

Núm. 13 /
junio 2024

Boletín trimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



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"*



Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social
Vigilada Mineducación



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación

FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**

Vigilada Mineducación

Boletín Bimestral

núm. 13, junio 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
La globalización del derecho administrativo y la óptica del Estado como empleador: entrevista con el Dr. Jaime Rodríguez - Arana Muñoz por Johan Sebastián Amador Rodríguez, Laura Daniela Archila Gómez y Daniela Carrillo Vargas	8
Especial Universidad de Nariño. Develando los entresijos laborales: La inexorable realidad de los trabajadores en misión por María Alejandra Benavides Piandoy	14
Especial Universidad Católica. El mundo laboral de la población con discapacidad en Colombia por Karen Geraldine Hernández Salazar y Mayerly Moreno García	18
Especial Universidad de Nariño. ¿Es la Inteligencia Artificial un representante del empleador?: Un análisis desde el principio de atribución por Juan Pablo Rosero Gomajoa 24	
Ingeniería genética y derecho laboral: Un viaje conceptual por la ficción y la realidad por Juan Sebastián Rodríguez Casas	28
El recurso de anulación frente al laudo arbitral, según la Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL4089 de 2022 por Laura Daniela Archila Gómez y Daniela Carrillo Vargas.....	37
Extractos Jurisprudenciales	45
Sentencia SL2994 de 2023 – Pensión especial de vejez por hijos inválidos	46
Sentencia SL467 de 2024 – Equivalencia de tiempos cotizados al Sistema General de Seguridad Social en Pensión.....	46
Sentencia SL654 de 2024 – Persona civil de la fuerza pública no puede recibir dos pensiones del tesoro público	47
Sentencia SL771 de 2024 – Terminación del contrato por justa causa: falta grave señalada en el contrato de trabajo.....	49

Sentencia T099 de 2024 – Estado de debilidad manifiesta	51
Sentencia T141 de 2024 – Acoso laboral	53
Nuestros eventos	54
Podcast. El Parche Laboral	55
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	61
Clase abierta. Reforma Pensional: la aproximación necesaria	69



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 015463 (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



En la recta final camino a nuestro Congreso en la ciudad de Barranquilla, visitaremos junto a 42 conferencistas las instalaciones de la Universidad, resaltando que el apoyo recibido de las autoridades y compañeras de la seccional ha sido fenomenal. Se recomienda a nuestros lectores anticipar sus inscripciones que resulta muy sencillo de hacer porque se consolida con el simple pago el cual habilita el cupo al Congreso. En el link que les comparto esta toda la información del Congreso para que se animen y vivan con nosotros el evento más importante de la Seguridad Social y el Mundo del Trabajo. <https://www.unilibre.edu.co/bogota/ul/eventos/7639-vi-congreso-internacional-xix-seminario-internacional-y-xiii-congreso-estudiantil-la-seguridad-social-y-el-mundo-del-trabajo-10#convocatoria-ponencias>

Por otra parte, con mucho orgullo y emoción les comunicamos que 2 grandes escuelas de Derecho se han unido para generar academia, aun con las distantes orillas de pensamiento intentamos en la diversidad ofrecer escenarios completos y de una democrática discusión sobre la contemporaneidad del derecho laboral, de la seguridad social y de las figuras procesales que están en constante cambio y que tanto necesitan de la discusión académica y doctrinal. El convenio realizado entre la Universidad Libre de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana, tiene por objeto la realización de cursos de educación continuada en la

que se compartirá y alternará la planta docente de las respectivas áreas del derecho laboral de las universidades y se estructurarán los programas curriculares de los cursos con intervención y deliberación de las Universidades en alianza; se adelantarán clases abiertas virtuales con acceso gratuito para nuestros estudiantes a nivel nacional y la posibilidad de integrar las regiones, entorno a las dinámicas académicas. Celebramos y esperamos que esta alianza perdure para interés de nuestros estudiantes.

Al cierre de esta edición logramos 21 entregas del podcast del #ElParcheLaboral fruto de la intervención de los estudiantes adscritos al Área de Derecho Laboral que ha logrado un buen impacto en la comunidad académica pero que invitamos a difundir con más ahínco para que el producto sea de mayor provecho a la sociedad en general y a nuestros abogados en formación en particular.

Les compartimos el enlace del último episodio:

<https://open.spotify.com/episode/305D6TbUXCPuqjQ70IkzhL?si=jSUoL67eQHIOvKh9-KWeMw>

En la presente edición, nos metimos al doctorado de la Universidad Libre, instalamos un nuevo escenario de integración académica, nuestros estudiantes interactúan con los profesores del doctorado y empezamos a generar

espacios de muy alto nivel de estudios para reflejar en nuestra paginas una pequeña vivencia del doctorado en el Boletín.

Seguimos integrando a las universidades abriendo espacios a estudiantes que muestran su interés en nuestro Boletín, recibimos en este número a la Universidad de Nariño, una de las mejores escuelas de derecho del país y cuna de grandes juristas del sur del país; le damos la bienvenida en nuestra paginas a la Universidad Católica de Colombia que desde la Especialización de Derecho del Trabajo postularon un artículo que será de todo el agrado de nuestros lectores, finalmente como nos tienen acostumbrados nuestros estudiantes y monitores toda la actualidad jurisprudencial en las reconocidas píldoras y análisis de sentencias.



ESCUELA DE FORMACIÓN
PARA DOCENTES UNIVERSITARIOS

MODALIDAD VIRTUAL
asistida por TIC



Microsoft Teams

Seminario PRUEBAS SABER PRO 2024

Para docentes de la
Universidad Libre a
nivel nacional

Conferencista:
Dr. Antonio Roveda Hoyos Ph. D.

FACULTAD	Julio				
	17 Miércoles	19 Viernes	22 Lunes	24 Miércoles	25 Jueves
Derecho, Filosofía* y Ciencias Sociales	5 a 7 p.m.	8 a 10 a.m.			
Ciencias de la Salud, Exactas y Naturales			8 a 10 a.m. o 5 a 7 p.m.		
Ingenierías - Ciencias de la Educación**				8 a 10 a.m. o 5 a 7 p.m.	
Ciencias Administrativas, Económicas y Contables					8 a 10 a.m. o 5 a 7 p.m.

* La Conferencia de Derecho será presencial en el auditorio Benjamín Herrera, del campus La Candelaria.
** La Conferencia de Ingeniería y Ciencias de la Educación será presencial en el auditorio de Ingeniería, del campus El Bosque Popular.

Mayor información con los delegados de la Escuela de Formación para Docentes Universitarios en la seccional

Seccional	Docente	Contacto
Barranquilla	Daniela Caroline Alba Colina	oribarranquilla@unilibre.edu.co
Bogotá	Rafael Rodríguez Rodríguez	escoladocente@unilibre.edu.co
Cali	Claudia Patricia Murco Zorrilla	claudiap.murco@unilibre.edu.co
Cartagena	Rosario Cuadrado Álvarez	rosario.cuadrado@unilibre.edu.co
Cúcuta	Maira Alejandra Fiallo Ayala	asistente.rectoria@uc@unilibre.edu.co
Pereira	Jenny Echeverri Herrera	escuela.docente@pe@unilibre.edu.co
Socorro	Johan Bules González	johan.bules@unilibre.edu.co



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Virtud. Múltiple.



**CAMINO A LA
EXCELENCIA**
MANEJANDO LA CALIDAD

**Rectoría
Nacional**

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

PREGRADO

Derecho



Acreditación
de Alta Calidad

Snies 1483

10 semestres

**Inscripciones
abiertas**





**CONSTRUYE TU
Futuro**

LA GLOBALIZACIÓN DEL DERECHO ADMINISTRATIVO Y ÓPTICA DEL ESTADO COMO EMPLEADOR: ENTREVISTA CON EL DR. JAIME RODRÍGUEZ – ARANA MUÑOZ



Por:

Johan Sebastián Amador Rodríguez, Laura Daniela Archila Gómez y Daniela Carrillo Vargas
Monitores Área de Derecho Laboral y Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Libre Bogotá



El pasado viernes 14 de junio de 2024, Johan Sebastián Amador Rodríguez, Laura Daniela Archila Gómez y Daniela Carrillo Vargas, monitores del Área de Derecho Laboral, tuvieron la gran oportunidad de entrevistar al Doctor Jaime Rodríguez-Arana Muñoz.

El Doctor Jaime Rodríguez-Arana Muñoz es catedrático español de la Universidad da Coruña y profesor en diferentes universidades latinoamericanas, miembro de la Academia de Derecho Comparado y Presidente del Foro Iberoamericano de Derecho Administrativo, doctor en Derecho por la Universidad de Santiago de Compostela, Honoris Causa por la Universidad Escuela Libre de Derecho de Costa Rica, así mismo de la Universidad Hispanoamericana de Nicaragua y presidente de la *Spin off lus Publicum Innovatio*.

En este encuentro, se discutieron diferentes tópicos, entre ellos su experiencia dentro del claustro Unilibrista, su opinión sobre los actuales desafíos de la región en materia del derecho administrativo internacional y, en específico, sobre el derecho laboral administrativo, así como retos actuales que enfrenta el derecho colombiano en estas áreas.



Fuente: KOPE.org

¿Cuál ha sido su experiencia impartiendo cátedra doctoral en la Universidad Libre?

He estado muy a gusto; es una cátedra sobre la Globalización del Derecho, con especial énfasis en el Derecho Público en el programa de doctorado y, la verdad, he tenido mucha suerte con el auditorio este año. Es un auditorio muy activo, son personas que preguntan, que se interesan, que facilitan el debate y para un profesor, es muy importante ese intercambio. Quiero decir, los profesores también aprendemos de los estudiantes. Aquí hay personas que están en el primer año de su doctorado y me han manifestado en algunos casos ciertas dificultades que tienen con relación a la elaboración de la tesis doctoral y también

de la materia que estoy impartiendo. He procurado ayudarles en sus dilemas, con las preguntas que tiene cualquier doctorando que inicia los estudios conducentes a ser doctor en Derecho y en ese sentido, pues ha sido una experiencia muy positiva.



¿Cuáles son los retos y desafíos más recurrentes que ha observado siendo parte de diversos espacios como el Foro Iberoamericano de Derecho Administrativo, entre otros?

Por una parte, en lo que se refiere al Derecho Administrativo Iberoamericano, materia sobre la cual en mi Universidad tenemos un doctorado donde en, este momento, hay más de cincuenta personas elaborando tesis, nos damos cuenta de que en el derecho administrativo iberoamericano hay una serie de desafíos y de cuestiones que se ponen en relieve

cada vez que conocemos con más detalle el ordenamiento jurídico de cada uno de los países. Por ejemplo, la necesidad de la motivación de los actos administrativos discrecionales, porque la calidad de una administración pública se mide por la calidad con la que motiva sus decisiones y esto en España, Portugal y los países de la Unión Europea, es un gran desafío que tiene que ver con la otra pregunta que usted me hacía en relación con el Derecho Laboral Administrativo y que yo concreto en la profesionalización de la función pública.

Ustedes estudian más la parte del contrato laboral, pero saben que a la administración se accede, por lo menos en Europa, a través de sistemas estatutarios, de un sistema de mérito, capacidad e idoneidad y no tanto por su afinidad política, cuanto por sus méritos. En este sentido, en Cartagena de Indias vamos a tener el Foro iberoamericano que coincide también esos días con el Congreso Internacional de la Comisión Civil de la Función Pública y la señora presidenta me ha pedido que les dé una sesión sobre la meritocracia, pues es importante que el sistema de selección en la función pública se haga con mérito, capacidad e idoneidad. No solamente el acceso, sino el progreso y la promoción debe seguir rigiéndose por estos principios.

En este punto, creo que es muy importante también que los empleados públicos sean conscientes de que la

promoción y la carrera administrativa debe tener más relación y más vinculación con la formación y la preparación que vayan adquiriendo. Es decir, que una persona que está dentro de la administración y que se especializa, por ejemplo, en contratación administrativa o gestión de recursos humanos, el día de mañana, debe tener la posibilidad de acceder a esas funciones en esa materia porque si no vinculamos la carrera de iniciativa con la formación de los empleados públicos, pues es un contrasentido y es una incoherencia que estemos exigiendo una formación y una preparación a los funcionarios que no les sea luego efectiva para su propia carrera administrativa.

¿Cuál es su opinión sobre el rol que asume el Estado colombiano como empleador respecto a la constitucionalización de los derechos de los trabajadores que están a su cargo?

Bueno, yo cuando voy a un país soy muy respetuoso sobre su legislación y prácticas administrativas porque cada territorio tiene sus singularidades y peculiaridades. Ahora bien, desde el punto de vista general de consideraciones acerca de las responsabilidades que tiene un Estado como empleador, en muchos países, incluso el principal empleador es el Estado más que la empresa privada. No sé en Colombia, pero en algunos países de América así es y, por lo tanto, el Estado asume con sus empleados una serie de

obligaciones: la primera la comentamos antes, que es fomentar sistemas de ingreso basados en el mérito, la capacidad y la idoneidad.

En segundo lugar, promover la formación permanente de sus empleados, que es un derecho que tienen, no es una obligación solamente del Estado, de manera que tienen la ESAP [*Escuela Superior de Administración Pública*] que no es tanto una escuela de formación, cuanto una escuela universitaria que da unos grados universitarios. Pero hay otros países que, además de tener escuelas universitarias, tienen escuelas para la formación permanente de esos cuadros y del personal. Es un derecho que tienen los trabajadores públicos y que debe de ser reconocido.

Luego está la parte del personal y de los empleados públicos que entran en una relación laboral con el Estado. Dentro de los contratos laborales, también rigen los principios de mérito, capacidad e idoneidad y es muy importante preservar dignas condiciones laborales del trabajo de esas personas; no solo los ligados por una relación laboral, también los que están ligados por una relación estatutaria. Las personas, cualquiera que sea el lugar donde trabajen, tienen derecho a un trabajo digno, en condiciones dignas, porque la vida de la persona se sabe que es el centro de la ley del Estado y que tiene tal calibre, tal relieve y tal rango jurídico que el Estado está a su servicio, es decir,

de las personas y no las personas al servicio del Estado.

En ese sentido, todos los Estados democráticos, como el de Colombia, se definen como un Estado social y democrático de derechos, igual que el mío, España. Por ello, a través de esas relaciones jurídicas con sus empleados, debe poner en marcha todo un conjunto de obligaciones frente a nuevos derechos que son propios de la centralidad de la dignidad de la persona.



¿Qué opinión tiene sobre el derecho de asociación de los empleados públicos?

Es un derecho que ya está reconocido en muchos países, esto es, la sindicación de los empleados públicos, la pertenencia tanto a sindicatos como a asociaciones profesionales. Yo creo que es lógico y razonable que encuentren oportunidades para vincularse con otros empleados que tengan unas preocupaciones comunes y, que en el caso de los sindicatos, reclamen condiciones de trabajo más dignas, retribuciones dignas. Luego, hay asociaciones profesionales, por ejemplo, de empleados públicos del sector de la sanidad, del sector de la educación que quieren promover también su progreso personal, funcional o laboral y que, a través de esas instituciones, lo puedan realizar en mejores condiciones. Yo creo que es positivo que haya asociacionismo en el ámbito laboral, en el ámbito estatutario y también que existan sindicatos.

También en algunos países como el mío, lógicamente, en el ámbito de todas estas consideraciones, hay una negociación colectiva de las condiciones laborales de los empleados públicos que, imagino habrá también aquí.

¿Considera usted que los trabajadores del Estado tienen limitaciones frente al desarrollo de sus derechos fundamentales?

Es una buena pregunta. Es evidente que los empleados públicos, no sé en Colombia, pero en muchos países europeos, están en una relación especial de sujeción, lo que determina su posición jurídica. Ello no quiere decir que no puedan ni deban realizar libre y solidariamente el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Lo que pasa es que esos derechos fundamentales en lo que atiende, por ejemplo, a la libertad de expresión, son derechos que los pueden realizar con la amplitud que requieran en cada caso, pero que también encuentran algunos canales de expresión a través de sindicatos y asociaciones para que las opiniones que puedan tener sobre el funcionamiento de la administración o sobre otras cuestiones que afectan sus condiciones laborales puedan llegar a buen puerto y que sean efectivas esas declaraciones o manifestaciones.

Pero eso no quita de ninguna manera, que, por ser funcionario público o empleado público, se disponga de restricciones en aquellos derechos fundamentales. Lo que pasa es que, obviamente, para que esos derechos puedan ser canalizados de la mejor forma posible, lo lógico y natural es que puedan ser puestos en conocimiento de las autoridades administrativas para que se pueda proceder a reclamaciones o peticiones que son razonables y que van en la mejora de las condiciones laborales.

Es un tema que en España se ha estudiado. Por ejemplo, hay un autor que se llama Ricardo García Macho y es un catedrático de la Universidad de Castellón, que tiene una monografía sobre empleados públicos y derechos fundamentales donde pueden encontrar con más precisión y detalle estas cuestiones.



ESPECIAL UNIVERSIDAD DE NARIÑO

Develando los entresijos laborales: La inexorable realidad de los trabajadores en misión



Por:

María Alejandra Benavides Piandoy
Estudiante

Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Universidad de Nariño



El ordenamiento jurídico colombiano dispone de diversas modalidades para la vinculación laboral. Dentro de este panorama, se ha dispuesto una alternativa para los empleadores que requieren contratar un servicio de manera temporal sin generar una contratación directa, dando origen a las Empresas de Servicios Temporales, en adelante EST, quienes ejercen el carácter de empleador respecto a los trabajadores en misión. Este escenario parecería bastante claro a primera vista; no obstante, en la realidad podrían presentarse prácticas que desdibujen la intención real de esta figura, pues, para considerar un empleo de trabajo en misión legal, no únicamente es necesario que se cumplan con preceptos de ocasionalidad, sino también de temporalidad, siendo este último el requisito posiblemente más trastocado y que llevaría en determinadas situaciones, a un abuso de la modalidad del servicio temporal. Esto se presenta dado que el trabajo en misión no es una actividad completamente descentralizada, ya que las actividades que se ejecuten bajo esta figura no pueden remplazar actividades con aquellas que se consideren como funciones permanentes dentro de la empresa usuaria o que, a su vez, se encuentren directamente relacionadas con el giro ordinario de los negocios. A tales aspectos, podríamos decir, es difícil darles una buena aplicación, pues en una organización, la mayoría de las funciones podría considerarse en gran parte relacionada con el objeto social de estas,

lo cual implica actividades a largo plazo, a menos que sean debidamente destinadas para cubrir remplazos temporales.

Lo anterior centra nuestra atención en el sector empresarial del país, pues *¿qué tan ajustada a esta realidad se encuentran los preceptos del servicio temporal?*

Este interrogante cobra relevancia cuando consideramos que, si bien el servicio temporal es una figura legal, es menester recordar que se trata de un recurso excepcional, situación por la cual la contratación directa siempre debería considerarse como la regla general y no al contrario. Pese a esto, actualmente en Colombia, la vinculación a través de EST se encuentra en aumento, pues, según la Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales –ACOSET–, antes de la emergencia sanitaria del año 2020, las Empresas de Servicios Temporales empleaban aproximadamente el 5% de la fuerza laboral en el país, es decir aproximadamente 420000 trabajadores, y a pesar de que a finales del año 2021 se obtuvo una vinculación de aproximadamente 400000 empleos temporales, aún es un número considerable como indicador de aumento, entendiendo así que las empresas en Colombia ven al servicio temporal como una respuesta a sus necesidades o un nuevo panorama de contratación. (Varón, 2022)

La anterior situación genera incertidumbre respecto a si el aumento de esta modalidad de contratación se debe a una extensión legítima en el porcentaje de empleabilidad en el sector empresarial o si, por el contrario, corresponde a un encubrimiento de verdaderas relaciones laborales, contexto que establecería un desasosiego sustancial, por una posible vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Para lo anterior, hemos tomado a modo de ejemplo 3 sentencias correspondientes a diferentes años y así validar el comportamiento de algunas empresas frente a la vinculación a través de EST.

Inicialmente encontramos la sentencia SCL25717-2006¹ en la que la actora estuvo vinculada por aproximadamente 4 años a la misma empresa usuaria a través de diferentes contratos sin solución de continuidad por medio de la misma EST. En esta sentencia, la Corte sostuvo que este tipo de labor se considera como una labor permanente y la figura de la empresa usuaria no existiría o se tendría como ficticia, y al superar el tiempo máximo de contratación, se generaría una verdadera relación laboral, *“(...) cuando se presenta desconocimiento en el plazo máximo permitido en estos preceptos, caso en el cual sólo se puede catalogar a la empresa*

de servicios temporales como un empleador aparente y un verdadero intermediario que oculta su calidad en los términos del artículo 35-2 del C.S.T., lo que determina necesariamente que el usuario sea ficticio y por ende deba tenerse como verdadero empleador” (CSJ, Sentencia Sala Laboral Expediente 25717, 2006)

Traemos ahora a colación la Sentencia de Tutela T-614-17 que aborda el caso de una accionante que laboró para la empresa de Servicios Postales Nacionales S.A durante 06 años, a través de diferentes EST bajo el cargo de líder operativo, coordinadora de su puesto de trabajo y asistente de proceso nivel 3, quien, a pesar de estar en estado de incapacidad, fue desvinculada y por lo tanto, adujo el derecho de estabilidad laboral reforzada. Para el presente caso, la Corte Constitucional determinó que las funciones ejecutadas por la actora no podrían calificarse como transitorias. Además, fueron funciones que se desempeñaron por fuera del periodo permitido para esta vinculación, a pesar de contar con la suscripción de diferentes contratos. Por ende, se entendería como una verdadera relación laboral encubierta al haber trabajado con vocación de permanencia con base en el principio de la realidad sobre las formalidades. (CSJ, T-614-2017, 2017)

¹ Sentencia CSJ. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 21 de febrero de 2006. Exp. No 25717 M.P. Carlos Isaac Nader

Por último, para el año 2020, encontramos la Sentencia SL4330-2020 que trata de un trabajador que laboró para el Fondo Nacional del Ahorro por más de 6 años, a través de diferentes EST, como técnico administrativo. De acuerdo con el manual de funciones de la empresa usuaria, el cargo estaba relacionado directamente con el objeto social de esta. Para el presente caso, este tribunal consideró la relación como una vinculación defraudatoria, intermediación laboral ilegal y fraude a la ley, enfoques que coinciden en priorizar una realidad sobre situaciones aparentes, pues se concluyó que el actor desempeñó actividades permanentes en favor de la empresa usuaria, para encubrir una relación laboral continua.

Según otras sentencias mencionadas aparte de las que aquí se exponen, podríamos decir que una de las formas más comunes de algunas empresas para enmarcar una actividad de trabajo en misión es la vinculación del mismo trabajador a través de diferentes EST, para así evitar la configuración de una relación laboral continua y minimizar gastos laborales. Este contexto, para todos los casos traídos como ejemplo, se adecúa sin lugar a duda en la aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades e identifica la técnica de haz de indicios y criterios de un vínculo laboral directo.

En ese orden de ideas, se podría concluir que, a pesar de que en Colombia, un país donde existe una alta tasa de desempleo es preocupante que exista un aumento en la vinculación a través de trabajo en misión ilegal, este fenómeno, lejos de considerarse como una mejora por ser una modalidad diferente de empleo, en algunos sectores parece trasgredir los derechos laborales de los trabajadores y la oportunidad de tener una estabilidad laboral y un trabajo digno.

En este contexto, el panorama ideal en el sector laboral sería no solo reducir los índices de desempleo, sino también que las empresas garanticen que toda ejecución de actividades dentro de una organización, independientemente de su forma de vinculación, esté acompañada del pleno respeto a los derechos laborales de cualquier trabajador, sea directo, independiente, o misional y así, lograr una mejor calidad de empleo.

Referencias

CSJ. (2006). Sentencia Sala Laboral Expediente 25717. Rama Judicial.

CSJ. (2017). En M. A. Lizarazo, T-614-2017.

Varón, L. (09 de Diciembre de 2022). Servicios temporales en Colombia, una estrategia de valor. Álvarez Liévano Laserna.

ESPECIAL UNIVERSIDAD CATÓLICA

El mundo laboral de la población con
discapacidad en Colombia



Por:

Karen Geraldine Hernández Salazar y Mayerly Moreno
García

Estudiantes

Especialización Derecho Laboral y Seguridad Social
Universidad Católica de Colombia



Introducción

Principalmente, se hace necesario mencionar para el presente texto que *“los artículos 13, 47, 54 y 68 de la Constitución Nacional reconocen en la población con discapacidad: los derechos fundamentales, económicos sociales y culturales para su completa realización personal, su integración social y protección necesarias”* (Ley 361 de 1997).

Así mismo, el Estado, *“dentro de su ordenamiento jurídico, no prevalecerá discriminación alguna por circunstancias: personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales; siendo obligación ineludible del Estado la prevención, los cuidados médicos y psicológicos, la habilitación y la rehabilitación adecuadas, la educación apropiada, la orientación, la integración laboral, la garantía de los derechos fundamentales económicos, culturales y sociales”* (Ley 361 de 1997). En relación con la Ley 1618 del 2013, esta tiene como objetivo garantizar los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, buscando eliminar de toda forma la discriminación por razón de discapacidad.

Acerca de la integración laboral

Los empleadores que vinculen personas con discapacidad obtendrán las siguientes garantías:

- a) *“A que sean preferidos en igualdad de condiciones en los procesos de licitación, adjudicación y celebración de contratos, sean estos públicos o privados si estos tienen en sus nóminas por lo menos un mínimo del 10% de sus empleados en las condiciones de discapacidad enunciadas en la presente ley debidamente certificadas por la oficina de trabajo de la respectiva zona y contratados por lo menos con anterioridad a un año; igualmente deberán mantenerse por un lapso igual al de la contratación.*
- b) *Prelación en el otorgamiento de créditos subvenciones de organismos estatales, siempre y cuando estos se orienten al desarrollo de planes y programas que impliquen la participación y permanente de personas con discapacidad.*
- c) *El Gobierno fijará las tasas arancelarias a la importación de maquinaria y equipo especialmente adoptados o destinados al manejo de personas con discapacidad. El Gobierno clasificará y definirá el tipo de equipos que se consideran cubiertos por el beneficiario”* (Ley 361 de 1997).

Dentro de los beneficios que reciben las empresas, cabe resaltar que *“los empleadores que ocupen trabajadores con discapacidad no inferior al 25% comprobada y que estén obligados a presentar declaración de renta y*

complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con limitación <en situación de discapacidad><1>, mientras esta subsista.

Parágrafo. La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 50%, si los contratados por él son personas con discapacidad comprobada no inferior al 25%” (Ley 361 de 1997).

Minimizando percepciones

A través de los años, Colombia ha sido un país con sesgos muy marcados en el entorno laboral, estigmas como ciertos géneros pueden ocupar cargos altos, son más productivos, fuertes etc. Ahora, con las personas en condición de discapacidad, desde los procesos de atracción, se discrimina por la situación en la cual se encuentran, teniendo el tabú que no van a dar los resultados esperados o no son capaces de desempeñar cierta labor, sin tener en cuenta las habilidades y competencias que pueden tener las personas y que, con entornos adecuados en la organización, pueden desempeñar el rol sin problemas. La Ley 1618 de 2013 tiene como objetivo garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, de acciones afirmativas, de ajustes

razonables y de la eliminación de toda forma de discriminación por razón de discapacidad. Precisamente, los ajustes razonables son los que deben evaluar las empresas con respecto a puestos de trabajo, puntos de acceso a los edificios, sensibilización del personal, conocimiento y capacitación constante en temas de inclusión con el fin de brindar mayores oportunidades a estas poblaciones.

Es muy importante lo que presenta esta ley, ya que, al expedir el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan personas con discapacidad contratadas, hará que más organizaciones incentiven una mayor empleabilidad mitigando un poco la exclusión de estas personas. Siguiendo la línea del Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, deberá garantizar la capacitación y formación en el trabajo de las personas con discapacidad y sus familias, fortalecer el programa de ubicación laboral de las personas con discapacidad, desarrollar planes y programas de inclusión laboral y generación de ingresos flexibles para las personas con discapacidad severa o discapacidad múltiple, fomentar la creación y el fortalecimiento de unidades productivas por medio de capacitación técnica y empresarial, líneas de crédito específicas para aquellos casos en que los solicitantes sean personas con

discapacidad y/o sus familias. Todo ello será un gran avance para la empleabilidad en Colombia.

Entre tanto, los empleadores que fomenten la vinculación de talento con discapacidad obtendrán no solo los beneficios tributarios mencionados en este artículo, sino el fortalecimiento en su reputación y marca empleadora. Ello generará en las empresas mayor orgullo y sentido de pertenencia al incluir en su cultura la diversidad y, hacia afuera, frente al mercado laboral, será una compañía mucho más atractiva por visibilizar la inclusión y diversidad aceptando la diferencia de todas las personas.

En contraste, *“la sentencia C-531 del 2000 indica la Corte Constitucional declarando la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el pago de la indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no se ha hecho con previa autorización del Ministerio del Trabajo.*

ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. *En ningún caso la situación de discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona con discapacidad podrá*

ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” (Ley 761 de 1997).

Este artículo nos permite cuestionarnos acerca de los procesos que hoy en día realizan los empleadores en Colombia al vincular personas con discapacidad. El conocimiento en términos de jurisdicción en las organizaciones es mínimo, lo que lleva a generar prácticas inadecuadas en la vinculación, durante la estadía laboral y si es pertinente una desvinculación del colaborador. Por tanto, se hace necesario que las organizaciones realicen capacitaciones constantes y tengan conocimiento adecuado de la norma con el fin de no vulnerar los principios fundamentales de esta población. Mas allá de un cumplimiento normativo, es indispensable generar conciencia en los empleadores frente al impacto social que implica vincular esta población, mejorando en ellos su calidad de vida, la

de sus cuidadores y su núcleo familiar. Así, se crean las mismas posibilidades de desarrollo personal y profesional fomentando una cultura de igualdad.

Referencias

Ley 361 de 1997

Ley 1618 del 2013

Sentencia C-531 del 2000

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52081>

Ley 1618 de 2013 - Gestor Normativo Establece a las entidades públicas del orden nacional, departamental, municipal, distrital y local, en el marco del Sistema Nacional de Discapacidad, la responsabilidad de la inclusión real y efect...

Cátedra Gerardo Molina

"Educando en libertad para la justicia y la paz"

Miradas multidisciplinares en 10 sesiones de 2024-2, entre agosto y noviembre, sobre temas de:

- Salud
- Turismo
- Ambiente
- Reformismo democratizante
- Paz nacional e internacional
- Educación pública y privada
- Migraciones
- Corrupción e impunidad
- Reformas de las justicias
- Arte, literatura y ciencia

Homologable como una electiva en pregrado y posgrado

Esta nueva versión de la Cátedra será itinerante en las seccionales y abierta a nuestros estudiantes de pregrado y posgrado de todos los programas académicos en el país. Se invita a egresados y amigos de la Universidad a seguir las sesiones.

Horario: Sábados de 10:00 a. m. a 1:00 p. m.
Modalidad: Virtual y presencial
Inversión: \$180.000

Inscríbete aquí:

UNIVERSIDAD LIBRE
Vitaliano Farfán

CAMINANDO EN LA EXCELENCIA
RECONOCIMIENTO INTERNACIONAL
CERES (CONSEJO REGULADOR DE LA EXCELENCIA)
CERES 2023-2024
CERES 2023-2024

UL FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

POSGRADO

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

Duración: 4 semestres

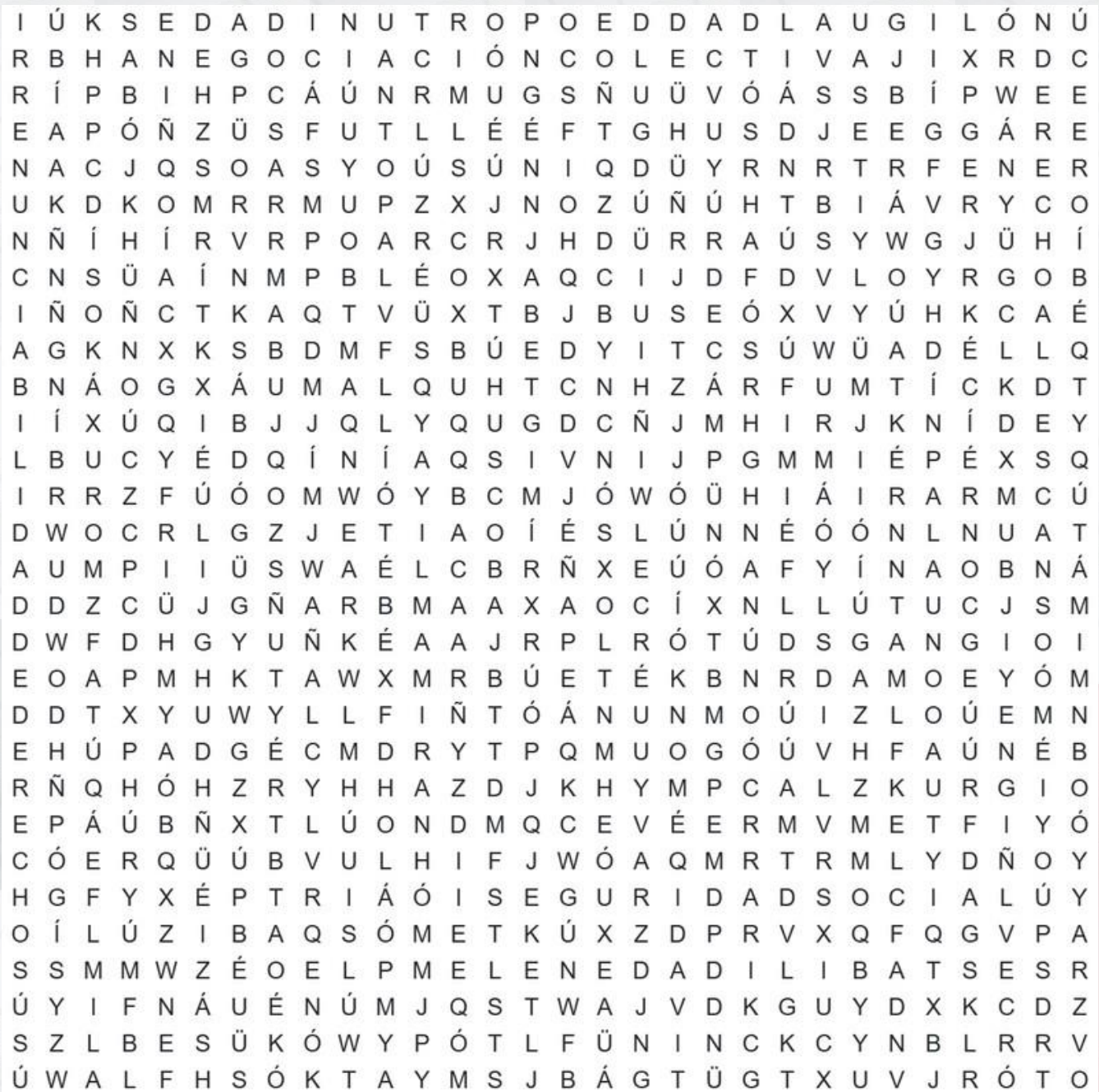
Acreditación de Alta Calidad Snies 105524

Inscripciones abiertas

Sopa de Letras



Principios del Derecho Laboral



Búsqueda de palabras

Igualdad, Libertad Sindical, Negociación Colectiva, Estabilidad en el Empleo, Protección al Salario, Jornada Laboral, Seguridad Social, No Discriminación, Irrenunciabilidad de Derechos, Trabajo Digno, Remuneración Justa, Derecho al Descanso, Igualdad de Oportunidades

ESPECIAL UNIVERSIDAD DE NARIÑO

¿Es la Inteligencia Artificial un representante del empleador?: Un análisis desde el principio de atribución



Por:

Juan Pablo Rosero Gomajoa
Estudiante

Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social
Universidad de Nariño



Es incuestionable la idea de que la tecnología siempre ha permeado el mundo del trabajo, incluso, *“desde los inicios de la humanidad el ser humano ha empleado diferentes herramientas y elementos para la producción de bienes y servicios, pasando desde el uso de la piedra y la rueda hasta la implementación de equipos con sofisticados avances científicos”* (Harari, 2014). Pero, en el transcurrir del tiempo, los elementos tecnológicos no solamente fueron usados para la lógica productiva, sino también para el desarrollo organizativo de las empresas.

Actualmente, el uso de máquinas digitales y analógicas se ha convertido casi en un *“imperativo categórico para el diseño de entornos laborales, el cálculo de rendimiento de empleados, para la automatización de ventas, para la proyección de metas, entre otras actividades propias de las empresas”* (Moore, 2020). Así entonces, las lógicas comerciales demandan de los avances tecnológicos instrumentos que coadyuven a la progresión económica y a la reducción de la organización empresarial a través de sistemas algorítmicos llamados Inteligencia Artificial.

Sobre el fenómeno del empleo de la Inteligencia Artificial (IA) en las relaciones laborales, existe una vasta literatura académica que analiza, comprende y estudia las relaciones jurídicas que ha modificado la IA en el derecho laboral.

Pero hay un vacío en la interpretación sobre si la IA puede o no llegar a constituirse en representante del empleador, pues en el presente de las relaciones laborales, según IBM la IA es *“la percepción o comprensión de valor de datos que permite al software interactuar con clientes y/o empleados bajo los términos que establece la empresa, y en el lenguaje corporativo de esta”* (Tamarones, 2023).

Es decir, en la actualidad, los empresarios están empleando IA, que simula capacidades humanas, para la organización empresarial. Tan es así, que la IA es usada para los procesos de selección, evaluación y desempeño de los trabajadores, incluso, para actividades propias del empleador como dar instrucciones de cómo realizar la función, para modificar la carga horaria según la necesidad del servicio y despedir a los trabajadores.

Con lo anterior, cabe preguntarse, específicamente para el caso colombiano, si la IA es un representante del empleador en el marco del estatuto del trabajo. Para ello, debemos traer a colación el artículo 32 del Código Sustantivo de Trabajo que expresa lo siguiente:

“Son representantes del empleador y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o

el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

- a) *Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador;*
- b) *Los intermediarios.”* (Código Sustantivo de Trabajo, art. 32, 1950).

La norma deja entrever que, quien represente al empleador, lo obliga directamente y tiene plenos efectos jurídicos. Solo con este presupuesto parecería que la IA, al dar órdenes, extender horarios e incluso despedir a trabajadores, representa directamente al empleador. Pero, el mismo estatuto manifiesta la categoría de “personas”, la cual es un eje estructurante para todo el derecho mismo. Así entonces, la IA no sería un representante del empleador al no tener la categoría de persona tanto natural o jurídica.

Pero este análisis sería reducido, obvio y simple; además, no sería una interpretación propia de las nuevas dinámicas del derecho en relación con la IA, pues esta última ha traído consigo un vuelco sustancial en diferentes instituciones jurídicas clásicas.

En este sentido, para comprender en mayor medida sobre si la IA es representante o no del empleador, se trae al análisis el principio de atribución (*ATRIBUTION OF DECISION*), el cual consiste en que las decisiones que se tomen con base en la IA se atribuyen al operador (Cárdenas, 2023), es decir, en este caso, se atribuye al empleador. En consecuencia, la orden, instrucción, o decisión que se haga a través de estos sistemas, cuando lo hagan en función de la empresa u organización, adquiere validez y el empleador deberá aceptar la atribución de la decisión y sus efectos negativos en caso de una decisión errada. Así entonces, el empleador deberá responder jurídicamente las acreencias laborales derivadas de dicha decisión.

Dicho principio ayuda a entender estas nuevas lógicas empresariales, pues un empleador no puede desligarse de sus responsabilidades protegiéndose al aducir errores en el sistema de la IA. Así las cosas, el principio de atribución puede servir de criterio de interpretación de la norma tanto para jueces y litigantes al momento de decidir un caso de terminación unilateral del contrato, extensión de horarios, indemnizaciones, y demás consecuencias jurídicas acaecidas por decisiones tomadas por la IA.

Finalmente, es necesario aludir que el avance a nuevas dinámicas en las relaciones laborales en el marco de los avatares tecnológicos debe ser acogido

por el derecho laboral de tal manera que este no olvide el fin último y la esencia de la norma, el cual es la protección de la dignidad de los trabajadores.

Referencias

Harari, Y. (2014). De animales a dioses. Debate.

Moore, P. (2020). Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores. Disponible en:

<https://www.bbvaopenmind.com/articulos/inteligencia-artificial-en-entorno-laboral-desafios-para-trabajadores/>

Tamarones, J. (2023). Estructura de la inteligencia artificial en el derecho laboral. Disponible en: https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2023/10/tamarones_noticias_cielo_n9_2023.pdf

Cárdenas, O. (2023). Repensar el debido proceso: inteligencia artificial (IA) y decisión judicial. Udenar.

PROGRAMA

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**ESPECIALIZACIÓN EN
DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL**

Snies 14965



INGENIERÍA GENÉTICA Y DERECHO LABORAL UN VIAJE CONCEPTUAL POR LA FICCIÓN Y LA REALIDAD



Por:

Juan Sebastián Rodríguez Casas
Monitor Área de Derecho Laboral y Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Libre Bogotá



En la actualidad, uno de los temas de mayor relevancia y debate es la inteligencia artificial. Desde sus aplicaciones en la automatización de tareas hasta su capacidad para transformar sectores completos, como el derecho, la IA está redefiniendo la manera en que vivimos y trabajamos. Como menciona la UNESCO, *“La Inteligencia Artificial (IA) tiene un enorme potencial para ser utilizada por el bien social y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).”* (La IA y el Estado de derecho, 2024). Sin embargo, mientras la atención se centra en los avances y retos de la IA, otro campo igualmente revolucionario, la modificación genética, está emergiendo con fuerza y plantea implicaciones profundas, especialmente en el ámbito jurídico.

En primer lugar, la capacidad de editar genes no solo promete avances médicos y biotecnológicos, sino que también podría transformar el entorno laboral de maneras que aún estamos comenzando a comprender. Este breve artículo se aventura en esta posible realidad, alejándose de las tendencias académicas predominantes, para adentrarse en el impacto de la modificación genética en el mundo de la seguridad social y del trabajo. Exploraremos sus potenciales riesgos y beneficios, así como la necesidad de un futuro marco normativo para proteger los derechos humanos y laborales de los trabajadores en este contexto.

Por ejemplo, en el año 2000, se estrenó en cines la película estadounidense de acción y ciencia ficción *“El Sexto Día”*. Este filme presentaba un argumento en el que, en un distópico 2015, la tecnología de la clonación había avanzado lo suficiente como para permitir la copia de órganos humanos y animales, existiendo empresas legalmente establecidas para la clonación de animales, así como laboratorios clandestinos para la clonación ilegal de humanos. En esa época, tales ideas parecían propias de la ciencia ficción. No obstante, hoy en día, la tecnología de la ingeniería genética ha progresado significativamente, acercándose cada vez más a convertir esas fantasías en una realidad.

Muestra de lo anterior ocurrió a finales de 2018, cuando la comunidad científica se conmocionó por la modificación del genoma de dos gemelas chinas mediante la técnica de CRISPR/Cas9. Como expuso el medio XL Semanal: *“He Jiankui manipuló el ADN de dos embriones para hacerlos resistentes al sida. Luego, los implantó en una joven que en 2018 dio a luz a dos gemelas: los primeros bebés modificados genéticamente creados por la humanidad.”* («El doctor He, el “Frankenstein” del siglo XXI | ¿Qué fue de los primeros bebés modificados genéticamente?», 2022). Este hecho resaltó la necesidad urgente de un debate profundo y multidimensional sobre los aspectos científicos, jurídicos y sociales de las alteraciones genéticas. Las decisiones

en este ámbito, guiadas por el complejo y debatido concepto de mejorar la condición humana, tienen el potencial de marcar de manera permanente la vida de las generaciones futuras.

Conviene entonces explicar, ¿qué es la ingeniería genética? Según el Instituto de Investigación del Genoma Humano: *“La ingeniería genética (también denominada modificación genética) es un proceso que emplea tecnologías de laboratorio para alterar la composición del ADN de un organismo”* (Ingeniería genética, 2024). Lo anterior se logra utilizando técnicas avanzadas de biotecnología, donde los científicos pueden añadir, eliminar o modificar segmentos específicos de ADN. Del mismo modo, uno de los avances más significativos en este campo es la técnica denominada *“CRISPR-Cas9”*.

En palabras de la empresa químico-farmacéutica, Bayer: *“Cas9 es una endonucleasa asociada a CRISPR (una enzima), conocida por actuar como “tijeras moleculares”, que corta y edita, o corrige, en una célula, el ADN asociado a una enfermedad.”* (¿Qué es la tecnología CRISPR?, 2022). La técnica mencionada, según lo descrito por la Biblioteca Nacional de Medicina de los Estados Unidos: *“ha generado mucho entusiasmo en la comunidad científica porque es más rápido, más barato, más preciso y más eficiente que otros métodos de edición del genoma”* (¿Qué son la edición del genoma y CRISPR-Cas9?, 2024).

Sin duda alguna, resulta fascinante saber cómo la ingeniería genética ha revolucionado campos como la medicina, la agricultura y la biotecnología industrial, ofreciendo soluciones innovadoras para problemas complejos como enfermedades genéticas, resistencia a plagas en cultivos y la producción de biofármacos. Ahora bien, resulta útil mencionar cómo, desde tiempos antiquísimos, los seres humanos ya habían practicado una forma primitiva de modificación genética a través de la cría selectiva de plantas y animales, seleccionando individuos con características deseables para reproducirse. Lo anterior es evidente en las frutas modernas, pues su selección artificial ha llevado a obtener especies más resistentes y atractivas para el mercado. Por otra parte, la ingeniería genética moderna ha llevado esta capacidad a un nivel completamente nuevo con técnicas como CRISPR-Cas9, permitiendo cambios precisos, baratos y rápidos que podrían alterar en un futuro cadenas completas del ADN humano.

Antagónicamente, estas mismas tecnologías pueden ser objeto de abuso, especialmente en el ámbito laboral. Las empresas podrían exigir o incentivar la modificación genética para aumentar la productividad, lo que plantea preguntas sobre la voluntariedad y el consentimiento informado de los trabajadores. Esto contraviene directamente la Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los

Derechos Humanos, así como las normas internacionales del trabajo. Además, el acceso desigual a estas tecnologías podría exacerbar las desigualdades existentes en el mercado laboral, creando una división entre trabajadores "*mejorados*" y aquellos que no lo están.

Dicho lo anterior, resulta lógico examinar el concepto de consentimiento informado que, según lo expresado por la Corte Constitucional en Sentencia T-303: *“este consiste en ser informado de manera clara objetiva, idónea y oportuna de aquellos procedimientos médicos que afecten en mayor o menor medida otros bienes jurídicos esenciales como la vida y la integridad personal.”* (T-303-16, 2016). La voluntariedad en la aceptación de procedimientos médicos, incluida la modificación genética, es crucial para asegurar que los individuos no sean coaccionados ni manipulados. La corte también menciona que: *“el consentimiento informado tiene un carácter de principio autónomo que, además, materializa otros principios constitucionales como la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad, la libertad individual y el pluralismo. Aunado a ello, constituye una garantía para la protección de los derechos a la salud y a la integridad personal”.* (T-303-16, 2016).

Asimismo, en el artículo 5, literal b, de la Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos, se

menciona que: “En todos los casos, se recabará el consentimiento previo, libre e informado de la persona interesada. Si ésta no está en condiciones de manifestarlo, el consentimiento o autorización habrán de obtenerse de conformidad con lo que estipule la ley, teniendo en cuenta el interés superior del interesado”. (Declaración Universal sobre el genoma y los derechos humanos, 1997).

Sin embargo, en un futuro distópico, pero posible, donde las empresas exijan modificaciones genéticas para incrementar la productividad, surge la duda sobre si los trabajadores realmente tienen la opción de negarse a dichos procedimientos sin enfrentar repercusiones laborales. La película "*Gattaca*" ilustra un mundo donde la genética dicta el destino de las personas, y aquellos con alteraciones genéticas superiores tienen ventajas significativas sobre los concebidos de manera natural. En este universo, los individuos modificados genéticamente son considerados "*válidos*" y disfrutan de mayores oportunidades laborales y sociales, mientras que los concebidos naturalmente, los "*inválidos*", son relegados a trabajos inferiores y marginados por la sociedad («*Gattaca*», 1997). Esta división crea un sistema injusto en el que el mérito y las habilidades personales son secundarios frente a la composición genética, afectando directamente los derechos y principios laborales. Entre estos se incluyen el

derecho al trabajo, la igualdad y la no discriminación en materia de empleo y ocupación, y la estabilidad en el empleo.

Imaginemos, un escenario donde las tecnologías genéticas avanzadas se vuelven costosas y exclusivas para los países más desarrollados o las élites económicas, perpetuando así un ciclo de privilegio y exclusión. Las empresas que desarrollan y comercializan estas mejoras genéticas no solo obtienen enormes ganancias económicas, sino que también consolidan su posición de poder e influencia en el mercado global de la salud y la biotecnología. Este fenómeno presuntamente lejano se ve reflejado de manera contundente en el artículo de CNN que destaca: "*Hay 9 nuevos multimillonarios en el sector farmacéutico gracias a las vacunas contra el COVID -19*". (Haczek, 2021).

Este enriquecimiento desproporcionado no solo amplía la brecha entre ricos y pobres a nivel mundial; también plantea interrogantes éticos sobre quién debería beneficiarse de los avances científicos y cómo se debería regular el acceso a estas tecnologías, para evitar profundizar las desigualdades sociales y económicas existentes. Además, existe la preocupación legítima de que las empresas que desarrollan estas tecnologías genéticas avanzadas puedan utilizar su poder económico para influir en la legislación, como afirma el portal Mc Graw Hil, "*La influencia de las*

multinacionales no solo es económica o política, sino que también lo es desde el punto de vista social y cultural. Estas empresas globales ejercen tal influencia social, que los gustos y tendencias de los países de procedencia de estas se difunden por todo el mundo."

(<https://www.mheducation.es/blog/el-poder-de-las-multinacionales>, 2018). La capacidad de estas corporaciones para financiar campañas políticas y cabildear directamente a legisladores y senadores plantea el riesgo de que se promulguen leyes y regulaciones que favorezcan sus intereses comerciales en detrimento del bienestar general y la equidad social. Esto podría resultar en que los trabajadores "*mejorados o validos*" tengan acceso privilegiado a mejores empleos y condiciones laborales, mientras que aquellos sin modificaciones genéticas enfrentarían discriminación y oportunidades laborales más limitadas, exacerbando así las brechas socioeconómicas existentes.

Asimismo, la obsesión por la productividad y la eficiencia puede despojar a los trabajadores de su humanidad, convirtiéndolos en herramientas para el beneficio económico. "*Gattaca*" presenta un futuro donde la identidad y el valor de una persona se reducen a su capacidad productiva, reflejando una sociedad deshumanizadora que descarta a aquellos que no cumplen con los estándares de perfección genética. En este contexto,

surge el fenómeno del "burnout" y el autoexplotamiento, donde las personas se ven obligadas a sacrificarse para cumplir con expectativas inalcanzables, como advierte el filósofo Byung-Chul Han en su libro la sociedad del cansancio: *"La sociedad del rendimiento es una sociedad de la autoexplotación"* (LA SOCIEDAD DEL CANSANCIO | Byung Chul Han | Librería Nacional, 2010).

Por ello, el abuso potencial de las tecnologías genéticas en el ámbito laboral plantea serias preocupaciones éticas. La coacción para someterse a modificaciones genéticas y la desigualdad en el acceso a estas tecnologías podrían llevar a una sociedad profundamente dividida y deshumanizadora. Por ello, es imperioso que se establezcan regulaciones y políticas que protejan los derechos de los trabajadores, asegurando que el consentimiento informado y la equidad prevalezcan en el uso de estas poderosas tecnologías. La narrativa de *"Gattaca"* nos sirve como una advertencia sobre los peligros de una sociedad que valora más la genética que la humanidad.

Por otro lado, resulta igualmente importante analizar los beneficios que el correcto uso de estas tecnologías podría traer consigo, la ingeniería genética en humanos tiene el potencial de revolucionar la medicina y el tratamiento de enfermedades genéticas hereditarias. Imagine un mundo donde enfermedades como la fibrosis quística, la distrofia

muscular o la anemia falciforme pueden ser tratadas o incluso curadas mediante la edición precisa de genes defectuosos en los embriones o células somáticas; Inclusive la OMS afirma que: *"La técnica tiene el potencial de mejorar enormemente el tratamiento de una variedad de cánceres."* (La OMS emite las primeras recomendaciones sobre la edición del genoma humano | Noticias ONU, 2021) . Esto no solo mejoraría la calidad de vida de millones de personas afectadas, sino que también podría reducir significativamente los costos asociados con el tratamiento continuo de estas condiciones médicas.

Además, podría utilizarse para fortalecer la salud y la resistencia física de los trabajadores en diversas industrias. Imagine un entorno donde los trabajadores están genéticamente protegidos contra enfermedades comunes del lugar de trabajo o tienen una capacidad de recuperación mejorada después de lesiones. Esto no solo reduciría los costos asociados con la atención médica y el ausentismo laboral; igualmente, aumentaría la productividad general al mantener a los empleados más saludables y activos, plantearía la duda de cómo podríamos estar mejor preparados para futuras pandemias mundiales que, sin duda, podrían ser mitigadas con una población genéticamente más resistente. De hecho, la ONU ya advierte como: *"El mundo no estaba preparado para la*

COVID-19, ni lo está para una próxima epidemia global” (Noticias ONU, 2020).

Asimismo, las mejoras genéticas podrían optimizar habilidades específicas necesarias para ciertos trabajos. Por ejemplo, podrían desarrollarse modificaciones genéticas para mejorar la visión, la resistencia física o la capacidad de concentración en entornos laborales exigentes como la industria de la construcción o el servicio militar. Estas mejoras podrían llevar a una ejecución más eficiente de tareas, reduciendo los errores y aumentando la seguridad en el lugar de trabajo. Igualmente, la ingeniería genética podría fomentar un ambiente laboral más inclusivo y diverso. Al abordar predisposiciones genéticas a ciertas enfermedades o limitaciones físicas, estas tecnologías podrían eliminar barreras y permitir que más personas participen activamente en diversos campos laborales.

En términos económicos, las mejoras en la salud y la productividad podrían llevar a una reducción de costos operativos para las empresas y una mayor competitividad en el mercado global. Además, el desarrollo y la aplicación de tecnologías genéticas avanzadas podrían crear nuevas oportunidades de empleo en campos especializados como la bioingeniería, la bioinformática y la investigación biomédica, impulsando así la innovación y el crecimiento en sectores clave de la economía.

En conclusión, la ingeniería genética representa un avance tecnológico de gran potencial que podría transformar el ámbito laboral y mejorar significativamente la calidad de vida de los trabajadores. Las posibles aplicaciones de esta tecnología incluyen la mejora de la salud y la resistencia física y la optimización de habilidades específicas necesarias para diferentes trabajos. Imaginar un entorno laboral donde los trabajadores estén genéticamente protegidos contra enfermedades comunes o tengan una capacidad de recuperación mejorada, abre la puerta a mejoras sustanciales en la productividad y en el bienestar general de los empleados.

Sin embargo, este avance también conlleva desafíos éticos y jurídicos significativos que deben ser abordados con urgencia. Es crucial establecer un marco normativo sólido que proteja la privacidad genética de los trabajadores, garantizando que la información genética no sea utilizada sin consentimiento explícito y que no se empleen pruebas genéticas como requisito para el empleo. Además, el consentimiento informado debe ser el principio rector en cualquier procedimiento de modificación genética, asegurando que los trabajadores estén plenamente conscientes de los riesgos y beneficios involucrados.

Otro aspecto crítico es asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a estas tecnologías. La implementación de la

ingeniería genética no debe exacerbar las desigualdades existentes en el mercado laboral, ni crear divisiones entre trabajadores "*mejorados*" y aquellos que no tienen acceso a estas tecnologías. Políticas inclusivas son necesarias para garantizar que todos los trabajadores puedan beneficiarse equitativamente de estos avances tecnológicos, sin importar su origen o situación económica.

Además, la creación de organismos reguladores efectivos es fundamental para supervisar el uso de la modificación genética en entornos laborales. Estos organismos deben velar por el cumplimiento de normativas éticas y legales, protegiendo así los derechos fundamentales de los trabajadores y promoviendo un ambiente laboral seguro y justo.

Reconozco que este breve artículo no pretende resolver todas las dudas éticas y complejidades relacionadas con la ingeniería genética. Más bien, busca servir como un instrumento de reflexión sobre un tema crucial y de creciente relevancia en nuestra sociedad contemporánea. Las tecnologías genéticas avanzadas plantean desafíos profundos en términos de equidad, acceso, ética y regulación. Es esencial que, como sociedad, nos involucremos activamente en el debate y la formulación de políticas que aseguren que estos avances científicos beneficien a toda la humanidad de manera justa y responsable. Solo a través del diálogo

informado y la consideración de diversas perspectivas podremos avanzar hacia un uso ético y equitativo de estas poderosas herramientas tecnológicas.

En última instancia, si se abordan adecuadamente estos desafíos mediante políticas sólidas y un debate ético continuo, la ingeniería genética podría allanar el camino hacia un futuro donde la salud, la productividad y la inclusión se vean reforzadas en el ámbito laboral. La anticipación y preparación frente a estos cambios tecnológicos son esenciales para construir una sociedad que valore tanto la innovación científica como los derechos humanos fundamentales, asegurando así un futuro laboral que sea tanto prometedor como ético.

Referencias

Declaración Universal sobre el genoma y los derechos humanos. (1997). OHCHR. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/universal-declaration-human-genome-and-human-rights>

El doctor He, el «Frankenstein» del siglo XXI | ¿Qué fue de los primeros bebés modificados genéticamente? - XL Semanal. (2022, febrero 8). XL Semanal. <https://www.abc.es/xlsemanal/ciencia/bebes-modificados-geneticamente-experimento-china-doctor-he-jiankui.html>

Gattaca. (1997). En Wikipedia, la enciclopedia libre. <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Gattaca&oldid=160528415>

Haczek, Á. R. (2021, mayo 22). 9 multimillonarios nuevos gracias a las vacunas. CNN. <https://cnnespanol.cnn.com/2021/05/21/multimillonarios-vacunas-covid-19-orix/>

<https://www.mheducation.es/blog/el-poder-de-las-multinacionales>. (2018). <https://www.mheducation.es/blog/el-poder-de-las-multinacionales>

Ingeniería genética. (2024). <https://www.genome.gov/es/genetics-glossary/Ingenieria-genetica>

La IA y el Estado de derecho: Fortalecimiento de capacidades para los sistemas judiciales | UNESCO. (2024, junio 19). <https://www.unesco.org/es/artificial-intelligence/rule-law/mooc-judges>

La OMS emite las primeras recomendaciones sobre la edición del genoma humano | Noticias ONU. (2021, julio 12). <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494272>

LA SOCIEDAD DEL CANSANCIO | Byung Chul Han | Librería Nacional. (2010). <https://www.librerianacional.com/producto/la-sociedad-del-cansancio-410921>

Noticias ONU. (2020, septiembre 14). <https://news.un.org/es/story/2020/09/1480482>

¿Qué es la tecnología CRISPR? (2022, abril 12). <https://www.bayer.com/es/es/blog/espana-que-es-la-tecnologia-crispr>

¿Qué son la edición del genoma y CRISPR-Cas9?: MedlinePlus Genetics. (2024, junio 19). <https://medlineplus.gov/spanish/genetica/entender/investigaciongenomica/ediciondelgenoma/>

T-303-16. (2016, septiembre 7). www.corteconstitucional.gov.co.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-303-16.htm>

Derecho

10 Semestres



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

SNIES 1483

EL RECURSO DE ANULACIÓN FRENTE LAUDO ARBITRAL SEGÚN LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SENTENCIA SL4089 DE 2022



Por:

Laura Daniela Archila Gómez y Daniela Carrillo Vargas
Monitoras Área de Derecho Laboral y Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Libre Bogotá



Para el presente escrito se tendrá en cuenta la Sentencia SL4089 de 2022 proferida en la ciudad de Bogotá el veintiséis (26) de octubre de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual se decide el recurso de anulación interpuesto por el Sindicato Red de Empleados de la Energía y los Servicios Públicos Domiciliarios S.A -REDES- contra un laudo arbitral proferido el 30 de julio de 2019 por un tribunal de arbitramento obligatorio, convocado por el Ministerio del Trabajo por medio de las Resoluciones 5875 y 2120 del 27 de junio de 2019 y el 15 de octubre de 2020 para que dirimiera el conflicto colectivo suscitado entre la organización sindical anteriormente mencionada y la empresa CODENSA S.S E.P.S.

El Tribunal Arbitral fue solicitado al Ministerio del Trabajo por REDES, posterior a la decisión en la Asamblea General de sus trabajadores, luego de que no se pudiera llegar a ningún acuerdo sobre el pliego de peticiones con diez (10) solicitudes presentado el 9 de febrero de 2013 a CODENSA, quedando todos los artículos pendientes por resolver, lo cual consta en el acta de finalización de la etapa de arreglo directo.

El tribunal consideró importante resaltar que, dentro de la convención, había dos grupos poblacionales. Por un lado, se comprende de los trabajadores bajo un salario ordinario/régimen de pago convencional, y por el otro, aquellos que

tienen un salario integral/régimen de pago integral. Cada grupo tenía beneficios particulares, con el fin de mantener una estructura y no transgredir la equidad y la igualdad entre los trabajadores que ostentan una misma situación y naturaleza de los regímenes existentes.

Para comenzar con el análisis realizado por la Corte Suprema de Justicia frente al tema mencionado, es importante identificar cómo, en múltiples ocasiones, la jurisprudencia define el laudo arbitral. En primera medida, se toma como referencia la Sentencia C-378 de 2008, en la cual la Corte Constitucional equipara el laudo con una sentencia judicial por cuanto, pone fin al proceso y desata de manera definitiva la cuestión examinada. Así mismo, da a conocer que los árbitros son investidos transitoriamente de la función pública de administración de justicia, que se ha calificado legalmente como servicio público, por lo que, sin duda, las actuaciones y decisiones de los tribunales arbitrales están vinculadas por los derechos fundamentales.

Dentro de la jurisprudencia colombiana, la Sentencia C-466 de 2020 establece diferentes tipos de posturas sobre el valor que se le atribuye al laudo arbitral. La corte tiende a inclinarse por una postura mixta, es decir, reconoce que la ley define el arbitramento como una institución de orden procesal y le da al laudo arbitral el valor de una sentencia, pero, al mismo tiempo, acepta que es la voluntad de las

partes la que habilita a los árbitros para dirigir el conflicto promovido por ellas, establecido no solo en esta sentencia sino en otras, como es el caso de la C-947 de 2014.

Ahora bien, frente a un recurso de anulación visto sobre un laudo arbitral, hay que considerar que el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 143, limita las facultades por las que debe proceder y son estas las que le permiten verificar la regularidad del laudo y en caso de existir una extralimitación por parte del tribunal, darle fuerza de sentencia al laudo y, en caso contrario, le otorga la facultad de anularlo; lo anterior, respetando los acuerdos logrados entre las partes en la etapa de arreglo directo.

Dentro de la verificación que se enunció anteriormente, se debe velar porque los árbitros, por medio de sus fallos, no afecten los derechos o facultades de las partes y, de forma excepcional, poder disponer de la anulación de normas del laudo que sean manifiestamente inequitativas, ello, dentro del marco de las potestades propias que ostentan los árbitros para decidir conflictos que versen sobre intereses económicos.

Estos derechos y facultades que no pueden verse afectados son aquellos reconocidos por la Constitución Política como el de asociación, reunión, huelga y todos aquellos adquiridos que establezcan de forma directa o indirecta un régimen de

protección al trabajo, garanticen al empresario el ejercicio de su actividad, y, en general, los reconocidos por las leyes, los cuales constituyen un mínimo que no puede verse menoscabado ni modificado por parte del Tribunal. Además, por ser de orden público, son irrenunciables, respecto del empleador, a quien se le atribuye la protección de aquellos que emanan de su calidad de propietario y director de la empresa o establecimiento. En este grupo también se incluyen todos aquellos terceros que, a través de acuerdos convencionales logrados a partir de conciliaciones sobre circunstancias subjetivas concretas, no plantean modificaciones o nuevos acuerdos en una propuesta alternativa dentro del pliego de peticiones. Sin embargo, poseen igual protección y respeto dentro del laudo.

Al entender la naturaleza del laudo arbitral, la resolución de conflictos, como es el caso del analizado en la sentencia mencionada, se realiza en equidad y no en derecho. Por ello, la Corte ha enfatizado, como lo sustenta con la Sentencia SL-12303 de 2016, que no tiene la facultad de dictar un pronunciamiento de reemplazo en el caso de anular la decisión de los árbitros por otra que considere más ajustada a la equidad o más conveniente. Tampoco puede llevar a cabo su sustitución o remitir el expediente al tribunal, dando como resultado que la competencia de la sala se agote con la anulación total o parcial del laudo arbitral o la no anulabilidad de las

determinaciones de este, generando la no procedencia de decisiones subsiguientes.

Esta limitación se fundamenta en que las fórmulas construidas por los árbitros reflejan una salida equilibrada y justa al conflicto colectivo y no pueden ser sujetos de juicio legales por la sala, a no ser que esta decisión vulnere algún derecho o se exceda en facultades exclusivas de las partes consagradas en la constitución o la ley, así mismo en la competencia y la justicia arbitral o cuando se vea una solución inequitativa.

Cuando se trata con laudos arbitrales, podemos encontrarnos con diversas figuras que darán paso a diferentes consecuencias, siendo una de ellas la devolución del laudo que se presenta en cuestiones de competencia y su argumentación debe estar encaminada a demostrar claramente por parte de la Corte que el Tribunal omitió pronunciarse expresamente sobre un punto para el cual efectivamente si tenía plena facultad.

En el caso en que se cumplan algunos de los requisitos explicados más adelante, el expediente se devuelve al tribunal:

- a. Cuando se halle que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en decreto de convocatoria
- b. Cuando el tribunal de arbitramento resuelva negar u otorgar peticiones del pliego en el supuesto de que una

decisión deba ser anulada por inequidad, extralimitación del objeto por el cual se convocó o afectar derechos y facultades reconocidas en la constitución y la ley o normas convencionales vigentes, la corte no devuelve el expediente para que se pronuncie nuevamente y

- c. Ante decisiones inhibitorias no se debe perseguir la anulación, sino la devolución al tribunal para que este decida el tema de su competencia.

Así mismo, se puede estar frente a la figura de anulación que corresponde a causales y argumentos en que se apoya el recurrente con el propósito de obtener la invalidación del laudo, y por otro lado, poder acceder a la modulación, que comprende la conservación de la esencia de la decisión de los árbitros y obtener la eliminación o supresión de aquellos elementos o rastros de legalidad o inequidad vertidos en las cláusulas.

Por último, la anulación del laudo tiene un enfoque orientado, no a obtener la anulación total de las disposiciones, sino a guardar su contenido primordial mediante la modificación o supresión de aquellos aspectos accesorios que entren en contradicción con el ordenamiento jurídico y mínimos estándares de equidad. El propósito entonces del recurso de anulación no es el revisar la medida de justicia adoptada por los árbitros sino dirimir definitivamente el conflicto

colectivo ejerciendo un juicio de legalidad sobre las decisiones o sobre sus fundamentos que se constituyen sobre raciocinios íntimos, erigidos en la equidad y respaldados por las condiciones particulares de cada caso. La competencia de la Corte de anular o no una disposición del laudo es atenuada puesto que se considera permisible cierta modulación de los efectos de la otra sin sustituirlos, a fin de cuentas, la visión externa siempre será imparcial e incluso parcializada a partir de la óptica de intereses que se usen para observar el resultado final.

Sin embargo, el laudo arbitral no tiene la obligación de seguir estándares de igualdad hegemónicos puesto que, al derivarse de un pacto colectivo que resulta de la autocomposición de las partes significa que no puede exigirse a los árbitros del Tribunal la estipulación de beneficios igualitarios para todos los trabajadores ni tampoco establecer beneficios superiores a los ya plasmados en la Convención. Es por esto por lo que el laudo, si bien puede fallar a favor del pliego de peticiones, no tiene la obligación de trasplantar de manera literal lo solicitado en este, sino que tiene la facultad de condicionar, ajustar, modular o atemperar las peticiones a los dictados de la justa razón y la equidad e incluso, al ser potestativo, prescindir de hacer un ejercicio de integración, siempre teniendo en cuenta que los trabajadores no puede recibir duplicidad o multiplicidad de beneficios sino que deben limitarse a

aquellos que escojan de manera libre a través de la Convención y mejor se ajuste a sus intereses económicos; así mismo, esta amplitud normativa actual no puede convertirse en una carga excesiva para los empleadores.

Es importante recalcar que la Corte no puede actuar oficiosamente y suponer las objeciones concretas de la parte interesada a partir de afirmaciones abstractas, vagas e imprecisas motivado por la naturaleza jurídica del recurso pues es allí donde el impugnante debe concretar y sustentar los puntos cuya anulación pretende.

La motivación se fundamenta en las siguientes características:

- a. La necesidad de concretar los motivos de anulación.
- b. El carácter dispositivo de su argumentación, en cuya virtud se aporta las razones de la solicitud de esta última con la corte ciñéndose a las causales invocadas.

De esta forma, lo ideal es que en los laudos arbitrales se expresen con claridad los motivos que lo llevaron a tomar cierta decisión, pero que ello deba ser así no tiene como consecuencia que la corte quede habilitada para anular un laudo cuando los árbitros se hayan limitado a aludir a los principios de equidad o porque simplemente no los hayan invocado, ello,

en razón a que en ningún artículo del Código Sustantivo del Trabajo se prevé tal obligación y por lo tanto, no se podría con este argumento anular una decisión de esta naturaleza ni obligar a sustentar un laudo arbitral como sentencias judiciales so pena de nulidad (SL de 12 de junio del 2001).

Tal como se dijo en la Sentencia CSJ SL1309-2022, devolver el laudo para que los árbitros repitan el contenido de principios constitucionales protegidos en normas del trabajo es innecesario y, antes que aportar soluciones a los problemas laborales en la empresa, genera dilaciones en la resolución de las diferencias entre las partes. De igual manera, la corte ha defendido la tesis de que las cláusulas inofensivas o aquellas que se limitan a subrayar principios o reglas preexistentes en la legislación social no son anulables o no son susceptibles de devolución (CSJ SL4478-2020).

De acuerdo con lo establecido por la corte, los árbitros carecen de competencia para vincular de cualquier manera a terceros no intervinientes en el conflicto colectivo al atribuir obligaciones que deban cumplir el empleador y que sean los propios terceros los que deben satisfacer. El laudo solo debe afectar a los partícipes en el diferendo colectivo laboral, aunque cuando en la petición se hubiese pretendido compromisos con terceros, pues no es posible afirmar que estos no son sus directos trabajadores, así mismo,

en Sentencia SL2488 del 2019 se estableció que el tribunal no tiene competencia para pronunciarse en cuanto a los beneficios que el laudo establezca, pues estos no pueden extenderse a terceros que fueron ajenos al conflicto sometido a su estudio.

Así mismo, se establece que los árbitros también carecen de competencia para imponerle al empleador una modalidad en específico de contratación de sus trabajadores, pues la ley pone a su disposición variados tipos contractuales, lo que lo convierte en el único legitimado para escoger la modalidad o modalidades que más le convengan a sus necesidades de organización y desarrollo de producción, pero dentro de un escenario de autocomposición y no por imposición de la justicia arbitral, que pueda menoscabar lo que se estableció en la convención colectiva de trabajo suscrita por el empleador y la asociación colectiva.

Por su parte, la sentencia SL4608-2020 precisó que los árbitros tienen la posibilidad eventualmente de "extender o ampliar" el periodo de protección, que se estipula como regla general al fuero sindical, a un tiempo mayor del que consagra la ley. Además, están facultados para establecer en el laudo arbitral que se disponga de un médico en las sedes de trabajo, pues ello genera una protección adicional a la salud de los trabajadores, es decir, que puedan crear, complementar o superar los derechos preexistentes a fin de

dar mayores garantías a los trabajadores, lo cual no resulta incompatible con el ejercicio de derechos y prerrogativas legítimas del empleador.

En definitiva, se debe tener claro que si bien la corte procede en diversos casos a devolver el laudo al Tribunal de Arbitramento para que se pronuncie sobre los aspectos que se omitieron, ello no implica que obligatoriamente el cuerpo colegiado decida tal cual lo solicitó la organización sindical en el pliego de peticiones. Es de suma importancia tener en cuenta que los árbitros cuentan con la facultad de resolver el conflicto a favor o en contra de lo propuesto por el sindicato, esto, siempre y cuando se sigan los parámetros de la equidad, razonabilidad y proporcionalidad sin menoscabar lo establecido en la constitución, las leyes sobre la materia y los convenios.

Referencias

Corte Constitucional (2008). C-378 de 2008. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto: 23 de abril. Recuperado el 14 de junio de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-378-08.htm>

Corte Constitucional (2014) C-947 de 2014. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado: 4 de diciembre. Recuperado el 14 de junio de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-947-14.htm>

Corte Constitucional (2020) C-466 de 2020. M.P. Cristina Pardo Schlesinger: 29 de octubre. Recuperado el 14 de junio de:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-466-20.htm>

Corte Suprema de Justicia (2016). Sala de Casación Laboral. SL-12303. M.P. Rigoberto Echeverri Bueno: 31 de agosto. Recuperado el 14 de junio de 2024 en: <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/providencias/SL12303-2016.html>

Corte Suprema de Justicia (2019). Sala de Casación Laboral. SL-2488. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán: 4 de marzo. Recuperado el 14 de junio en: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboral19/avisos/F76001220500020188096101EdictoL20190712104230.pdfCorte>

Suprema de Justicia (2020). Sala de Casación Laboral. SL-4478. M.P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo: 28 de octubre. Recuperado el 14 de junio de 2024 en: https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2_020/SL4478-2020.pdf

Corte Suprema de Justicia (2022). Sala de Casación Laboral. SL-1309. M.P. Iván Mauricio Lenis Gómez & Omar Ángel Mejía Amador: 9 de marzo. Recuperado el 14 de junio de 2024 en: https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2022/05/SL1309-2022.pdf?fbclid=IwAR2SCgZVcqJwRCb9Pe7Yem3KYkglo-p0LUB_cuafi9AfnH8EigZg1R9n_DzY

Corte Suprema de Justicia (2020). Sala de Casación Laboral. SL-4608. M.P. Gerardo Botero Zuluaga: 7 de octubre. Recuperado el 14 de junio en: https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2_021/SL4608-2020.pdf

Corte Suprema de Justicia (2022). Sala de Casación Laboral. SL-4089. M.P. Fernando Castillo Cadena:

26 de octubre. Recuperado el 14 de junio de 2024 de: https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bdic2_022/SL4089-2022.pdf

Actualización de *datos de egresados*

*Estimado egresado Unilibrista,
¡actualiza tus datos y sigue conectado
con tu alma mater!*

Completa nuestra breve encuesta y
recibe las últimas noticias, ofertas de
trabajo e invitaciones a eventos exclusivos
para egresados.

Clic aquí 

Más información: jenny.alarcon@unilibre.edu.co



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**
Vigilada Mineducación

**Bienestar
Universitario**
Área de Egresados



EXTRACTOS JURISPRUDENCIALES

Sentencias relevantes



Por:

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



Sentencia SL2994 de 2023

Pensión especial de vejez por hijos inválidos

En la Sentencia SL2994-2023, la Corte Constitucional aborda la acción de tutela presentada por ex magistrados del Consejo de Estado y de la Corte Suprema de Justicia, quienes solicitaron un reajuste especial de sus pensiones basado en las normas aplicables a los Senadores y Representantes a la Cámara pensionados antes de la Ley 4 de 1992.

La Corte resalta la conexión intrínseca entre el derecho fundamental de petición y el derecho a la seguridad social, enfatizando que la falta de respuesta oportuna a las solicitudes de reajuste pensional constituye una violación de estos derechos. En su análisis, la Corte establece plazos específicos para que las autoridades respondan a dichas solicitudes: 15 días hábiles para requerimientos de información sobre trámites o procedimientos de pensión, 4 meses para respuestas de fondo a solicitudes de reconocimiento, reliquidación o reajuste de pensiones, y 6 meses para la adopción de medidas necesarias para el pago efectivo de las mesadas pensionales.

En ausencia de una normativa específica, la corte ha recurrido a la interpretación analógica del artículo 19 del Decreto Ley 656 de 1994 y de la Ley 700 de 2001 para definir estos plazos, garantizando así una respuesta pronta y eficiente a las peticiones de los pensionados. La inobservancia de estos plazos no solo constituye una vulneración del derecho fundamental de petición, sino que también pone en riesgo el derecho a la seguridad social, justificando la intervención judicial para proteger los derechos fundamentales de los peticionarios.

La sentencia SL2994-2023 reafirma la obligación de las autoridades públicas de responder de manera diligente y dentro de los plazos establecidos a las solicitudes de reajuste pensional, asegurando la protección de los derechos de los pensionados y fortaleciendo el marco de seguridad jurídica en materia de pensiones.

Sentencia SL467 de 2024

Equivalencia de tiempos cotizados al Sistema General de Seguridad Social en Pensión

En esta sentencia emitida por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia se realiza un cambio a la postura sobre la equivalencia de tiempos cotizados al Sistema General de Seguridad Social en Pensión.

De esta manera también enuncia que:

“Así, el estándar de diligencia y cuidado que deben observar las administradoras es mayúsculo, pues si su actuar es negligente deberán asumir las consecuencias conforme lo estableció la legislación y el regulador. En el tema analizado, se determinó que, si por razones imputables a ellas el afiliado no tiene los recursos para acceder a la pensión bajo la garantía de pensión mínima —claro está siempre y cuando consolide los requisitos para su acceso— corresponderá el pago de la pensión cuya fuente financiera provisional estará a cargo de la AFP con sus recursos” (FERNANDO CASTILLO CADENA, 2024)

Lo anterior resalta un aspecto muy importante, porque trae a colación la relevancia que tienen las Administradoras al momento de administrar los recursos. Recordando así que:

“En aquellos casos en los cuales se demuestre responsabilidad de la administradora en el retardo en pronunciarse respecto de una solicitud de pensión, la Superintendencia Bancaria ordenará el reembolso de las respectivas cuentas con cargo a los recursos de la entidad responsable”. (FERNANDO CASTILLO CADENA, 2024)

De esta manera es posible concluir que en algunos casos existe normativamente la posibilidad de establecer en cabeza de una administradora del RAIS la obligación de manera temporal, de asumir el pago de la pensión con sus propios recursos, hasta que las mismas cumplan sus deberes.

Referencias

Fernando Castillo Cadena. (31 de ENERO de 2024). Corte Suprema de Justicia. Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bjun2024/SL467-2024.pdf>

Sentencia SL654 de 2024

Persona civil de la fuerza pública no puede recibir dos pensiones del tesoro público

Helton Ortiz Guzmán demandó al Fondo de Pasivo Social de los Ferrocarriles Nacionales de Colombia porque quería que le reconocieran una pensión sanción según la Ley 171 de 1961, retroactiva al 31 de octubre de 2018. Como segunda opción, pidió una indemnización sustitutiva. Ortiz Guzmán trabajó para los Ferrocarriles Nacionales de Colombia desde el 14 de julio de 1980 hasta el 30 de diciembre de 1991. En 2018, solicitó la pensión sanción, pero el Fondo se la negó, argumentando que ya recibía una pensión de jubilación del Ministerio de Defensa Nacional y esto podría ser incompatible según el artículo 128.

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá falló a favor de Ortiz Guzmán el 13 de septiembre de 2021, ordenando al Fondo de Pasivo Social de los Ferrocarriles Nacionales de Colombia que reconociera y pagara la pensión sanción desde el 31 de octubre de 2018, incluyendo la india.

Sin embargo, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá revocó esta

decisión el 22 de noviembre de 2021 y absolvió al Fondo. Argumentaron que, si bien Ortiz Guzmán cumplía con los requisitos para la pensión sanción, esto no podía ser compatible con la pensión de jubilación que ya recibía del Ministerio de Defensa Nacional, según lo dispuesto en el artículo 128 de la Constitución Política y la

El demandante interpuso recurso de casación argumentando que la interpretación del artículo 128 de la Constitución Política por parte del Tribunal era errónea. Sostuvo que existen excepciones legales a la prohibición de recibir más de una asignación del tesoro público, aplicables en su caso por ser pensionado del Ministerio de Defensa Nacional.

Finalmente, la Corte Suprema de Justicia revisó el recurso de casación y decidió mantener la decisión del Tribunal Superior de Bogotá. Concluyeron que Ortiz Guzmán no tenía derecho a la pensión sanción debido a la incompatibilidad con la pensión de jubilación que ya recibía, reafirmando que no es posible recibir dos asignaciones del tesoro nacional.

Así las cosas:



ASPECTOS	SITUACION ANTERIOR	SITUACIÓN POSTERIOR (SENTENCIA SL654-2024)
Pensión Sanción	Los trabajadores que cumplieran con los requisitos de la Ley 171 de 1961 podrían solicitar una pensión sanción independientemente de otras pensiones recibidas.	La pensión sanción es incompatible con cualquier otra pensión proveniente del tesoro público, tal como se establece en el artículo 128 de la Constitución Política.
Interpretación del artículo 128	El artículo 128 de la Constitución Política se interpretaba de manera que permitía excepciones bajo ciertas condiciones, como en casos de pensiones recibidas por diferentes conceptos o servicios.	La interpretación se volvió más estricta: el artículo 128 prohíbe recibir más de una asignación del tesoro público, sin permitir excepciones, reforzando la prohibición de recibir múltiples pensiones, incluso si se argumenta que provienen de conceptos o servicios distintos.
Requisitos para Pensión Sanción	Cumplir con los requisitos de la Ley 171 de 1961, principalmente el tiempo de servicio y las circunstancias de despido.	Además de cumplir con los requisitos de la Ley 171 de 1961, se debe asegurar que no exista incompatibilidad con otras pensiones del tesoro público que el solicitante ya esté recibiendo.
Efecto en Pensionados	Pensionados podían pensiones adicionales bajo diferentes regímenes, a veces con éxito, debido a interpretaciones más flexibles.	Los pensionados enfrentan más restricciones para obtener pensiones adicionales del tesoro público, debiendo cumplir estrictamente con las disposiciones de incompatibilidad establecidas por la nueva interpretación de la ley.



Respetar y marcar la diferencia



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación

Bienestar Universitario



Área de Desarrollo Humano -
Permanencia y Graduación con Calidad de Bienestar Universitario

Sentencia SL771 de 2024

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

La presente sentencia versa sobre recurso de casación interpuesto por DRUMMOND LTD. contra una sentencia relacionada con un proceso laboral ordinario iniciado por ROBINSON GALINDO CERVANTES, en donde Galindo alega que DRUMMOND LTD. violó el procedimiento disciplinario contenida en la convención colectiva de trabajo, y solicita la declaratoria de ineficacia de este, reintegro y compensación por daños. Todo comienza a causa una prueba aleatoria de alcohol y drogas, el accionante entregó la muestra tomada que posteriormente fue analizada por un laboratorio, dando como resultado la aparición de un derivado de la marihuana, por lo que en el momento deciden otorgarle un permiso de 3 días remunerados para la confirmación de dicho resultado.

De igual forma, la empresa Drummond no inicia atención médica como se ordena en el manual operativo de seguridad y salud ocupacional, una vez confirmados los resultados la prueba de orina, empresa citó a descargos al accionante, donde manifiesta que nunca había consumido ese tipo de sustancias y que la empresa no tenía la infraestructura adecuada para llevar a cabo dichas pruebas, por lo que se

procede al despido ya que el reglamento interno de trabajo prohíbe el consumo de estas sustancias debido a la naturaleza de cargo que es operador de camión de explosivos; una vez iniciada la demanda se buscaba la ineficacia del despido, el reintegro al cargo, los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir y de manera subsidiaria que se procediera a la indemnización que estaba contenida en la convención colectiva.

En respuesta a la demanda, Drummond manifiesta que este despido fue acorde al debido proceso y lo establecido en la convención colectiva, además que asistir a trabajar en dicho estado era perjudicial y potencialmente peligroso, por lo que su despido se justifica bajo el incurrimento a una falta grave al reglamento de trabajo. Se condenó a la empresa Drummond al pago de dichas pretensiones, por lo que ellos apelarían la decisión. En segunda instancia, se reconoce únicamente la pretensión subsidiaria de pagar la indemnización acorde a la convención colectiva de trabajo. El *ad quem*, en sus fundamentos jurídicos, citó la Sentencia C-636 de 2016, donde manifiesta la corte que el despido a un trabajador que se encuentre en estado de embriaguez o drogado solo procede en la medida que ello afecte el desempeño o ponga riesgo a él o a los demás trabajadores, pues puede llegar a afectar el derecho a la intimidad y al libre desarrollo de la

personalidad. Por lo tanto, el empleador debe acreditar que esto afecta de manera negativa el desempeño del trabajador. Además, se afirmó que dicha tesis fue acogida en Sentencia CSJ SL4078-2019 y añadió que es deber del empleador hacer lo necesario para evitar que el trabajador se vuelva alcohólico, drogadicto y si se volvió así, debe hacer lo necesario para rehabilitarlo, por lo que, en el caso, la historia clínica demuestra que el trabajador estaba en un buen estado físico y psicológico.

En el recurso de casación, la empresa Drummond señala que un trabajador en dicho estado y por la naturaleza del empleo, puede crear un riesgo objetivo; además, esto es un hecho notorio. De igual forma, manifiesta que no realizó acompañamiento médico porque el trabajador negó haber consumido o estar enfermo. Al respecto, en las consideraciones de la corte esta manifiesta “la Corte precisó que por la vía indirecta no es factible verificar la existencia de hechos notorios” y que dichos hechos probables o posibles se fundan en inferencias, conjeturas, debido a que la potencial afectación que la empresa presumió nunca se dio o comprobó, porque el trabajador no inició su jornada de trabajo ni operó el camión en dicho estado, es decir, no afectó su desempeño laboral o puso en riesgo a su entorno.

Si bien las empresas pueden definir en sus reglamentos internos de trabajo lo que consideran como faltas graves, estas no pueden desconocer la ley y para que un juzgador entre a evaluar dichas faltas graves, deben estar acordes con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo. Por lo tanto, el consumo de marihuana no es un hecho sancionable por el ordenamiento jurídico laboral en la medida que no afecte el desempeño de las funciones del trabajador y que en concordancia con la OIT y el principio de no discriminación, se debe descartar el *ius puniendi* como primera alternativa. Así, en asuntos de consumo de sustancias psicoactivas y sin desconocer la potestad sancionatoria del empleador, se aconseja que primero lo tome como un problema de salud y ofrezca la ayuda necesaria. Por lo tanto, esto no merece ningún reproche y se deben tomar acciones como la introducción de protocolos para evitar el consumo de drogas y sustancias psicoactivas. Con todo lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, decide no casar la sentencia proferida por el *ad quo*.

Sentencia T099 de 2024

Estado de debilidad manifiesta

El señor Ramón Enrique Vásquez Ramírez interpone acción de tutela en contra de la Procuraduría General de la Nación. Todo comienza por el detrimento de salud del accionante, quien, desde 1998, fue diagnosticado con lupus eritematoso sistémico y hepatitis b. En el año 2016, con trombosis venosa profunda en el miembro inferior izquierdo y, en el año 2018, con trombo embolismo pulmonar extenso y síndrome de hipercoagulabilidad. Esta situación le llevó a tomar las precauciones necesarias para el cuidado de su salud, lo cual incluye volver a la ciudad de Bucaramanga con su familia para que le apoyasen en los temas de cuidado personal y cuidado de su salud. Con anterioridad a sus dictámenes médicos, trabajaba entre semana en la ciudad de Bogotá y viajaba los fines de semana a su ciudad.

Por lo anteriormente mencionado, el accionante pide su reubicación en 2018, solicitud que fue resuelta a favor asignándole funciones por 3 meses en la Procuraduría Regional de Santander. Tal situación se prorrogó unos meses más hasta que se le informó que no podía acceder al traslado definitivo por hacer parte del despacho del procurador general de la nación y que él podía efectuar movimientos dentro de la planta de personal de acuerdo con las

funciones y necesidades del servicio. A pesar de este informe, siguió prestando su servicio de esta forma y haciendo la misma solicitud durante este tiempo. En diciembre de 2019, mediante decreto, se le notificó que se había declarado vacante su cargo por abandono del cargo. La decisión presentó recurso de reposición, pero se siguió en firme con la misma decisión.

Mediante primera tutela, se declara que tiene estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta y que el decreto se dejaría sin efectos, ordenando que se le reubicara en el cargo o similar desde la Procuraduría Regional de Santander de manera provisional hasta la demanda de nulidad y restablecimiento del derecho. Una vez retoma sus funciones en el 2022, el actor radicó petición para que la procuraduría adecuara sus condiciones de trabajo acorde a su estado de salud y recomendaciones médicas, ya que se estaba retornando a la normalidad de forma progresiva tras el COVID 19. La Coordinadora del Grupo de Gestión de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo de la Procuraduría General respondió que él no se ajustaba a los criterios para continuar en la modalidad de trabajo en casa y que sin embargo, podía buscar acceder a la modalidad de teletrabajo bajo modelo suplementario.

El accionante decidió seguir esta ruta, pero el Comité de Coordinación y Seguimiento del Programa de

Teletrabajo le informó que él no se podía hacer cargo de dicho programa porque estaba vinculado como asesor y su vinculación era ordinaria con funciones de manejo y confianza, por lo que quedaba excluido de este programa por resolución interna. En su segunda tutela, se buscaba la protección de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al trabajo digno, a la protección especial de su estado de debilidad manifiesta y a la dignidad humana. La accionada, en respuesta a la tutela, manifiesta que, por su calidad de asesor y no vinculado mediante carrera administrativa, no podía acceder a la modalidad de teletrabajo. Por otro lado, manifiesta que el accionante no contaba con ninguna calidad que le reconociera la estabilidad laboral reforzada, además de que no se cumplía el requisito de subsidiariedad ya que existen otros medios como lo son la nulidad y el restablecimiento del derecho para debatir estos actos.

El fallador de primera instancia declaró improcedente el amparo manifestando que tenía otras vías y no se percibía un daño irremediable. En segunda instancia, se confirmó lo dicho en la primera. Una vez seleccionada la tutela por la corte para su revisión, manifiesta en su apartado de consideraciones que sí se cumple el requisito de subsidiariedad, ya que no es solo porque haya otro medio de defensa, sino que se debe evitar un perjuicio irremediable y este se presenta cuando el perjuicio es cierto e inminente,

grave y de urgente atención y aunque, si bien existe ese medio de control, la salud del accionante necesita una protección inmediata por lo que la tutela es el medio idóneo, ya que es eficaz en el tiempo.

Seguido a esto y tras una revisión y retirada de la normativa y jurisprudencia acerca de lo que es el teletrabajo, como lo son la Ley 1211 de 2008 y Sentencia C-337 de 2011, T-254 de 2016, se destaca que el teletrabajo es una forma de incentivar el empleo a partir de la flexibilización de la jornada laboral y que facilita la inclusión laboral de personas en condición de debilidad manifiesta. Entendida la finalidad del teletrabajo y sus beneficios, la corte hace una reiteración de jurisprudencia acerca de la debilidad manifiesta de las Sentencias T-277 de 2020 y T-417 de 2010 donde mencionan cuáles son las personas que se encuentran en dicha condición. Además, usa el término estabilidad ocupacional reforzada, dando a entender que esta condición “no deriva únicamente de la Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”. Por lo que la estabilidad laboral reforzada rige de manera general a las relaciones laborales y que, por lo tanto, para el caso en concreto y analizando de manera conjunta todas las pruebas y en especial la historia clínica del accionante, se vislumbra que sus diversas

enfermedades se dieron con el paso de los años durante la relación laboral.

Manifiesta la corte que exigir las condiciones de manera inflexible de una norma infraconstitucional es poner en riesgo la salud y vida del accionante en la medida que incrementa los factores de riesgo. Por todo lo manifestado en precedencia, la corte le da un amparo definitivo y no provisional, resultando como decisión revocar la decisión de primera y segunda instancia, amparar los derechos fundamentales a la vida, a la dignidad humana, al trabajo digno y a la protección especial de las personas en estado de debilidad manifiesta, dejar sin efecto la decisión del comité de teletrabajo de la Procuraduría General de la Nación y ordenar a este mismo a proferir acto administrativo que integre al programa al accionante para ser beneficiario del teletrabajo.

Sentencia T141 de 2024

Acoso laboral

En esta sentencia de la Corte Constitucional, se estudió una acción de tutela interpuesta por Karina Sánchez Sánchez contra la Universidad Tecnológica de Pereira, el comité de convivencia laboral, el Sindicato de Trabajadores Sintraunicol.

En esta tutela, la accionante solicitaba la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la dignidad humana, la igualdad, la seguridad social, el mínimo vital y el debido proceso. No obstante, la accionante denunció acoso laboral, y por esta razón, alegó que su desvinculación laboral fue una represalia por este acoso laboral:

“Según afirma la accionante, la no renovación de su contrato de trabajo ocurrió como represalia a su denuncia de acoso laboral en contra del señor Jairo Alberto Mendoza Vargas, en la que manifestó haber sido acosada por apoyar a una mujer que presentó una queja por acoso laboral y violencia de género

Al respecto, la universidad accionada argumentó que esta desvinculación ocurrió como consecuencia de la terminación de la vigencia pactada”. (Cabo., 2024)

No obstante, la Universidad La universidad argumentó que la desvinculación se debió a la terminación de la vigencia pactada.

De esta manera, la Corte Constitucional estudió la regulación legal y denuncias por acoso laboral examinando el debido proceso en la atención de denuncias, mencionando así:

“El artículo 25 de la Constitución establece que todas las personas tienen derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. En desarrollo de ese mandato constitucional, la Ley 1010 de 2006 adoptó instrumentos para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral “y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública”. (Cabo., 2024)

En donde recalcó la corte que:

Esa norma definió el acoso laboral como toda conducta encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia. El artículo 2 de esa ley también precisó que esa conducta debía ser persistente y demostrable, amplió la definición del acoso laboral y enunció algunas de sus modalidades. (Cabo., 2024)

No obstante, la Corte no pudo determinar con certeza si existió acoso laboral, pero encontró indicios de que la no renovación del contrato podría ser una forma de discriminación de segundo orden. Por lo tanto, delegó la investigación del acoso laboral a una autoridad competente y concluyó que la actuación de la universidad vulneró el derecho a la igualdad de la accionante, indicando que la falta de renovación del contrato derivaba de una posible situación discriminatoria.

Referencias

Cabo., N. Á. (29 de Abril de 2024). Corte constitucional. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2024/T-141-24.htm>

NUESTROS EVENTOS

Podcast. El parche Laboral

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

Clase abierta. Reforma Pensional: La aproximación necesaria



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!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



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



EP. 17. LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA



EP. 18. PROHIBICIONES A TRABAJADORES Y EMPLEADORES



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



EP. 20. DERECHO LABORAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS



¡ESCÚCHALOS AHORA!



• NUEVO EPISODIO DE PODCAST

Episodio 21: Modalidades de vinculación con la administración pública

El Parche Laboral

2 jul • 11 min 50 s



Descripción del episodio

En el mundo complejo de hoy, el sector público juega un papel crucial en la configuración de nuestras comunidades, economías y sociedades. Para empresas, organizaciones e individuos, comprender las diferentes modalidades de vinculación con el sector público puede abrir un mundo de oportunidades de colaboración, innovación e impacto positivo.

Este podcast se adentra en las diversas formas en que las personas pueden interactuar con el sector público, explorando los beneficios, desafíos y mejores prácticas asociados con cada modalidad. Escucharemos sobre jurisprudencia, doctrina y leyes al respecto de la contratación pública, obteniendo valiosos conocimientos sobre cómo navegar de manera efectiva en el panorama del sector público.

Ya seas un profesional o alguien que recién esté comenzando a explorar las modalidades de vinculación con el sector público, este podcast es tu guía para construir conocimiento significativo y conocer un poco más acerca del mundo administrativo laboral.

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

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



UNIVERSIDAD LIBRE™

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



Colombia

Un encuentro de laboristas

La Facultad de Derecho de la Universidad Libre, con sede en Bogotá - Colombia, se permite extender invitación a **profesores, investigadores, doctores, doctorandos, magísteres, abogados, profesionales de diferentes disciplinas, estudiantes de posgrados y, en general,** a todos aquellos interesados en el estudio del mundo del trabajo a participar en calidad de ponentes en el **VI Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo y XIX Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social**. Este 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 (enlace de inscripción) el eje temático de interés, el título, palabras clave y resumen de su ponencia con una extensión de entre 800 y 1000 palabras. La convocatoria para presentación de ponencias estará abierta hasta el día 30 de abril de 2024.

Enlace 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 (enlace 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. Enlace 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.

Plazo para confirmar asistencia:
13 de junio

Del

3

al

6

Septiembre de 2024



Barranquilla,
Universidad Libre
Sede Principal - Km. 7 Vía
Antigua Puerto Colombia



Inversión:

**Estudiantes
pregrados**
\$100.000

**Estudiantes
posgrados**
\$150.000

Particulares:
\$270.000

Ponentes:
No pagan

**Realiza el pago de tu
inscripción haciendo
clic en los botones**

Botón de pago Davivienda

Botón de pago Grupo AVAL

**INSCRIPCIÓN Y ENVÍO DE RESÚMENES DE
PONENCIA:**

Concurso semilleros de pregrado

**INSCRIPCIÓN Y ENVÍO DE RESÚMENES DE
PONENCIA:**

Estudiantes de Maestrías - Ponencia opción de grado

Más información



Hasta el 31 de mayo de 2024

Más información



Hasta el 31 de mayo de 2024

Si se completan 100 cupos de egresados inscritos desde la Coordinación de Egresados se solicitará que se habilite el ingreso virtual.

Más Información: congresointernacional@unilibre.edu.co

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 **3** al **6**
Septiembre de 2024
 **Barranquilla,**
Universidad Libre

Más información:
congresointernational@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 por el Ministerio de Educación

Apoya:



Organización
Internacional
Del Trabajo



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 Itapeperica 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 (DTYSS).



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 laborista. Profesor de la Universidad Andrés Bello de Caracas.



Ernesto Forero Vargas (Colombia)
Especialista en Derecho Público. Se ha desempeñado como conjué del Consejo de Estado y la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá.



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.



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



Marjorie Zuñiga Romero (Colombia)
Presidenta de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.



Antonio José Lizarazo Ocampo (Colombia)
Magistrado de la Corte Constitucional.



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



Zélia Luzia Pierdoná (Brasil)
Profesora de la Universidad Presbiteriana Mackenzie, de São Paulo, Brasil.



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



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



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



Leopoldo Gamarra Vilchez (Perú)
Profesor de la Universidad Católica Portuguesa.



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



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

Facultad de Ciencias Jurídicas

[VIGILADA MINEDUCACIÓN]



Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social

CLASE ABIERTA

REFORMA PENSIONAL: LA APROXIMACIÓN NECESARIA

Te invitamos a esta clase abierta donde se explicará las generalidades de la reforma pensional, sus efectos e impactos, así como para responder las dudas más comunes sobre este nuevo escenario en Colombia.

Fecha

26 de junio

Hora

6:00 p.m.

El evento será transmitido por

 **YouTube** • LIVE

www.youtube.com/@FacJuridicasPUJ

Departamento de **Derecho Laboral**



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



**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**



REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
MULTICAMPUS 2021-2027
***** ALTA CALIDAD *****
Resolución MEN n.º 015863 (25-08-2021)



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por Mineducación