

Núm. 12 /
abril 2024

Boletín trimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En mayo
conmemoramos
el

DÍA DEL TRABAJO

Y celebramos el

Segundo
Año del
Boletín

¡Gracias!



Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social



Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación

FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**

Vigilada Mineducación

Boletín Bimestral

núm. 12, abril de 2024

Facultad de Derecho - Área Derecho Laboral

Dirección General

Edgar David Pérez Sanabria

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

Comité Científico

Organización Internacional del Trabajo – OIT

Dirección Editorial

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

Ana María Báez Silva
Posgrados

Dirección de Diseño y Diagramación

Ana María Báez Silva

Dirección de Edición

Juan Carlos Gettial
Luz Marina Gutiérrez

Contenido

Editorial	5
Un accidente de trabajo, dos perritos y un reportaje en la radio por Ana Rocío Niño Pérez	8
Pensión para víctimas del conflicto armado por Natalia Osorio Guevara	15
Especial Consultorio Jurídico. El cambio de la tradición Unilibrista 1923 - 2019-2 ...	19
Derecho a la libertad sindical: Negociación colectiva por Daniela Carrillo Vargas	29
Reducción de la Jornada Laboral en Colombia por Angie Tatiana Bonilla Granados .	35
El Impacto de la Inteligencia Artificial en la Creación y Destrucción de Empleos en el Entorno Laboral Colombiano: Desafíos y Oportunidades para la Legislación Laboral por María Yuritza Gómez Mateus	38
Extractos Jurisprudenciales	44
Sentencias T114 de 2023 y T236 de 2023 – ¿Hacia un nuevo paradigma del derecho laboral?	45
Sentencia SL489 de 2024 – Laboral colectivo: Fuero circunstancial	48
Sentencia SL138 de 2024 – Cambios en la cotización de pensional.....	49
Sentencia SL3098 de 2023 – Parejas heterosexuales y homosexuales tienen la misma libertad probatoria para acreditar la convivencia en la pensión de sobreviviente	50

Sentencia SL132 de 2024 – Pensión de sobreviviente: Tener hijos con el causante no acredita el tiempo de convivencia, así como estar separados por fuerza mayor no significa que no estuvo con el causante en el tiempo de convivencia.....	51
Nuestros eventos	52
Podcast	53
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	57



CONSTRUYE TU

Futuro

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

ABRIMOS INSCRIPCIONES **2024-2**

REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL 
MULTICAMPUS 2021-2027
ALTA CALIDAD
Resolución MEN n.º 012865 (25-08-2021)
 PREGRADOS - ESPECIALIZACIONES
 MAESTRÍAS - DOCTORADO
 **INSCRÍBETE AQUÍ**

CONOCE NUESTRA OFERTA ACADÉMICA

Inscripciones 2024-2 a partir del 01 de abril

EDITORIAL



Por:

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



Nuestro Boletín cumple dos años de publicación y ha sido escrito por los estudiantes, monitores, egresados y profesores del Área de Derecho Laboral de nuestra casa de estudios. Profesores de otros países, organismos internacionales y sociedades latinoamericanas del derecho del trabajo y la seguridad social también han presentado sus palabras precisas. Nuestras paginas son, entonces, reflejo de una actividad académica pluralista, diversa y en democracia que va dejando huella respecto a los distintos pensamientos sobre la forma en que se pueden construir las bases del derecho social que necesita la sociedad.

Todos los temas que se han expuesto en estas páginas han girado en torno a su transversalidad y por ello, son fuente de consulta académica. Igualmente, quedan como una parte más de la historia centenaria de nuestra universidad, quizás como forma de extender el legado del pensamiento del General Rafael Uribe Uribe y su proyección indeleble a la protección de los trabajadores.

De la misma manera y tal y como lo menciona Gabriel García Márquez en su libro “Cien años de soledad”, al describir el poder de las decisiones judiciales a propósito de los derechos de los trabajadores de las bananeras cuando declaraban en sentencia su inexistencia, en cada página del boletín nos proponemos hacer que los trabajadores y sus derechos sean visibles, divulgados y

que materialicen el espíritu de la justicia social.

Los propósitos de la declaración de Filadelfia de 1944, como carta de navegación y punto de partida hacia la consolidación de los derechos laborales y la protección social como derechos humanos, nos invitan a discutir hoy la evidente confrontación entre la justicia social y el mercado total, como lo menciona el maestro Alain Supiot. Esa idea enfocada a que la tierra, el trabajo y la moneda son mercancía desafía a la academia y reta a la sociedad a dar la respuesta de humanización.

La necesidad de proclamar que el trabajo no es mercancía y que la ampliación de medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa, en Filadelfia, comprometió a los Estados a desarrollar las bases del derecho laboral y de la seguridad social con una estructura suficiente que garantice la seguridad física y económica de los asalariados y de sus familias. Es decir, busca estructuras sólidas para la convivencia de los sujetos que viven el trabajo y la protección social.

Conmemorando el día internacional del trabajo en esta publicación y dicho lo pertinente sobre las proclamas de la declaración de Filadelfia y la huella oscura que la rigidez y el rigor de los procesos permitieron en sus momentos, para que

los derechos de los trabajadores no fueran reivindicados, convoca hoy en día a las escuelas de derecho y a las escuelas de jueces a llevar el rigor del concepto de derechos humanos laborales. No se trata de mantener las ritualidades de los procesos para compensar las evidentes desigualdades de una relación asimétrica. La pretensión es consolidar en sus oficios las estructuras conceptuales de la búsqueda de la verdad real. Así, de nuevo, la conclusión será la materialización de la justicia social.

Para afrontar los retos y desafíos del concepto de trabajo moderno, es deber de las escuelas acudir a los principios rectores del derecho del trabajo para refundar la idea de trabajo del siglo XXI. No se trata de abandonar los sistemas de protección, menos de debilitar las bases o aceptar la intromisión del derecho civil y comercial, se tratará entonces de fortalecer las figuras y así conmemorar el Día del Trabajo promoviendo la figura de formalización, protección y la existencia de derechos laborales.

Gracias a todas y todos por permitir la existencia de este producto académico que ha llevado a que muchos estudiantes comiencen sus rutas de escritores, investigadores y juristas. Por ello, invito a todo el grupo de trabajo a seguir en su constancia de mantener este sueño con el corazón latiendo.



UN ACCIDENTE DE TRABAJO, DOS PERRITOS Y UN REPORTAJE EN LA RADIO



Por:

Ana Rocío Niño Pérez
Secretaria Académica
Facultad de Derecho
Universidad Libre de Bogotá



Esta mañana, escuchando la radio, se hablaba de una jurisprudencia reciente sobre accidentes de trabajo. Un entrevistado, que se presentó como experto en ámbitos jurídicos, manifestó que, cuando el trabajador se desplaza en moto, sin los implementos de seguridad, el empleador debe responder por perjuicios plenos, por no suministrarle estos elementos de seguridad.

A fin de precisar lo afirmado, la periodista le preguntó si, aun cuando el trabajador se desplaza de la residencia a la empresa, o viceversa, sin los implementos de seguridad, se trataría de accidente de trabajo y, por lo tanto, sería responsable el empleador. El entrevistado manifestó que sí.

Tenía ganas de intervenir, pero no había sido invitada. Así que lo primero que hice fue verificar a qué sentencia estaban haciendo alusión. Aunque mi pensamiento me llevó a Noam Chomsky y el poder de la información, especialmente, a la clasificación de los cinco filtros al abordar las noticias y a la tendencia que tienen los medios de comunicación a afirmar que estas son “cuidadosamente seleccionadas” ya sea por gobiernos o entidades públicas o privadas, esto no garantiza su objetividad, lo que implica que se aporte información mediocre, aislada de la realidad y falta de crítica.

(Guardianes de la libertad- Fabricando consentimiento: la economía política de los medios de comunicación de masas, 1988)

Ahora sí, enfocandonos en la sentencia a la que se referían la entrevista periodística, la SL060 del 22 de enero de 2024, procedí a su lectura¹. Entonces, llegué al primer escenario: los antecedentes que narran un accidente en moto del trabajador. Estos señalan que el sujeto se estrella con dos perros que desprevenidamente cruzan la calle. Como consecuencia de esto, sufre lesiones en su humanidad, las cuales le ocasionan una pérdida de capacidad laboral superior al 50% del PCL.

La motocicleta era de propiedad del trabajador, tenía vencido el SOAT y él no estaba usando elementos de seguridad vial. De igual manera, se mostró evidencia de que el accidente ocurrió cuando el trabajador se estaba desplazando a otro municipio, en cumplimiento de unas funciones claramente detalladas en el contrato de trabajo.

Transcribo apartes del reporte del accidente de trabajo:

“El trabajador se encontraba haciendo recorrido en la zona de trabajo por el área de (sic) comercial en su vehículo personal

¹ Así como lo vas a hacer tú:
<https://jurisprudencia.ramajudicial.gov.co/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

cuando se le atravesaron unos perros haciéndole perder el equilibrio y volcando en la carretera. Al caer y recibir el impacto le causa fractura en el brazo derecho y múltiples raspaduras”. (SL060-2024)

Al tenor de lo dispuesto en la Ley 1562 de 2022 que señala en su artículo 3: *“Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”*, se trata de un accidente de trabajo, el cual fue debidamente reportado e incluso, aceptado por la ARL.

En este sentido, es FALSA la afirmación del entrevistado en el sentido de que, si el trabajador sufre un accidente en el desplazamiento, es accidente de trabajo. En el caso analizado, es accidente de trabajo, porque se encontraba en el ejercicio de las funciones para los cuales fue contratado. Tampoco es cierto que todo desplazamiento del trabajador sea escenario de un accidente de trabajo; como, por ejemplo, el de la residencia al sitio de trabajo o viceversa.

El accidente de trabajo in itinere, en Colombia, se encuentra regulado en el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012, donde se indica: *“(…) Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca*

durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador”. Por ello, resulta claro que, en principio, el simple traslado que realice un trabajador, por sus propios medios, hacia su lugar de trabajo o viceversa no constituye espacio para un accidente de trabajo, porque el medio de transporte no fue suministrado por el empleador.

La interpretación dada en este tipo de normas no tiene sustento en una determinación caprichosa o irrazonable del legislador, sino que responde a circunstancias precisas que, como se ha visto, están ligadas a la posibilidad de establecer una relación directa entre el hecho acaecido y el riesgo creado por el empleador al asumir el transporte de sus trabajadores. (C453-2002- SL 3385-2022).

Ahora, precisando que todo desplazamiento del trabajador no es accidente de trabajo, señalaremos que, en el caso de la sentencia SL 060-2024, el empleador fue condenado, por culpa patronal, al pago pleno de perjuicios consagrado en el artículo 216 del CST, porque:

- i. En la investigación del accidente de trabajo y efectuando el diseño esquemático del árbol de causas², se indicó que las inmediatas fueron*

² Método del Árbol de Causas Es una técnica para la investigación de accidentes basada en el análisis retrospectivo

de las causas. A partir de un accidente ya sucedido, el árbol causal representa de forma gráfica, la secuencia de causas que

las de actos inseguros (no uso de casco) y condiciones inseguras (perros atravesando la calle).

*En las **básicas**, se relacionaron factores personales (movilización del trabajador en motocicleta con SOAT vencido) y factores de trabajo (inexistencia de controles en materia de seguridad vial para el personal que utiliza vehículos en la ejecución de sus funciones y hábitos de trabajo incorrectos, uso de vehículos sin control por parte de la empresa). La **causa raíz** fue la inexistencia de controles en materia de seguridad vial, para las personas que utilizaban sus vehículos en ejecución de sus funciones. (SL 060-2024)*

Las medidas de intervención necesarias por implementar, para evitar que el evento se repita, fueron las de:

- 1. Establecer controles en materia de seguridad vial (inspecciones diarias a motos y demás vehículos)*
- 2. Realizar simulacros para fortalecer competencias de*

prevención de accidentes en los conductores de motos

- 3. Hacer campañas de prevención de accidentes de tránsito y (d) capacitar en seguridad vial para motos y carros al personal de la compañía que usara esos medios de transporte. (SL 060-2024)*

ii. La Corte Suprema de Justicia en sentencias CSJ 22656- 2005 y 39631-2012 señaló que: “El mero incumplimiento de medidas de protección configura la culpa patronal”. Además, el empleador incurre en culpa patronal por una de tres situaciones:

- i. Porque no elaboró y puso en funcionamiento el SG-SST
- ii. Porque lo elaboró y ejecutó de manera parcial, es decir, no previó todos los riesgos ocupacionales
- iii. O porque no adoptó, de manera previsible, todas las medidas de prevención.

Cuando ocurra un AT, el empleador tiene que demostrar que, de manera oportuna y

han determinado que este se produzca. Esta técnica data de la década de los años 70 cuando el ergónomo Robert Villate, director del Instituto para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo (INPACT) de la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CFDT) publicó su libro sobre El Método del Árbol de Causas (MAC). Este método introduce una Lógica diferente a aquella que va en busca del “culpable” y, a cambio, detecta los

factores que producen estos eventos con el fin de controlarlos o eliminarlos en la fuente. El análisis de cada una de las causas identificadas en el árbol nos permitirá poner en marcha las medidas de prevención más adecuadas. ([Dialnet-ElMetodoDelArbolDeCausasAplicadoAlaInvestigacionDe-6579696.pdf](#))

razonable, había identificado los riesgos ocupacionales y tomado las medidas de prevención pertinentes. Solo así podrá demostrar el cumplimiento de esta obligación y probar la ausencia de culpa patronal (CSJ 35261- 2010).

En el presente caso, el empleador, aun cuando hubiera implementado el SG-SST, no había determinado todos los factores de riesgo ni había tomado las medidas necesarias para la prevención de accidentes, como el ocurrido al trabajador.

- iii. A fin de evitar la producción de AT, el empleador debe dotar de elementos de protección personal a sus trabajadores y sin costo alguno para el trabajador, de conformidad con el art. 57 numeral 2 del CST; art. 122-123 de la Ley 9 de 1979; Resolución 2400 de 1979

Los Elementos de Protección Personal (EPP) están definidos como *“todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes de trabajo o enfermedades laborales”*.

Respecto al equipo de protección personal, este está constituido por elementos de protección para ser utilizados por los trabajadores en forma individual y de acuerdo con el diseño que estos tienen para las diferentes partes del cuerpo. Con base en estas precisiones, se hace necesario establecer un programa en el que se establezcan el uso, manejo y mantenimiento de estos.

Según la Ley 769 de 2002 (Código Nacional de Tránsito Terrestre), el casco es una pieza que cubre la cabeza y está especialmente diseñada para proteger contra golpes, sin impedir la visión periférica adecuada y en cumplimiento de las especificaciones establecidas por los organismos pertinentes. Este elemento, según el artículo 94 de la referida ley, debe ser utilizado por los conductores de bicicletas, triciclos, motocicletas, motociclos y mototriciclos y su acompañante.

Según la circular 001 del 17 de junio de 2003, emitida por la Dirección General de Riesgos Profesionales (Ministerio de Salud), *“Los empleadores están obligados a suministrar a sus trabajadores elementos de protección personal, cuya fabricación, resistencia y duración estén sujetas a las normas de*

calidad para garantizar la seguridad personal de los trabajadores en los puestos o centros de trabajo que lo requieran. Entre los elementos de protección que el empleador debe proveer se encuentran, botas, guantes y demás elementos que protejan al trabajador, permitiéndole desarrollar eficientemente su labor y garantizando su seguridad personal". Este pronunciamiento fue acogido por el Ministerio de la Protección Social en el concepto 62205 del 4 de marzo de 2009, donde, además, señala que "En el marco de las disposiciones precitadas, es clara la obligación de todo empleador (público o privado) de suministrar a todo trabajador, independientemente del salario que devengue y el cargo que desempeñe, los elementos de protección industrial necesarios para la protección de los riesgos derivados de su actividad".

El artículo 2.2.4.6.24 del decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) dispone que las medidas de prevención y control en el SG–SST deben adoptarse con base en el análisis de pertinencia, y que el empleador debe suministrar elementos y equipos de protección personal (EPP) que cumplan con las

disposiciones legales vigentes. Esta norma establece que el empleador está obligado a proporcionar los equipos y elementos de protección personal (EPP) sin ningún costo para el trabajador e, igualmente, debe desarrollar las acciones necesarias para que sean utilizados por los trabajadores, para que estos conozcan el deber y la forma correcta de utilizarlos y para que el mantenimiento o reemplazo de estos se haga de forma tal, que se asegure su buen funcionamiento y recambio, según vida útil, para la protección de los trabajadores.

El empleador tiene como obligación verificar la entrega de los elementos de seguridad básicos para ejecutar la tarea, asegurándose de que el trabajador comprenda el riesgo en la realización de la orden y las consecuencias de la falta de utilización de los implementos de seguridad industrial. (SL 17216-2014)

En el presente caso, el empleador no suministró elementos de seguridad para la labor que iba a desempeñar el demandante, como era el casco, lo que incidió en que el accidente de trabajo ocasionara una pérdida de capacidad laboral.

- iv. El empleador debió efectuar capacitación y adiestramiento con una parte teórica y otra práctica, según indica el art. 356, resolución 2400 de 1979, y debió informar sobre los riesgos ocupacionales que pudieran afectar la vida y la salud. Igualmente, debió señalar las medidas que es preciso tomar al respecto de los decretos 1295 de 1994, 614 de 1984 y de la Ley 9 de 1979, artículo 102. En el asunto, el empleador no efectuó capacitación al trabajador acerca de las medidas de prevención ni del uso de elementos de dotación, los cuales no le suministró.

La conclusión de este aparte es que existió culpa del empleador, independiente de que el vehículo en el que se desplazaba el trabajador para cumplir sus labores fuera de este último; puesto que, el empleador tiene la responsabilidad de hacer vigilancia, determinar todos los factores de riesgo, minimizarlos y realizar un verdadero ejercicio de la CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Todo ello en función de su principio fundamental enfocado a la PREVENCIÓN y en el marco del derecho fundamental a un MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE, de conformidad con el artículo 1 literal b del Convenio 187 que, en la 110 reunión (2022) de la Conferencia Internacional del Trabajo, decidió atribuirle, junto con el convenio 155 y 187,

la condición de CONVENIO FUNDAMENTAL.

Y esta historia continuará, porque el empleador alega que el accidente fue un caso fortuito (dos perritos pasando una calle), lo que lo eximiría de la responsabilidad subjetiva.

Hasta pronto.



PENSIÓN PARA VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO



Por:

Natalia Osorio Guevara
Estudiante Especialización en Derecho del Trabajo,
Pensiones y Riesgos Laborales
Universidad Libre Seccional Pereira



Colombia, un país con una historia ampliamente marcada por el conflicto armado. Un territorio testigo de hechos de violencia que han dejado huellas indelebles en la memoria de los que aquí habitamos, otras, muy evidentes, reflejadas en los cuerpos de las personas que han padecido enormes flagelos.

El presente escrito tiene como propósito servir como herramienta para que los civiles que han sufrido daños con ocasión del conflicto armado y que les han generado una pérdida de capacidad laboral, puedan identificar si cumplen con los requisitos para ser beneficiarios de una Prestación Humanitaria Periódica que les permita solventar sus necesidades básicas.

Primero, querido lector, quisiera compartirti la gran sorpresa que me llevé al ingresar a la página web de la Unidad Para Las Víctimas y observar en un gran letrero azul reflejado que al 31 de marzo de 2024, se tienen 9.681.288 personas reconocidas como víctimas e incluidas en el Registro único de Víctimas RUV. Lo anterior, me hizo preguntarme: ¿Cuántas personas podrían tener derecho a una Prestación Humanitaria Periódica como víctimas del conflicto armado y no lo saben? Si eres una de ellas, esta información es para ti:



El Decreto 600 de 2017, precisó que los requisitos para ser beneficiario de esta prestación son:

1. *“Ser colombiano*
2. *Tener calidad de víctima del conflicto armado interno y estar incluido en el Registro Único de Víctimas (RUV)*
3. *Haber sufrido pérdida del 50% o más de la capacidad laboral, calificada con base en el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, expedido por el Gobierno nacional*
4. *Existir nexos causal de la pérdida de capacidad laboral con actos violentos propios del conflicto armado interno*

5. *Carecer de requisitos para pensión y/o de posibilidad pensional*
6. *No debe percibir ingresos por ningún concepto y/o mensuales iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal vigente*
7. *No ser beneficiario de subsidio, auxilio, beneficio o subvención económica periódica, ni de otro tipo de ayuda para subsistencia por ser víctima”.*

Así las cosas, me gustaría aclararte que según la norma anteriormente mencionada, esta Prestación Humanitaria Periódica tiene ciertas características:

1. Es Intransferible
2. Se entregan 12 prestaciones por año con una periodicidad mensual
3. Es de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente y su incremento anual está sujeto al mismo
4. Es compatible con el reconocimiento de la indemnización sustitutiva o devolución de saldos
5. No compatible con ninguna pensión, asignación de retiro o Beneficios Económicos Periódicos - BEPS.

En este punto, posiblemente te surgirá una pregunta: ¿Ante quién reclamo esta prestación? Y para resolver tu inquietud,

debo indicarte que el mismo Decreto 600 de 2017 dispuso que es el Ministerio de Trabajo la entidad responsable del reconocimiento y pago de la Prestación Humanitaria periódica Para las Víctimas del Conflicto Armado.

¡Importante! Antes de dirigirte al Ministerio de Trabajo para iniciar el trámite de reconocimiento, deberás acudir Calificación a la Junta Regional de Invalidez que corresponda, según tu lugar de domicilio y solicitar la calificación de pérdida de la capacidad laboral, aportando historia clínica que refleje los hechos de la fecha en que ocurrió el acto de violencia que te causó invalidez y adjuntando el acto

administrativo que demuestra tu inclusión en el Registro Único de Víctimas -RUV- como víctima del conflicto armado.

Por último, debo contarte que en virtud de la especial protección constitucional que tienes como víctima del conflicto armado en Colombia, a través del Decreto 1040 de 2022, se fijó que el valor de los honorarios que deberás pagar a la Junta Regional de Calificación de Invalidez será únicamente de tres (03) días de Salario Mínimo Mensual Legal Vigente - SMMLV- para el año en que radiques la solicitud.

En conclusión, la Prestación Humanitaria Periódica para las Víctimas del Conflicto Armado brinda una seguridad económica y social a quienes como tú, siendo miembros de la sociedad civil, sufrieron

daños en medio del conflicto armado que ha causado gran dolor en nuestro país. Posiblemente esta “pensión” no logrará sanar las heridas y marcas dejadas en tu piel y corazón. Sin embargo, espero que este escrito te haya servido de ayuda para que accedas a una pequeña reparación por parte del Estado colombiano, y puedas continuar construyendo sueños.



CONOCE NUESTROS PROGRAMAS DE

Posgrados

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

POTENCIA TU
INTELIGENCIA
Natural

Inscripciones
abiertas

ESPECIAL CONSULTORIO JURÍDICO

El cambio de la tradición Unilibrista
1923 - 2019-2



Por:

Consultorio Jurídico
Facultad de Derecho
Universidad Libre Bogotá



Desde el inicio de las actividades de la Universidad Libre en el año 1923, esta se ha caracterizado por la anualidad de su primer programa académico que fue la facultad de Derecho, lo que quiere decir, que en su momento los estudiantes que habían sido admitidos hablaban de cursar primer, segundo, tercer, cuarto y quinto año; dicha tradición llegó a su fin con los últimos estudiantes admitidos en el segundo semestre del año 2019 en la sede Bosque popular y en el primer semestre del año 2020 en la sede Candelaria de la ciudad de Bogotá; cambio que se vio reflejado en el actual sistema semestralizado que ha venido implementando nuestra casa de estudios desde el año 2020 en su segundo semestre en la sede Bosque Popular y en el primer semestre del año 2021 en sede candelaria.

Este nuevo sistema ha marcado el fin de una tradición de casi un siglo, pero abre las puertas a un nuevo sistema académico con muchos retos y nuevas experiencias por delante para docentes, administrativos y en especial para quienes están encargados de consultorio jurídico, como lo es en nuestro caso la doctora Mabel Bonilla Correa, como directora del consultorio jurídico de la Universidad Libre y los dos coordinadores en la sede principal Bogotá; si bien el cambio del sistema anualizado a semestralizado es de vital importancia, nos centraremos en los cambios metodológicos que han ido dándose en el consultorio jurídico no solo desde la autonomía institucional sino que

también desde un fundamento legal, como lo es la ley 2113 de 2021, por medio de la cual se regula el funcionamiento de los consultorios jurídicos de las instituciones de educación superior en el país.



La tradición Unilibrista señalaba que, en los dos últimos años de la carrera de Derecho (4to y 5to año), hoy entendidos como séptimo, octavo, noveno y décimo semestre, cursaban la materia de consultorio jurídico, la cual comprendía dos escenarios, turnos y procesos, los

primeros eran prestados en algunas entidades del Estado que tenían convenio con la institución o en el mismo consultorio jurídico de la universidad en materia conciliación, mediación penal y consultoría, así mismo los estudiantes de estos dos últimos años estaban facultados por la norma anterior que regulaba el funcionamiento de los consultorios jurídicos de las instituciones de educación superior para representar terceros, por lo cual desde cuarto año se les asignaban procesos a los estudiantes en materia civil, familia, laboral, penal y administrativo, ejerciendo así la representación de los intereses de las personas que acudían al consultorio jurídico de la universidad o de los procesos enviados a la misma por las entidades competentes para ello, y actuaran frente a los diferentes despachos u oficinas de control disciplinario.

Este sistema termina con la entrada en vigencia de la ley 2113 de 2021, la cual prohíbe la representación de terceros a los estudiantes de séptimo y octavo semestre, ello con fundamento en el principio de progresividad contenido en el artículo tercero de la ley, dándole así solo facultad para representar los intereses de tercero únicamente a estudiantes que estén cursando los dos últimos semestres, es decir novenos y decimos; hasta el momento dichos estudiantes bajo el sistema semestralizado y la ley anteriormente mencionada no han llegado a cursar esta materia, por lo cual se espera que los primeros en llevar a cabo

la ejecución de esta nueva norma y nuevos módulos de la misma y aquellos interpuestos por la autonomía universitaria sean quienes fueron admitidos en el segundo semestre de 2020 en la sede Bosque Popular de Bogotá, que en la actualidad serán quienes cursen noveno semestre en la sede Bosque popular en el segundo semestre del año 2024.

En entrevista sostenida con la directora de consultorio jurídico la abogada Mabel Bonilla Correa y el abogado Cesar Martínez Carvajal coordinador del consultorio jurídico de la sede bosque popular, manifestaron que el sistema tradicional de la universidad libre ha sufrido cambios con fundamento en decisiones de orden interno al pasar de un sistema anualizado a uno semestralizado y por otro lado, un cambio de legislación nacional respecto de los consultorios jurídicos, lo cual, implica que la institución internamente desde su autonomía y siguiendo el marco dado por la ley 2113 de 2021 se establezca una nueva forma de evaluar las competencias que requiere la materia de consultorio jurídico, así las cosas nuestra institución universitaria hoy en día comprende un plan de estudios distinto al plan de la tradición, el cual llega además con cambios en el Consultorio Jurídico.

De conformidad con lo anterior surge la duda de cómo se manejará este tema esencial para la formación del abogado y abogada Unilibrista, que harán los

estudiantes y como se calificarán estos aspectos; de acuerdo a las dos entrevistas llevadas a cabo por parte de los monitores del área laboral a la directora del consultorio jurídico, la doctora Mabel Bonilla y al coordinador de consultorio de la sede Bosque Popular el doctor Cesar Martínez, nos comentan que desde el segundo semestre del año 2023 llega por primera vez a esta casa de estudios el sistema semestralizado de la sede Bosque popular al consultorio jurídico, comprendida por estudiantes de séptimo semestre, a la fecha de este boletín en candelaria se encuentra en consultorio séptimo semestre y en Bosque Popular séptimo y octavo.



Con la llegada de la ley 2213 de 2021, los cambios que se están presentando en el consultorio jurídico de la Universidad Libre, dan cuenta a que hoy día los estudiantes tanto de séptimo como octavo semestre deben de cumplir con el prerequisite de haber cursado y aprobado todas las materias relacionadas con el derecho procesal de las diferentes ramas, es decir, procesal general, procesal civil, procesal laboral, procesal penal, procesal administrativo, entre otros, y de esta forma poder dar inicio a consultorio jurídico. Ahora bien, ¿qué están haciendo estos estudiantes en su consultorio jurídico?, si bien se seguirá manejando el modelo de turnos y procesos para estos semestre, los turnos serán realizados bajo otra lectura, donde encontraremos módulos para séptimo y octavo semestre como el de pedagogía en derechos con fundamento en la ley 2113 de 2021, la cual obliga a las instituciones a llevar a cabo este; el aseguramiento de la calidad frente a la atención de los usuarios, que es un punto que deriva de la autonomía institucional; el estudio de caso; y por último atención de usuarios de forma presencial y telepresencia, ello lo conocemos antiguamente como consultoría, qué se hace en la misma universidad.

Ahora bien, siguiendo con el modelo antiguo, de igual forma séptimo y octavo semestre llevarán a cabo lo pertinente a procesos, aunque tendrán una diferencia notoria entre estos dos semestres;

primero estableceremos la metodología de séptimo semestre que la llevará de la siguiente forma:

- En primera medida los alumnos activos de consultorio jurídico estudiarán un proceso archivado enviado por la universidad, esta sección tendrá dos rounds, en primera medida se enviará un proceso de familia y otro en civil, luego va a realizarse el segundo round, donde se asignará proceso en penal, laboral y administrativo, ello en consonancia con el principio de progresividad
- Lo anterior tendrá una nota, la universidad hará una evaluación del análisis del caso que tendrá que ser respondida por medio del sistema, y sacará dos notas por semestre según la división anterior de las áreas a tratar por el consultorio.

Octavo semestre tendrá un cambio de metodología tanto en turnos como en procesos, lo cual se verá reflejado de la siguiente manera:

- Realizarán turnos en materia de conciliación y mediación.
- En lo concerniente a procesos, no harán análisis de procesos archivados, sino que entraran de lleno al análisis de las audiencias, se les asignará una audiencia para su estudio a los alumnos activos de consultorio

jurídico y posterior a ello se hará un taller parcial escrito, que contará con unos días hábiles para dar respuesta a los interrogantes realizados y así poder otorgar una nota en el sistema.

Por otro lado, por primera vez en el segundo semestre del 2024 la universidad tendrá los estudiantes de noveno en la sede Bosque Popular, en estos niveles los estudiantes aterrizarán los conocimientos anteriormente adquiridos, adelantando procesos con normalidad de cualquier área del derecho, es decir, que actuarán como apoderados frente al proceso tal cual como lo llevaba el sistema de la tradición, adicional a esto podrán adelantar sus turnos en los convenios ofertados por la universidad, los cuales serán a libre elección del estudiante.

Cabe resaltar que el consultorio jurídico no solo se trata de brindar una atención de manera gratuita, sino que resulta necesario impartir un sentido humanista en los miembros del consultorio jurídico, siendo este, un aspecto característico de los estudiantes y egresados Unilibristas; estos cambios en el consultorio jurídico no solo van enfocados a las asesorías, pues es pertinente hacer énfasis en el nuevo enfoque que busca la doctora Mabel desde el consultorio jurídico, el cual busca llegar a cada uno de los territorios de Colombia, específicamente aquellos que presentan dificultades al acceso a la administración de justicia, en cuanto a esto último, se busca que desde las

diferentes sedes de la Universidad Libre se brinden atenciones primarias, asesorías o conciliaciones, brindando este servicio a la comunidad de manera presencial y virtual, aprovechando este último para agilizar los procesos y acceso a la justicia, brindando una solución a los problemas jurídicos que se presenten.



Opinión de algunos estudiantes:

Algunos estudiantes semestralizados dieron su opinión del cómo se está llevando a cabo el consultorio jurídico para séptimo y octavo semestre, por tal motivo se realizó una breve entrevista a dos estudiantes, Nicolas Castro de séptimo semestre y Juan Sebastián Rodríguez de octavo semestre, ambos destacaron la introducción que se le realiza a los estudiantes, donde la universidad demuestra una gran organización y compromiso no solo hacía los estudiantes sino que también hacia las actividades o módulos que se realizan en séptimo semestre, pasando por diversas áreas de formación, tanto académicas como personales, adicional a esto cuenta con una inducción en las plataformas de la

universidad, además presentándoles el marco normativo que rige el consultorio jurídico y a través del cual se implementaron los cambios.

Los módulos realizados durante el semestre por los estudiantes como ya han sido mencionadas con anterioridad, de pedagogía en derecho, asesoramiento virtual, asesoramiento presencial, estudio de caso y aseguramiento de la calidad, le dan una serie de competencias que posiblemente no habían desarrollado a profundidad con anterioridad a esto, adicional, nuestros estudiantes entrevistados resaltaron que todas estas actividades se entrelazan entre sí, donde no solo se mide el conocimiento que han adquirido a lo largo de la carrera, sino que también permite medir la calidad humana con la que se encuentra comprometida la Universidad Libre, por ello es fundamental que los estudiantes integren estas habilidades adquiridas para asegurar la calidad de la prestación del servicio en el Consultorio Jurídico.

Estos cambios implementados en el Consultorio han generado tranquilidad a los estudiantes, disminuyendo el miedo que puede generar en algunos al enfrentarse a la realidad y el diario vivir de un abogado litigante, la preparación es progresiva, permitiendo al estudiante enfrentarse a los diversos escenarios que surgen al interior de un proceso, ello generando un gran contraste con el consultorio realizado por los estudiantes

de quinto año, siendo estos el último curso anualizado, con el que se acaba la tradición, cabe resaltar que a los estudiantes anualizados en su cuarto año únicamente se les dio una capacitación sobre el manejo de la plataforma virtual de la universidad y casi de forma inmediata se les asignó procesos por parte de la universidad, donde de manera simultánea debían adelantar sus turnos en el convenio de su elección.

Algunos estudiantes de octavo semestre manifestaron que su inducción en séptimo semestre fue dura y larga, donde se habían omitido algunos elementos mencionados en la inducción; se debe tener en cuenta que los cambios y transiciones generan dificultades, por tal motivo, es claro que al ser los primeros en afrontar este cambio se pudieron haber presentado algunos errores, los cuales con el transcurrir del tiempo se irán puliendo, dando fe de esto los mismos de las mejoras, que se ven reflejadas en octavo semestre, agilizando los tiempos de capacitación, donde por medio de los turnos se les ha permitido a los estudiantes desarrollar aún más sus habilidades profesionales.

Está claro que el inicio de todo proyecto es difícil de afrontar, en especial si es un cambio significativo a una estructura que estaba consolidada, aún falta hacer el adecuado empalme con noveno y décimo semestre pero seguramente los cambios implementados seguirán atendiendo a la

progresividad y a el conocimiento que va adquiriendo el estudiante, estas nuevas herramientas que se les da a los estudiantes semestralizados les permiten ver y contrastar la teoría con la práctica, donde ven la realidad del mundo del derecho y que tipo de profesionales necesita la Universidad Libre y Colombia.



Para culminar, les deseamos y esperamos de todo corazón como

estudiantes de quinto año próximos a terminar materias y de la misma forma ser egresados de una de las mejores universidades en Derecho de Colombia, que tanto los estudiantes, administrativos, directora y coordinadores de consultorio jurídico puedan empezar, continuar y culminar con éxito cada etapa que conforma este espacio tan importante para el desarrollo de los y las abogadas unilibrista, quienes seguirán por el camino de la excelencia, llevando los valores e ideales de nuestra casa de estudios a cada uno de los escenarios en los que se encuentren ejerciendo en el futuro, dejando así, en alto como se ha hecho hasta el día de hoy el nombre de nuestra alma mater.

Referencias

Colombia, Congreso de la República, (2021). Ley 2113 Por medio del cual se regula el funcionamiento de los consultorios jurídicos de las instituciones de educación superior. Recuperado del Diario oficial (No. 51.750). 29 de julio de 2021. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/base/doc/ley_2113_2021.html

UL FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POSGRADO

**Maestría en
Derecho Laboral y
Seguridad Social**

Duración: 4 semestres

Acreditación de Alta Calidad Snies 105524 Inscripciones abiertas

Sopa de letras

Q	Í	K	R	J	S	Ú	B	X	I	P	Ñ	M	B	Q	W	S	Í	T	Ñ	Y	Ú	Q	É	P
P	F	A	I	P	K	C	X	O	F	O	J	Á	S	E	N	O	I	C	A	C	A	V	A	F
E	R	W	W	J	Á	Ñ	J	A	N	A	D	O	I	L	O	S	A	M	H	Y	X	J	B	Í
L	Q	N	W	G	Í	N	G	H	M	O	Á	W	K	T	A	P	C	E	É	B	S	E	Y	V
Ú	Y	Y	C	É	W	S	M	F	F	Q	S	Á	É	L	E	T	K	Ü	Ó	A	N	P	Ó	O
É	B	N	L	Ó	Ñ	W	P	C	B	Ó	J	P	A	A	Z	J	A	Ó	Í	L	R	Ü	D	Í
Á	Ú	J	H	L	Z	Ü	J	E	X	Q	F	R	E	Y	Í	P	I	T	H	I	S	L	Y	P
S	P	Ú	J	L	I	R	C	D	B	B	I	Z	É	N	I	E	N	P	M	I	A	R	C	M
U	S	Ñ	Ó	L	É	W	K	Á	É	O	T	Q	G	W	S	A	E	A	P	R	C	Ü	O	Z
B	R	R	U	É	E	P	Z	D	B	E	V	B	Ó	A	S	I	D	T	O	É	Ó	U	N	O
O	L	V	R	O	D	A	E	L	P	M	E	Z	Q	E	A	E	O	B	B	J	V	Z	T	P
R	Á	A	G	Y	Ó	A	J	P	F	Ü	C	C	C	S	Ü	A	N	X	D	P	E	R	Ú	
D	E	G	N	Ó	I	C	A	T	O	D	Á	E	K	E	O	L	Ü	Z	A	Y	Ó	C	A	J
I	Ú	L	B	N	Z	Ú	É	Í	M	J	D	A	R	I	O	J	N	P	M	L	Ñ	F	T	E
N	Q	E	Y	Ü	Ú	Ñ	Ü	T	Q	O	C	V	A	D	Í	M	A	A	N	A	E	C	O	B
A	U	U	É	Ñ	I	Á	G	H	I	P	I	T	I	E	Ú	O	Z	Ó	H	G	C	S	D	Í
C	X	H	X	M	P	U	K	L	D	C	Ó	P	P	L	N	C	Ü	A	R	R	A	D	E	T
I	É	W	N	Y	L	X	I	E	I	R	S	V	S	Í	P	Ó	J	R	D	Ú	Ó	Ñ	T	C
Ó	V	J	E	U	W	X	S	O	E	E	W	Y	Ó	Z	O	S	I	Á	Q	A	V	F	R	P
N	A	W	Q	N	U	E	S	Z	D	Ñ	G	Ó	Ñ	Z	D	P	Á	S	M	H	J	F	A	P
I	V	F	V	A	M	V	Y	R	Y	Í	K	L	S	X	T	T	W	Í	N	M	Ñ	K	B	B
F	J	U	Í	P	Y	R	É	C	Q	Y	Z	G	K	B	Y	Á	C	F	Á	E	Ú	Ü	A	F
L	I	Ü	L	Y	X	M	B	N	Ñ	I	R	V	B	Q	Y	C	R	P	E	Ú	P	C	J	A
O	S	E	Ñ	Ü	Á	Y	O	W	U	T	E	K	I	O	O	U	I	J	M	Z	Q	X	O	T
J	O	Á	P	L	A	C	I	D	N	I	S	N	Ó	I	C	A	Z	I	N	A	G	R	O	N

1. Son instituciones financieras privadas de carácter previsional encargadas de administrar y gestionar eficientemente los fondos y planes de pensiones del Régimen de ahorro individual con solidaridad y de los fondos de cesantías en Colombia. **AFP**
2. Constituyen recursos destinados a contribuir a la conformación del capital necesario para financiar las pensiones de los afiliados del Sistema General de Pensiones colombiano que está compuesto por dos Regímenes. **Bonos pensionales**
3. Es aquel celebrado entre un trabajador y un empleado. **Contrato de trabajo**
4. Son, en Colombia, una prestación social que todo empleador debe reconocer a sus trabajadores con el fin de que éstos puedan atender sus necesidades primarias en caso de quedar cesante. **Auxilio de cesantías**



5. Es la acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado. **Despido laboral**
6. Es, en un contrato de trabajo, la parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario. **Empleador**
7. Es un pago, temporal o de por vida, que recibe una persona cuando se encuentra en una situación, establecida por ley en cada país, que la hace acreedora de hecho de una cantidad económica, ya sea de los sistemas públicos de previsión nacionales o de entidades privadas. **Pensión**
8. Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de cierta actividad productiva. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual. **Salario**
9. Un mecanismo para personas que no cuentan con suficientes ingresos, como consecuencia de la informalidad de la actividad económica a la que se dedican o porque ganan menos de un salario mínimo mensual, pueda ahorrar los recursos que puedan y cuando puedan, mientras el Gobierno premia ese esfuerzo de ahorro entregando un subsidio proporcional. **BEP**
10. Desocupación o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. **Desempleo**
11. Es la suspensión colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales. **Huelga**
12. Es la retribución que hace el empleador por los beneficios económicos y sociales que obtiene del trabajador. Esta prestación consiste en un mes de salario por cada año de trabajo o proporcional si ha trabajado menos, la cual se paga en dos cuotas durante el año. **Prima de servicio**
13. Es una prestación social en especie, que se debe entregar cada cuatro meses a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos. **Dotación**
14. La aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, *“todo dirigido a lograr el objetivo misional trazado”*. **Subordinación**
15. Es una asociación integrada por trabajadores ya sea de empresas públicas o privadas que se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral o con respecto al centro de producción, y que desde el momento de la asamblea de constitución se convierte en una Persona jurídica. **Organización sindical**
16. Es un período de descanso anual remunerado que el empleador debe otorgar a sus trabajadores una vez por año, y que tiene como finalidad brindar protección a la integridad psicofísica del trabajador, dentro del marco de salubridad que debe tener toda relación laboral dependiente. **Vacaciones**

DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL:

Negociación colectiva



Por:

Daniela Carrillo Vargas
Estudiante
Facultad de Derecho
Universidad Libre Bogotá



En toda esfera de interacción humana se encuentran, en mayor o menor medida, conflictos, especialmente en el caso de las relaciones laborales. En la mayoría de los casos, las partes buscan una solución a través de espacios de diálogo y comprensión de las posturas de cada uno, sin embargo, existen casos en los que no es suficiente estos mecanismos de prevención de conflictos. Al ser algo prácticamente inevitable es importante tener en cuenta las bases que brinda el ordenamiento jurídico, respaldado por convenios internacionales, para la resolución de estos.

En esta ocasión este artículo se enfocará en la negociación colectiva, uno de los componentes del derecho a la libertad sindical, definido por el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo como “[...] *todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra [...]*” (1981) y uno de los mecanismos fundamentales para la resolución de conflictos entre las organizaciones de empleadores y los trabajadores.

La finalidad de la negociación colectiva es, en resumidas cuentas, llegar a un acuerdo en lo que respecta a las condiciones laborales de los trabajadores dentro del espectro de la convención laboral o el contrato en la que esté incluida

la negociación (Escuela Nacional Sindical, 2019). Para el caso de los dirigentes sindicales resulta vital e imperativo que sus derechos laborales sean garantizados mientras se encuentren en el trámite de la negociación colectiva, caso en donde se activa el fuero sindical que abordaremos en otra oportunidad.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT establece las características de la negociación colectiva de la siguiente manera:

- Todos los trabajadores, independiente de su vinculación, tienen derecho a acceder a la negociación colectiva.
- Este mecanismo es libre y voluntario, por lo que no puede ser impuesto por ningún empleador.
- Entendiéndose como un derecho fundamental, los acuerdos que resulten de la negociación colectiva son de obligatorio cumplimiento para ambas partes, so pena de incurrir en una violación de derechos tanto a la libertad sindical como al principio de negociación de buena fe.
- Los trabajadores, en el ejercicio de su libertad sindical, tienen la facultad de escoger por sí mismos los delegados que los representarán en las negociaciones colectivas.

Con respecto a la protección, cabe resaltar que el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), enfatiza la obligación de los Estados de proteger los derechos laborales de los trabajadores, especialmente en las situaciones como la negociación colectiva, caracterizado por uno momento de alta tensión entre las partes dentro de la relación laboral y que, desafortunadamente, causa más inestabilidad para aquellos trabajadores que se encuentran dirigiendo todo el proceso. Es por lo que establece en su artículo 1:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
 - a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
 - b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el

consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Haciendo cumplimiento de esta protección, dentro de la Constitución Política se encuentra el artículo 55 en el que se garantiza el derecho a la negociación colectiva a todos los trabajadores con el fin de regular las relaciones laborales.

En primera medida, la negociación colectiva es autocompositiva, lo que conlleva a que, durante su procedimiento, las únicas partes que hacen parte de esta son la organización de empleador o empleadores y los trabajadores. En el caso de fracasar la negociación colectiva bilateral, son posibles dos caminos: por un lado, declarar la huelga, entendida como la suspensión colectiva, temporal y pacífica el trabajo efectuada por los trabajadores nunca violenta en contra de los empleadores, y, por otro lado, un tercero que intervenga en la decisión sobre las controversias que puedan ocasionarse con respecto a la negociación colectiva. Por lo general, este mecanismo está establecido en un pacto arbitral dentro del contrato o convención colectiva.

El tribunal de arbitramento obligatorio se configura cuando los trabajadores opten por la vía del arbitramento en caso de no acuerdo durante la negociación colectiva. Este tribunal debe estar constituido por un número impar de

árbitros y, siempre y cuando las partes no hayan decidido sobre el número de árbitros, la Ley 1563 de 2012 establece tres (3) árbitros elegidos por las partes, dejando a voluntad de estas otorgarle la designación al tribunal de arbitramento, sea esta total o parcial.

De acuerdo al artículo 30 y siguientes de la ley referenciada anteriormente, la primera audiencia de trámite, a diferencia de las audiencias posteriores, debe realizarse con la presencia obligatoria de todas las partes, en la cual resuelve su propia competencia para decidir sobre el fondo del asunto³ y, en caso de no ser competente para conocer de ninguna de las pretensiones de la demanda la reconvención, se extinguen los efectos del pacto arbitral para el caso concreto y se devuelven a las partes, tanto la porción de gastos no utilizada, también regulada en la ley, como los honorarios recibidos. La ley da la posibilidad de presentar la demanda en un término de 20 días hábiles ante el juez competente con el fin de conservar los efectos derivados de la presentación de la demanda en el centro de arbitraje. Las audiencias siguientes pueden realizarse con o sin las partes presentes y la cantidad de éstas es decidido por consideración del tribunal.

Luego de realizadas las audiencias se emitirá un laudo arbitral, el cual será

adoptado con la decisión mayoritaria de los árbitros y debe ser firmado por todos, sin embargo, la falta de firma de alguno de los árbitros no afecta la validez del laudo. Sobre el laudo arbitral proceden dos recursos: el recurso extraordinario de anulación y el recurso de revisión que también se aplica a la sentencia que decide sobre la anulación del laudo.

Por su parte, el recurso extraordinario de anulación se puede interponer bajo alguna de las siguientes causales:

1. La inexistencia, invalidez o inoponibilidad del pacto arbitral.
2. La caducidad de la acción, la falta de jurisdicción o de competencia.
3. No haberse constituido el tribunal en forma legal.
4. Estar el recurrente en alguno de los casos de indebida representación, o falta de notificación o emplazamiento, siempre que no se hubiere saneado la nulidad.
5. Haberse negado el decreto de una prueba pedida oportunamente o haberse dejado de practicar una prueba decretada, sin fundamento legal, siempre y cuando se hubiere alegado la omisión oportunamente

³ El Tribunal decide sobre el tema de su competencia a través de auto susceptible únicamente del recurso de reposición

mediante el recurso de reposición y aquella pudiera tener incidencia en la decisión.

6. Haberse proferido el laudo o la decisión sobre su aclaración, adición o corrección después del vencimiento del término fijado para el proceso arbitral.
7. Haberse fallado en conciencia o equidad, debiendo ser en derecho, siempre que esta circunstancia aparezca manifiesta en el laudo.
8. Contener el laudo disposiciones contradictorias, errores aritméticos o errores por omisión o cambio de palabras o alteración de estas, siempre que estén comprendidas en la parte resolutive o influyan en ella y hubieran sido alegados oportunamente ante el tribunal arbitral.
9. Haber recaído el laudo sobre aspectos no sujetos a la decisión de los árbitros, haber concedido más de lo pedido o no haber decidido sobre cuestiones sujetas al arbitramento.

Si prospera alguna de las causales de la 1 a la 7, se procede a declarar la nulidad del laudo, para las demás debe corregirse o modificarse el laudo.

Por último, resulta útil a manera de cierre de este artículo, resaltar los puntos más importantes:

- La negociación colectiva es un método autocompositivo de resolución de conflictos laborales entre el empleador o los empleadores y los trabajadores.
- Se implementa con el fin de llegar a soluciones sobre las controversias suscitadas entre las partes de la relación laboral.
- La negociación colectiva está regulada y protegida, desde la esfera internacional por los Convenio 154 y 98 de la OIT, entre otros, ratificados por Colombia y, en materia del ordenamiento jurídico interno, encontramos su protección en el artículo 55 de la Constitución Política entre otras normas.
- En caso de no acuerdo durante la negociación colectiva existen dos caminos que seguir: la huelga o el arbitramento, regulado por la Ley 1563 de 2012.

Referencias

Escuela Nacional Sindical. (2019). Manual de Derechos Laborales. Recuperado el 15 de abril de 2024 en: <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2020/02/Manual-de-derechos-laborales-CARTILLA-Nº-6-El-derecho-a-la-libertad-sindical-en-Colombia.pdf>

Cárdenas, J. (2019). Módulo Arbitraje Nacional e Internacional. Recuperado el 14 de abril de 2024 en: <https://escuelajudicial.ramajudicial.gov.co/sites/default/files/biblioteca/m1-1.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (1949) Convenio sobre el derecho a la sindicación y de negociación colectiva (núm. 98). Recuperado el 14 de abril de 2024 en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Larragaña, N. (2021) Medios de solución de los conflictos de trabajo. Recuperado el 13 de abril de 2024 en: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem20-157-182.pdf>

Congreso de la República. (2012). Ley 1563 de 2012. Por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional y se dictan otras disposiciones. 12 de julio de 2012. D.O. No. 48.489 Recuperado el 14 de abril de 2024 en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48366>

Organización Internacional del Trabajo . (1981). Convenio sobre la negociación colectiva (núm. 154). Recuperado el 15 de abril de 2024 en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML_EXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

PROGRAMA

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

ESPECIALIZACIÓN EN
DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL

Snies 14965



REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA



Por:

Angie Tatiana Bonilla Granados
Monitora Área de Derecho Laboral y Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Libre Bogotá



Históricamente, a inicios de la creación de las comunidades humanas no existía la jornada laboral debido a que se manejaba el trabajo forzado, comúnmente conocido como esclavitud, en el que, se caracteriza en la desprotección a los esclavos en aspectos de higiene, seguridad, salubridad, protección, etc. Mediante el desarrollo y la evolución de la humanidad, la esclavitud va desapareciendo y poco a poco se va implementando mecanismos de protección de derechos humanos, laborales, civiles, etc., con el fin de no repetir y mitigar la esclavitud con el reconocimiento e implementación de legislaciones nacionales e internacionales.

Actualmente, la jornada laboral en Colombia está establecida en 42 horas semanales de acuerdo con la ley 2101 de 2021 por la cual se modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), consistía en que la jornada máxima era de 48 horas semanales con el fin de que se disminuya gradualmente la jornada laboral hasta alcanzar el mínimo de horas semanales en el 2026, lo anterior se propuso, en consecuencia que *“según la Oede -Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- Colombia está en el primer lugar de los países donde más se trabaja, con un total de 2.172 horas al año”* (Domínguez, Luz. 2023) acumulación de estrés de los trabajadores, disminución de la productividad, aumento de las enfermedades con ocasión o a causa del trabajo, entre otras razones.

Cabe aclarar que, la disminución de la jornada laboral no quiere decir la reducción del salario, *“de las prestaciones que reciben los trabajadores, ni de las obligaciones adquiridas por el empleador en la relación contractual”* (López, Alejandro. 2023), es decir, la proyección y el objetivo de disminuir la jornada laboral es en beneficio de los trabajadores con el fin de garantizar principios y derechos laborales que van enlazados a la productividad, optimización del tiempo, salud mental, liberación de puestos de trabajo, entre otros aspectos relevantes que se pretende mejorar en los diferentes ambientes de trabajo.

Sin embargo, la ley 2101 de 2021 es de carácter gradual y facultativo, en otras palabras, el empleador *“podrá a su discrecionalidad acogerse a la nueva jornada laboral desde la entrada en vigor de la ley”* (Pwc. 2024) y adicionalmente existen excepciones a esta legislación, las cuales son:

- a) Trabajadores que desempeñen labores en áreas insalubres o peligrosas
- b) Jóvenes autorizados para trabajar
- c) Acuerdo por las partes del contrato laboral, es decir, el empleador y el trabajador pueden decidir *“turnos sucesivos, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis*

horas al día y treinta y seis a la semana" (García, Sebastián. 2023).

Respecto a lo anterior, se evidencia las posibles falencias y problemas de la aplicación de esta importante ley que tiene un camino de trasfondo, el cual, resulta importante mantener y en lo posible trascender a mejorar con el motivo de alcanzar el objetivo, el cual, es alcanzar las 42 horas semanales en el año 2026.

En conclusión, gracias a la evolución de la humanidad y mecanismos de protección se fue eliminando la esclavitud, y fue apareciendo el concepto de jornada laboral, en términos actuales, la expedición de la ley 2101 de 2021 modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) con objetivo de disminuir las de 48 horas semanales a 42 horas semanales para el año 2026 y en beneficio de los trabajadores mejorando la productividad, salud mental, optimización del tiempo, etc, sin embargo, se caracteriza por ser una ley facultativa y gradual, lo que quiere decir, que es una de las falencias en la aplicación de la legislación.

Referencias

Mendoza, Nidia.(2018). JORNADA LABORAL EN COLOMBIA: ANÁLISIS A SU PROCESO DE TRANSFORMACIÓN, 14 y 15. <https://repository.ugc.edu.co/bitstream/>

Domínguez, Luz.(2023). ¿Cómo ha evolucionado el horario laboral en Colombia en los últimos diez

años?. El tiempo. [en línea]. <https://www.eltiempo.com/>

López, Alejandro. (2023). Reducción de la jornada laboral en Colombia: cuándo inicia y cómo se aplicará la Ley 2101.El país. [en línea]. <https://elpais.com/america-colombia>

Pwc.(2024). Se expidió la Ley 2101 de 2021 sobre la reducción de la jornada ordinaria laboral a 42 horas semanales. [en línea]. <https://www.pwc.com/co/es/pwc-insights/reduccion-jornada-laboral.html>

García, Sebastián.(2023). Pilas: reducción de la jornada laboral en Colombia no aplicará en estos casos. El tiempo. [en línea]. <https://www.eltiempo.com/economia/>

Derecho 10 Semestres



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

SNIES 1483

EL IMPACTO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LA CREACIÓN Y DESTRUCCIÓN DE EMPLEOS EN EL ENTORNO LABORAL COLOMBIANO:

Desafíos y Oportunidades para la
Legislación Laboral



Por:

María Yuritza Gómez Mateus
Estudiante Especialización en Derecho Laboral y
Seguridad Social
Universidad Libre Seccional Socorro



En la última década, la inteligencia artificial (IA) ha emergido como una fuerza transformadora en múltiples esferas de la actividad humana, redefiniendo cómo vivimos, trabajamos y nos relacionamos. En Colombia, como en muchos otros países, esta revolución tecnológica ofrece promesas significativas para la eficiencia, la innovación y el desarrollo económico. Sin embargo, trae consigo retos importantes, especialmente en lo que respecta al mercado laboral. Este artículo examina el impacto dual de la IA en la creación y destrucción de empleos en Colombia, explorando los desafíos y oportunidades que esto representa para la legislación laboral.

La inteligencia artificial se refiere a sistemas o máquinas que imitan la capacidad cognitiva humana para realizar tareas y mejorar con el tiempo. La IA puede conducir a la automatización de empleos que son rutinarios y predecibles, pero también puede crear nuevas oportunidades laborales en áreas que requieren análisis de datos complejos, desarrollo de software y mantenimiento de sistemas.

Los estudios sugieren que, aunque la automatización puede reducir la demanda de trabajo en ciertas ocupaciones, también puede generar demanda en otras, especialmente aquellas que requieren habilidades técnicas, creativas y de resolución de problemas. Sin embargo, la transición puede ser desafiante para la

fuerza laboral si no se acompaña de políticas adecuadas de educación, formación y protección social.

En Colombia, sectores como la manufactura, el sector financiero y el comercio ya están experimentando transformaciones significativas debido a la implementación de la IA, por un lado, hay una reducción en la demanda de roles tradicionales centrados en tareas repetitivas y por otro, se observa un creciente requerimiento de profesionales en áreas como análisis de datos, programación y ciberseguridad.

Un aspecto crítico de este cambio es la disparidad en el impacto sobre diferentes grupos demográficos y regiones, con trabajadores menos cualificados y zonas menos desarrolladas enfrentando mayores desafíos.

La legislación laboral colombiana, contemplada principalmente en el Código Sustantivo del Trabajo y normativas complementarias, se enfrenta a desafíos sin precedentes en esta era de transformación digital, las disposiciones actuales no abordan de manera específica las implicaciones laborales de la IA, lo que plantea interrogantes sobre la clasificación de los trabajadores en la economía digital, los derechos de los trabajadores frente a la automatización, y la seguridad laboral y salud ocupacional en entornos altamente tecnificados.

Algunos de los desafíos a los cuales nos enfrentaríamos serían los siguientes:

1. Actualización de la Legislación Laboral:

Sería necesario la adaptación de las modalidades de contratos de trabajo, toda vez que las normas actuales deben reconocer nuevas formas de relaciones laborales, como el trabajo remoto, el trabajo autónomo tecnológicamente asistido y los contratos basados en proyectos específicos impulsados por la IA, con el fin de garantizar que los derechos de los trabajadores, se mantengan incluso en empleos flexibles o automatizados;; consecuentemente se hace imperante establecer claras distinciones legales entre trabajadores independientes y empleados para evitar la precarización del trabajo a través de plataformas digitales.

2. Seguridad Social Adaptativa: Se requiere ampliar la cobertura de seguridad social para incluir a trabajadores en economías no tradicionales, asegurando acceso a pensiones, salud y riesgos laborales, permitiendo, de esta forma, la implementación de sistemas de contribución proporcional basados en ingresos para trabajadores de la economía gig y freelancers, asegurando que todos los trabajadores contribuyan y se beneficien independientemente de la formalidad de su empleo.

También, es necesario, crear fondos de desempleo que funcionen como fondos de capacitación para trabajadores desplazados por la automatización, promoviendo su rápida reintegración al mercado laboral.

3. Derechos y Ética en la Implementación de la IA:

Se hace necesario, fortalecer la legislación sobre privacidad y protección de datos para manejar la recolección y uso de datos personales en entornos laborales tecnológicamente avanzados, estableciéndose directrices legales para prevenir la discriminación basada en algoritmos, asegurando que la IA en el reclutamiento y otras funciones de RH se maneje de manera justa y transparente.

4. Salud Ocupacional en Entornos Tecnificados:

Actualizar las normas de salud y seguridad ocupacional para abordar los riesgos asociados con el trabajo tecnológico, incluyendo la ergonomía en entornos digitales y la exposición a nuevos materiales o dispositivos tecnológicos, por lo tanto, se debe desarrollar regulaciones específicas para el uso de robots y sistemas automáticos en el lugar de trabajo, asegurando la seguridad de los trabajadores humanos.

5. Reformas Procesales y de Aplicación:

Es prevalente, integrar mecanismos de resolución de disputas que aborden específicamente los conflictos laborales emergentes de la economía digital, incluyendo la mediación y arbitraje especializados en tecnología, potenciando la capacidad de las autoridades de inspección laboral para supervisar y hacer cumplir las normas en entornos laborales cada vez más digitales y automatizados.

Este enfoque orientado a la actualización normativa no solo protege a los trabajadores y empleadores en un entorno laboral transformado por la IA, sino que también fomenta un mercado laboral más dinámico, equitativo y preparado para el futuro en Colombia.

6. Creación de una autoridad reguladora de la IA:

La necesidad de regular el uso de la inteligencia artificial (IA) en el entorno laboral y crear instituciones que supervisen su aplicación es crucial para garantizar que esta tecnología se use de manera ética y responsable. Es fundamental establecer una autoridad que se encargue de asegurar que las empresas cumplan con las normativas sobre IA, especialmente en cuanto a la protección de datos personales y la prevención del uso indebido de la tecnología para la comisión de delitos. Asimismo, es importante fomentar la transparencia en los algoritmos

utilizados para la toma de decisiones laborales, especialmente en reclutamiento, evaluaciones de desempeño y despidos, todo ello, con el fin de evitar discriminaciones o sesgos injustificados. A partir de esto, también se promovería la educación sobre los derechos y obligaciones tanto para empleadores como trabajadores en entornos digitalizados.

En Colombia, las plataformas digitales, como Rappi, han transformado las modalidades de trabajo, presentando nuevos desafíos para la regulación laboral, muchos repartidores o trabajadores de plataformas son clasificados como contratistas independientes, lo que frecuentemente les niega derechos laborales básicos, por este motivo, es necesario, revisar y adaptar las normas laborales para asegurar una justa clasificación y protección y extender la cobertura de seguridad social y otros beneficios a los trabajadores de plataformas, garantizando condiciones de trabajo dignas y seguras.

El impacto de la IA en el mercado laboral colombiano es innegable, por ello, para maximizar los beneficios y minimizar los riesgos, es imperativo que Colombia adopte una estrategia proactiva que incluya la actualización de la legislación laboral, el fomento de la educación en la formación de habilidades relevantes, y el apoyo a los trabajadores en transición. Al

hacerlo, no solo podrá navegar por los cambios inducidos por la IA, sino también aprovecharlos para impulsar el desarrollo económico y la inclusión social. Consecuentemente, la integración de la inteligencia artificial (IA) en el entorno laboral presenta una dualidad: crea oportunidades para el desarrollo de nuevos empleos, mejorando la eficiencia en procesos productivos y conlleva al riesgo de obsolescencia de ciertas habilidades y puestos de trabajo.

La automatización y la IA tienen el potencial de generar un impacto disruptivo en el mercado laboral colombiano, redefiniendo qué trabajos se realizan, cómo se realizan, y quién los realizan, mientras algunos empleos desaparecen, otros emergen, demandando nuevas habilidades y competencias.

La implementación de la IA podría profundizar las brechas existentes si las regiones y grupos menos desarrollados no tienen acceso a las oportunidades que ofrece la tecnología, por ello, resulta crucial desarrollar infraestructura y programas educativos en áreas menos desarrolladas para asegurar una distribución equitativa de los beneficios tecnológicos.

Por consiguiente para desarrollar una mejor adaptabilidad a estos cambios implementados por la IA se es necesario ampliar el acceso a la educación en

ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM), con un enfoque especial en la educación técnica y vocacional que pueda preparar rápidamente a la fuerza laboral para los cambios; fomentar el desarrollo de start-ups y empresas locales en el campo de la IA, ofreciendo incentivos fiscales y subvenciones para investigación y desarrollo, contribuyendo de esta manera a la creación de un ecosistema tecnológico robusto y generar empleo local.

Asimismo, considerar la implementación de políticas como el impuesto a la robótica o un ingreso básico universal para compensar la pérdida de empleos y ayudar a la redistribución de los beneficios económicos de la automatización, haciéndose imperante el desarrollo de un marco regulatorio robusto que no solo aborde las necesidades laborales sino también las preocupaciones éticas y de privacidad que surgen con la IA, esto incluye políticas sobre el uso ético de los datos y la transparencia de los algoritmos utilizados en todos los sectores.

Este avance, podría abrir la posibilidad de colaboraciones internacionales a través de alianzas con otros países y organizaciones internacionales para el intercambio de conocimientos, mejores prácticas y recursos tecnológicos, lo que podría proporcionar a Colombia una ventaja competitiva en la economía global.

La integración de la inteligencia artificial en el entorno laboral implica desafíos y oportunidades significativas que requieren una adaptación proactiva de las legislaciones laborales a nivel mundial. Los ejemplos internacionales demuestran un enfoque común hacia la actualización de normativas laborales, la protección de datos y la ética, la adaptación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y sobre todo, la formación y recalificación de la fuerza laboral. La Unión Europea está avanzando en la regulación de la IA con su propuesta de un marco legal para la inteligencia artificial, presentada en 2021. Este marco busca regular los riesgos asociados con sistemas de IA específicos y tiene implicaciones significativas para el mercado laboral, como la protección de datos y la no discriminación en la automatización de procesos de selección. También se ha propuesto la creación de un "pasaporte de habilidades" para facilitar la recalificación y movilidad laboral dentro de la UE.

En Japón se ha implementado políticas que incluyen la formación y reconversión de trabajadores afectados por la automatización, bajo su estrategia "Society 5.0". Además, ha introducido leyes para fomentar el "teletrabajo" y la flexibilidad laboral, adaptándose a las nuevas tecnologías y a los cambios en el ambiente laboral provocados por la IA.

Canadá ha destacado por su enfoque proactivo en cuanto a la ética de la IA,

estableciendo el Instituto de Gobernanza de la Inteligencia Artificial para explorar las implicaciones legales de la IA. A nivel laboral, ha promovido la adaptación de la educación y formación profesional para preparar a la fuerza laboral para las demandas de una economía cada vez más digitalizada.

Singapur ha adoptado un enfoque integral con su estrategia nacional de IA, que incluye medidas legislativas para manejar las repercusiones de la IA en el empleo. Esto incluye iniciativas de reciclaje profesional y adaptaciones en las normas de seguridad y salud en el trabajo para considerar los desafíos de la automatización y la robótica.

Colombia, al igual que estas naciones, debe considerar una actualización legislativa que aborde específicamente las nuevas formas de empleo inducidas por la IA, el bienestar y protección de los trabajadores en entornos tecnificados, y la inclusión social para evitar la profundización de las brechas existentes. Este proceso debe ser acompañado por políticas educativas que preparen a la fuerza laboral para las demandas del futuro y por una estrategia nacional que fomente la innovación tecnológica local. Al hacerlo, Colombia no solo podrá manejar los cambios inducidos por la IA, sino que también podrá capitalizarlos para impulsar su desarrollo económico y competitividad global.

EXTRACTOS JURISPRUDENCIALES

Sentencias relevantes



Por:

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



Sentencias T114 y T236 de 2023

¿Hacia un nuevo paradigma del derecho laboral?

Las plataformas digitales han generado un nuevo escenario en el ámbito laboral, donde el trabajo independiente ha adquirido una mayor relevancia. Estas plataformas se refieren a aquellas que permiten la interacción entre proveedores de servicios y usuarios a través de medios digitales, facilitando transacciones comerciales y la realización de labores de manera remota. En este contexto, surge la necesidad de analizar la relación entre las plataformas digitales, el trabajo independiente y la seguridad social, considerando las sentencias T-114/23 y T-236/23.

Las plataformas digitales son entornos virtuales que facilitan la interacción entre usuarios y proveedores de servicios a través de internet. Estas plataformas se caracterizan por ser intermediarios tecnológicos que conectan la oferta y demanda de diferentes productos o servicios. En el contexto laboral, se refieren específicamente a aquellas plataformas que permiten a trabajadores independientes ofrecer sus servicios de forma digital, como, por ejemplo, aplicaciones de transporte, plataformas de entrega de comida o sitios web de trabajo freelance. Su amplia disponibilidad y accesibilidad han

transformado la manera en que se realiza el trabajo independiente, generando tanto oportunidades como desafíos en materia de seguridad social

Sentencia T-236/23: En esta sentencia, la Corte Constitucional se refiere a la protección de los derechos laborales de los trabajadores "*independientes*" o "*freelance*". La Corte establece que, a pesar de no tener un contrato laboral formal, estos trabajadores tienen derecho a la seguridad social integral, incluyendo salud, pensión y riesgos laborales.

La gig Economy, que se refiere a la práctica de trabajar de forma independiente o temporal, ha experimentado un crecimiento significativo en los últimos años. Este crecimiento se debe en gran medida a la aparición de plataformas digitales que conectan a los trabajadores independientes con los clientes y clientes. Estas plataformas, como Uber, Airbnb y Upwork, han revolucionado la forma de trabajar, permitiendo a las personas trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento. La economía colaborativa también ofrece flexibilidad y autonomía, permitiendo a los trabajadores elegir sus propios horarios y proyectos. Sin embargo, este tipo de trabajo también presenta desafíos, como la falta de seguridad laboral y de beneficios.

La aparición de plataformas digitales ha tenido un profundo impacto en el mundo del trabajo, creando nuevas oportunidades para los trabajadores independientes y alterando los modelos de empleo tradicionales. Estas plataformas han transformado industrias como el transporte, la hotelería y el trabajo independiente, brindando una nueva forma para que las personas obtengan ingreso. Los beneficios de las plataformas digitales incluyen un mayor acceso a oportunidades laborales, la capacidad de trabajar de forma remota y la posibilidad de aumentar el potencial de ingresos. Sin embargo, los desafíos incluyen la falta de seguridad laboral, beneficios y protecciones típicamente asociados con el empleo tradicional.

El trabajo independiente, incluido el trabajo por encargo facilitado por plataformas digitales, tiene tanto beneficios como desafíos para los trabajadores. Por un lado, el trabajo independiente ofrece mayor flexibilidad, autonomía y control sobre el equilibrio entre la vida laboral y personal. Por otro lado, los trabajadores independientes a menudo carecen de acceso a beneficios como seguro médico, planes de jubilación y tiempo libre remunerado. Además, los trabajadores independientes pueden enfrentarse a una mayor inseguridad financiera y una falta de protección legal en comparación con los empleados tradicionales. A medida que la economía colaborativa y

las plataformas digitales continúan creciendo, es importante considerar cómo brindar protección de seguridad social a los trabajadores independientes manteniendo al mismo tiempo la flexibilidad y la autonomía que hacen atractivo este tipo de trabajo.

La seguridad social es crucial para brindar a las personas apoyo financiero y médico en momentos de necesidad. Ayuda a garantizar que las personas tengan acceso a las necesidades básicas, como atención sanitaria y prestaciones de jubilación, y puedan mantener un determinado nivel de vida. Sin embargo, proporcionar seguridad social a los trabajadores independientes, como los de la economía informal, puede resultar un desafío. Estos trabajadores a menudo carecen de la relación laboral tradicional que les brinda acceso a las prestaciones de seguridad social, lo que dificulta garantizar que estén adecuadamente protegidos. A pesar de estos desafíos, es esencial encontrar formas de brindar seguridad social a todos los trabajadores en el cambiante mundo del trabajo.

El marco jurídico de la seguridad social en la economía colaborativa todavía está evolucionando. Los gobiernos y los responsables de la formulación de políticas están debatiendo cómo garantizar que los trabajadores independientes tengan acceso a los mismos beneficios que los empleados tradicionales. Algunos países han

implementado nuevas políticas y regulaciones, como contribuciones obligatorias a la seguridad social para los trabajadores independientes, mientras que otros todavía están explorando posibles soluciones. Los desafíos de brindar seguridad social a los trabajadores independientes requieren soluciones creativas que tengan en cuenta las características únicas de la economía de los trabajos por encargo.

A pesar de los desafíos, es crucial reconocer la importancia de la seguridad social para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores independientes en la economía colaborativa. Sin acceso a los beneficios de la seguridad social, estos trabajadores pueden quedar vulnerables a la inestabilidad e inseguridad financiera. A medida que el mundo del trabajo continúa evolucionando, es esencial garantizar que los sistemas de seguridad social se adapten para satisfacer las necesidades de todos los trabajadores. Los formuladores de políticas, los empleadores y los propios trabajadores deben trabajar juntos para encontrar soluciones innovadoras que brinden una protección adecuada a todos los trabajadores, independientemente de su situación laboral. Al priorizar la seguridad social, podemos ayudar a crear una sociedad más justa y equitativa para todos.

Las sentencias T-114/23 y T-236/23 tienen implicaciones significativas para la relación entre plataformas digitales, trabajo independiente y seguridad social. El tribunal dictaminó que determinadas personas que trabajan para plataformas digitales deberían clasificarse como empleados, en lugar de contratistas independientes, y, por tanto, tienen derecho a determinadas protecciones y beneficios en virtud de la legislación. Esta decisión tiene implicaciones importantes para la economía de los trabajos por encargo y el futuro del trabajo, ya que desafía el modelo tradicional de trabajo independiente y plantea interrogantes sobre el papel de las plataformas digitales en la configuración del mercado laboral.

De cara al futuro, las sentencias destacan la necesidad de abordar los desafíos de la seguridad social en la economía colaborativa. A medida que más personas realizan trabajos independientes a través de plataformas digitales, es posible que los modelos tradicionales de seguridad social ya no sean suficientes para brindar protección y apoyo adecuados a los trabajadores. Esto podría conducir al desarrollo de nuevos modelos de seguridad social que se adapten mejor a las necesidades de los trabajadores independientes, como las prestaciones transferibles o la renta básica universal. En general, las sentencias T-114/23 y T-236/23 tienen implicaciones significativas para el futuro

del trabajo, las plataformas digitales y la seguridad social, y probablemente seguirán dando forma a los debates políticos y legales en los próximos años.

En conclusión, el auge de las plataformas digitales y el trabajo independiente ha traído consigo beneficios y desafíos para los trabajadores. Si bien el trabajo independiente ofrece flexibilidad y autonomía, también presenta desafíos en términos de seguridad social. No se puede subestimar la importancia de la seguridad social, y brindarla a los trabajadores independientes ha sido un desafío.

Referencias

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2023, 9 de febrero). Sentencia T-114/23.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2023, 30 de junio). Sentencia T-236/23.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/>

Sentencia SL489 de 2024

Laboral colectivo: fuero circunstancial

En la presente sentencia habla de un sub fuero que se encuentra en el mismo fuero sindical, es el fuero circunstancial, este nace primero en el contexto de la negociación colectiva pues en esta fase el conflicto se encuentra en manos de un tercero como lo es la corte o los árbitros, este momento es crucial en el ejercicio de los derechos colectivos, pues nace un riesgo de discriminación de los trabajadores que deciden sindicalizarse y los que no, pues a razón de esta discriminación nace el fuero circunstancial, ya que es importante la cantidad de afiliados al sindicato que allá en ese momento pues de esto depende la extensión o no de los beneficios de la convención colectiva a todos los trabajadores estén o no sindicalizados.

La corte habla un poco más específico sobre el fuero circunstancial y establece que este fuero ampara tanto a los trabajadores del sindicato al momento de la presentación del pliego como a los que quieran adherirse con posterioridad, inclusive a los que lo hacen cuando la solución del conflicto depende del árbitro o de la corte. (SENTENCIA , 2024)

Referencias

Sentencia , SL489 (Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral 2024).



Sentencia SL138 de 2024

Cambios en la cotización de pensional

El cálculo de las contribuciones a los sistemas de pensiones de la seguridad social se realizaba con base en un periodo estándar de 30 días. No obstante, la Corte Suprema de Justicia ha reformado este criterio, estableciendo que, para definir el número de semanas de cotización pensional, se debe tomar en cuenta cada día laborado del mes, incluyendo aquellos meses que superen los 30 días.

En el caso analizado se discute la contabilización de las semanas cotizadas por un afiliado fallecido para determinar si sus sobrevivientes tienen derecho a una pensión de sobrevivientes. Se destaca la importancia de considerar adecuadamente los pagos anticipados de cotizaciones realizados por el afiliado y la correcta aplicación de los mismos en el cálculo de las semanas cotizadas. El afiliado fallecido realizó pagos anticipados de cotizaciones en octubre, noviembre y diciembre de 2014, los cuales fueron aplicados incorrectamente en el cálculo de las semanas cotizadas por el Tribunal. Estos errores en la contabilización de las semanas cotizadas influyeron en la decisión sobre el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes.

La controversia se centra en la interpretación de la Ley 100 de 1993 en

relación con la contabilización de las semanas cotizadas y la base de cotización para la jubilación. Se discute si los plazos previstos en la ley repudian la contabilización de términos sobre el único concepto de 'día' o si se deben considerar semanas, meses y años con una equivalencia de 30 días por mes y 360 días por año.

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga revocó la sentencia de primera instancia y absolvió de todo lo pedido, basándose en los artículos 12 y 13 de la Ley 797 de 2003, se cuestiona si el Tribunal se equivocó al concluir que el causante solo cotizó 45.04 semanas en sus últimos 3 años de vida, lo que estaría por debajo de las 50 semanas exigidas para acceder a la pensión de sobrevivientes. Sin embargo, la Corte Suprema de Justicia, al resolver el recurso de casación, ordenó a Colpensiones reconocer y pagar la pensión de sobrevivientes a favor de los demandantes, con retroactivo indexado, revocando la decisión de segunda instancia

Referencias

Díaz, L. B. H. (s/f). Sentencia SL 138 - 2024. Corte Suprema de Justicia. Recuperado el 10 de abril de 2024, de <http://file:///C:/Users/Camis/Downloads/SL138-2024.pdf>

Sentencia SL3098 de 2023

Parejas heterosexuales y homosexuales tienen la misma libertad probatoria para acreditar la convivencia en la pensión de sobreviviente.

El caso en cuestión se refiere a un proceso judicial relacionado con la pensión de sobreviviente. Se discute la existencia de una relación familiar entre el demandante y el fallecido, Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que convivió en unión marital de hecho con su pareja, compartiendo techo, lecho y mesa durante más de 20 años continuos.

Se cuestiona la calidad de beneficiario y si se cumplen los requisitos legales para recibir la prestación. Se discute la valoración de pruebas y la falta de elementos probatorios suficientes para establecer la cohabitación entre el demandante y el fallecido.

Al responder a la demanda, Colpensiones rechazó las reclamaciones presentadas. Indicó que el solicitante no demostró cumplir con los requisitos de convivencia y dependencia económica exigidos por la ley para ser beneficiario de la pensión, por lo que se consideró que no tenía obligación de otorgarla. No obstante, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, encargado de la primera instancia, desestimó las excepciones planteadas por la defensa y determinó que la pareja tiene derecho al 100% de la

pensión sustitutiva debido al fallecimiento de su compañero permanente. A pesar de la oposición inicial de Colpensiones, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, que se encargó del caso en primera instancia, rechazó los argumentos de defensa de la entidad. El juzgado confirmó que la pareja del fallecido tiene derecho a recibir la totalidad de la pensión sustitutiva, es decir, el 100% de la misma, debido al deceso de su compañero permanente.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, se pronunció sobre un caso de sustitución pensional de un pensionado fallecido, donde se requería demostrar una convivencia mínima de cinco años para acceder a la prestación. En este contexto, se resalta la importancia de evitar fraudes y se reconoce la igualdad de derechos para parejas del mismo sexo, en línea con normativas internacionales que protegen los derechos de parejas homosexuales. Asimismo, se hace hincapié en la necesidad de considerar las circunstancias sociales, culturales y personales al evaluar la convivencia para determinar el acceso a beneficios pensionales.

“(…) las parejas heterosexuales y homosexuales, a la hora de evidenciar la convivencia permanente legalmente exigida para hacerse beneficiario de la prestación periódica por muerte, gozan

de la misma libertad probatoria, cuyo principio se encuentra reconocido por la jurisdicción laboral a través del artículo 61 del (código del trabajo), ante la ausencia de requerimientos formales o pruebas solemnes contempladas por ley para sustentar dicha circunstancia”

Referencias

Magistrado. (s/f). OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA. Gov.co. Recuperado el 17 de abril de 2024, de <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2024/03/SL3098-2023.pdf>

Sentencia SL132de 2024

Pensión de sobreviviente: Tener hijos con el causante no acredita el tiempo de convivencia, así como estar separados por fuerza mayor no significa que no estuvo con el causante en el tiempo de convivencia.

La corte en esta oportunidad nos aclara que el tener hijos no exime del deber de probar la convivencia durante los 5 años anteriores del fallecimiento, así como también, el no tener hijos, o un numero plural de ellos, tampoco se convierte en un indicador definitivo de la presencia del tiempo de convivencia completo, es decir, no se puede admitir que el hecho que una pareja no tenga hijos impida que el sistema de seguridad social lo reconozca como una familia verdadera o que la pareja que tenga más hijos tenga mayores derechos.

Ahora bien, el segundo tema del que trata la corte es acerca de la convivencia simultanea del causante con dos personas y además que el hecho que uno de los compañeros permanentes no hubiese cohabitado con el causante el último año de su vida, no se configura el no cumplimiento de un requisito si antes no se prueba que la convivencia no se dio en ese año sino por motivos de salud del causante, este causal no rompe para nada la convivencia. (Sentencia, 2024)

Referencias

Sentencia, SL-132 de 2024 (Corte Suprema de Justicia - Sala de Casación Laboral 2024).

**¡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

NUESTROS EVENTOS

Podcast

VI Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo

XIX Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social

XIII Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo



Por:

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





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



EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



EP. 1. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.



EP. 2. LO QUE DEBERÍAS SABER SOBRE SALARIO.



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



EP. 4. LO QUE DEBERÍAS SABER SOBRE CESANTÍAS.



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



¡ESCÚCHALOS AHORA!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



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



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



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



**EP. 9. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD
EN EL EMPLEO.**



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



¡ESCÚCHALOS AHORA!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



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



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



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



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



EP. 15. PREVENCIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO



¡ESCÚCHALOS AHORA!

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

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



UNIVERSIDAD LIBRE™

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



Colombia

Un encuentro de laboristas

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

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

Inscripción para la presentación de Ponencia

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

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

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

Lineamientos para la presentación de ponencias (texto completo)

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

VI Congreso
Internacional

XIX Seminario
Internacional

XIII congreso
Estudiantil

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

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



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

Del

3

al

6

Septiembre de 2024

Plazo para envío de ponencias:
18 de abril

Plazo para confirmar asistencia:
18 de abril



Barranquilla,
Universidad Libre

Inscríbete aquí
(como ponente o
asistente)



**Estudiantes
pregrados**
\$100.000

Inversión:

**Estudiantes
posgrados**
\$150.000

Particulares:
\$270.000

Más Información: congresointernational@unilibre.edu.co



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**
Vigilada Mineducación



REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
MULTICAMPUS 2018-2021
***** ALTA CALIDAD *****
Resolución MEN n.º 015865 (25-08-2021)



VI Congreso
Internacional

XIX Seminario
Internacional

XIII Congreso
Estudiantil

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

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

Del

3

al

6

Septiembre de 2024

 **Barranquilla,**
Universidad Libre



CONFERENCISTAS:

**Jean Michel Servais (Bélgica)**
Doctor en Derecho de la Universidad de Lieja (Bélgica). Fue galardonado con el doctor honoris causa por la Universidad Attila (Hungría). Exdirector de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

**Terezha Nahas (Brasil)**
Doctora y posdoctora de la Universidad Castilla-La-Mancha. Juez titular del 2º Juzgado de lo Social de Itapevica da Serra. Coordinadora Revista de Derecho del Trabajo de Thomson Reuters/RT.

**Marisa Aizenberg (Argentina)**
Abogada de derecho de la salud. Consultora en políticas públicas y salud pública.

**Clara Cecilia Dueñas (Colombia)**
Abogada especialista en Derecho Empresarial, Administrativo y experta en Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Ha sido conferencista de la OIT.

**Francisco Tapia (Chile)**
Secretario General de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y Seguridad Social (DIYSS).

**Alfredo Sánchez Castañeda (México)**
Abogado y docente investigador Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Director científico de la Revista Internacional y Comparada de Derecho de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo.

**Miguel Canessa Montejo (Perú)**
Doctor en Derecho con mención Cum Laude. Consultor internacional externo de la OIT, Organización de Estados Americanos (OEA) y Banco Interamericano de Desarrollo, entre otros.

**Humberto Villasmil (Venezuela)**
Abogado laboralista. Profesor de la Universidad Andrés Bello de Caracas. Miembro de número de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Secretario General de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

**Ernesto Forero Vargas (Colombia)**
Especialista en Derecho Público. Se ha desempeñado como conjuer del Consejo de Estado y la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá. Ex magistrado de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

**Elmer Arce Ortiz (Perú)**
Doctor en Derecho. Docente de derecho laboral en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

**Carlos Adolfo Prieto (Colombia)**
Abogado con experiencia en litigio y consultoría en derecho laboral y seguridad social. Ha sido asesor del Ministerio del Trabajo y funcionario de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Más información:
congresointernacional@unilibre.edu.co

Organiza:

**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Vigilada por el Ministerio de Educación

Apoya:

**Organización
Internacional
Del Trabajo**

VI Congreso Internacional

XIX Seminario Internacional

XIII congreso Estudiantil



LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

"Desafíos Socio-Jurídicos para el Mundo del Trabajo y de la Seguridad Social"

Del

al

3

6

Septiembre de 2024

Barranquilla,
Universidad Libre

Más información:
congreso internacional@unilibre.edu.co

CONFERENCISTAS:



Milena Rouxinol (Portugal)
Doctora y Profesora Universidad Católica Portuguesa.



Dolores Ortiz (Argentina)
Profesora de la Universidad Buenos Aires



Viviana Cruz Hernández (Colombia)
Coordinadora de Área de derecho Laboral UGC



Diana Marcela Aldana Romero (Colombia)
Juez 01 Laboral Municipal de Bogotá



Martha Elisa Monsalve Cuellar (Colombia)
Doctora en Derecho, Presidenta del ILERA en Colombia. Profesora UGC



Catarina Gomes Santos (Portugal)
Profesora en la Universidad Católica Portuguesa



Julio Alberto Jaramillo Zabala (Colombia)
Juez 33 Laboral del Circuito de Bogotá



Sandro José Jácome Sánchez (Colombia)
Profesor de la Universidad Libre. Doctor en Administración, Hacienda y Justicia en el Estado Social.



Marina del Rosario Barboza Hurtado (Perú)
Docente de la Universidad Continental - Sede Huancayo y de la Universidad San Martín de Porres de Perú



Saida Quintero Martínez (Colombia)
Directora del departamento de derecho laboral de la Universidad del Rosario



Victor Guerrero Tenganán (Colombia)
Director Observatorio de Género Universidad de Nariño. Investigador categoría junior - MinCiencias.



Jorge Andrés Mora Méndez (Colombia)
Profesor de la Universidad Libre. Miembro del ICDP

Organiza:



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada MinEducación

Apoya:



Organización Internacional Del Trabajo



VI Congreso Internacional

XIX Seminario Internacional

XIII congreso Estudiantil

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

"Desafíos Socio-Jurídicos para el Mundo del Trabajo y de la Seguridad Social"

Del

al

3

6

Septiembre de 2024

Barranquilla,
Universidad Libre

CONFERENCISTAS:



Ítalo Cardona (El Salvador)
Director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos



Gina Magnolia Riaño Barón (Colombia)
Secretaria General de la OISS. Abogada e investigadora.



Joao Leal Amado (Portugal)
Profesor de la Universidad Católica Portuguesa.



Zélia Luzia Pierdoná (Brasil)
Fiscal Regional de la República, en la 3ª Región (São Paulo y Mato Grosso do Sul).



Segundo García Hinojos (México)
Profesor de la Universidad Nacional Autónoma de México. Miembro de la Academia de Derecho Procesal del Trabajo.



Antonio José Lizarazo Ocampo (Colombia)
Magistrado auxiliar de la Sección Quinta y conjuer de las Secciones Primera y Quinta del Consejo de Estado



Carlos Ferrán Martínez (Mexico)
Coordinador de la Comisión Laboral del Colegio de Abogados de México, y Miembro del Comité Científico de Tirant Lo Blanch.



Leopoldo Gamarra Vilchez (Perú)
Coordinador de la Maestría en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos investigador del Instituto de Estudios Latinoamericanos (IELAT) de la Universidad de Alcalá (España)



Jaime Mejía Castrillón (Colombia)
Profesor de pregrado y posgrado de la Universidad de Antioquia y, docente investigador en Derecho laboral y Seguridad Social

Más información:
congresointernacional@unilibre.edu.co

Organiza:



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada MinEducación

Apoya:



Organización Internacional Del Trabajo



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



**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por Mineducación