laboral fue consagrada en la Constitución de la OIT, la regla de “*a salario igual, trabajo igual*”, la cual fue desarrollada por

el Artículo 2 del Convenio 111 de 1958¹⁰, donde todo Estado miembro se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva **la igualdad** de oportunidades en materia laboral, con el propósito de eliminar cualquier tipo de **discriminación** en ese aspecto. Es de anotar que, el Convenio en mención es norma vinculante en nuestro ordenamiento interno, en los términos de los artículos 53 y 93 de la Constitución Colombiana¹¹.

En línea con lo expuesto, la OIT en su agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, propugna el trabajo decente como objeto central. Concepto que se enmarca dentro del derecho al disfrute de todo trabajador de las mínimos beneficios salariales y prestacionales que garantizan los Estados en sus ordenamientos. Esta Autoridad mundial del trabajo, consiente de la expansión de las actividades fraudulentas en los Estados, tendientes a encubrir las **relaciones laborales subordinadas**, bajo el ropaje de otras formas contractuales, expidió la Recomendación 198 de 2006, la cual invita a los Estados miembros a luchar contra esta forma de explotación¹².

¹⁰ El Convenio 111 de 1958 fue aprobado en Colombia mediante la ley 22 de 1967.

¹¹ El Convenio 111 de 1958, hace parte en Colombia de lo que se conoce como el bloque de la Constitucionalidad (art. 93 C.P.) y bloque de la laboralidad (art. 53 C.P.), teniendo en

cuenta que este fue ratificado el 04 marzo 1969 y se encuentra en vigor.

¹² La Corte Constitucional en la sentencia C – 603 de 2003, entre otras, ha señalado que, las recomendaciones pronunciadas por la OIT son directrices, guías o lineamientos

En el mismo sentido, Colombia ratificó el “*Protocolo de San Salvador*” adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde sus artículos 6 y 7 obligan a los Estados parte, entre otras, a adoptar medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo y al goce de este en condiciones dignas, satisfactorias y justas.

Las garantías que hemos venido indicando deben activarse cuando los trabajadores acuden a la Jurisdicción de lo Contencioso Administrativo para demandar relaciones laborales donde se predica existió una relación laboral encubierta por el contrato administrativo de prestación de servicios o por cualquier otra forma contractual de las que precarizan la relación de trabajo subyacente, en procura que se restablezcan los derechos salariales conculcados.

En sede de esta jurisdicción se ha tenido la línea jurisprudencial, de manera general, según la cual debe demostrarse la existencia material

que deben seguir los Estados parte en busca de las condiciones dignas en el ámbito laboral de sus países.

de los elementos integrantes del contrato de trabajo, que señala el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, para declarar que una relación encubierta por un contrato de prestación de servicios realmente era una relación laboral subordinada. Estos elementos son:

1. La prestación personalizada del servicio por parte de quien demanda el derecho.
2. La continua dependencia y subordinación de quien prestó el servicio, respecto de la entidad que se reputa empleadora.
3. La existencia de un salario, como contraprestación del servicio.

La realidad está indicando que demostrar el elemento subordinación por parte de la persona que se reputa de trabajador, es una carga probatoria imposible de darse en la mayoría de los casos, en forma adecuada, debido a la situación de indefensión en que este se encuentra frente a un contrincante tan fuerte como lo es el Estado. Aquí no estamos ni siquiera en la típica relación desigual entre trabajador y empleador, sino que esta desigualdad se encuentra reforzada en la relación trabajador

empleador, donde a su vez este último es el Estado con el plus de toda su potestad de poder. No obstante, esta situación notoria de precario acceso a la prueba con la que cuenta el trabajador, donde debería hacerse posible considerar aplicación de la carga dinámica de la prueba y trasladarla al que puede probar, la jurisprudencia del Consejo de Estado de manera general aplica de manera inflexible en estos casos, la regla que señala **la carga de la prueba en cabeza del actor**.

Consideramos que estos casos debe tener cabida la aplicación de la presunción de la relación laboral subordinada que predica el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, donde solamente la carga probatoria a cargo del trabajador como actor, no podría extenderse más allá de demostrar la prestación personalizada del servicio y su beneficiario, mientras que la carga de demostrar la inexistencia de la subordinación estaría a cargo de la entidad que se reputa de empleadora, dado que la presunción de subordinación aplica a favor del trabajador y le correspondería desvirtuarla a su contraparte tratándose de una contienda justa. Al respecto la norma en cita dispone:

“ARTICULO 24. PRESUNCION. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.”

Pudiera advertirse que, el Código Sustantivo del Trabajo no hace parte del régimen jurídico que regula las relaciones laborales entre el Estado y sus Servidores Públicos, para excusar su no aplicación dentro de la contienda judicial en sede de lo Contencioso Administrativo, pero la jurisprudencia del Consejo de Estado ha entendido que este Código contiene una serie de principios y conceptos propios que regulan todas las relaciones laborales, debido a la ausencia de un Estatuto del trabajo (Sentencia SU-025-CE-2021; entre otras).

Esta integración que realiza el Consejo de Estado, tomando los elementos del contrato de trabajo del Código Sustantivo del Trabajo, para determinar que dichos elementos han estado presentes de manera real en las relaciones laborales entre personas naturales y las entidades públicas, cuando formalmente se han encubierto bajo las formas del contrato administrativo de prestación de servicios, le han dado la misma denominación que se ha acogido en la doctrina del derecho laboral como la teoría del contrato realidad.

Fundamentalmente, para demostrar la existencia del contrato realidad entre una entidad estatal y una persona que le ha prestado sus servicios personales, el Consejo de Estado en su jurisprudencia ha exigido que debe quedar claramente demostrada la existencia de la subordinación como elemento característico de este tipo de relación que, debe ser protegida salarial y prestacionalmente, a diferencia de los demás vínculos laborales que por realizarse con autonomía e independencia por parte de quien presta el servicio, respecto de la parte que lo recibe, no goza de este tipo de protección y generalmente lo que se pacta es el pago de una retribución económica a cambio de la prestación del servicio que, en el contrato de prestación de servicios se denomina honorarios.

En la práctica, en la mayoría de los casos, se torna para el trabajador en casi un imposible demostrar la existencia de la subordinación en los procesos contencioso administrativos, no solo porque históricamente ha sido notorio que es la parte débil de la relación y, en ese sentido, respecto de la entidad pública se encuentra en una notable diferencia en cuanto a herramientas de tipo jurídico y probatorias, sino porque también, las entidades que acostumbran a

disfrazar la relación laboral subyacente, se han especializado en no dejar rastros de índole probatorio que pueda demostrar fácilmente este tipo de relaciones laborales encubiertas, donde generalmente se ocultan para evadir el pago de cargas económicas que se derivan de la relación laboral subordinada y así saltarse los requisitos legales para vincular servidores públicos, que por regla general esta vinculación laboral impone un concurso de méritos que procura alejar cualquier práctica clientelista.

Las dificultades probatorias que como parte débil de la relación tiene el trabajador para poder demostrar en la contienda jurídica la continuada dependencia y subordinación, hacen que las garantías antes referidas no tengan ninguna efectividad y sus derechos sean eventualmente conculcados. No obstante, en la jurisprudencia del Consejo de Estado sigue haciendo línea la imposición de la carga probatoria al trabajador como actor, como si la contienda versara entre partes simétricas, desconociendo la enorme desventaja material que existe entre el Estado, visto como aparato gubernamental en todo su esplendor de poder, frente a la fragilidad del individuo que reclama derechos alimentarios.

Naturalmente el derecho laboral, dentro de su dogmática protectora, que busca equiparar las cargas en la realidad, frente a ese notorio desequilibrio que se observa entre las partes en la relación laboral, se encuentra dotado de principios e instituciones que no son excluyentes y que deben asegurar un orden justo tanto a trabajadores públicos como privados.

En el caso que nos ocupa, reitero la referencia a la presunción de la existencia de la relación laboral subordinada que se predica en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual traduce en la práctica que, a quien se reputa de trabajador solo le basta demostrar la existencia de la prestación personalizada del servicio y es la parte que se señala como empleador, la que debe desvirtuar esa presunción en las discusiones judiciales respecto de la existencia o inexistencia de trabajo autónomo o subordinado en el escenario de una relación laboral.

Esta regla general, claramente muestra que, en este tipo de contiendas, quien se reputa como trabajador no está obligado a demostrar la existencia de la subordinación (pues esta se presume) y será la parte que se reputa empleadora, a la que le corresponderá demostrar la inexistencia de subordinación, la

cual será de fácil demostración para la entidad estatal, con todos los medios que tiene a su alcance si realmente lo que existió en la práctica fue una relación de trabajo independiente o autónomo.

La presunción de la existencia de la relación laboral subordinada, no solo se encuentra regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, sino también en el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945, que regula las relaciones laborales de los trabajadores oficiales. Al respecto el artículo en cita dispone que; *“el contrato de trabajo se presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; correspondiendo a este último destruir la presunción”*.

No obstante lo expuesto hasta aquí, se reitera que, en la jurisprudencia contencioso administrativa, cuando se resuelven problemas relacionados con la discusión de la existencia de la relación laboral subordinada que ha sido encubierta con la forma de un contrato administrativo de prestación de servicios o formas análogas que precarizan las condiciones del trabajador, se aplica la clásica regla probatoria diseñada para la lógica del derecho civil, según la cual la carga de la prueba le

corresponde al actor, siendo el actor en estos casos quien se reputa de trabajador y quien a la luz de la sana crítica tiene todas las dificultades probatorias antes referidas.

Frente a una situación como la actual, donde a quien se reputa de trabajador se le impone el deber de demostrar la existencia de la subordinación laboral y no a quien se reputa de empleador la demostración de la existencia de trabajo autónomo, dentro del escenario de la relación laboral ejecutada con la entidad pública, todas las garantías constitucionales de protección al trabajador no pueden efectivizarse y podría decirse que, los fallos que resuelven los problemas jurídicos del trabajo con esa lógica en la aplicación de la regla probatoria de la carga de la prueba al actor no se encuentran en consonancia con la justicia material y la tutela judicial efectiva.

Es claro que quien demanda tiene el deber de probar los hechos en que fundamenta sus pretensiones, pero dentro del marco de una lógica de un derecho para regular relaciones entre iguales, situación que no se presenta en una contienda de carácter laboral, donde quien se reputa de trabajador se encuentra desde el punto de vista real, en situación de desigualdad

frente a la entidad estatal que cuenta en su poder con todos los elementos de planeación y acceso documental y de otros medios para demostrar que la relación laboral desde su inicio y su ejecución fue planificada como una relación autónoma y no subordinada.

Conforme a lo expuesto, se considera necesario y mejor ajustado al enfoque filosófico y jurídico de nuestro modelo de estado social de derecho, que en los procesos judiciales donde se discute la existencia de una relación laboral oculta bajo la formalidad del contrato administrativo de prestación de servicios o formas similares que persiguen el mismo fin de ocultamiento, debe aplicarse la presunción de la existencia de la relación laboral subordinada, transfiriendo a la entidad pública que se reputa empleadora (no contratante), la carga de la prueba para desvirtuar dicha presunción.

Esta propuesta no se hace por mero capricho ni romanticismo garantista, sino porque se considera que existen razones jurídicas que se ajustan más a nuestro modelo de Estado *pro homine* y por ende *pro-operario*, para llegar a la conclusión que debe invertirse la carga de la prueba cuando se discute la existencia del contrato realidad en cabeza de la entidad

pública que se reputa de empleadora, conforme se sustenta a continuación:

1. Si en la jurisdicción contencioso administrativa se han integrado las normas del Código Sustantivo del Trabajo en el régimen de los empleados públicos para resolver los problemas laborales, en especial el artículo 23 *ibidem*, junto con los principios fundamentales del artículo 53 Superior, no puede sustraerse de la presunción de la existencia del contrato de trabajo que se encuentra precedida de una prestación personalizada del servicio contenida en el artículo 24 de la misma codificación, pues las dos normas legales en cita, se complementan.

Esta integración normativa de los elementos del contrato de trabajo contenidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, para resolver los problemas del trabajo, entre las entidades públicas y las personas que se relacionan con estas, se encuentran recientemente reiterado en la Sentencia SU-025-CE-52-2021. En este sentido, no habría coherencia jurídica completa si solamente se aplica la lógica formal del artículo 23 del Código

Sustantivo del Trabajo, si esta no se encuentra acompañada de la lógica material del artículo 24 *ibidem*, que es su complemento y aterriza los elementos del contrato de trabajo al esquema de justicia social propia del derecho laboral.

En la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, hoy se reconoce de manera pacífica la presunción conferida en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en que en toda relación de prestación personalizada de servicios se presume la existencia del contrato de trabajo, incluso en las relaciones donde la prestación de servicios se relaciona con profesiones conocidas como liberales, así se evidencia, entre otras, en las sentencias SL3126-2021, SL362-2018, CSJ SL4816-2015, CSJ SL6621-2017, CSJ SL13020- 2017, CSJ SL 41579, 23 oct. 2012 y CSJ SL981-2019.

Esta presunción también la ha dinamizado la jurisprudencia de la Corte, tratándose de los trabajadores oficiales con fundamento en el artículo 20 del Decreto 2127 de 1945.

Ha señalado la corte que; “*debe destacarse que, para configurar la existencia*

de un contrato de trabajo no es indispensable la demostración plena de los tres elementos esenciales en el referido artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. Pesarlo así haría nugatoria la presunción legal del artículo 24 ibidem, conforme la cual basta la demostración efectiva de la prestación personal del servicio para que el contrato de trabajo se presuma, sin que se requiera prueba de la subordinación, pues una vez aquella opera, le corresponde a la contraparte desvirtuarla”.

2. La tesis anterior se refuerza teniendo en cuenta que nuestra Corte Constitucional, para resolver problemas de Tutela donde se encuentran en juego derechos fundamentales de personas o grupos que históricamente han sido víctimas de actos discriminatorios o en los cuales quien alega vulneración de sus derechos se encuentra en posición de debilidad o subordinación, frente a la persona o autoridad de quien proviene la presunta violación, se ha dado un alcance distinto al deber probatorio, distribuyendo la carga de la prueba en favor de la parte menos fuerte de la relación. Esta

tesis se ha denominado en la jurisprudencia de la Corte Constitucional como “*la presunción de discriminación*” y se ha desarrollado, entre otras, en las Sentencias T-772/03, T-835/00, T-804/14, T-314/11, T-371/15, T-295/16, T-379/19 y recientemente en la T-031/21.

Obviamente la clase trabajadora es uno de los grupos que históricamente han sido discriminados, se encuentran en posición de debilidad y temor reverencial frente al Estado contratante de servicios, por lo que en los casos que se plantea la vulneración de los derechos mínimos fundamentales al trabajo y la igualdad, se ajustan a los parámetros que se exige la jurisprudencia de la Corte Constitucional para ser protegidos con la presunción de discriminación.

De acuerdo a lo anterior, es claro que, cuando se plantea un problema de contrato realidad por existir una relación laboral subordinada subyacente o encubierta, en esencia, lo que se presenta es un problema de vulneración del derecho a la igualdad y prohibición de discriminación, pues lo que se plantea es que, quien prestó el servicio,

lo hizo en condiciones de desigualdad, respecto de los trabajadores de la planta de personal que reciben protección salarial y prestacional por desarrollar labores similares.

Bajo este entendido, aquellos trabajadores que buscan reivindicar sus derechos laborales que se encuentran cercenados, producto del encubrimiento de la relación laboral subordinada, que es arropada con el contrato de prestación de servicios o cualquier forma que encubra la relación laboral subyacente, está siendo discriminado, por lo que es procedente aplicar la **presunción de discriminación** y así entonces invertir la carga de la prueba, respecto de la actividad procesal de demostrar la subordinación como elemento que caracteriza la relación laboral y que debe ser protegida salarial y prestacionalmente.

En consonancia con todo lo expuesto, es importante advertir que, mientras no se resuelva los problemas donde se discute la existencia o inexistencia real de la relación laboral subordinada en la jurisdicción contencioso administrativa, adoptando los mismos parámetros dogmáticos y de manejo de la carga de la prueba que, se aplican para resolver las mismas situaciones de los demás trabajadores del País, los trabajadores que se encuentran con la problemática del encubrimiento de la relación laboral subyacente disfrazada del contrato administrativo de prestación de servicios de la ley 80 de 1993, seguirán siendo huérfanos de justicia social para sus causas, por la ausencia de una tutela judicial efectiva.



REINTEGRO EXTRAORDINARIO
en programas de pregrado y de posgrado

Se informa a la comunidad interesada que las fechas para solicitar el reintegro extraordinario en programas de pregrado y posgrado han sido ampliadas **hasta el 31 de diciembre de 2023**

 [Informes aquí](#) 

EXPERIENCIAS DE MONITORES DE AREA LABORAL

Este corto tiempo como monitor me ha ayudado a crecer académicamente y personalmente, ser monitor del área de derecho laboral de la Universidad Libre ha sido una de las experiencias más enriquecedoras ya que por medio de esta he podido conocer mucho más afondo del tema que me gusta y me apasiona el cual es el derecho laboral, he podido profundizar más acerca de este maravilloso mundo, de igual forma he podido desarrollar mis habilidades de escritura y orales en el marco de la academia ya que por medio de las actividades que se realizan dentro del área he tenido la oportunidad de potenciarlas.

Uno de los puntos que considero más importantes dentro de este espacio son las personas que tienes la oportunidad de conocer, ya que conocer personas que tengan tus mismos gustos y que trabajen en con un mismo propósito es una situación increíble; los profesores, estudiantes y colegas que tienes la oportunidad de conocer por medio de la monitoria es una de las mejores oportunidades. Sin tener en cuenta los percances o situaciones por mejorar la oportunidad de ser monitor ha sido una de las mejores decisiones que he podido tomar ya que el crecimiento que me ha brindado este pequeño rol me ha servido de mucho.

Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda.

Hola a todos los lectores del boletín del área laboral, soy Sebastián Amador, actual monitor del área, para empezar a hablar de esta experiencia es necesario decir que al principio entré a ser monitor para ponerme a prueba, tendría que saber que si lo aprendido podría tomar forma y trasmitir ese aprendizaje a otras personas, no esperaba encontrarme con un área tan humana y gente tan diversa. En el poco tiempo que llevo como monitor he sido recibo con los brazos abiertos, he conocido gente increíble y he tenido muchas experiencias nuevas, por eso agradezco a la universidad, al área y a los demás monitores por permitirme vivir esta experiencia, feliz navidad y año nuevo a todos los lectores

Johan Sebastián Amador Rodríguez

Licencia de luto por fallecimiento de mascota



Luz Helena Muñoz Villegas

Directora del programa de
posgrados
Universidad Libre
Seccional Pereira



¿Se puede hacer extensiva la figura consagrada en la Legislación Laboral, “licencia de luto” por fallecimiento de un pariente a la autorización para no laborar ante el fallecimiento de nuestro animalito de compañía?

Antes de la ley 1280 del 5 de enero de 2009, la licencia de luto únicamente se contemplaba por la muerte de padres, hijos y cónyuges, haciendo la salvedad que dicha figura no se tipificaba en el Código Sustantivo del Trabajo, solamente a partir de la expedición de la referida ley se amplió la aplicación de dicha figura a Parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, ampliado posteriormente mediante sentencia C-892 del 31 de octubre de 2012 MP. Luis Ernesto Vargas Silva, a los parientes del trabajador hasta el Segundo Grado Civil.

El tema que hasta el momento no se ha contemplado por la legislación laboral colombiana, es la importancia que actualmente tienen nuestros animalitos de compañía como parte integrante y fundamental de nuestras familias; y por ende las consecuencias para estas ante su pérdida.

Cuando una familia decide acoger en su seno a un animalito de compañía, se teje entre ellos un vínculo de complicidad, ternura, y amistad, ¿y cuando este fallece que pasa?

Es de exaltar que la legislación colombiana ha evolucionado en el concepto de animales domésticos o mascotas, al reconocerles la calidad de seres sintientes y por ende sujetos de protección, (Sent. C 457 de 2016, C 343 de 2017) posición reiterada en jurisprudencia proveniente de todas nuestras altas cortes.

Es así como desde la ley 1774 de 2016, se prescribe que los animales *“son seres sintientes no son cosas”*, por lo que *“el trato se basa en el respeto, solidaridad, compasión, ética, justicia, cuidado, prevención del sufrimiento, erradicación del cautiverio y abandono, así como de cualquier forma de abuso, maltrato, violencia, y trato cruel...”*. Sin pasar por alto la conceptualización que hiciera la Corte Constitucional, en el sentido que los animales tienen una doble condición, la primera ya anotada, seres sintientes, y además que, son susceptibles de ser clasificados como bienes jurídicos, para ejercer sobre ellos las reglas de propiedad, posesión y tenencia, sobre todo la de responsabilidad por su conducta frente a terceros, algo similar como ocurre con nuestros

hijos menores de edad, en cuyo caso igualmente debemos compensar por los daños causados.

Todo lo anterior, sirvió como fundamento para el reciente pronunciamiento del Tribunal Superior de Bogotá, (6 de octubre de 2023, MP. Carlos Andrés Guzmán Díaz), quien luego de una disputa de la pareja por la custodia de una perrita, reconoció, en una sentencia histórica en Colombia, la necesidad de tener en cuenta la existencia de familias **multiespecie** y determinó que una mascota es parte de la familia.

Esta demanda agotó varias instancias que se declararon impedidas de tomar una decisión en este caso, hasta que asumió el conocimiento el Tribunal Superior de Bogotá, quien determinó que pese al vacío legal existente en nuestra legislación en relación con la regulación de las familias multiespecie, las mascotas tienen un papel en el núcleo familiar que se determina bajo dos principios (i) que sean reconocidos por todos los miembros de una familia y (ii) que asuman roles en dicho núcleo.

Es de resaltar que en el caso en comento, el operador judicial se fundamentó en el Derecho Comparado, trayendo a colación la Declaración Universal de los Derechos del Animal, proclamada por la Liga Internacional de los Derechos del

Animal y las Ligas Nacionales afiliadas, en reunión celebrada en Londres durante los días 21 a 23 de septiembre de 1978, declaración integrada por **14 artículos** en los que se proclaman **los derechos de los animales**, como por ejemplo, el derecho a la existencia, la libertad, a no sufrir malos tratos, a morir sin dolor, entre otros.

Todo lo anterior nos trae al escenario que los animalitos de compañía son seres sintientes, y son miembros de familias multiespecie, la pregunta sería ¿en qué grado?, cuando yo trabajador, me veo afectado ante la pérdida de un miembro de mi familia multiespecie, mi mascota, mi animalito de compañía; y sin embargo ello no me exime de la obligación de presentarme a laborar y de responder a cabalidad con las tareas que ello implique.

Todos los que contamos con una familia multiespecie y nos hemos visto afectados por la pérdida de nuestros *“hijos perrunos”* o *“hijos gatunos”*, sabemos que su pérdida nos ocasiona tanto dolor y sufrimiento que, en los días venideros resulta imposible ser ajenos a ello y esto dificulta nuestro rendimiento laboral, sufrimiento y dolor que se llega a equiparar a la pérdida de cualquiera de otro de nuestros seres queridos.

Y entonces ¿por qué no conceder licencia de luto por la pérdida de estos seres que más que compañía nos brindan amor?

Por último, y ante la pregunta formulada en que “grado” estarían nuestras mascotas, la respuesta, nos remite a las definiciones que al respecto se han establecido para cada uno de estos, es así como el grado de consanguinidad recoge el vínculo relacionado con el parentesco de sangre, mientras que el **grado de afinidad** se refiere a la relación que cada cónyuge establece con los miembros de la familia del otro, en ambos casos se excluirían nuestras mascotas; por su parte el vínculo civil o por “*adopción*” es la relación familiar que nace por la adopción y genera parentesco entre el adoptante y el adoptado; este último vínculo consideramos sería el adecuado.

Para aclarar el concepto se acude a la definición de “*Adopción*” tomado como “*Acto por el cual se recibe como hijo propio, con autoridad judicial o política, a quien no lo es por naturaleza*” (diccionario enciclopédico del derecho usual – Guillermo Cabanellas)

En este orden de ideas, cuando recibimos en nuestras familias una mascota, estamos adoptándola, la estamos aceptando como un miembro más de nuestra familia, en una relación

paternofilial, con vínculos jurídicos como los que hemos citado, de cuidado, respeto, protección, no maltrato, muerte sin sufrimiento, entre otros, tal como lo estipula la Declaración Universal de los Derechos de los Animales.

Después que la Corte Constitucional y los tribunales de justicia nos han abierto el camino para llegar a este punto, lo único que nos queda es esperar que el legislador modifique la ley 1280 de 2009 en su artículo 1° y nos otorguen a nosotros los humanos, el derecho de tener tiempo para asumir el duelo por la partida de nuestros hijos perrunos o gatunos y así se nos otorgue el derecho de solicitar licencia de luto ante esta situación.

EXPERIENCIAS DE MONITORES DE AREA LABORAL

Mi experiencia como monitora en este año 2023 ha sido increíble y muy enriquecedora, he aprendido mucho del mundo del derecho laboral, pero sobre todo he aprendido la importancia de contar con un gran grupo de compañeros que día a día me enseñan sobre lo especial que es compartir el conocimiento, de igual modo este año tuvimos grandes experiencias académicas como lo fue el congreso internacional que se llevó a cabo en la sección de Pereira el cual nos permitió a todos como equipo aprender aún más sobre esta gran área que tanto nos ha permitido crecer. No obstante que sea está la oportunidad de agradecer al Doctor David Pérez por su compañía y apoyo al equipo, por ser un excelente líder y por siempre propiciar espacios de aprendizaje académico y de enriquecimiento personal. Ha sido un año de grandes logros académicos para el área, y de igual modo de magníficos proyectos como el podcast del parche laboral el cual nos ha permitido compartirles a todos conocimiento sobre el área de gran utilidad. Espero poder continuar siendo parte de este gran grupo de monitores y permitirnos seguir aprendiendo cada día más.

Por último, quisiera agradecer a cada uno de mis compañeros por todos los momentos compartidos y por todas las experiencias juntos, los llevo en mi corazón y estoy muy agradecida por haberme cruzado en mi camino a grandes personas y excelentes profesionales.

Valentina Leguizamón Beltrán



FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POSGRADO

**Maestría en
Contratación Estatal y
Litigios Contractuales**

Snies 116135 4 semestres

Nuevo programa +

Inscripciones abiertas

The advertisement features a woman in a pink jacket holding a folder, set against a red background with a building facade. The text is white and black, providing details about the postgraduate program, including the faculty name, program title, Snies number, and duration. A 'Nuevo programa' badge and an 'Inscripciones abiertas' icon are also present.

N
u
e
s
t
r
o
s

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POSGRADO

**Especialización en
Derecho Laboral y
Seguridad Social**

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE FILOSOFÍA

✓ Inscripciones
abiertas

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POSGRADO

**Maestría en
Derecho Laboral y
Seguridad Social**

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE FILOSOFÍA

✓ Inscripciones
abiertas

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

El abogado laboralista



Federico Anaya Ojeda

Presidente Ejecutivo del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Iltras)

Es el Derecho laboral el más humano de todos los derechos. La razón es simple, sencilla y natural: El Derecho laboral es el más cercano al hombre. El mismo hombre que para satisfacer sus necesidades requiere de un ingreso que le permita vivir dignamente. Obtener un recurso que sea suficiente para mantenerse a él y a su familia. Trabajar permite este beneficio en términos generales y la forma más honesta para lograr su cometido es mediante el trabajo. El trabajo se convierte entonces en un derecho de cada hombre. No sólo eso, se torna también en una obligación para la sociedad. Un trabajo que no sea artículo de comercio, y que respete las libertades y la dignidad humana.

Existen, por supuesto, los hombres que se emplean para otros, y los que invierten su capital y dan empleo. Por un lado, se encuentra el trabajador, el hombre austero pero lleno de integridad, el virtuoso perfecto por el simple hecho de haber nacido, aquel que se entrega a cambio de un salario, que labora sin fatiga su jornada y que es probo y honesto. Por el otro, se encuentra el empresario; otro hombre, con las mismas concesiones originales del mandato divino. En el que en sus manos se ha puesto el dirigir, organizar y dar trabajo a otras personas

como él. La vida los ha puesto a cada uno en distintos papeles dentro de una relación. Uno trabaja, el otro emplea. Uno se subordina, el otro paga. Uno es económicamente débil pero rico en dignidades, el otro tiene dinero y la posibilidad de emplear mediante una justa retribución, y en condiciones que aseguren la dignidad, la seguridad y la igualdad de oportunidades.

Pero no son polos opuestos, trabajador y empleador no son dos clases sociales rivalizadas entre sí. No debiera existir antipatía ni menosprecio entre unos y otros, ni rencores o discriminaciones si tan sólo se entendiera que en esta relación tanto el que contrata como el que presta un servicio son Socios en la organización. Salvo en los casos del autoempleo, el trabajador no puede ser a la vez su propio patrón, ni el patrón puede ser su propio trabajador. Tanto uno como el otro se necesitan recíprocamente. El patrón no puede vivir sin trabajadores y viceversa, lo que lo convierte en una relación simbiótica cuyo hogar es la fuente de trabajo. Y es a esta fuente de trabajo a la que debe de protegerse, la fuente de labores compuesta por el empresario y el trabajador unidos, la gallina de los huevos de oro, la que

finalmente les da de comer a ambos y que sin su existencia nos convertiría en seres primitivos sin conciencia.

Es por esta reflexión que el abogado laboralista - sin importar la parte que decida representar - además de las virtudes y cualidades que posee un abogado, debe de tener la sensibilidad necesaria y un absoluto sentido de responsabilidad, para conseguir en su proceder el equilibrio y la justicia social. El equilibrio entre los diversos factores de la producción y del servicio. El equilibrio que armonice los derechos del trabajo con los del capital. Y encontrar la justicia social cuyo objeto principal es proteger a los más débiles con condiciones, decisiones, normas y principios para todo trabajador. razonables para garantizar un trabajo y una vida decente para todo trabajador.

El iuslaboralista litigante tendrá la misión de ejecutar fielmente un mandato en el marco de Derecho, así como la obligación de defender los derechos y libertades de su cliente, pero con deberes hacia sí mismo, hacia la parte que representa, hacia las autoridades del trabajo, a su profesión de abogado, hacia su contraparte, a la sociedad y a las reglas y leyes por ella impuestas. Además, deberá buscar y encontrar

la prevalencia de la justicia. Y más allá, la prevalencia de la justicia social, la equidad y el equilibrio. No importa si se defiende a un trabajador, a un patrón o a sus sindicatos, el abogado laboral litigante deberá buscar la permanencia y viabilidad de la fuente de labores.

El laboralista juzgador, a quien le confieren el delicado arte de impartir justicia, autoridad del trabajo, deberá ser inmune a la parcialidad, y dictar sus determinaciones a verdad sabida. Guardando siempre la buena fe en sus apreciaciones y considerando los hechos con plena conciencia, sin sujetarse a reglas o formulismos fatales en otros derechos.

Deberá ser probo y honesto, recto y sincero, sensible pero firme, leal al derecho y a la justicia.

El estudioso e investigador del derecho laboral tiene la obligación de asumir frente a lo desconocido una disposición de aprender y de indagar la realidad de las cosas.

Tiene el compromiso de ser humilde y no considerarse jamás poseedor de verdades absolutas. Debe mantener un amor y un espíritu incansable para investigar el área del Derecho del trabajo y de la seguridad social. Debe ser honesto, reflexivo y objetivo, imparcial y de

criterio amplio, perseverante y nunca cansarse de buscar. Cuando piense que su búsqueda ha concluido deberá comprometerse a buscar de nuevo.

El profesor laboralista, con vocación de maestro, profesionalmente maduro, ejemplo de estudiantes, experto en el área del Derecho laboral, renovado y actualizado, consciente y responsable, debe mantener una actitud de desprendimiento y ayuda significativa a sus

estudiantes, a los que se debe, y deberá sembrar en ellos la semilla del conocimiento, aprendiendo con ellos y no sólo limitarse a la enseñanza del derecho laboral sino también inculcar los valores universales que permitan a los jóvenes conseguir el éxito consuetudinario en su profesión.

Por lo tanto, el abogado laboralista deberá ser el más humano de los abogados.

CONSTRUYE TU
Futuro

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PREGRADO

Derecho

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE FILOSOFÍA

Acreditación de Alta Calidad

Snies 1483

10 semestres

Inscripciones abiertas

EXPERIENCIAS DE MONITORES DE AREA LABORAL

Mi experiencia como monitora en este año y medio ha sido única e inigualable, donde tuve la oportunidad de conocer a personas con grandes potenciales, que además de eso, han sido gran parte fundamental para mi vida como persona y profesional, al estar dentro de este gran grupo he tenido la oportunidad de compartir espacios importante académicamente destacables, como lo fue la organización de IV y V Congreso de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo, la Ideatón por el Trabajo Decente, entre muchos otros, donde tuve la oportunidad de conocer grandes profesionales del Derecho en el área laboral, así mismo, desarrolle virtudes y facetas que no había podido explorar gracias a esos espacios; por otro lado, hacer referencia a un gran proyecto, como lo es el del “*Parche Laboral*”, el cual me enriqueció intelectualmente, pero sobre todo nos unió como familia, que va más de allá de lo académico, donde a raíz de eso, he podido construir amistades inolvidables, gracias a esos grandes retos nos hemos podido destacar como área dentro y fuera de la universidad, pero todo eso ha sido posible por la perseverancia y cariño que ha tenido nuestro Jefe de Área, el Dr. David Pérez, al que le tengo un agradecimiento enorme por siempre querer lo mejor para cada uno de nosotros, motivándonos a diario a ser mejores personas, pero sobre todo mejores profesionales, por ayudarnos a resaltar nuestra área laboral e incentivándonos con grandes ideas, espero que el próximo año, sea mucho más enriquecedor y que sigamos creciendo como área, a cada uno de mis compañeros, también un agradecimiento especial, son unos excelentes seres humanos, por último, resaltar, que estoy más que segura que gracias a cada uno, nuestra área seguirá creciendo cada día más.

María José Molina Camargo



La calificación de la pérdida de
capacidad laboral una reflexión acerca
del decurso probatorio y la valoración
de la prueba



Carlos Adolfo Prieto Monroy

miembro del Instituto Colombiano
de Derecho Procesal

El artículo 38 de la Ley 100 de 1993, establece que tendrá derecho a una pensión de invalidez, el afiliado «[...] *hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral*». De ese modo, el hecho determinante para establecer la configuración del derecho subjetivo a esta prestación es la calificación de la pérdida de la capacidad laboral de la persona, y esta circunstancia depende de la práctica de una valoración médica, sujeta al manual expedido por el Gobierno Nacional al efecto.

Así pues, en los casos en los que se debate la causación de una pensión de invalidez, el problema jurídico a resolver es el de determinar si el demandante cuenta con la condición de «*inválido*», a partir de una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%. Y la dilucidación de ese problema está condicionada a la prueba de la configuración de esa circunstancia; y esa demostración se obtiene mediante una prueba técnica, como lo es el dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral, que cuenta con una regulación especial para su producción, regulada por el artículo 41 de la Ley 100 de 1993, modificado por el 142 del Decreto 19 de 2012.

Esa prueba, que ha sido denominada por el ordenamiento jurídico de la seguridad social

como «*dictamen de pérdida de capacidad laboral*», no es idéntica ni correspondiente al medio de prueba tipificado como «*dictamen pericial*», regulado por los artículos 226 a 235 del CGP, y el entendimiento de esta situación es fundamental para determinar la idoneidad, la conducencia y la pertinencia del medio de prueba, así como para ejercer su contradicción.

El estado de la cuestión, en cuanto a la valoración de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral expedidos por las entidades del sistema de seguridad social, al tenor del artículo 41 de la Ley 100 de 1993, en su versión del artículo 142 del Decreto Ley 19 de 2012, es el de considerarlos como documentos, y en el caso de que en un proceso concurren varios «*dictámenes*» el juez está facultado para escoger aquel que, en ejercicio de la regla de la libre formación del convencimiento, considere como un mejor medio de convicción, respecto de los otros, señalando las razones por las que considera que éste debe prevalecer sobre los otros. Se trata, entonces, de la valoración crítica de los medios de prueba, en un asunto que no está sometido a una «*tarifa legal*», inexistente en el ordenamiento jurídico procesal colombiano desde 1970, con la entrada en vigor

del Código de Procedimiento Civil. Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, señaló, en sentencia del 18 de septiembre de 2012, identificada con la radicación 35450, lo siguiente:

“[...] los dictámenes de las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez, no son pruebas solemnes y por lo tanto, el juzgador respecto de ellos no está sometido a la tarifa legal de prueba. En consecuencia, como prueba pericial que es, queda sometida a la libre apreciación del juez.

De la misma manera tiene señalado la Corporación, que “el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de invalidez no obliga al juzgador y que si para definir una determinada controversia se ve enfrentado a dos dictámenes disímiles uno rendido por la junta regional y otro por la nacional, podrá escoger para fundamentar su decisión aquél que le merezca mayor credibilidad analizado dentro del conjunto de elementos probatorios con los que cuente, pudiendo también optar si lo considera menester, por ordenar un tercer dictamen todo dentro del marco de libertad probatoria que le asiste de conformidad con los artículos 51, 54 y

61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social” (subrayas fuera del texto).

Criterio que fuera ratificado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia CSJ SL513-2021, cuando dijo:

“Recuérdese, además, que la Corte ha sostenido la tesis de que los dictámenes de las Juntas, si bien podrían tener una suerte de efecto jurídico vinculante, por las características que los rodean, no alcanzan la categoría de una prueba solemne, es decir, ad substantiam actus o ad solemnitatem como «[...] aquella que para la existencia o validez de un acto jurídico material, la ley exige una forma instrumental determinada [...]».” (sentencia CSJ SL, 2 feb. 2005, rad. 23219, entre muchas otras)

Así las cosas, la valoración y correspondiente contradicción de esos «dictámenes» debe entenderse y plantearse desde la perspectiva del artículo 61 CPTSS, puesto que el objeto de prueba no es solemne y, en consecuencia, la formación del convencimiento judicial queda supeditada a la valoración crítica del acervo probatorio, de manera que su contenido debe ser contrastado con los demás medios de prueba regular y oportunamente aportados y

practicados en el proceso. Sobre el particular, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia señaló, en la sentencia SL4611-2020, lo siguiente:

“Del análisis de los cargos, encuentra esta Sala que la entidad recurrente discrepa de la decisión del Tribunal consistente en decretar la causación de una pensión de invalidez con base en el dictamen proferido por la Escuela Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia, y no en el proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez.

En este sentido, la decisión de segunda instancia basada en el dictamen proferido por la Universidad de Antioquia es razonable y ajustada a la regla de juicio establecida por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, que le permite la libre formación del convencimiento a partir de la sana crítica de las pruebas, excepto en los casos que se exige una formalidad ad substantiam actus.

La Corte ha sido consistente en precisar que, tratándose de la determinación de la condición de invalidez, los dictámenes expedidos por las juntas de calificación de invalidez, ya sea regional o nacional, constituyen prueba documental emanada de un tercero, y su

valoración es la propia de ese medio de formación del convencimiento. Sobre el particular, en sentencia CSJ SL 21693-2017, citando la sentencia CSJ SL 9184-2016, dispuso que, [...] tiene definido la Sala, que al interior de un proceso judicial en la calificación de la pérdida de capacidad laboral y el origen de una enfermedad o accidente, las Juntas de Calificación de Invalidez intervienen como auxiliares de la justicia, de suerte que la selección del órgano encargado de practicar el dictamen pericial es del es (sic) resorte del instructor del proceso, en virtud del principio de libertad probatoria del que están investidos los juzgadores de instancia no solo en cuanto a la valoración de los elementos de juicio incorporados al expediente, sino además al optar por el medio de prueba que estima más adecuado para demostrar los supuestos fácticos en que se soportan pretensiones y excepciones, sea que los decrete por su propia iniciativa, ora por petición de las partes.

Debe señalarse que el argumento propuesto por la entidad recurrente, según el cual el dictamen en cuestión no podía ser apreciado por el Tribunal, por no haber sido elaborado por una junta de calificación de invalidez, conforme con

lo previsto por los artículos 42 y 43 de la Ley 100 de 1993, queda sin fundamento, toda vez que la pieza procesal denunciada no es un documento emanado de un tercero, sino un medio de prueba autónomo, regulado en su producción y en su contradicción por los artículos 233 a 243 del Código de Procedimiento Civil, vigente durante el trámite de la primera instancia.

Así pues, el argumento según el cual la Universidad de Antioquia no era competente para proferir la valoración en cuestión, al no ser una junta de calificación, es desvirtuado en la medida en que la referida institución compareció al proceso como perito, de conformidad con lo previsto por el artículo 236 del Código de Procedimiento Civil, vigente en el momento del trámite. Así, si bien las piezas procesales en cuestión se denominan «dictámenes», se trata de instrumentos jurídicos distintos, de modo que no pueden ser asimilados.

En adición a lo anterior, debe decirse que la contradicción del dictamen pericial está regida por la legislación procesal, que en su momento era la contenida en el artículo 238 del Código de Procedimiento Civil.

En ese sentido, Protección S.A. observó al punto de proponer una objeción por error grave,

y dio lugar a la remisión del señor Hoyos García a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, diligencia que no se llevó a cabo por su propia conducta, que al no sufragar los gastos para la práctica de esa valoración (f.º 362, 363, 364, 365 del expediente), se decretó el desistimiento de su práctica y mantuvo el valor probatorio del dictamen que controvertía (f.º 381 del expediente).

En adición a lo anterior, la Sala considera pertinente señalar que, en materia de valoración de los dictámenes proferidos por las juntas de calificación, el juez cuenta con plena libertad de valoración probatoria, y de formación de convencimiento, conforme con la regla de juicio establecida por el artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Los artículos 9º de la Ley 776 de 2002, 142 del Decreto 19 de 2012 -que modificó el 142 de la Ley 100 de 1993-, y 18 de la Ley 1562 de 2012, fijaron un procedimiento especial para establecer la pérdida de capacidad laboral de una persona y otorgaron competencia a las juntas de calificación de invalidez, para que, con apego en los criterios de orden técnico y científico contenidos en el Manual Único de

Calificación de Invalidez, emitieran la prueba idónea tendiente a demostrar tal condición.

Lo anterior no quiere decir que se le haya provisto a estos dictámenes la condición de prueba solemne o ad substantiam actus, pues los jueces de instancia están legitimados, con fundamento en el mencionado artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, para sopesar o darle mayor valor a otras pruebas que hubieran sido aportadas en debida forma al proceso y, con base en ellas, forjar su convencimiento sobre la realidad fáctica que se discute.”

Sobre este punto, la Corte en sentencia CSJ SL, 18 septiembre 2012, radicación 35450, señaló:

“[...] que los dictámenes de las juntas regionales y nacional de calificación de invalidez, no son pruebas solemnes y por lo tanto, el juzgador respecto de ellos no está sometido a la tarifa legal de prueba. En consecuencia, como prueba pericial que es, queda sometida a la libre apreciación del juez.

De la misma manera tiene señalado la Corporación, que el dictamen de la Junta Nacional de Calificación de invalidez no obliga al juzgador y que si para definir una determinada controversia se ve enfrentado a dos dictámenes

disímiles uno rendido por la junta regional y otro por la nacional, podrá escoger para fundamentar su decisión aquél que le merezca mayor credibilidad analizado dentro del conjunto de elementos probatorios con los que cuente, pudiendo también optar si lo considera menester, por ordenar un tercer dictamen todo dentro del marco de libertad probatoria que le asiste de conformidad con los artículos 51, 54 y 61 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. (Subrayas fuera del texto)

Así las cosas, el Tribunal estaba legitimado dentro del marco de la libertad probatoria, para escoger el medio de convicción que más credibilidad le ofreciera al momento de determinar la fecha y el porcentaje de pérdida de capacidad laboral del actor. [...]”

Posición que se consolida y ratifica en lo dicho por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la ya citada sentencia CSJ SL513-2021, en estos términos:

“La Corte, en providencia CSJ SL 2984-2020, en la cual memoró las sentencias CSJ SL3992-2019 y SL4571-2019 enseñó:

Para dar respuesta a los planteamientos de la recurrente, baste traer a colación lo explicado en sentencia SL3992-2019, así:

Esta sala de la Corte ha resaltado la importancia intrínseca que tienen esos dictámenes de pérdida de la capacidad laboral, por emanar de autoridades científico técnicas autorizadas por el legislador y por su deber de fundamentarse en la historia clínica, exámenes médicos y demás observaciones diagnósticas relativas al estado de salud del paciente. Por ello, ha dicho que, en principio, el juez del trabajo está obligado a observarlos y respetarlos, en el marco de sus facultades de valoración probatoria.

*Sin embargo, al mismo tiempo, por la diversidad de factores que confluyen a la determinación de la realidad de la salud del paciente y la evolución de su capacidad laboral, la Sala ha determinado que dichos dictámenes no constituyen una prueba definitiva, incuestionable o inmodificable en el marco del proceso ordinario, ni muchos menos una prueba de carácter *ad substantiam actus*. Contrario a ello, ha destacado esta corporación, en múltiples oportunidades, que dichas experticias constituyen una prueba más del proceso que el juez puede valorar de manera libre, dentro del marco de sus facultades de libre valoración de la prueba y libre formación del convencimiento. (Ver CSJ SL, 18 mar. 2009, rad. 31062, CSJ SL, 18*

sep. 2012, rad. 35450, CSJ SL3090-2014, CSJ SL9184-2016, CSJ SL697-2019 y CSJ SL3380-2019).

En dicha medida, no es cierto que, como lo reivindica la censura, la calificación del estado de invalidez constituya una cuestión técnica ajena al conocimiento de los jueces, pues, por el contrario, es precisamente el juez del trabajo el que tiene el poder jurisdiccional para establecer el estado de invalidez y todas sus variables asociadas, esto es, entre otras, el origen de la enfermedad o accidente, la fecha de estructuración y el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral. Para esos fines, a su vez, el juez cuenta con amplias potestades probatorias y de reconstrucción de la verdad real del proceso, de manera tal que puede darle credibilidad plena al dictamen o someterlo a un examen crítico integral o de alguno de sus elementos, hasta el punto de apartarse legítimamente de sus valoraciones y conclusiones.

Específicamente, en tratándose de la valoración de la pérdida de la capacidad laboral de los afiliados al sistema de seguridad social y de la fecha de estructuración de tal evento, la Corte ha sostenido que los dictámenes de las juntas de calificación, a pesar de su importancia,

no representan conceptos definitivos e inmutables, sino pruebas del proceso que bien pueden ser revaluadas o desvirtuadas por el juez del trabajo, en ejercicio de sus libertades de valoración probatoria. En la sentencia CSJ SL, 19 oct. 2006, rad. 29622, reiterada en CSJ SL16374-2015 y CSJ SL2496-2018, entre otras, se dijo al respecto:

Ciertamente, la Corte ha estimado que en la actualidad el estado de invalidez de un trabajador corresponde establecerse mediante la valoración científica de las juntas de Calificación, a través del procedimiento señalado en los reglamentos dictados por el Gobierno Nacional. Pero la Sala de Casación Laboral no ha sostenido que los parámetros señalados en el dictamen de la Junta sean intocables. La regla sentada en el fallo citado por el recurrente como apoyo de su criterio es que, en principio, la declaración del estado de invalidez es materia de expertos y no corresponde, en los actuales momentos, a la entidad de seguridad social, como ocurría antes, sino a unos entes autónomos, como son las juntas Regionales en primera instancia, y la Nacional en último grado.

De ninguna manera ha considerado la Corte que los hechos relativos a las circunstancias de

tiempo, modo y lugar sobre el hecho genitor de la minusvalía, tenidos en cuenta por uno de tales entes, o por ambos si se agotan las dos instancias, sean materia incontrovertible ante la jurisdicción del trabajo.

En la misma línea de pensamiento, esta Sala, en providencia SL4571-2019, razonó:

Le corresponde a la Sala establecer si los dictámenes de pérdida de la capacidad laboral emitidos por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez son definitivos y si, por tanto, los criterios científicos allí plasmados son vinculantes para el juez que conoce una controversia relativa a la causación de una pensión por invalidez.

Según los artículos 42 y 43 de la Ley 100 de 1993, modificados por los artículos 16 y 19 de la Ley 1562 de 2012 respectivamente, las juntas de calificación de invalidez «son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica», cuyo objetivo es el de calificar la invalidez en las oportunidades que se requiera para el reconocimiento de una prestación.

Por su parte, tal como lo sostiene la recurrente, en la sentencia C-1002-2004, la Corte

Constitucional señaló que «el dictamen de las juntas de calificación es la pieza necesaria para la expedición del acto administrativo de reconocimiento o denegación de la pensión, propiamente dicho».

Sin embargo, en la misma providencia la Corte Constitucional aclaró que si bien a través de los mencionados dictámenes se certifica la incapacidad laboral, estos «no tienen la virtud de resolver de manera definitiva las controversias surgidas en torno al grado de invalidez ni de producir efectos de cosa juzgada», dado que ello solo ocurre con el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado que «implica el desarrollo de una serie de actos procesales que culminan en la expedición de un acto final -la sentencia-, llamado a definir el punto controvertido con fuerza de verdad legal». De modo que «la negativa parcial o total de la pensión de invalidez es, en esencia, un conflicto jurídico y como tal, su conocimiento está atribuido por la Constitución Política y por la propia ley laboral al juez del trabajo (artículo 2° del CPL). La jurisdicción, como facultad del Estado para dirimir los conflictos, corresponde a los órganos judiciales y no puede ser transferido a los particulares, como son las Juntas en

cuestión, dado que ellos no administran justicia».

De lo antedicho, sin esfuerzo se deduce que las autoridades judiciales gozan de libertad para analizar la pérdida de capacidad laboral y que esa labor debe ser el resultado de un estudio serio, responsable y suficientemente justificado, lo cual precisamente ocurrió en el presente caso por parte del Tribunal, de donde es factible concluir que no interpretó con error las normas denunciadas y, en esas condiciones, el cargo resulta infundado.”

En ese mismo sentido, y retomando lo dicho cuando se planteó la dimensión dinámica de la contestación de la demanda, el demandado está facultado para que, en el evento de enfrentarse a pretensiones de este tipo, proponga la excepción de mérito de inexistencia del derecho reclamado, atacando la configuración del fundamento de la pretensión – la calificación de pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50% -, de manera que se demuestre, en observancia de la regla de juicio impuesta por el artículo 61 del CPTSS, que el problema jurídico derivado de la demanda, debe resolverse en favor de la excepción.

Conforme con lo anterior, y partiendo del hecho de que la calificación de la pérdida de capacidad laboral es un asunto técnico, la prueba idónea, conducente y pertinente para el efecto, es el *dictamen pericial*, regulado por los artículos 226 a 235 del CGP. De este régimen normativo, debe resaltarse la posibilidad que contempla el artículo 227 del CGP, que permite la aportación del dictamen pericial con la contestación de la demanda. Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la aportación del dictamen pericial por las partes es una posibilidad prevista por el legislador procesal, de varias, pues concurre con la solicitud que se puede elevar para su práctica, en la demanda, o en la contestación – art. 229 CGP – o decretarse de oficio, por parte del Juez – art. 230 CGP -. Y esto debe procurarse de este modo, puesto que, para la Corte Suprema de Justicia, los dictámenes de calificación de pérdida de capacidad laboral no son pruebas solemnes, puesto que la PCL puede demostrarse por medios distintos. Sobre el particular, en sentencia CSJ SL2984-2020, la Sala señaló que:

“Para dar respuesta a los planteamientos de la recurrente, baste traer a colación lo explicado en sentencia SL3992-2019, así:

Esta sala de la Corte ha resaltado la importancia intrínseca que tienen esos dictámenes de pérdida de la capacidad laboral, por emanar de autoridades científico técnicas autorizadas por el legislador y por su deber de fundamentarse en la historia clínica, exámenes médicos y demás observaciones diagnósticas relativas al estado de salud del paciente. Por ello, ha dicho que, en principio, el juez del trabajo está obligado a observarlos y respetarlos, en el marco de sus facultades de valoración probatoria.

Sin embargo, al mismo tiempo, por la diversidad de factores que confluyen a la determinación de la realidad de la salud del paciente y la evolución de su capacidad laboral, la Sala ha determinado que dichos dictámenes no constituyen una prueba definitiva, incuestionable o inmodificable en el marco del proceso ordinario, ni muchos menos una prueba de carácter ad substantiam actus. Contrario a ello, ha destacado esta corporación, en múltiples oportunidades, que dichas experticias constituyen una prueba más del proceso que el juez puede valorar de manera libre, dentro del marco de sus facultades de libre valoración de la prueba y libre formación del convencimiento. (Ver CSJ SL, 18 mar. 2009, rad. 31062, CSJ SL, 18

sep. 2012, rad. 35450, CSJ SL3090-2014, CSJ SL9184-2016, CSJ SL697-2019 y CSJ SL3380-2019).

En dicha medida, no es cierto que, como lo reivindica la censura, la calificación del estado de invalidez constituya una cuestión técnica ajena al conocimiento de los jueces, pues, por el contrario, es precisamente el juez del trabajo el que tiene el poder jurisdiccional para establecer el estado de invalidez y todas sus variables asociadas, esto es, entre otras, el origen de la enfermedad o accidente, la fecha de estructuración y el porcentaje de pérdida de la capacidad laboral. Para esos fines, a su vez, el juez cuenta con amplias potestades probatorias y de reconstrucción de la verdad real del proceso, de manera tal que puede darle credibilidad plena al dictamen o someterlo a un examen crítico integral o de alguno de sus elementos, hasta el punto de apartarse legítimamente de sus valoraciones y conclusiones.

Específicamente, en tratándose de la valoración de la pérdida de la capacidad laboral de los afiliados al sistema de seguridad social y de la fecha de estructuración de tal evento, la Corte ha sostenido que los dictámenes de las juntas de calificación, a pesar de su importancia,

no representan conceptos definitivos e inmutables, sino pruebas del proceso que bien pueden ser revaluadas o desvirtuadas por el juez del trabajo, en ejercicio de sus libertades de valoración probatoria. En la sentencia CSJ SL 19 oct. 2006, rad. 29622, reiterada en CSJ SL16374-2015 y CSJ SL2496-2018, entre otras, se dijo al respecto:

Ciertamente, la Corte ha estimado que en la actualidad el estado de invalidez de un trabajador corresponde establecerse mediante la valoración científica de las juntas de Calificación, a través del procedimiento señalado en los reglamentos dictados por el Gobierno Nacional. Pero la Sala de Casación Laboral no ha sostenido que los parámetros señalados en el dictamen de la Junta sean intocables. La regla sentada en el fallo citado por el recurrente como apoyo de su criterio es que, en principio, la declaración del estado de invalidez es materia de expertos y no corresponde, en los actuales momentos, a la entidad de seguridad social, como ocurría antes, sino a unos entes autónomos, como son las juntas Regionales en primera instancia, y la Nacional en último grado.

De ninguna manera ha considerado la Corte que los hechos relativos a las circunstancias de

tiempo, modo y lugar sobre el hecho genitor de la minusvalía, tenidos en cuenta por uno de tales entes, o por ambos si se agotan las dos instancias, sean materia incontrovertible ante la jurisdicción del trabajo.”

En la misma línea de pensamiento, esta Sala, en providencia SL4571-2019, razonó:

“Le corresponde a la Sala establecer si los dictámenes de pérdida de la capacidad laboral emitidos por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez son definitivos y si, por tanto, los criterios científicos allí plasmados son vinculantes para el juez que conoce una controversia relativa a la causación de una pensión por invalidez.

Según los artículos 42 y 43 de la Ley 100 de 1993, modificados por los artículos 16 y 19 de la Ley 1562 de 2012 respectivamente, las juntas de calificación de invalidez «son organismos del Sistema de la Seguridad Social del orden nacional, de creación legal, adscritas al Ministerio de Trabajo con personería jurídica», cuyo objetivo es el de calificar la invalidez en las oportunidades que se requiera para el reconocimiento de una prestación.

Por su parte, tal como lo sostiene la recurrente, en la sentencia C-1002-2004, la Corte

Constitucional señaló que «el dictamen de las juntas de calificación es la pieza necesaria para la expedición del acto administrativo de reconocimiento o denegación de la pensión, propiamente dicho».

Sin embargo, en la misma providencia la Corte Constitucional aclaró que si bien a través de los mencionados dictámenes se certifica la incapacidad laboral, estos «no tienen la virtud de resolver de manera definitiva las controversias surgidas en torno al grado de invalidez ni de producir efectos de cosa juzgada», dado que ello solo ocurre con el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado que «implica el desarrollo de una serie de actos procesales que culminan en la expedición de un acto final -la sentencia-, llamado a definir el punto controvertido con fuerza de verdad legal». De modo que «la negativa parcial o total de la pensión de invalidez es, en esencia, un conflicto jurídico y como tal, su conocimiento está atribuido por la Constitución Política y por la propia ley laboral al juez del trabajo (artículo 2° del CPL). La jurisdicción, como facultad del Estado para dirimir los conflictos, corresponde a los órganos judiciales y no puede ser transferido a los particulares, como son las Juntas en

cuestión, dado que ellos no administran justicia».

Trasladando los argumentos jurídicos al asunto bajo examen, el Tribunal no incurrió en los dislates enrostrados por la censura, toda vez que los dictámenes de pérdida de la capacidad laboral emitidos por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez no son definitivos y, por tanto, los criterios científicos allí plasmados no son vinculantes para el juez que conoce una controversia relativa a la causación de una pensión por invalidez.” (Negrilla fuera de texto)

De manera que, si se pretende configurar un medio de prueba que tenga un contenido técnico, y cuya contradicción se circunscriba a la contrastación de unos conocimientos técnicos o científicos específicos, deberá acudir al dictamen pericial regulado por el Código General del Proceso, puesto que es suficientemente claro que la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, no les reconoce ese valor a los dictámenes provenientes de las Juntas de Calificación.

Lo dicho hasta acá, es aplicable para cualquier otro evento en el que se requiera la prueba técnica de un hecho, entendiendo que el medio de prueba idóneo, conducente y pertinente para

el efecto es el dictamen pericial, que cuenta con su regulación exhaustiva en el CGP.

Así pues:

- El «*dictamen de pérdida de capacidad laboral*» elaborado conforme con las reglas del sistema de seguridad social, no es equivalente al «*dictamen pericial*», medio de prueba regido por el CGP. Tienen causas, protocolos y finalidades distintas. Los dictámenes de pérdida de capacidad laboral, emanados de las entidades y en observancia de la regla del artículo 41 de la Ley 100 de 1993 – art. 142 D.L. 19 de 2012 – son documentos emanados de terceros, y deben controvertirse en los términos del artículo 262 del CGP, solicitando su ratificación en el proceso, y contrastándolos con los demás medios de prueba obrantes en el expediente.
- Tanto la contradicción del «*dictamen*», como la solicitud o aportación del dictamen pericial, se deben proponer en la contestación de la demanda, al tenor de lo dispuesto por el numeral 6º del artículo 31 del CPTSS.
- La prueba técnica de la pérdida de capacidad laboral se puede configurar por

vía del dictamen pericial, regido por los artículos 226 a 236 del CGP. Lo mismo es aplicable para cada evento en el que se deba asumir una carga probatoria *«[...] para verificar hechos que interesen al proceso y que requieran especiales conocimientos científicos, técnicos o artísticos.»* (art. 226 CGP), y debe procurarse por ese medio de prueba, en la medida en que la Jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia entiende que los dictámenes provenientes de las juntas de calificación de invalidez *«[...] no son definitivos y, por tanto, los criterios científicos allí plasmados no son vinculantes para el juez que conoce una controversia relativa a la causación de una pensión por invalidez»* (CSJ SL2984-2020)

Respecto de la transición normativa que ha implicado la vigencia del Código General del Proceso que, respecto del dictamen pericial como medio de prueba, estableció la posibilidad de que las partes aporten los dictámenes que consideren procedentes, debe decirse que, en el evento en el que cualquiera de los litigantes decida soportar su acervo probatorio con este medio de prueba, su producción y contradicción

deberá ajustarse a lo establecido por los artículos 226 a 228 del CGP, de manera que será DICTAMEN PERICIAL el medio de prueba que observe estos requisitos y formas, y no el mero documento que se titule así. Eso es así, en la medida en que el medio de prueba, al tener una estructuración normativa en el código, somete la existencia y la validez de éste a la observancia de lo previsto en la Ley, como garantía al derecho al Debido Proceso.

Tal como se ha expuesto, el hecho de que el legislador de la seguridad social haya denominado al documento mediante el cual se califica la pérdida de capacidad laboral como *«dictamen»* no lo asimila, inmediatamente, al medio de prueba *«dictamen pericial»*, puesto que se trata de dos objetos distintos, sujetos a condiciones de elaboración, producción y contradicción distintos: mientras el primero está sujeto a un protocolo de elaboración contenido en el manual de calificación de invalidez que el Gobierno expida, y su elaboración está asignada a médicos – tratante, laboral, junta de calificación –, el segundo está concebido como medio de prueba judicial, su elaboración se encomienda a un perito, esto es, a una persona natural o jurídica con conocimientos científicos,

técnicos o artísticos especializados, respecto de un asunto de relevancia dentro del proceso.

Ahora bien, y en atención al hecho reiterado de que, en asuntos en los que se debate el reconocimiento de una pensión de invalidez, y que se invoca como prueba el «dictamen» rendido por una entidad en concreto¹, deben tenerse en cuenta las siguientes circunstancias:

- Determinar, en primer lugar, si el documento que se pretende aportar como «*dictamen*» cumple con los requisitos exigidos por el artículo 226 del CGP, para ser tenido como medio de prueba, así como los previstos por el art. 2.2.5.1.1. del DUR 1072 de 2015. En caso de que no los cumpla, tanto en la contestación de la demanda, como en la audiencia regulada por el artículo 77 del CPTSS, debe señalarse esa circunstancia, a efectos de que el juez lo tenga en cuenta, y al momento del decreto de pruebas, decida acerca de la pertinencia de esa pieza procesal, y la valore conforme con la naturaleza que le corresponda.
- En caso de que, efectivamente, cumpla con los requisitos exigidos por el artículo

226 del CGP, debe solicitarse que el perito comparezca a la audiencia para la práctica de la contradicción del dictamen, conforme con lo previsto por el artículo 228 del CGP. En esta oportunidad procesal se controvierte la integridad del medio de prueba, abracando, entre otros, los siguientes elementos:

- + La idoneidad del perito;
- + La metodología adoptada para su evaluación;
- + Su veracidad en términos de la *lex artis*;
- + Como su finalidad es la de estructurar una Pérdida de Capacidad Laboral, debe cuestionarse la observancia de lo dispuesto por el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente al momento de la estructuración de la potencial pérdida de capacidad laboral.

Esta solicitud de comparecencia debe hacerse en la contestación de la demanda, y

¹ Que en la mayoría de los casos suele ser la «Universidad de Antioquia».

es radicalmente importante, puesto que, si no se cita al perito, el dictamen cobra fuerza probatoria, por haber precluido la oportunidad procesal para su contradicción. El efecto material de la no comparecencia del perito, lo prevé el citado artículo 228: «*si el perito citado no asiste a la audiencia, el dictamen no tendrá valor*», y la decisión judicial se soportará en la valoración de los demás medios de prueba, que concurran en el acervo probatorio.

- El artículo 228 CGP, permite que, para efectos de la contradicción del dictamen pericial, la parte contra la que se pretende hacer valer puede, además de citar al perito de su contraparte, aportar otro dictamen pericial.

Practicado y controvertido el dictamen pericial, se pasará a su valoración, para lo cual los alegatos de conclusión se erigen como la oportunidad procesal idónea. Para su

estructuración, se remite al apartado 3.1.3. de este capítulo, para señalar, en esa oportunidad, las falencias del medio de prueba, la eventual insuficiencia probatoria que llegare a adolecer, de modo que el Juez, en el ejercicio de formación de su convencimiento, lo descarte por no considerarlo conducente para soportar su decisión.

EXPERIENCIAS DE MONITORES DE AREA LABORAL

Ser monitor en el área de derecho laboral de la Universidad Libre ha sido una de las experiencias más enriquecedoras y gratificantes de mi vida académica. No solo he tenido la oportunidad de profundizar en los conocimientos jurídicos de esta rama del derecho, sino que también he desarrollado habilidades personales y profesionales que me han permitido crecer como estudiante y como persona.

Con toda seguridad puedo decir que el grupo de monitores del área de derecho laboral es el más proactivo de todas las áreas de la universidad, lo que me ha significado conocer el trabajo en equipo, en pro de llevar en alto el área y el nombre de la universidad. Hemos realizado varios proyectos innovadores y de impacto académico, como el podcast del parche laboral o el boletín bimestral, que nos han hecho enorgullecernos del trabajo que hacemos y de la forma en que aportamos a la comunidad universitaria.

La experiencia de ser liderado por educadores destacados, como nuestro jefe de área, el Dr. David Pérez, ha sido esencial para internalizar la importancia de la disciplina en la dignificación del trabajo desde la academia. Su ejemplo de compromiso, rigor y excelencia nos ha inspirado a superar desafíos y dar lo mejor de nosotros. Gracias a su orientación, junto a mis compañeros monitores, hemos podido participar en la organización del V Congreso Internacional y el XVIII Seminario Internacional en la ciudad de Pereira. Además, en el XXXVII Modelo Congreso Estudiantil Universitario 2023, organizado por la Fundación Domopaz y Hanns Seidel Stiftung, donde tuve el honor de representar a la universidad en calidad de monitor, siendo elegido presidente de comisión y discutiendo nada más y nada menos el proyecto de ley 166 de 2023 titulado "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", evento que marcó un antes y un después en mí.

Ser monitor en el área de derecho laboral de la Universidad Libre ha sido una experiencia que me ha marcado positivamente y que siempre recordaré con gratitud y orgullo. He aprendido mucho, he conocido a personas maravillosas y he contribuido a la construcción de una mejor sociedad desde el derecho. Espero que mi testimonio pueda inspirar a otros estudiantes a seguir este camino.

Juan Andrés Velandia Bustos

Prueba electrónica



Diego Roberto Montoya Millán

Magistrado Sala Laboral
Tribunal Superior del Distrito
Judicial de Bogotá D.C.

A raíz de los grandes avances tecnológicos la humanidad ha venido nutriéndose de las TIC, y por supuesto esos cambios también impactan al mundo del derecho, haciéndolo evolucionar, así que estos avances desde luego están presentes en las distintas clases de relaciones humanas, acostumbrándonos poco a poco en el ámbito judicial a su aplicación.

Es así que desde la comisión de las Naciones Unidas para el derecho mercantil internacional (CDUDMI) se empezaron a elaborar estudios sobre el tema, expidiéndose la ley modelo sobre comercio electrónico, acogiendo nuestro país la normativa internacional citada, en la ley 527 de 1999, declarada exequible por las sentencias C 662 del 8 de junio de 2000 y C- 831 del 8 de agosto de 2001, buscando dar soporte jurídico a las transacciones comerciales ejecutadas por medio de mensajes de datos, correos electrónicos, señalando que *“no se negarán efectos jurídicos, validez o fuerza probatoria a todo tipo de información por la sola razón de que esté en forma de mensajes de datos”* (Artículo 5 y 10 inciso 2), remitiendo al régimen de la codificación procesal civil, prueba por documentos en papel, para establecer su fuerza probatoria supeditando su valoración a las

reglas de la sana crítica, debiendo tenerse en cuenta *“la confiabilidad en la forma en la que se haya generado, archivado o comunicado el mensaje, la confiabilidad en la forma en que se haya conservado la integridad de la información, la forma en la que se identifique a su iniciador y cualquier otro factor pertinente”* (Artículo 11)

Igualmente, la ley estatutaria de administración de justicia en su artículo 95 se refirió ya a la tecnología al servicio de la administración de justicia. Del mismo modo el acuerdo PSAA06-3334 de marzo 2 de 2006, expedido por el Consejo Superior de la Judicatura reglamentó la utilización de medios electrónicos e informáticos en el cumplimiento de las funciones de administración de justicia y más recientemente el acuerdo #11631 del 22 de septiembre/2020 del Consejo Superior de la Judicatura adoptó el plan de justicia digital.

Con el advenimiento al escenario procesal de la ley 712 de 2001, así como la ley 1149 de 2007, se quiso propender por un cambio en la actitud del juez y las partes frente al entorno del debate judicial- laboral, ahora con la ley 2213 de 2022 el tema de la virtualidad incluso ya permitido en el Código General de Proceso hace carrera.

Así, para comprender en nuestra área la libertad de formas procesales con el fin de remediar asuntos propios del debate o que puedan conculcar derechos fundamentales, recordemos el a veces olvidado artículo 40 del CPL incluso el artículo 11 del CGP en cuanto el juez se abstendrá de exigir y cumplir formalidades innecesarias, igual procurando hacer efectivo el derecho sustancial en la interpretación normativa, sobre la base, siempre, del respeto al derecho de defensa y al debido proceso, y a las partes lealtad y probidad- artículo 49 CPL-, en armonía con el numeral 7 del artículo 95 del Estatuto Superior, incluso el artículo 78 del Código General del Proceso resalta los deberes y responsabilidades de las partes y sus apoderados y en particular su numeral 14 en cuanto quien presente un memorial al proceso deberá remitir un ejemplar del mismo a las demás partes a la dirección electrónica suministrada, so pena, si se lo solicitan al juez, de la imposición de una multa.

Todo ello para destacar entonces que los avances tecnológicos han llegado para impregnar tanto al operador judicial como al conglomerado relacionado con la administración judicial, y es entonces a partir del

conjunto de nuevos elementos de convicción con los cuales se ayuda a descorrer el velo para hallar la verdad real, y para su examen y valoración nos debemos ubicar en el capítulo referido a la prueba documental consignado en el CGP, en armonía con los requisitos de la prueba en materia laboral, como son:

1. Que sea pública, conocida por las partes
2. Que sea conducente
3. Que se legalmente eficaz
4. Que se ajuste a la ritualidad procesal
5. Que sea controvertida

Exigencias que desde luego impactan los medios probatorios electrónicos.

Ello por cuanto sobre la exposición de motivos de la ley 527 de 1999 se anotó que los mensajes de datos debían considerarse como medios de prueba, equiparándolos a los escritos en papel, de la siguiente manera:

Alcance probatorio: El proyecto de ley establece que los mensajes de datos se deben considerar como medios de prueba, equiparando los mensajes de datos a los otros medios de prueba originalmente escritos en papel. Veamos:

Admisibilidad y fuerza probatoria de los mensajes de datos: Los mensajes de datos serán

admisibles como medios de prueba y tendrán la misma fuerza probatoria otorgada a los documentos en el capítulo VIII de título XIII del entonces Código de Procedimiento Civil.

En toda actuación administrativa o judicial, vinculada con el ámbito de aplicación de la presente ley, no se negará eficacia, validez o fuerza obligatoria y probatoria a todo tipo de información en forma de un mensaje de datos, por el solo hecho de que se trate de un mensaje de datos o debido a no haber sido presentado en su forma original (artículo 10).

Al hacer referencia a la definición de documentos del entonces Código de Procedimiento Civil, le otorga al mensaje de datos la calidad de prueba, permitiendo coordinar el sistema telemático con el sistema manual o documentario, encontrándose en igualdad de condiciones en un litigio o discusión jurídica, teniendo en cuenta para su valoración algunos criterios como: confiabilidad, integridad de la información e identificación del autor;

Criterio para valorar probatoriamente un mensaje de datos: Al valorar la fuerza probatoria de un mensaje de datos se habrá de tener presente la confiabilidad de la forma en la que se haya generado, archivado o comunicado el

mensaje, la confiabilidad de la forma en que se haya conservado la integridad de la información, la forma en la que se identifique a su iniciador y cualquier otro factor pertinente (artículo 11)

Todo ello se plasmó en los artículos 5, 10 y 11 de la anotada ley, respecto a su validez, alcance y fuerza probatoria, ubicando los mensajes de datos dentro del acápite de la prueba documental de la codificación civil, es decir reciben el mismo tratamiento de los documentos contenidos en un papel

En ese orden, el fallador procede a su estudio mediante dos momentos uno ESTÁTICO, en donde se considera la prueba en sí misma, en cuanto a su existencia, naturaleza, modalidades, si no está prohibida por la ley, o violenta el artículo 29 constitucional, si las ritualidades exigidas por la legislación en cuanto a su producción o generación, petición, decreto y practica se cumplieron; y un segundo momento DINÁMICO, esto es cuando se toma ese material probatorio para ponderarlo y extraer su grado de convicción y trascendencia en ejercicio de la persuasión racional o sana critica, para colegir un juicio concreto acerca de los hechos debatidos.

Así que para el tema probatorio que nos ocupa, es de anotar, la norma vigente señala la existencia de presunción de autenticidad artículo 244 y 247 del Código General del Proceso es decir, casi de entrada se supera ese primer momento procesal de valoración, etapas que por supuesto arrojan los documentos físicos guardados en un archivo electrónico incluyendo el expediente, artículos 111, 109, 122 inciso 3 y 5 del CGP y desde luego cubija el CD, una captura de WhatsApp o un correo electrónico.

De manera que el fallador debe acomodarse a los momentos estáticos y dinámicos para la valoración probatoria aplicando la presunción legal de autenticidad, y no porque existiera la posibilidad de que su contenido pudiera pecar en confiabilidad en la forma en que se generó, o en su integridad, trazabilidad, deba asignársele un precario grado de convicción cuando precisamente el artículo 166 del CGP preceptúa *“el hecho legalmente presumido se tendrá por cierto pero admitirá prueba en contrario cuando la ley lo autorice”*.

Ahora bien, no sobra anotar que como quiera el juez laboral no está incurso en el sistema adversarial, no es un mero árbitro, sino que

tiene las facultades en materia de pruebas propias del sistema inquisitivo, apoyado en los artículos 48,54,61 del CPL aplicando la las reglas de la lógica, de la experiencia, por lo cual podría, ante la dubitación frente a determinado documento y sus requisitos siempre bajo el respeto del derecho de defensa y debido proceso acompañarse de un perito idóneo para solventar la cuestión al tenor del artículo 51 del CPL o también las partes están en la posibilidad de proponer la tacha de falsedad o desconocer el documento, a efectos de que a través del dictamen se compruebe o no la pureza en todo sentido de la prueba digital, discurriendo ese auxiliar sobre los principios de la informática, examinando las técnicas acerca de cómo se puede indagar y constatar la confiabilidad en su generación, la integridad, identificación del autor del documento, la rastreabilidad, o si la firma electrónica es genuina, así como la llamada cadena de custodia para que la prueba no se altere ni se modifique, la conservación del mensaje de datos etc.

Es por ello, en materia de pruebas particularmente la que nos ocupa, resaltar la importancia del compromiso de todos los intervinientes para comprender que la libertad

de formas, dentro de los estrictos marcos del respeto al derecho de defensa y debido proceso puede ayudarnos a generar mejor empatía con estos avances tecnológicos.

Estimo, para efectos de la valoración probatoria, aquí aplicarían las reglas establecidas en el CGP, para las distintas clases de documentos digitales, artículo 243 del Código General del Proceso, incluyendo la simple impresión en papel en mensajes de datos, será valorada de conformidad con las reglas generales de los documentos, artículo 247 inciso 2 del CGP, en armonía con el artículo 244 de la misma obra y parágrafo del artículo 54ª del CPL, esto es, pesa sobre esa impresión en papel un mensaje de datos, aplicando la presunción legal de autenticidad, y no porque existiera la posibilidad de que su contenido pudiera pecar en confiabilidad en la forma en que se generó, o en su integridad, trazabilidad, deba asignársele un precario grado de convicción asimilándolo a un indicio, cuando precisamente el artículo 166 del CGP preceptúa *“el hecho legalmente presumido se tendrá por cierto, pero admitirá prueba en contrario cuando la ley lo autorice”*.

Ahora, en gracia a la discusión, y como ya lo anotamos el Juez Laboral, no está inmerso en el

sistema adversarial, sino que debe desplegar sus facultades como director del proceso en orden a la búsqueda de la verdad real, pero si en principio estima la presencia de la integridad del documento electrónico o mensaje de datos, en punto a que le merezca convicción en cuanto precisamente infiera que no ha sido alterada por cuanto el destinatario lo recibió de manera fidedigna, al estimar se dan los requisitos de los artículos 6 a 9 de la ley 527 de 1999, esto es:

1. conste por escrito el archivo
2. mensaje firmado, esto es que exista certeza sobre el autor
3. que sea conservado en su forma original esto es, que se ha conservado de manera confiable la integridad de la información a partir del momento en que se generó por primera vez
4. la integridad en cuanto el mensaje de datos ha permanecido completo e inalterado
5. Y no resulta desconocida a la parte a quien se opone, estimo debe asignarles valoración acorde a las reglas de la sana critica.

Ahora, si hay dubitación o se desconoce, allí si, debe acudirse al perito en orden a que examine vgr., entre otros:

- Si el archivo digital viene en documento de formato portable (pdf)
- Revisar el hardware:
- La “base sólida” y sus componentes
- Software
- Soporte lógico del computador o “programas”
- como recolectar el mensaje
- Aspectos que desde luego deberán correrse traslado a las partes para su contradicción.

De esta manera, y ya como conclusión a pesar de las regulaciones señaladas en la Ley 527/99 para la valoración de los mensajes de datos, lo cierto es que la misma ley indicó que para los mensajes de datos se aplicarían las reglas

probatorias contenidas en el acápite de documentales de la codificación procesal civil, y no siendo el juez un convidado de piedra, en principio también puede guiarse por la actividad o no de las partes en punto a su intervención o silencio en relación con ese medio de prueba, derivados de la lealtad y buena fe (artículo 49 CPL), criterios adicionales para ponderar el grado de convicción hacia los mensajes de datos, siguiendo las pautas de la prueba documental, en cuanto a si las partes la objetan, no parecería prudente que el juez incorporara un escenario adicional de discusión, sacrificando quizá por esa forma, un eventual derecho sustancial.

EXPERIENCIAS DE MONITORES DE AREA LABORAL

En el año 2022 emprendí una serie de propósitos para lograr mis metas a largo plazo: mejorar mi comunicación oral y escrita, aprender más sobre el derecho laboral y aprender sobre la docencia; en virtud de esto inicié mi camino como Monitora del Área de Derecho Laboral, teniendo la posibilidad de expresar que ha sido una experiencia que me ha ayudado a acercarme más a cumplir mis metas, pero siendo algo difícil de encontrar, también ha sido una manera de divertirme. Los monitores del área de derecho laboral o como nos hacemos llamar en virtud del podcast del área, *“el parche laboral”*, no somos más que estudiantes de la Universidad Libre con un cariño especial por el derecho laboral, pero que, en virtud de ese mismo cariño hemos buscado alzar la voz y luchar por los derechos de los trabajadores mediante escritos, ponencias, podcast, videos, congresos y muchos otros eventos. Tras dos años siendo Monitora, puedo incluso afirmar, que bajo la dirección del Jefe de Área de derecho laboral, el Dr. Edgar David Pérez Sanabria, podemos llamarnos *“familia”*.

Infinita gratitud hacia cada uno de los integrantes del grupo, y en especial, al Jefe de Área, por su contribución a mi crecimiento personal y profesional.

Ana María Hoyos Navarro

Como monitora de derecho laboral en la Universidad Libre ha sido una experiencia enriquecedora y desafiante. He aprendido mucho sobre el derecho laboral y he tenido la oportunidad de poner en práctica mis conocimientos; Como monitores brindamos apoyo a los estudiantes, esto puede incluir aclarar dudas sobre el material de la clase, ayudar a preparar trabajos y proyectos, y ofrecer orientación sobre la carrera de derecho y es por lo que tenemos material de apoyo como nuestro podcast de Spotify en donde se explican temas relevantes de esta área.

En estos seis meses, he tenido la oportunidad de trabajar con un equipo de monitores muy comprometido. Hemos sido parte de la organización de eventos académicos, también he tenido la oportunidad de participar en concursos extracurriculares en otras Universidades, En general, mi experiencia como monitora ha sido muy positiva. La monitoria es una excelente oportunidad para los estudiantes de derecho de adquirir experiencia práctica en su área de estudio. Además de los conocimientos que se adquieren, la monitoria también ofrece los siguientes beneficios, como desarrollo de habilidades de investigación y redacción, desarrollo de habilidades de comunicación oral y escrita, desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, conocimiento de la realidad laboral colombiana y es una oportunidad de contribuir a la formación de futuros abogados.

Brenda Olarte Romero

EXPERIENCIAS DE MONITORES DE AREA LABORAL

Este año tuve el gran privilegio de compartir con un grupo de personas con una calidad no sólo académica, si no también humana muy amplia. Donde disfrutamos de escenarios llenos de emociones, enriquecí mi conocimiento y descubrí capacidades que no sabía que tenía por explotar. Gracias al área de derecho laboral de la universidad libre, tuve la oportunidad de ser parte de la organización del V congreso de seguridad social y el mundo del trabajo, en la magnífica seccional de Pereira. Allí aprendimos de grandes maestros del derecho laboral, vivimos gratas experiencias con nuestros compañeros y pese a los tropiezos que todo gran proyecto conlleva, crecimos como líderes y aprendimos a trabajar en equipo.

Gracias al trabajo de los monitores, logramos ser una de las ideas destacadas en la Ideatón por el trabajo decente y participamos en el congreso estudiantil del colegio de abogados laboralistas, llevando siempre en alto el nombre de nuestra universidad.

Este año logramos sacar 10 capítulos de nuestro podcast “el parche laboral” donde buscamos generar una herramienta de aprendizaje y refuerzo para nuestros compañeros que están empezando a cursar las materias del área laboral y por último estamos sacando nuestro décimo boletín bimestral de la seguridad social y el mundo del trabajo.

Todos estos proyectos son muy importantes y no solo porque nos estén generando un reconocimiento o porque gracias a ellos estamos aprendiendo a diario, sino también porque en ellos está plasmado el esfuerzo, la dedicación, el amor y la ilusión de una familia conformada por 15 estudiantes y un gran maestro.

Y para finalizar aunque a todos tengo mucho que agradecer y de todos me llevo algo bueno, agradezco especialmente a Brenda, Daniel, Valentina y María José , por ser parte muy especial de este equipo y poder desarrollar nuestras capacidades en grandes proyectos y en ese camino convertirnos en amigos, y al profe David por confiar siempre en nuestras capacidades y encontrar en cada uno de nosotros habilidades para enriquecer nuestra formación, porque esta es la parte más importante y especial de nuestro paso por la universidad, además de construirnos como profesionales, nos construimos como personas y esto es gracias a la calidad de seres humanos que allí conocemos.

Manuela Pineda Zapata

Nuestros Eventos



Pódcast

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



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



Episodio 1: Licencia de Maternidad y Paternidad.

En este fascinante episodio, exploramos uno de los temas más importantes y relevantes en la vida familiar y laboral: el derecho y la importancia de la licencia de maternidad y paternidad. Durante este episodio, se abordaron diversos aspectos relacionados con la licencia de maternidad y paternidad, tales como su importancia para el

bienestar físico y emocional de los padres, el impacto en la relación de pareja y en la crianza de los hijos. Se exploraron también las políticas de licencia de maternidad y paternidad en diferentes países y cómo pueden influir en la igualdad de género y en la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

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

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

Integrantes: Rosa Fernanda Florián Romero, María José Molina Camargo, José Heralfo Pescador Gómez, Valentina Leguizamón Beltrán, Ana María Hoyos Navarro, Diana Jiménez Aguirre,

Angie Tatiana Bonilla Granados, Edgar David Pérez Sanabria, Juan Sebastián Rodríguez Casas.

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

https://open.spotify.com/episode/0FUffEHyJ7FeCQbLf8nA14?si=7qt9Xt7xQJCQ-q-9REq_tA



Episodio 2: Lo que deberías saber sobre salario.

En este episodio nos enfocamos en brindar una descripción precisa del salario y profundizamos en las diferencias entre el salario monetario y el salario en especie. Estos conceptos son de suma importancia para comprender adecuadamente la estructura de la compensación laboral.

Comenzamos definiendo el salario como la remuneración que recibe un empleado por su trabajo desempeñado. Exploramos los diferentes componentes que pueden conformar el salario, ya sea en forma de pagos en efectivo o beneficios no monetarios. A lo largo del episodio, analizamos detalladamente las características y

particularidades del salario monetario. Esto abarcó aspectos como el sueldo base, las bonificaciones y las comisiones, brindando una visión completa de esta forma de compensación.

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

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

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

Nuestro objetivo es brindar un análisis exhaustivo que permita a los oyentes adquirir un conocimiento sólido sobre este tema fundamental en el ámbito laboral. ¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/7AcSfMO1u7OONOVwhmYDbT?si=5sJv4j8fSFOct0TsvKE94w>



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

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

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

proteger tus derechos y comprender las implicaciones.

En "*el parche laboral*", nos enfocamos en brindarte conocimientos sólidos sobre la prima de servicios y cómo manejar adecuadamente este aspecto fundamental de tu relación laboral.

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

Únete a nosotros en este viaje informativo y descubre cómo maximizar tus derechos y beneficios en el ámbito laboral colombiano. ¡No te pierdas el próximo episodio de "El Parche Laboral"! ¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/5duK7UEnYy4we9yRqz5uQI?si=r5YHRdA0SNWCK5BqW5kuJA>



Episodio 4: Lo que deberías saber sobre cesantías. Descubrirás qué son las cesantías y su importancia como un beneficio laboral fundamental en Colombia. Aprenderás sobre la

normativa legal que las rige, en particular el Código Sustantivo del Trabajo.

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

Además, examinaremos el contexto jurisprudencial y doctrinario relacionado con las cesantías, brindándote una visión más amplia de su aplicación y las interpretaciones legales existentes.

En "*El Parche Laboral*", nuestro objetivo es proporcionarte conocimientos sólidos sobre las cesantías y su importancia en el ámbito laboral colombiano.

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

Acompáñanos en este viaje de aprendizaje y descubre cómo maximizar tus beneficios y asegurar tus derechos. ¡No te pierdas el próximo episodio de "*El Parche Laboral*"! ¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/00loc7zOvNotKq8I6sEU6S?si=D60MJ3A6SDGI3v5GFjykw>



Episodio 5: Lo que deberías saber sobre los intereses de cesantías. En este episodio de "*El Parche Laboral*", exploraremos el fascinante mundo de las cesantías y nos enfocaremos en un aspecto clave: los intereses de cesantías. Aprenderás sobre su importancia como fondo de ahorro obligatorio para los trabajadores y cómo se generan. Analizaremos el contexto internacional y las prácticas en diferentes países, junto con la normativa colombiana que regula estos intereses.

Te proporcionaremos una fórmula sencilla para calcularlos y conocerás casos relevantes en la jurisprudencia laboral.

Además, conocerás las sanciones por incumplimiento y cómo proteger tus derechos.

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

¡No te pierdas este episodio lleno de información valiosa para asegurar tu futuro financiero! ¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

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



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

En este episodio, contamos con la participación de destacados doctrinantes que nos explican a fondo qué son las vacaciones y cómo se encuentran respaldadas por el marco legal nacional.

Además, conoceremos ejemplos de jurisprudencia que arrojarán luz sobre cómo se aplican las regulaciones en situaciones reales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también será protagonista en nuestra conversación, pues entenderemos su concepto y

cómo esto impacta en el derecho comparado en otros países.

Descubriremos por qué las vacaciones son tan valiosas tanto para los trabajadores como para los empleadores, y conoceremos en qué momentos pueden ser exigibles y cuándo se pueden pagar en dinero.

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

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

Este episodio está lleno de información relevante y útil que te ayudará a conocer y comprender tus derechos laborales en relación con las vacaciones. Así que no esperes más, ¡dale play y disfruta de este fascinante episodio sobre "Lo que deberías saber sobre las vacaciones" en "El Parche Laboral"! ¡Te garantizamos que será un tiempo bien invertido para tu crecimiento laboral! ¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/0QEta2kzwvm3T1wSKnCNts?si=zclMg58vSPesHdt73XYlkg>



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

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

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

Si te interesa saber todo sobre las dotaciones laborales de manera concisa y entretenida, ¡este episodio es para ti! ¡Escúchanos ahora en "El Parche Laboral"! ¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/5ndnAwFfyENg5peRV5ezfx?si=FsjQW-OSRdKsTos61cEcFw>



Episodio 8: Todo y más sobre el principio de condición más beneficiosa. El Parche Laboral en este nuevo episodio aborda el principio de condición más beneficiosa en el ámbito del derecho laboral y constitucional.

Los anfitriones desglosan este principio y examinan su aplicación en diversos contextos laborales, desde contratos y acuerdos colectivos hasta su influencia en la jurisprudencia.

El programa se destaca por su enfoque en el criterio hermenéutico de la condición más beneficiosa, proporcionando ejemplos concretos y casos emblemáticos para ilustrar su aplicación en la práctica.

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

En resumen, *"El Parche Laboral"* es una guía esencial para comprender a fondo los derechos y

obligaciones de los trabajadores en el contexto legal actual. ¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/69Zm04sEdvd1qgYJgSHOJg>



Episodio 9: Principio de estabilidad en el empleo. El Parche Laboral en este nuevo episodio aborda el principio de la estabilidad en el empleo en el ámbito del derecho laboral.

Aquí podrás encontrar conceptos elaborados por la Corte Constitucional y la Organización Internacional del Trabajo, proporcionándote explicaciones y ejemplos que te permitirán entender y aplicar este beneficio mínimo laboral.

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

Esta es una parte más de la guía que "El Parche Laboral" está realizando para comprender los derechos y obligaciones de las personas que hacen parte del mundo del trabajo. No te lo

pierdas!. ¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/16uFP8Jk6rq>

[Uce2MdlH4o](https://open.spotify.com/episode/16uFP8Jk6rq)



Episodio 10: Todo lo que necesitas saber del “Ius Variandi”. En este episodio nuevo de “El Parche Laboral” hablamos el tema del IUS VARIANDI, a partir de la legislación laboral y su aplicación en el mundo del Trabajo.

En este episodio los anfitriones desglosan esta figura y examinan su aplicación en los diferentes escenarios que se presenta dentro de los contratos laborales.

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

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

¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/3NJYteRpcVJT>

[q7cYcFgmRT](https://open.spotify.com/episode/3NJYteRpcVJT)



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

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

Entenderemos cómo el contrato de obra labor se diferencia de otros tipos de contratos laborales y en qué circunstancias es más apropiado utilizarlo.

También exploraremos las situaciones excepcionales que podrían surgir durante la ejecución de un proyecto bajo este tipo de contrato.

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

oportunidad de ampliar tus conocimientos en el ámbito laboral!

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

¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/6gDIZhSsF0Bnr7ajwCqNdx>



**El Parche
LABORAL**

Podcast

El Parche Laboral

Monitores de derecho del área laboral

Seguir

Acerca de

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.

Actualización de datos y renovación de crédito ICETEX ciclo 2024-I



La Dirección Financiera, el Departamento de Tesorería y Cartera, y la Coordinación IES-ICETEX se permiten informar a los estudiantes de la Seccional Bogotá, con crédito ICETEX, que ya se encuentra disponible la plataforma para llevar a cabo la actualización de datos y posterior renovación del crédito educativo para el ciclo 2024-I.

Línea - Modalidad de crédito	Fecha de apertura	Fecha de cierre	Metodología
Pregrado-posgrado, país y crédito exterior	Miércoles 25 de octubre de 2023	Viernes 10 de mayo de 2024	<ul style="list-style-type: none">Actualización de datos por parte del estudiante.Renovación a cargo de Institución de Educación Superior.

RENOVACIÓN ANTE LA UNIVERSIDAD:

Se llevará a cabo en el campus La Candelaria en los siguientes horarios:

Lunes a viernes de 9:00 a. m. a 1:00 p. m. y de 2:00 p. m. a 6:00 p. m.

TENGA EN CUENTA QUE:

Si no se efectúa el proceso de renovación completo no hay lugar a desembolso por parte del ICETEX.

Debe estar al día en el pago de sus cuotas mensuales o de seguro para realizar la renovación.

Los documentos solicitados se obtienen en:

- 1 Formulario de actualización de datos crédito ICETEX 2024-I (firmado y con fecha de entrega). Módulo de actualización de datos. Plataforma ICETEX.
- 2 Acta de matrícula con horario 2024-I evidenciando promedio ciclo 2023-II. Sistema Académico SINU de la Universidad.
- 3 Recibo de matrícula ciclo 2024-I. Sistema Académico SINU de la Universidad.
- 4 Con la documentación completa de manera presencial acercarse a la IES para realizar el proceso o a través del correo carteraicetex@unilibre.edu.co



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



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

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



UNIVERSIDAD LIBRE™

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



Colombia

Un encuentro de laboristas

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

En esta ocasión, los ejes temáticos del Congreso serán:

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

V. **Tendencias en el derecho laboral administrativo.**

Inscripción para la presentación de Ponencia

Las personas interesadas en presentar ponencia podrán inscribirse de manera previa enviando a la dirección del Congreso (link de inscripción) el eje temático de interés, el título, palabras clave y resumen de su ponencia con una extensión entre 800 y 1.000 palabras.

La convocatoria para presentación de ponencias estará abierta hasta el día **30 de abril de 2024.**

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

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

Lineamientos para la presentación de ponencias (texto completo)

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

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

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

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

Formato: Word o PDF

Tamaño: Carta

Estilo de citación: Chicago 17ª ed.

El tiempo máximo de la presentación oral es de 20 minutos

Título Ponencia

Eje temático

Autor principal - Coautores

Correo electrónico

Filiación Institucional

Resumen

Desarrollo de ponencia

Bibliografía

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

Plazos

- Para inscripción y envío de resúmenes de ponencia: **30 de abril de 2024**

- Comunicación resultados de evaluación y aceptación de para presentación oral de ponencias: **10 de mayo de 2024**
- Confirmación de asistencia y presentación por parte de ponentes: **13 de junio de 2024**. Se solicita a los ponentes remitir confirmación al correo electrónico congresointernacional@unilibre.edu.co
- Envío texto completo de ponencia: **15 de agosto 2024**
- Presentación oral de ponencias: Estará sujeto al programa académico entre el **5, 6 y 7 de septiembre de 2024**.

Costos

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

Idioma del congreso

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

Modalidad

Presencial para presentación de ponencias
En caso de requerir más información escribir a congresointernacional@unilibre.edu.co

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

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

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

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

Inscripción para la presentación de Ponencia

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

La convocatoria para presentación de ponencias estará abierta hasta el día 30 de abril de 2024.

Link de inscripción:

<https://bit.ly/CongresoLaboralUnilibre>

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

Lineamientos para la presentación de ponencias (texto completo)

Una vez se haya confirmado la aceptación de la ponencia, las personas autoras enviarán el texto completo de la ponencia a través del correo electrónico

congresointernacional@unilibre.edu.co teniendo en cuenta lo siguiente:

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

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

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

Formato: Word o PDF

Tamaño: Carta

Estilo de citación: Chicago 17ª ed.

El tiempo máximo de la presentación oral es de 20 minutos

Título Ponencia

Eje temático

Autor principal - Coautores

Correo electrónico

Filiación Institucional

Resumen

Desarrollo de ponencia

Conclusiones

Bibliografía

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

Plazos

- Para inscripción y envío de resúmenes de ponencia: **30 de abril de 2024**

- Comunicación resultados de evaluación y aceptación de para presentación oral de ponencias: **10 de mayo de 2024**

- Confirmación de asistencia y presentación por parte de ponentes: **13 de junio de 2024**. Se solicita a los participantes remitir confirmación al correo electrónico congresointernacional@unilibre.edu.co

- Envío texto completo de ponencia: **15 de agosto 2024**

- Presentación oral de ponencias: Estará sujeto al programa académico para el **3 de septiembre de 2024**.

- Premiación del Congreso **6 de septiembre de 2024** en el marco del VI Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo, XIX Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social

Costos

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

En caso de requerir más información escribir a congresointernacional@unilibre.edu.co



**A TODOS NUESTROS
LECTORES**

¡Gracias por este 2023!

@arealaboraluniversidadlibre



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



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL