

Núm. 8 /  
agosto 2023

# B

# Boletín trimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Del 12 al 15 de septiembre de 2023

**V Congreso Internacional  
XVIII Seminario Internacional  
XII Congreso Estudiantil  
de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo**



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



**litras**  
Instituto Latinoamericano de Derecho  
del Trabajo y de la Seguridad Social



**OISS**  
ORGANIZACIÓN  
IBEROAMERICANA  
DE SEGURIDAD SOCIAL



**Acofade**  
Asociación Colombiana  
de Facultades de Derecho



**UNIVERSIDAD LIBRE**  
Vigilada Mineducación

**CAMINANDO EN LA  
EXCELENCIA**

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

FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



# UNIVERSIDAD LIBRE®

Vigilada Mineducación

## **Boletín Bimestral**

núm. 8, agosto de 2023

Facultad de Derecho - Área Derecho Laboral

### **Dirección General**

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

### **Comité Científico**

Organización Internacional del Trabajo – OIT

### **Dirección Editorial**

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

Ana María Báez Silva  
Yenifer Martínez Caballero  
*Posgrados*

### **Dirección de Diseño y Diagramación**

Yenifer Martínez Caballero  
Ana María Báez Silva

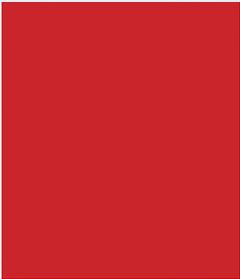
### **Dirección de Edición**

Juan Carlos Gettial  
Luz Marina Gutiérrez



## Contenido

<b>Editorial.</b> .....	5
<b>Especial OIT. Trabajo decente:</b> OIT busca reconocer a los jóvenes que estén innovando por Colombia en la segunda edición del #IdeatónPorElTrabajoDecente .....	8
Estrés, ansiedad y depresión en docentes. Por Yenny Patricia Mahecha Ávila.....	12
Teletrabajo y fronteras digitales. Por Laura Daniela Archila y Rosa Fernanda Florián Romero .....	16
Requisitos de la pensión especial de vejez. Por Ana María Hoyos Navarro .....	25
¿La ecologización de las empresas y su relación con las relaciones laborales? Por Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda y Juan Andrés Velandia Bustos .....	31
Huelga de guionistas, escritores y actores en Estados Unidos, una perspectiva desde el derecho comparado. Por Angie Tatiana Bonilla Granados y Johan Sebastián Amador Rodríguez .....	36
<b>Extractos Jurisprudenciales</b> .....	42
Sentencia T-052 de 2023 – Derechos fundamentales de prepensionado en concurso de mérito.....	43
Sentencia SL1737 de 2023 – Solicitud de pensión en empresas en proceso de liquidación .....	45
Sentencia SL 1152 de 2023 – Calificación para estabilidad reforzada por enfermedad grave y crónica .....	45
Sentencia T-052 de 2023 – Afectación a garantías por incumplimiento del deber de mantener actualizada la historia laboral .....	46
Sentencia SL854 de 2023 – Culpa patronal, carga probatoria del empleador de diligencia .....	46
Sentencia SL 1259 de 2023 – Fecha de estructuración de pérdida de capacidad posterior a terminación de contrato de trabajo .....	47
Sentencia SL1140 de 2023 – Ineficacia del acto jurídico unilateral colectivo de exclusión .....	48



---

Sentencia S1668 de 2023 – indexación podrá solicitarse si hay depreciación en la moneda en tránsito .....	50
Sentencia SL355 de 2023 – Derecho a pensión de sobreviviente de madre de crianza... 50	50
Sentencia SL1752 de 2023 – Despido sin justa causa y estabilidad laboral reforzada ... ..	51
Sentencia SU 070 de 2013 – Derecho al trabajo en mujer en estado de embarazo y lactancia.....	53
Sentencia SU 075 de 2018 – Principio de razonabilidad .....	53
Sentencia T 329 de 2022 – Protección reforzada en mujer gestante sin importar modalidad en que se encuentre vinculada .....	54
Sentencia SL4039 de 2019 – Culpa patronal por canales de prevención de enfermedades .....	54
Sentencia STL6801 de 2023 – Despido de trabajador protegido con fuero sindical .....	55
Sentencia T 503 de 2016 – Licencia de maternidad en mujer afiliada en Régimen Subsidiado .....	57
Sentencia SL1152 de 2023 – Estabilidad reforzada en enfermedad Crónica y grave .....	58
Sentencia SL1737 de 2023 – Excepciones al reconocimiento de pensión en entidades en liquidación .....	59
<b>Nuestros Eventos</b> .....	60
Podcast .....	61
Monitores del área .....	68
Becarios OIT .....	74
V Congreso Internacional, XVIII Seminario Internacional XII Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo .....	76
XII Congreso Estudiantil .....	78



Área Derecho  
**Laboral y**  
Seguridad Social

# Editorial

**Edgar David Pérez Sanabria**

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



 Bogotá D.C.

 [www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)

@arealaboraluniversidadlibre 

[jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com](mailto:jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com) 

En el camino a la querida ciudad de Pereira, el Área de Derecho Laboral de la Universidad Libre, con el apoyo de las jefaturas de las siete seccionales, prepara sus mejores ponencias para dar inicio al V Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo. En el equipo de monitores que integran el comité organizador se vive la emoción y la expectativa por el trabajo que, desde la culminación del Congreso en Cartagena 2022, se inició con esfuerzo, dedicación y creatividad llevados al máximo nivel para edificar lo que ya es una realidad. Pereira respira ambientes de derecho laboral, de la actualidad de la seguridad social y del profundo debate sobre el procedimiento laboral, todo ello proyectado hacia la divulgación del espíritu científico y académico que se aplica a los más nobles conceptos de justicia social.

En la preparación de este importante evento académico ha prevalecido la constancia del equipo de trabajo del Área de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre, seccional Bogotá. Por ello, se han vivido escenarios de participación de alto impacto académico y social como la visita de delegados de la Asociación Internacional de Relaciones Laborales y de Empleo (ILERA) quienes, en desarrollo del XI Congreso Regional de las Américas (ILERA 2023), adelantaron una de sus jornadas académicas en las instalaciones

de la Universidad y con la coordinación de nuestra casa de estudios, presentaron las disertaciones de participantes de México, Perú, Panamá y Colombia, entre las que se destacó la de nuestro profesor Ignacio Perdomo.

Con la misma pretensión, nuestros monitores presentaron su trabajo investigativo en la Superintendencia de Sociedades. Se trató del capítulo “Cambios económicos a nivel mundial que han incidido en el aumento de las corrientes migratorias y sus características basadas en estos”, que integrará el libro sobre migraciones y sus efectos y que, próximamente, publicará la Superintendencia para el grupo “Caminemos juntos”, conformado por más de diez instituciones universitarias de todo el país.

En alianza con la Organización Internacional del Trabajo, la Universidad Libre de Colombia también realizó una convocatoria dentro de sus siete seccionales para escoger los mejores once alumnos que por su notas, vocación investigativa y dedicación al derecho laboral, conformarán el grupo de becarios que adelantarán, con la Escuela de Formación Internacional de la OIT, el curso de formación en “Herramientas para la prevención y gestión de conflictos en el lugar de trabajo”.

Igualmente, se participó en el Seminario Internacional “Retos al

Derecho Laboral y la Seguridad Social en la era disruptiva” que se realizó en San Salvador (El Salvador), gracias a la invitación extendida por ILTRAS, ILERA y el Banco Agrícola de El Salvador. En este escenario internacional, el monitor Daniel Felipe Castilblanco presentó a los delegados de varios países los resultados del juicioso análisis que adelantan los grupos de estudio que se impulsan desde el Área de Derecho Laboral de la Facultad de Derecho.

Por otra parte, presenciamos de nuevo los aires de reforma que, por iniciativa de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, proponen la derogación del artículo 145 del Código Procesal del Trabajo, para dar el gran paso a la autonomía total de la jurisdicción laboral con un estatuto propio, además de novedades como el establecimiento de nuevas cuantías al proceso, el fortalecimiento de figuras claras en el proceso ejecutivo, la implementación de medidas cautelares en el proceso ordinario, el aumento de los tiempos de prescripción, las posibilidades de casación oficiosa y las modificaciones a los procesos especiales ya existentes, pero con algunas modulaciones, entre otras. Esta iniciativa proyecta un ambiente de debate académico maravilloso.

Al cierre de esta edición, el Ministerio del Trabajo presentó la nueva propuesta de reforma al Código Sustantivo del

Trabajo que ofrece, a quienes hacemos parte del mundo del trabajo, retos trascendentales para su estudio objetivo y espacios de diálogo social que permitan contribuir al consenso que conduzca a la progresividad de los derechos y a la construcción de un tejido social más justo y equilibrado.



Área Derecho  
**Laboral y**  
Seguridad Social

# OIT busca reconocer a los jóvenes que estén innovando por Colombia en la segunda edición del #IdeatónPorElTrabajoDecente

**Especial**

Organización Internacional del  
Trabajo OIT  
#IdeatónPorElTrabajoDecente



 Bogotá D.C.

 [www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)

@arealaboraluniversidadlibre 

[jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com](mailto:jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com) 

*La iniciativa busca potenciar las ideas de las y los jóvenes frente a los grandes problemas del mundo del trabajo y promover un trabajo digno y justo en el país.*

**Bogotá.** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en colaboración con el Ministerio del Trabajo y la Consejería Presidencial para la Juventud, anuncian el lanzamiento de la segunda edición del #IdeatónPorElTrabajoDecente. Esta iniciativa busca amplificar las voces de las y los jóvenes colombianos que lideran y desarrollan soluciones para abordar las principales barreras que enfrentan las y los jóvenes en el mundo del trabajo.

La convocatoria se lanzó el pasado viernes 11 de agosto en la ciudad de Pasto, y está dirigida a jóvenes entre 15 y 28 años, de todo el país, quienes están liderando proyectos innovadores para superar los desafíos del mundo del trabajo.

En su primera edición, los jóvenes líderes de las tres ideas destacadas tuvieron la oportunidad de participar en un evento internacional, liderado por la OIT en Ginebra, Suiza, donde pudieron intercambiar experiencias con jóvenes miembros de organizaciones de trabajadores y empleadores comprometidos en crear un mundo del trabajo con justicia social para la juventud. ([Ver ideas Destacadas Ideatón por el Trabajo Decente 2022](#))

.....

*“La Ideatón se concibe como una respuesta a una solicitud de los mandantes en diferentes conferencias internacionales y por eso nosotros asumimos esta tarea que el Ministerio de trabajo nos propuso para apoyar las iniciativas que ya están teniendo los jóvenes alrededor de todo el país. En la búsqueda de un futuro con justicia social y trabajo decente en Colombia, creemos firmemente que al fortalecer las soluciones impulsadas por la juventud, estaremos construyendo un mercado laboral más inclusivo y equitativo para todos.”* Italo Cardona, director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos

Las ideas más destacadas tendrán la oportunidad de ser expuestas el Día Internacional del Trabajo Decente, que se conmemora anualmente el 7 de octubre, durante un evento de carácter nacional con la presencia de diferentes autoridades nacionales. Además, contarán con incentivos para el desarrollo de sus ideas a través de apoyos como capital semilla de hasta 5 millones de pesos, fortalecimiento y acompañamiento técnico por parte de la OIT, interlocución con el sector empresarial y las organizaciones de trabajadores para potenciar e incluir estas ideas en sus agendas de trabajo.

La OIT hace un llamado a todos los jóvenes a sumarse a esta iniciativa y compartir sus ideas y proyectos para contribuir a la construcción de un

mercado laboral más inclusivo, justo y próspero en Colombia. El futuro del trabajo depende de la colaboración y el diálogo social, y la voz de los jóvenes es fundamental para alcanzar la justicia social y el trabajo decente que todos anhelamos. Las y los jóvenes interesados podrán inscribir sus ideas hasta el próximo 9 de septiembre, a través de un formulario en línea que pueden encontrar en el enlace a continuación, y estar atentos a cada fase del proceso que se les estará comunicando a través del correo inscrito.

**¡Queremos escuchar tus ideas!  
Inscríbete aquí:**

<https://bit.ly/ideaton2023>

# ¿ERES ESTUDIANTE ACTIVO DE CONSULTORIO JURÍDICO?

**¡ESTA NOTICIA ES PARA TI!**

**Si asistes al V Congreso Internacional de  
Seguridad Social y el Mundo del Trabajo  
de la Universidad Libre serás exonerado  
de 3 turnos y podrás homologar 1 optativa  
u electiva**

**\*No aplica para Investigación**

¡Anímate y ven con nosotros! Del 12 al 15 de  
Septiembre de 2023 en la Universidad Libre  
seccional Pereira, Campus Belmonte



**UNIVERSIDAD LIBRE**  
Vigilada Mineducación

@arealaboraluniversidadlibre



Área Derecho  
**Laboral y**  
Seguridad Social

# Estrés, ansiedad y depresión en docentes

**Yenny Patricia Mahecha Ávila**

Estudiante de Administración  
en Seguridad y Salud en el  
Trabajo

Corporación Universitaria  
Minuto de Dios - UNIMINUTO  
Centro Regional Madrid



 Bogotá D.C.

 [www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)

@arealaboraluniversidadlibre 

[jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com](mailto:jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com) 

En Colombia como en el mundo, el riesgo psicosocial impacta de manera negativa la salud y, por ende, la calidad de vida de las personas.

En un contexto laboral estos riesgos se originan por las deficiencias en la organización, diseño y gestión del trabajo. Actualmente, los lugares de trabajo son considerados como espacio primordial para la promoción de la salud, razón por la cual generar ambientes laborales saludables es fundamental; puesto que se contribuye al bienestar, a la integridad, al cuidado y a la salud de los trabajadores; de igual manera, tiene un efecto positivo en la motivación, satisfacción, rendimiento y productividad laboral y, en general, en el desarrollo personal, profesional y social del trabajador.

La presencia de los factores de riesgo psicosocial se visibiliza en todas las profesiones, el estrés, la ansiedad y la depresión se extienden en mayor o menor grado a los diferentes ámbitos laborales. La presencia e intensidad de estos trastornos dependen, en gran medida, del entorno laboral y la capacidad de afrontamiento de cada trabajador.

La competitividad, los cambios del mundo actual y la celeridad con que se vive a diario afecta el equilibrio de muchos trabajadores, entre ellos los docentes. Es así como el entorno educativo se ha visto

afectado por problemas de estrés, ansiedad y depresión, trastornos psicológicos que repercuten nociva y directamente en la salud física y mental de los docentes.

La profesión de la docencia es una de las labores que más contribuye en el desarrollo humano, es una labor que implica tanto la trasmisión de conocimientos como la evolución integral de los estudiantes. El docente es referencia de guía, modelo, apoyo y respaldo; de esta manera, el rol del docente se convierte en una actividad multidimensional que exige por parte de éstos entrega, compromiso, tiempo, dedicación y esfuerzo.

La literatura señala que la docencia es una de las profesiones que presenta más estrés (Extremera, Rey & Peña, 2010). Este grupo de profesionales en su labor diaria están expuestos a diferentes factores generadores de estrés, ansiedad y depresión que, si no son controlados de forma adecuada, pueden convertirse en riesgos psicosociales laborales que originan implicaciones sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que influye en la calidad de la educación.

Dichos factores están relacionados con la sobrecarga laboral, manejo de nuevas tecnologías, horarios laborales extensos, falta de oportunidades para su desarrollo personal, mal ambiente laboral, falta de

respaldo administrativo, inseguridad laboral, falta de respeto, indisciplina de los estudiantes, exigencias que sobrepasan las capacidades de los docentes y el número de estudiantes por aula; lo que las convierte en las fuentes más frecuentes de estrés, ansiedad y depresión.

Varias investigaciones científicas manifiestan que los trabajadores que están sometidos a realizar diversas tareas de forma simultánea elevan sus índices de presión, lo que se traduce en estrés y, por ende, incide en un bajo desempeño, en un incremento del ausentismo, en rotación laboral y en relaciones sociales inestables.

Además, el proceso educativo está saturado de responsabilidades, lo que desencadena en el docente agotamiento, cambios a nivel cognitivo, emocional y conductual. Estas presiones y exigencias, en ocasiones, son tan intensas que desequilibran la vida del docente llevándolo a un fuerte desgaste que exige por parte de las instituciones educativas tomar medidas preventivas adecuadas y oportunas, a su vez, implica también evaluar y realizar seguimiento continuo para eliminar o reducir la exposición a este tipo de riesgo.

Por lo anterior, las condiciones de trabajo de los docentes han exigido un cambio que busca aumentar el grado de bienestar de éstos en el desempeño de su ejercicio profesional. Para tal efecto, Colombia posee un marco legal amplio

que les permite a las empresas actuar frente a los riesgos psicosociales laborales, que va desde su identificación hasta las consecuencias que deben asumir las organizaciones en caso de incumplir con la normativa, entre ellas, resalta la Resolución 2646 de 2008, emitida por el Ministerio de la Protección Social que busca la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial y la Resolución 2764 de 2022 que adopta la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención para minimizar los efectos adversos sobre la salud de la población trabajadora.

En este orden de ideas, intervenir el riesgo psicosocial en los contextos laborales donde se encuentran inmersos los trabajadores aporta significativamente a reducir enfermedades de origen laboral, lo que resulta beneficioso tanto para la salud de los trabajadores como para la productividad de la entidad.

Por tanto, desarrollar estrategias acordes a las necesidades del trabajador, en función de cuidar su salud mental, dan cuenta de una gestión eficiente del recurso más importante que poseen las organizaciones: el recurso humano. Por consiguiente, con miras a prevenir y fomentar el equilibrio mental de los trabajadores se sugiere las siguientes acciones: brindar espacios de sensibilización y autocuidado, generar un adecuado clima laboral, promover el

crecimiento profesional, ofrecer remuneraciones justas, impulsar la autorrealización, fortalecer las relaciones personales gratificantes e incentivar el uso adecuado del tiempo libre.

Por último, estos cambios empresariales, vistos desde la seguridad y salud en el trabajo como factores protectores, repercuten de manera positiva en la

mejora de las condiciones laborales y, a su vez, en la integridad de los trabajadores.

#### Referencias

Ministerio de Trabajo, (2022). *Resolución 2764 de 2022*.

Ministerio de la Protección Social, (2008). *Resolución 2646 de 2008*.

Extremera, N., Rey, L., & Peña, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de psicología*, 100(1), 43-54.



Área Derecho  
**Laboral y**  
Seguridad Social

# Teletrabajo y fronteras digitales

**Laura Daniela Archila**

**Rosa Fernanda Florián Romero**

Monitoras Área de Derecho

Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá



 Bogotá D.C.

 [www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)

@arealaboraluniversidadlibre 

[jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com](mailto:jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com) 

El teletrabajo ha emergido como una tendencia global capaz de transformar de manera radical la forma en que las personas abordan sus vidas y, para el caso en concreto, las actividades laborales; este término o *telecommuting* como se dio a conocer inicialmente no es una expresión de origen reciente que se haya empezado a utilizar con la llegada de la COVID-19 y las consecuencias que acarreó en el sector trabajo ni tampoco tan antigua como el origen de la Revolución Digital en 1949, por lo que, para comprender su primer uso, nos ubicamos en la década de los setenta, exactamente en el año 1973, donde el físico de la NASA Jack Nilles, quien más tarde sería conocido como el padre del teletrabajo, acuña el término y le da un importante significado; pues, en aquel entonces, el mundo presenciaba la primera gran crisis petrolera, lo cual llevaría indudablemente al alza en los costos de los desplazamientos entre los hogares y los lugares de trabajo (CUINAP, 2020).

En el contexto colombiano, esta modalidad laboral ha ganado gran terreno en los últimos años, lo que genera un impacto significativo, en lo referente a la dinámica económica y social del país desde el año 2008 (Ley 1221), el cual se intensificó con la llegada de la COVID-19, poniendo al mundo y al derecho laboral en la tarea de regular a gran velocidad los nuevos acontecimientos y formas de trabajo que llevarán al mundo del trabajo

a una evolución frente a los esquemas tradicionales de las actividades laborales. La capacidad que se ha desarrollado en las últimas décadas de realizar tareas desde cualquier ubicación y la eliminación de las limitaciones geográficas han permitido tanto a trabajadores como empleadores aprovechar oportunidades que no han sido exploradas anteriormente y, de la misma forma, aumentar su alcance más allá de las fronteras tradicionales.

El progreso que ha tenido el teletrabajo en Colombia ha sido un gran avance para continuar desarrollando una mirada más amplia del uso de las nuevas tecnologías y el rompimiento de ciertos esquemas tradicionales del trabajo a las nuevas formas de realizar actividades en el mundo laboral que permitan una mayor proactividad, productividad y *per se* mejores resultados por medio de estas nuevas tecnologías; desde esta perspectiva, lo primero es establecer, desde el marco legal colombiano, qué se entiende por el teletrabajo con la Ley 1221 de 2008 y algunos de sus elementos; así mismo, se tiene en cuenta que el teletrabajo no es la única modalidad de trabajo existente; pues también está el trabajo remoto con la Ley 2121 de 2021 y el trabajo en casa con la Ley 2088 de 2021, pero que, en esta oportunidad, no serán objeto de estudio.

Se entiende por teletrabajo en la norma colombiana, para este caso, según el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, como

una forma de organización laboral que se basa en la realización de una actividad remunerada o una prestación de servicios a terceros por medio del uso de las TIC, para el contacto entre el trabajador y el empleador, donde no se va a exigir la presencia física del trabajador en un lugar específico; esta modalidad podrá verse de tres formas; la primera será la denominada *autónomos*, quienes serán los que utilicen su propio domicilio o que escogieron un lugar para realizar la actividad y, aunque trabajen fuera de la empresa, en algunas ocasiones, acudirán a las oficinas; en la segunda forma, denominada *móviles*, aquí el trabajador no tiene un lugar de trabajo establecido, su herramienta de trabajo serán las TIC en dispositivos móviles; y, por último, la tercera forma se conoce como *suplementarios*, que son los trabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto de días lo hacen desde la oficina.

Dentro de sus elementos se establece que el teletrabajo debe formalizarse, a través de un acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador, en el que se detallan las condiciones de la modalidad laboral a distancia, aunque existe un escenario de alternancia entre la presencialidad y la no presencialidad; aunado a lo anterior, la Ley exige que el empleador proporcione las herramientas, equipos y recursos necesarios para que el trabajador pueda desempeñar las tareas que le fueron asignadas de manera

adecuada, desde su lugar de trabajo, también se establece el derecho del trabajador a desconectarse de sus labores y dispositivos de trabajo durante sus períodos de descanso y tiempo libre y, por último, se debe tener en cuenta que los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos laborales, como seguridad social, descansos, vacaciones, jornada laboral, entre otros, que los empleados que trabajan diariamente en las instalaciones de la empresa (Ley 1221 de 2008).

Una vez teniendo la información pertinente para entender qué es el teletrabajo, se debe tener en cuenta las otras dos modalidades que surgen, sin embargo, no son objeto de estudio para el presente artículo y, por lo tanto, únicamente se enunciarán. Estas modalidades son: *el trabajo remoto*, el cual se entiende como una forma de ejecutar el contrato de trabajo, esta relación laboral será llevada desde su inicio hasta su fin por medio de las TIC u otros medios, donde no existirá interacción física alguna entre los extremos contractuales a lo largo de la duración del vínculo (Art. 3, Ley 2121/2021; y el trabajo en casa, que se entiende como la habilitación tanto de un trabajador del sector privado como el de un servidor público para que, de forma transitoria, desempeñe sus actividades o funciones fuera del lugar donde habitualmente lo hace, lo que, en ningún caso, comprenderá la modificación del

contrato, relación laboral, legal o reglamentaria ya sea el caso, tampoco significa alguna desmejora del contrato o relación, en estos contextos, el uso de las TIC no será una limitante; pues también podría aplicar para trabajos o labores que no requieran de la presencia física en las instalaciones (Art. 2, Ley 2088 de 2021)

A pesar de ello, a medida que el teletrabajo se afianza en Colombia, también surgen desafíos y fronteras digitales que deben ser abordadas. La accesibilidad a tecnologías de comunicación y conectividad, así como la implementación de políticas adecuadas, desempeñan un papel fundamental en la capacidad del país para capitalizar plenamente los beneficios del trabajo remoto. Por ende, se explorarán tanto las ventajas como las barreras que el trabajo remoto presenta en Colombia, y se analizará cómo las fronteras digitales pueden influir en la adopción y desarrollo sostenible de esta modalidad laboral en el contexto nacional.

Ahora bien, uno de los principales desafíos a los que se enfrentan los trabajadores en Colombia son las llamadas "*fronteras digitales*", barreras y desigualdades que surgen en el acceso y uso de las TIC en las regiones; estas fronteras pueden generar desigualdades en el acceso a la información, oportunidades laborales y participación ciudadana, lo que contribuye a la ampliación de las brechas sociales y

económicas ya existentes en el país. Para abordar estas desigualdades, es fundamental implementar políticas públicas que promuevan la inclusión digital, fomenten la capacitación en habilidades tecnológicas y mejoren la infraestructura de las telecomunicaciones en áreas menos atendidas, con el fin de avanzar hacia una sociedad más equitativa y conectada en la era digital.

De esta forma, es importante tomar en consideración que la accesibilidad a las TIC en Colombia ha mostrado avances significativos en los últimos años, sin dejar de lado que aún existen desafíos en algunas áreas del país, un ejemplo claro de esto es que, por medio de la Ley 2108 de 2021, el ordenamiento jurídico estableció que el acceso a Internet será un servicio público esencial, en consecuencia a ello, la infraestructura de telecomunicaciones ha mejorado notablemente en las áreas urbanas, con una mayor disponibilidad de banda ancha y acceso a Internet de alta velocidad; no obstante, en zonas rurales y apartadas, la conectividad sigue siendo un punto débil, pues aún se presentan comunidades con acceso limitado o nulo a servicios de Internet.

De igual manera, la adopción de dispositivos electrónicos, como computadores, ha aumentado considerablemente en la población urbana, sin perder de vista que, en algunas regiones rurales, el acceso a estos dispositivos sigue siendo limitado, debido

a las barreras económicas y sociales presentes en el territorio nacional, aunque se debe resaltar que la alfabetización digital ha mejorado, especialmente entre la población joven, lo que aún no se ve en algunos sectores de la población donde todavía existe una brecha en habilidades digitales, especialmente, entre las personas mayores y aquellos con menor acceso a la educación formal. Sin embargo, se resalta que el Gobierno ha puesto en marcha programas y proyectos para mejorar la accesibilidad a las TIC en todo el país, con el objetivo de reducir la brecha digital y fomentar la inclusión digital, creando espacios con internet gratuito o centros de cómputo en municipios.

Respecto a las ventajas que ofrece el teletrabajo tanto para los trabajadores como para los empleadores, se encuentra la flexibilidad para adaptar horarios y ubicaciones, según las necesidades personales de cada sujeto, también ahorrar gastos de transporte y comidas reduciendo costos de infraestructura para los empleadores, además, facilita el acceso al talento global y diverso, ampliando las opciones de contratación, aumentando la productividad al eliminar los tiempos de desplazamiento y distracciones, promoviendo la inclusión laboral al ofrecer oportunidades a personas con limitaciones geográficas o personales y contribuyendo a la sostenibilidad al reducir desplazamientos y la huella de carbono.

De esta forma, supongamos que una empresa de desarrollo de *software*, con sede en Bogotá, necesita contratar a un especialista en inteligencia artificial para un proyecto importante, anteriormente, con esquemas tradicionales de trabajo, la empresa se limitaba a buscar candidatos dentro de la ciudad o sus alrededores, lo que restringía su capacidad para encontrar talento altamente calificado, sin embargo, al adoptar la opción del teletrabajo para realizar las actividades pertinentes, según la razón social de la empresa, esta ahora no se limitará a buscar un talento de forma regional y lo podrá hacer de una forma más global, lo que permite la mejora de oportunidades laborales, al encontrar el candidato con las características que buscada la empresa y gracias a la flexibilidad que otorga el teletrabajo este profesional puede ejercer desde su hogar, lo que evita el traslado permanente a Bogotá y si el trabajador tiene familia también se evitará la separación temporal de la familia como núcleo fundamental de la sociedad (Art. 42, C.P) y mantiene así un equilibrio entre su vida laboral y personal, lo que contribuye a su satisfacción y productividad.

Pero esta modalidad no es solamente es una ayuda para el trabajador, sino que la empresa también podrá beneficiarse, teniendo acceso a un experto altamente calificado que, de otra manera, no hubieran podido contratar, debido a la limitación geográfica, y al no tener que proporcionar un espacio de oficina

adicional podrá ahorrar costos de infraestructura. En este ejemplo, el teletrabajo permitió a la empresa expandir su búsqueda de talento, reducir costos y mejorar la calidad de vida de su empleado, lo que resultó en una situación beneficiosa para ambas partes, lo que demuestra cómo el teletrabajo es una herramienta poderosa para aprovechar el talento global y mejorar la eficiencia y flexibilidad de las operaciones empresariales en Colombia.

Pero ¿qué pasaría si durante el proceso de búsqueda de candidatos la empresa se da cuenta de que algunos desarrolladores con habilidades y experiencia sobresalientes residen en áreas rurales de Colombia, las cuales cuentan con conectividad a Internet limitada dado a que no tienen acceso a una conexión de banda ancha estable y enfrentan interrupciones frecuentes en su conexión a Internet? Lo más probable que suceda, en este caso en concreto, es que los desarrolladores talentosos no puedan participar de forma efectiva en las entrevistas en línea y en las pruebas técnicas requeridas para el proceso de selección, pero incluso si fueran contratados, sin importar estas condiciones de trabajo podrían enfrentar dificultades para cumplir con las tareas del proyecto de manera consistente; debido a las limitaciones de conectividad, lo que no traería beneficio para ninguna de las dos partes y si estaría afectando la salud del trabajador por el estrés producido y, si es

el caso de que tenga familia, podría afectar la relación que se tiene con ella, lo cual le impediría tener un buen nivel de productividad al no poder realizar sus labores de manera efectiva, lo que afecta de esta forma también al empleador.

Lo que abre el ideal de que las fronteras digitales y mejora en la conectividad en áreas menos atendidas es fundamental para garantizar un acceso más equitativo a las oportunidades del teletrabajo en Colombia. El Estado puede impulsar el desarrollo de infraestructura de telecomunicaciones en zonas rurales y desatendidas, expandiendo la banda ancha y mejorando la calidad de la conexión, lo que daría lugar a facilitar el teletrabajo, también puede seguir implementando programas de capacitación en habilidades digitales para todas las edades, reduciendo la brecha en conocimientos tecnológicos, dar incentivos fiscales a empresas y trabajadores remotos, para que estos puedan aliviar costos, promoviendo la colaboración entre gobierno, el sector privado y otros actores, lo cual es de crucial importancia, promoviendo infraestructura, conectividad y capacitación conjunta.

Finalmente, el teletrabajo ha impulsado el crecimiento de los sectores tecnológicos en Colombia al requerir la adopción de herramientas digitales y TIC para la colaboración a distancia, fomentando la demanda de soluciones tecnológicas y

beneficiando a la economía digital. Aunque ha permitido acceder a talento diverso y mejorado el equilibrio entre trabajo y vida personal, se han identificado desafíos como la necesidad de fortalecer la infraestructura de telecomunicaciones para garantizar la conectividad. Es fundamental que el país continúe adaptándose mediante políticas inclusivas que promuevan la adopción tecnológica y el desarrollo de infraestructura de banda ancha, asegurando un crecimiento sostenible y equitativo en la era digital.

En cuanto al impacto en la calidad de vida de los trabajadores, el teletrabajo ofrece flexibilidad horaria, elimina desplazamientos y brinda autonomía en el entorno laboral. No obstante, presenta retos como la dificultad para desconectar en momentos no laborales, el aislamiento social y las dificultades para establecer límites entre trabajo y tiempo libre. La gestión adecuada de estos aspectos es crucial para maximizar los beneficios del trabajo remoto y mantener un equilibrio saludable entre las esferas laboral y personal.

#### Referencias

Colombia, Código Sustantivo del Trabajo (CST), (1950). Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. D.O. 27622. AÑO LXXXVIII. <https://www.suin->

[juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323](https://juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323)

Ley 50 de 1990 Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Constitución Política de Colombia de 1991. <http://www.secretariasenado.gov.co>

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. D.O. No. 47.052 [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base/doc/ley\\_1221\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base/doc/ley_1221_2008.html)

Ley 1341 de 2019. Por la cual se definen principios y conceptos sobre la sociedad de la información y la organización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones –TIC–, se crea la Agencia Nacional de Espectro y se dictan otras disposiciones. D.O. No. 47.426. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base/doc/ley\\_1341\\_2009.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base/doc/ley_1341_2009.html)

Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia, (2012). Libro blanco, el ABC del trabajo. Bogotá: Colombia digital. [https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228\\_archivo\\_pdf\\_libro\\_blanco.pdf](https://www.teletrabajo.gov.co/622/articles-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf)

Oszlak, O. (2020). Secretaria de Gestión y Empleo Público. Cuadernos del instituto nacional de la administración Pública Argentina. Trabajo remoto: Hacer de necesidad virtud. [https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINAP2020\(1\)30.pdf](https://repositorio.cedes.org/bitstream/123456789/4566/1/CuadernosdelINAP2020(1)30.pdf)

Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones. D. O. 51.672. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base/doc/ley\\_2088\\_2021.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base/doc/ley_2088_2021.html)

Ley 2108 de 2021. Ley de Internet como servicio público esencial y universal” o por medio de la cual se modifica la Ley 1341 de 2009 y se dictan otras disposiciones. D. O. 51.750.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base/doc/ley\\_2108\\_2021.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base/doc/ley_2108_2021.html)

Ley 2121 de 2022. Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones. D.O. 51.755.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base/doc/ley\\_2121\\_2021.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/base/doc/ley_2121_2021.html)

Ministerio de Trabajo de la República de Colombia. ABC É del Decreto Reglamentario del teletrabajo, generalidades del decreto del teletrabajo.  
[https://mintic.gov.co/boletines/20120504/abce\\_teletrabajo.pdf](https://mintic.gov.co/boletines/20120504/abce_teletrabajo.pdf)

Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Colombia, (2013). Guía jurídica para la implementación del teletrabajo. Bogotá: Imprenta Nacional.  
<https://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8423.html>



# V Congreso Internacional XVIII Seminario Internacional XII Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo

Inscríbete aquí:



Universidad Libre Seccional Pereira  
Sede Belmonte

Valor de la inscripción:  
Estudiantes pregrado \$120.000

Del 12 al 15 de septiembre de 2023



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social



301 3667832



edgard.perezs@unilibre.edu.co



Área Derecho  
**Laboral y**  
Seguridad Social

# Requisitos de la pensión especial de vejez

**Ana María Hoyos Navarro**  
Monitora Área de Derecho  
Laboral y Seguridad Social  
Facultad de Derecho  
Universidad Libre Bogotá



 Bogotá D.C.

 [www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)

@arealaboraluniversidadlibre 

[jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com](mailto:jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com) 

### ¿Es necesario acreditar la condición de “cabeza de familia”?

La Constitución Política contempla, como fines del Estado, asegurar a sus integrantes principios como la vida, el trabajo, la justicia, la igualdad, entre otros, con el objetivo de garantizar un orden social justo; y como principios, el trabajo, la dignidad humana y la solidaridad. De aquí que el artículo 48 establezca el derecho a la seguridad social.

En el ordenamiento jurídico colombiano la seguridad social tiene dos dimensiones: primero, se considera un **derecho irrenunciable** y segundo, **“un servicio público de carácter obligatorio”** (Corte Constitucional, 2021); ambas acepciones están contempladas en la Ley 100 de 1993 en los artículos tercero y cuarto, respectivamente.

Dentro del Sistema de Seguridad Social Integral se encuentra el Sistema General en Pensiones que tiene como objetivos:

Primero: *“(…) garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte (...)”* (Congreso, 1993)

En cumplimiento de esto y con la finalidad de brindar protección a las personas contras las continencias derivadas de la vejez, la Ley 100 de 1993

contempló la figura de la “pensión de vejez”, cuyos requisitos se encuentran contemplados en su artículo 33 y que son edad y semanas <sup>1</sup>, en caso de estar afiliado al régimen de prima media (RPM) o, en caso de estar afiliado al RAIS o régimen de ahorro individual con solidaridad, tener el mínimo exigido en la cuenta de ahorro pensional.

Segundo: *“(…) propender por la ampliación progresiva de cobertura(…)”* (Congreso, 1993)

Este objetivo se apoya en los principios de universalidad y solidaridad y tiene como propósito garantizar a todas las personas el derecho a la seguridad social, por esto se habla de ampliación progresiva de la cobertura, lo que provocó la creación de distintos -beneficios- con el propósito de hacer más asequible la idea de una pensión; entre estos beneficios encontramos las pensiones especiales del parágrafo cuarto del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, que buscan brindar una prestación para cubrir la contingencia de vejez, pero que, debido a las condiciones especiales de la persona, brinda unos beneficios específicos que se pueden traducir, por ejemplo, en la disminución de las semanas de cotización exigidas para acceder a la pensión de vejez o disminución en la edad mínima para exigir la misma.

<sup>1</sup> Edad de 62 años para hombres y 57 para mujeres, y 1.300 semanas. En virtud de los últimos pronunciamientos realizados por la Corte (2023), de manera progresiva se disminuirían las

semanas de cotización exigidas para las mujeres, llegando a las 1.000 semanas en 2037.

Entre estas, está la contemplada en el párrafo del artículo 33 de la Ley 100 de 1998, la **pensión especial de vejez para madre o padre trabajador con hijo en estado de invalidez**, o como jurisprudencialmente se le denomina ***pensión especial de vejez por hijo en situación de discapacidad*** que tiene como finalidad el amparo de un sujeto de especial protección constitucional, la persona que por diversidad funcional física o psíquica no puede valerse por sí mismo, entonces se busca que pueda estar bajo el cuidado de su padre o madre. De conformidad con la ley, tiene los siguientes requisitos:

**El hijo con discapacidad puede tener cualquier edad.** El texto original de la Ley 100 expresaba que el hijo debía ser “*menor de 18 años*”, sin embargo, dicha expresión fue declarada inconstitucional, y por ende, inexecutable por la Corte Constitucional (2004) por considerarlo violatorio del principio de igualdad, puesto que protegía únicamente a las personas con diversidad funcional física o sensorial que fueran menores de 18 años dejaba por fuera a toda la población que, a pesar de cumplir con las mismas condiciones, eran mayores de 18 años, vulnerando los principios de solidaridad, universalidad y seguridad social.

**Es para padre o madre trabajadora.** Inicialmente, esta pensión fue creada únicamente para la madre, sin embargo, la Corte declaró exequibilidad

condicionada, expresando que debía interpretarse que dicho beneficio incluye al padre que se encuentre en la misma situación (Corte Constitucional, 2006)

La razón de la decisión se debió a la finalidad misma de la pensión, es decir, el amparo del sujeto de especial protección constitucional, razón por cual resultaba vulnerar el principio de igualdad que su protección se viera limitada, debido a que la persona que estuviera a su cargo fuera su padre o su madre.

**La invalidez física o mental del hijo debe estar debidamente calificada y debe permanecer en dicho estado.** Según la Corte Constitucional (2004), la discapacidad física o mental “*debe ser de tal entidad que le impida valerse por sí mismo, es decir que no le permita subsistir dignamente en forma autónoma*”, la razón de este requisito, es, primero, que la aplicación de pensión es excepcional y, por esto, no debe concederse por cualquier tipo de limitación y segundo, por razones de sostenibilidad financiera del mismo sistema de pensiones.

Por esas mismas razones, se requiere que el menor continúe o permanezca en dicho estado de invalidez; ya que, debido a los tratamientos médicos, el diagnóstico o la calificación de invalidez puede variar, lo que hace que desaparezcan las razones que le dieron origen y justifican la concesión de esta pensión especial.

**Que el hijo con diversidad funcional física o psíquica dependa del padre o la madre.** La jurisprudencia ha determinado que el requisito de dependencia no se suple únicamente con la necesidad del hijo hacia sus padres de tipo psicológica o afectiva, sino que requiere dependencia económica; esto se deduce de la exposición de motivos de la Ley 797 de 2003, en la cual se especificó que la razón de ser de esta pensión es brindarle a la madre o padre la facilidad de acompañar a su hijo, sin tener que preocuparse por *“obtener medios para la subsistencia”* (Corte Constitucional, 2004)

Por esta razón, la Corte también establece que este beneficio no puede ser reclamado cuando los hijos cuenten con bienes, rentas o cualquier otro beneficio que les permita mantenerse económicamente, sin depender de su padre o madre.

**Que, para acceder a la pensión de vejez, la madre o padre haya cotizado al sistema general de pensiones el mínimo de semanas exigido en el RPM, o un capital acumulado superior al 110% del SMLMV en su cuenta de ahorro individual en el RAIS.** Inicialmente, el beneficio de esta pensión especial fue creado solo para las personas que estuvieran afiliadas al RPM, sin embargo, la Corte Constitucional (2014) en virtud del principio de igualdad y teniendo en cuenta la finalidad de protección del sujeto de especial protección constitucional, esto es, la

persona con diversidad funcional física o psíquica, declaró la exequibilidad condicionada de la norma en el entendido de que este beneficio *“(…) debe ser garantizado tanto a los padres y las madres afiliados al Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida, como a los padres y las madres afiliadas al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad”*.

Dicho beneficio se suspende si la madre o padre se reincorpora a la fuerza laboral. De conformidad con la exposición de motivos de la Ley 797, una de las razones por las cuales se crea esta pensión especial es que la madre o el padre que tenga a su cargo un hijo con diversidad funcional física o psíquica pueda dedicarle el tiempo que amerita, y que, al hacerlo, no deba preocuparse por el esfuerzo diario que implica buscar medios de subsistencia, por esto, es ilógico que se disfrute de la pensión y, a su vez, ocupe su tiempo en el trabajo, desvirtuando la finalidad de este beneficio que es el cuidado.

**¿La condición de -cabeza de familia- es requisito para acceder al beneficio de la pensión especial por hijo discapacitado?** Si bien ha habido consistencia y solidez respecto de los requisitos mencionados, a lo largo de la jurisprudencia de la Corte Constitucional no siempre hubo claridad respecto de la exigencia del requisito de “cabeza de familia”, esto, en virtud de que, en diferentes pronunciamientos respecto de esta pensión especial, la Corte empleó

el término de mujer o padre “*trabajador*” y “*cabeza de familia*” indistintamente<sup>2</sup>.

Esto provocó una confusión entre la condición de padre o madre “*trabajador*” y la condición de “*cabeza de familia*”, porque la Corte empleaba ambos conceptos, sin hacer diferenciación o distinción alguna y sin establecer si era o no necesaria la acreditación de la condición de “*cabeza de familia*” para acceder a esta pensión especial.

Evidencia de tal confusión es que las administradoras de fondos de pensiones privadas y COLPENSIONES empezaron a exigir que se demostrara dicha condición para poder conceder la pensión. Incluso, en el año 2014, COLPENSIONES emitió la circular núm. 8, mediante la cual, en el numeral 1.1.2., fijó indebidamente como requisito probar la condición de “*cabeza de familia*”.

Esto provocó la interposición de diversas acciones de tutela<sup>3</sup> que llegaron en sede de revisión a la Corte (2020); al estudiar cada caso concreto, debido a esto, se empezó a distinguir entre la categoría de “*Trabajador*” como aquella que “*(...) depende de su fuerza de trabajo*” y que, por esto, al no contar con fuentes de ingreso diferentes, su salario se convierte “*(...) indispensable para la manutención de su hijo.*” (Corte Constitucional, 2020) y la categoría de “*cabeza de familia*”, que

implicaba probar que la persona era la encargada del núcleo familiar.

En consecuencia, la Corte (2017) expresó que era inadecuada la interpretación, según la cual, se requería demostrar que la persona era cabeza de familia; ya que la ley, en ningún momento, utilizó dicha terminología ni hizo tal exigencia, por lo que atentaba contra los principios de legalidad exigirles a las personas un nuevo requisito que “*no se encuentra establecido en la ley y que corresponde a una categoría que no tiene cabida en el diseño institucional de la figura (...)*”. (Corte Constitucional, 2017)

Esta postura fue confirmada, mediante la **Sentencia T-421 de 2021**, por medio de un análisis de los requisitos o requerimientos exigidos para acceder a la pensión especial de vejez para hijo en situación de discapacidad y se encontró que, para acceder a la pensión, únicamente se requería haber hecho las cotizaciones exigidas en el RPM o contar en la cuenta de ahorro individual con el mínimo exigido en el RAIS para acceder a la pensión de vejez, que la invalidez del hijo esté “*(...) debidamente calificada y hasta tanto permanezca en este estado y continúe como dependiente de la madre (...)*” o padre, (Corte Constitucional, 2004) incluyendo como requisito no se reincorporen a la fuerza laboral.

<sup>2</sup> Sentencias C-989-06, T-1040-08, C-758-14, entre otras.

<sup>3</sup> Sentencias T-642/17 y T-258/18, entre otras.

A partir de este análisis, la Corte concluye que se debe inaplicar la Circular referida; ya que el legislador no incluyó el requisito de “*cabeza de familia*” y que, por ende, aquellos requisitos adicionales exigidos mediante la Circular 8 de 2014, por Colpensiones, resultaban contrariar la voluntad del legislador al negar un derecho ya reconocido en la Ley.

**Conclusión.** La pensión especial de vejez por hijo en situación de discapacidad fue creada con la finalidad de proteger a las personas en situación de invalidez física o mental calificada, por ser sujetos de especial protección constitucional; sus requisitos están contemplados taxativamente en pár. 4 del art. 33 de la Ley 100/98 modif. Ley 797/03 y la jurisprudencia, por lo que exigir la acreditación de circunstancias adicionales, como por ejemplo, ser cabeza de familia, atenta contra los derechos a la seguridad social, universalidad, legalidad, entre otros, de los afiliados al sistema.

#### Referencias.

Colpensiones, 2014. Circular No. 0008. [https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/circular\\_colpensiones\\_0008\\_2014.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/circular_colpensiones_0008_2014.htm)

Corte Constitucional, 2004. Sentencia C-227. Expediente D-4792 M.P. Manuel José Cepeda <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2004/C-227-04.htm>

Corte Constitucional, 2006. Sentencia C-989. Expediente D-6317 M.P. Álvaro Tafur <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-989-06.htm>

Corte Constitucional, 2008. Sentencia T-1040. Expedientes T-1923554, T-1927515 y T-1952587. M.P. Clara Inés Vargas. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/t-1040-08.htm>

Corte Constitucional, 2014. Sentencia C-758. Expedientes D- 10166 y D-10167 M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-758-14.htm>

Corte Constitucional, 2017. Sentencia T-642. Expediente T6.259.561 M.P. Gloria Ortiz <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-642-17.htm>

Corte Constitucional, 2018. Sentencia T-258. Expediente T- 6.442.641. M.P. Diana Fajardo <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-258-18.htm>

Corte Constitucional, 2020. Sentencia T-077. Expediente T-7.204.032. M.P. Luis Guerrero <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-077-20.htm>

Corte Constitucional, 2021. Sentencia C-227. Expediente D-14061. M.P. Gloria Stella Ortiz <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/C-277-21.htm>

Corte Constitucional, 2021. Sentencia T-421. Expediente T-7.838.044. M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo. <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2021/T-421-21.htm>

OIT, Hechos concretos sobre la Seguridad Social. S.f. [https://www.ilo.org/wcmsp5/-groups/public/--dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_067592.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/-groups/public/--dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf)



Área Derecho  
**Laboral y**  
Seguridad Social

# ¿La ecologización de las empresas y su relación con las relaciones laborales?

**Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda**

**Juan Andrés Velandia Bustos**

Monitores Área de Derecho

Laboral y Seguridad Social

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá



 Bogotá D.C.

 [www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)

@arealaboraluniversidadlibre 

[jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com](mailto:jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com) 

Las relaciones laborales actuales tienen muchas aristas que afectan directamente a estas, es decir, una relación laboral es influenciada por muchos factores como lo son aspectos políticos, económicos, ambientales (ecológicos), territoriales entre otros; la relación laboral, al tener tantos factores de influencia, se debe adaptar a cada uno de ellos en pro de respetar los derechos fundamentales de los trabajadores e intereses generales, ya que estos factores importantes no pueden afectar de manera negativa las relaciones laborales, al contrario, estos elementos externos al contrato de trabajo deben construir mejores relaciones laborales con el fin de promover los derechos de todos los trabajadores.

Las empresas deben cumplir a las necesidades que se van exigiendo, es decir, el éxito de las empresas depende de cómo se adoptan a las medidas de cambio y estas influenciadas por factores de carácter global, uno de estos factores es el ambiente y su relación con la ecología, por lo tanto, las empresas deben cumplir un rol de protección al medio ambiente por medio de sus actividades, este factor al estar en cambio en los últimos años las empresas han tenido que modificar su forma de actuar para poder lograr el respeto a estos derechos, la pregunta acá es ¿Cómo afectan estos cambios para la protección del medio ambiente al contrato de trabajo?

En muchas ocasiones estos factores externos al contrato de trabajo no son positivos, ya que afectan de manera negativa estas relaciones laborales, como ocurrió en el tiempo de pandemia, ya que, en esos meses, hubo una desprotección laboral a muchos trabajadores; pero, en el caso en concreto, es como las empresas pueden proteger el medio ambiente, sin desproteger las relaciones laborales, dado que la protección del medio ambiente implica un cambio dentro de las empresas que, en la mayoría de los casos, se refleja en más gastos.

En la realidad de hoy en día, se presume y, muchas veces, se asume que el capital que ingresa en una empresa es bien distribuido, pero, cuando este capital disminuye, es decir, existe más gastos, estos son retirados de lo que se desembolsa para el pago de sueldos salarios o mejoras en las relaciones laborales y, en el caso específico, es necesario recalcar que varias empresas, al ver que tienen que asumir más gastos, van a intentar disminuir los costos y estos costos muchas veces son asumidos por una relación laboral digna.

La OIT, en su documento la ecologización de las empresas, propone que se deben cumplir ciertos parámetros para que haya una regla de cambio que facilite la aplicación de normas a una transición justa con un enfoque garantista del medio ambiente y de las relaciones laborales, como primera medida, las normas y

reglamentos de gobierno, razones comerciales, financiación verde, tecnologías y competencias, cultura y pautas y, por último, diálogo social. La OIT recalca que estos seis parámetros son importantes, debido a que ayudan a que haya una transición enfocada en la protección del interés común, en este caso, sería el medio ambiente, sin desconocer o dejar de lado las relaciones laborales.

La OIT en su capítulo quinto nombra diferentes países que han promovido este tipo de derechos colectivos, en el caso de Colombia la ley 1901 del 2018 la cual las sociedades comerciales de beneficio e interés colectivo, es decir esta ley combina las ventajas de actividades comerciales y económicas con el objetivo de promover un espacio de bienestar para los trabajadores con la protección del medio ambiente con un enfoque social.

En el caso en concreto se busca proteger en igualdad de condiciones a las personas que se encuentran en situaciones anormales antes de la entrada de una relación laboral es decir personas estructuralmente desempleadas, jóvenes buscando una primera oportunidad, mujeres intentando encontrar roles importantes haciendo que la Ley 1901 del 2018 intente promover la incorporación de una empresarial enfocada a grupos de intereses, en este caso, serían los trabajadores sumándole la protección del entorno. En Colombia la aparición de las

sociedades comerciales de beneficio e interés colectivo intentan promover el empleo enfocado a una protección ambiental y social, en este caso, se ve un acompañamiento del Estado y las empresas es decir las empresas que promuevan este tipo de proyectos tendrán beneficios económicos, los cuales serán garantizados por el Estado en concreto.

En síntesis, las complejas relaciones laborales contemporáneas se ven ineludiblemente influenciadas por una miríada de factores, que van desde los políticos hasta los ambientales, pasando por los económicos y territoriales. Esta interacción multidimensional exige una adaptación constante para salvaguardar los derechos esenciales de los trabajadores y los intereses colectivos. Es imperativo que los elementos externos, a pesar de su importancia, no erosionen el tejido de las relaciones laborales, sino que, por el contrario, contribuyan a fortalecerlas y mejorarlas en pro de empoderar a todos los trabajadores.

La clave está en el equilibrio y la armonía en reconocer que el avance económico y el respeto por los derechos laborales no deben lograrse a expensas del medio ambiente. Más bien, deben coexistir en una simbiosis que beneficie a todos los actores involucrados, desde los trabajadores hasta las empresas y la sociedad en general. La reflexión nos lleva a comprender que el camino hacia un

futuro mejor implica una conciencia profunda de estas interconexiones y un compromiso constante con la búsqueda de soluciones que trasciendan las limitaciones convencionales. El camino hacia adelante implica reconocer que las decisiones que tomamos hoy reverberarán en el mañana, y que nuestra responsabilidad radica en encontrar formas innovadoras y colaborativas de conciliar las necesidades humanas con la integridad del ecosistema en el que vivimos.

En última instancia, la convergencia de influencias diversas en las relaciones laborales requiere un enfoque holístico y balanceado. La intersección entre la protección ambiental y el bienestar laboral

no es un conflicto insuperable, sino una oportunidad para modelar un futuro en el que el éxito empresarial se fusiona armoniosamente con la justicia social y la sostenibilidad ambiental. En este trayecto, las lecciones de la OIT y los ejemplos tangibles de países como Colombia deben ser los faros que guíen el camino hacia un mundo laboral más equitativo y sostenible.

#### Referencias

Saget, C., Luu, T., Maître, N., Ananian, S., Karimova, T., & International Labour Organization. Research Department. (2023). La ecologización de las empresas: Transformar los procesos y los lugares de trabajo. OIT.

N  
u  
e  
s  
t  
r  
o  
s



Facultad de Derecho,  
Ciencias Políticas y Sociales

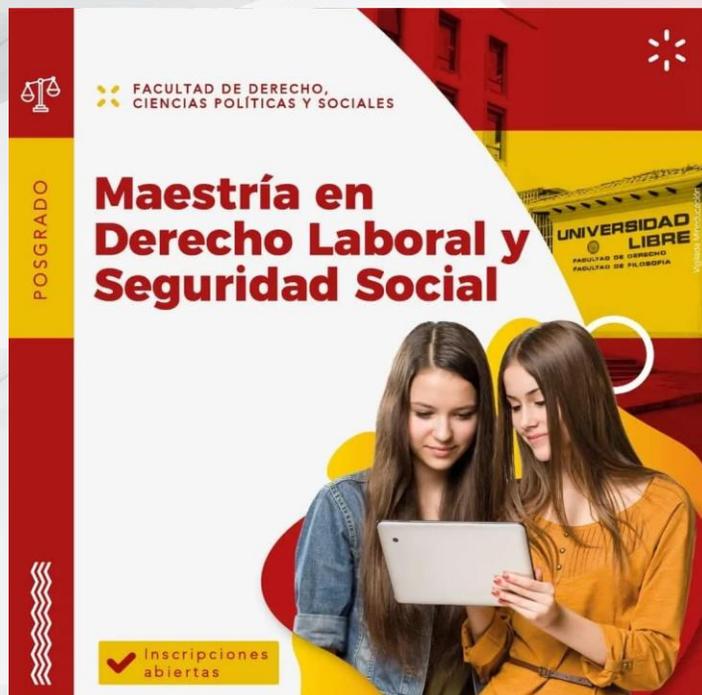
POSGRADO

**Especialización en  
Derecho Laboral y  
Seguridad Social**

UNIVERSIDAD  
LIBRE  
FACULTAD DE DERECHO  
FACULTAD DE FILOSOFÍA

Inscripciones  
abiertas

A promotional poster for a postgraduate specialization program. The design features a red and yellow color scheme. At the top left is a scales of justice icon. The text 'FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES' is in the top right. A vertical yellow bar on the left contains the word 'POSGRADO'. The main title 'Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social' is prominently displayed in the center. Below the title is a photograph of a young woman with glasses and a green jacket, smiling. In the background, there is a building with a sign that reads 'UNIVERSIDAD LIBRE FACULTAD DE DERECHO FACULTAD DE FILOSOFÍA'. At the bottom left, there is a checkmark icon and the text 'Inscripciones abiertas'. A decorative red dotted line is positioned above the poster.



Facultad de Derecho,  
Ciencias Políticas y Sociales

POSGRADO

**Maestría en  
Derecho Laboral y  
Seguridad Social**

UNIVERSIDAD  
LIBRE  
FACULTAD DE DERECHO  
FACULTAD DE FILOSOFÍA

Inscripciones  
abiertas

A promotional poster for a master's degree program. The design features a red and yellow color scheme. At the top left is a scales of justice icon. The text 'FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES' is in the top right. A vertical yellow bar on the left contains the word 'POSGRADO'. The main title 'Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social' is prominently displayed in the center. Below the title is a photograph of two young women looking at a tablet together. In the background, there is a building with a sign that reads 'UNIVERSIDAD LIBRE FACULTAD DE DERECHO FACULTAD DE FILOSOFÍA'. At the bottom left, there is a checkmark icon and the text 'Inscripciones abiertas'.

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



Área Derecho  
**Laboral y**  
Seguridad Social

# Huelga de guionistas, escritores y actores en Estados Unidos, una perspectiva desde el derecho comparado

Angie Tatiana Bonilla  
Granados

Johan Sebastián Amador  
Rodríguez

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



 Bogotá D.C.

 [www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)

@arealaboraluniversidadlibre 

[jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com](mailto:jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com) 

## Introducción

Los inicios de los sindicatos en los Estados Unidos se han basado en la separación estatal de la organización sindical; puesto que ha tendido a negar las oportunidades de fuerza política autónoma y los rasgos fundamentales de la organización económica de ese país, lo anterior va de la mano con su ideología democrática, en su afán de la protección de la propiedad privada y el capitalismo a modo de símbolos nacionales y construcción social, por tanto, a medida que avanza la historia estadounidense puede observar que hay un bajo nivel de protección en cuanto a los derechos sindicales y laborales (Inzulsa 1983).

Por esta razón, se hace el ejercicio del derecho comparado entre Estados Unidos y Colombia con el fin de visibilizar la importancia de la protección de los derechos sindicales y cómo funciona en estos dos países mediante la legislación nacional como con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con la realidad social, específicamente, con la huelga de los guionistas, escritores y actores miembros de SAG-AFTRA de Hollywood, en la que reclaman la actualización de sus contratos; puesto que no han tenido modificaciones desde la pandemia del COVID-19, a su vez, reclaman mejores salarios y medidas de protección contra las plataformas de *streaming* y la inteligencia artificial, debido

a que temen el reemplazo de la mano de obra por nuevas tecnologías.

Las huelgas sindicales inician en los Ángeles, Estados Unidos, lideradas por los guionistas, escritores y actores miembros de SAG-AFTRA de Hollywood, debido a la falta de acuerdo con los grandes estudios y televisión para introducir un nuevo convenio colectivo, en el que exigen la actualización de los contratos porque, desde la pandemia del COVID-19, no se han modificado, también el aumento de los salarios, regalías y medidas de protección contra las plataformas de *streaming* y la inteligencia artificial, adicionalmente, se exige que se dé inicio de nuevo a las negociaciones que se estaban realizando con los estudios.

De esta manera, el gremio de los actores tiene como objetivo principal que se les otorgue pagos residuales, con relación a que los estudios se estarían aprovechando de las distintas plataformas de *streaming* al generar un número de reproducciones ilimitadas del trabajo realizado por este gremio, sin que ellos llegasen a recibir una remuneración justa por las reproducciones de los proyectos en que participaron alguna vez. Las principales razones en las cuales se están basando estos sindicatos radica en la significativa desproporción salarial, en la cual se ven inmersos, en comparación con los aumentos indiscriminados que reciben los estudios y productoras de cine y televisión, al emitir en plataformas de

streaming los programas y películas en las cuales estas personas invirtieron su tiempo y trabajo.

Así mismo, las principales razones de la huelga son la búsqueda de garantías laborales, principalmente a los guionistas, escritores y actores, ya que estos se sienten amenazados con la utilización de las inteligencias artificiales (IAS) que cada día van desplazando más y más a estas personas de su trabajo, discutiendo que la implementación de este tipo de herramientas generaría un aumento significativo en las tasas de desempleo a nivel nacional y estas trascenderán a niveles internacionales, además de asegurar que estas herramientas aún no pueden alcanzar el nivel de la producción humana. Se debe tener en cuenta que los guionistas no están en contra de la inteligencia artificial en un 100%, sino que más bien consideran que debe ser entendida como una ayuda o apoyo para la creación de nuevas historias y que estos avances deberían estar regulados, con el fin de no desplazar a los humanos de su trabajo.

Teniendo en cuenta lo mencionado, si bien en Estados Unidos hay un mínimo de garantías en los derechos laborales colectivos y sindicales, se presenta la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), la cual defiende a los trabajadores sindicalizados para que realicen huelgas y estos no sean despedidos injustamente durante el desarrollo de estas; el

movimiento sindical ha ido en declive y, según Zepeda (2016), esto se presenta por razones como políticas neoliberales, donde se reduce la regulación del gobierno en los mercados laborales, falta de apoyo del gobierno a las huelgas, movimientos laborales fragmentados o las distintas legislaciones de los estados, de igual forma, Zepeda menciona que la densidad sindical en el sector público es cinco(5) veces mayor que en el sector privado, y esto puede ser a raíz de la protección de las empresas privadas en Estados Unidos.

Sin embargo, a pesar de que existe esta protección no es para todo los sectores del trabajo, por ejemplo, trabajadores agrícolas o domésticos tienen prohibido hacer huelga, so pena de que sean despedidos y reemplazados durante la huelga, al hacer mención sobre la huelga de guionistas, escritores y actores en Estados Unidos, uno de los principales problemas es que las empresas/estudios contrataban a estos como contratistas independientes y estos últimos son excluidos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), por lo que no contaban con muchas garantías como lo hacía un trabajador de planta o fijo, según el portal web de La Confederación Sindical Internacional que vela por los derechos sindicales a lo largo del mundo, en sus informes sobre las violaciones de los derechos sindicales, señala que algunas leyes de Estados Unidos permiten conductas antisindicales, es por ello que se

puede observar que, si bien existe una protección a los trabajadores, no habrá una igualdad real para todos los trabajadores.

### **Perspectiva desde el derecho comparado**

Por otra parte, haciendo énfasis en el derecho comparado: el derecho laboral colombiano abarca constitucionalmente el derecho a la huelga y a la conformación de sindicatos, según lo establecido por la Corte Constitucional en la Sentencia-C 1491 de 2000 menciona:

*“El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio”.*

En esta sentencia se resalta que, además de la protección constitucional esencial en los artículos 39 y 55 de la Constitución Política de Colombia, se resalta la voluntad libre, es decir, NO necesita algún tipo de autorización administrativa previa para conformar o liderar un sindicato, en gracia, se facilita con mayor accesibilidad a la conformación de esta; así mismo, mediante la Ley 1496 de 2011 establece que no se permite cualquier tipo de distinción por razones intelectuales,

retribuciones o género, en pocas palabras, no está autorizada la discriminación antisindical.

Ahora bien, según el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ratificado por Estados Unidos en 1992), el derecho laboral estadounidense establece que cualquier persona tiene derecho a fundar un sindicato y unirse con el fin de exigir la protección de sus intereses, sin embargo, no hay una protección eficaz y garantista por parte del gobierno del país y de su constitución como se puede evidenciar en la huelga de los guionistas, escritores y actores que se está presentando; cabe señalar que, la libertad sindical si está regulada mediante la ley, pero la ley permite la discriminación antisindical lo que presuntamente ocasiona un desequilibrio en las oportunidades laborales que se pueden presentar en los guionistas, escritores y actores hasta el punto de no contratarlos o vincularlos al mercado laboral .

Continuando con el derecho comparado al respecto de Estados Unidos y Colombia, hay que mencionar un punto importante para el derecho sindical, cuando se habla de protección de derechos sindicales se debe acudir a la norma internacional en primera medida, específicamente de los convenios C-087 y C-098 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ,las disposiciones de estos convenios versan sobre: la protección a la libertad sindical, la convención colectiva y el

derecho de sindicación. Estos convenios velan por que los trabajadores puedan ejercer su derecho de agremiarse y no sean discriminados por tal razón; el ejercicio del derecho comparado entra cuando se observa que en Estados Unidos estos convenios no se encuentran ratificados, de modo que, si bien hay una protección mediante la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) en este país, no hay una cobertura total al derecho de sindicalización.

Al estudiar la protección con la que cuenta Colombia y Estados Unidos, se puede observar que Colombia se encuentra en una mejor posición que Estados Unidos al respetar y defender los derechos colectivos de los trabajadores; si bien Estados Unidos protege una forma de sindicalización y convención colectiva, se puede observar que no todos hacen parte de esa protección como lo es este caso los guionistas, escritores y actores miembros de SAG-AFTRA de Hollywood. Colombia, sin embargo, cuenta con instrumentos de protección constitucional como lo es el artículo 39 de la Constitución Política nacional, los convenios de la OIT que al ser ratificados por Colombia ingresan a nuestro ordenamiento en el bloque constitucional e inclusive diversas jurisprudencias de las diferentes cortes, por ello es importante resaltar que, aunque se tienen elementos de protección a los diversos derechos que revisten a los trabajadores, la materialización de esta protección no será igual en los diversos

países, como se pudo observar en las huelgas de guionistas, escritores y actores miembros de SAG-AFTRA de Hollywood que buscan mejores condiciones y el reconocimiento del estatus de trabajador.

### Conclusión

Si bien en Estados Unidos los trabajadores cuentan con derechos y leyes de especial protección de los derechos a la huelga y sindicalización, los trabajadores temen pertenecer a un sindicato por todos los problemas que esto les puede acarrear, como el miedo e incertidumbre que acobija de aparecer en “listas negras” para futuras producciones, en este caso los guionistas, escritores y actores cuentan con un nombre que puede revestir cierta fama y las grandes empresas de entretenimiento pueden negarles oportunidades de empleo, es decir, que si participan en los sindicatos en pro de sus derechos laborales, se les puede llegar a negar nuevas posibilidades en el mercado del trabajo.

En suma a ello, no hay un amparo real a aquel que quiera formar parte de un sindicato, con esto, se quiere resaltar que Estados Unidos puede contar con un mala gestión en el control legal a lo que respecta a los sindicatos, ya que, al ser un país federado, en el cual cada Estado tiene sus propias leyes y regulaciones. Por esto, tras la pandemia del COVID-19 y el surgimiento de las plataformas de *streaming* se han visto afectados los

derechos laborales de este gremio, en conclusión, Estados Unidos deberá propender hacia una mejor defensa, la debida protección a los derechos de los trabajadores mediante la ratificación de los convenios de la OIT con el fin de asegurar la estabilidad de los sindicatos y generar mayores oportunidades laborales.

#### Referencias

Confederación Sindical Internacional. (s. f.). Informe sobre las violaciones de los Derechos Sindicales. <https://survey.ituc-csi.org/USA.html#tabs-2>

Sentencia C-1491/00. (2000, 2 de noviembre). Corte Constitucional de Colombia. Expediente D-3012. (M.P. Fabio Morón Díaz). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm#:~:text=El%20derecho%20de%20asociaci%C3%B3n%20sindical,y%20los%20una%20en%20defensa>

Insulza, J. M. (1983). Sindicalismo norteamericano: garante del status. NUEVA SOCIEDAD, 69, [https://static.nuso.org/media/articulos/downloads/1123\\_1.pdf](https://static.nuso.org/media/articulos/downloads/1123_1.pdf).

Convenio C098, Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (núm. 98). (1949). <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO::P12100 ILO CODE:C098>

Convenio C087 Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación, (núm. 87). (1948). <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORML EXPUB:12100:0::NO::P12100 ILO CODE:C087>

Zepeda, Roberto. (2016). Determinantes del declive sindical en Estados Unidos. Norteamérica, 11(2), 139-164. <https://doi.org/10.20999/nam.2016.b006>



Área Derecho  
**Laboral y**  
Seguridad Social

# Extractos Jurisprudenciales

## Análisis de sentencias relevantes

Angie Tatiana Bonilla Granados  
Daniel Felipe Castiblanco  
Sepúlveda  
Rosa Fernanda Florián Romero  
Valentina Leguizamón Beltrán  
María José Molina Camargo  
Brenda Olarte Romero  
Manuela Pineda Zapata  
José Heralfo Pescador Gómez  
Sergio Andrés Vivas Gómez  
María Fernanda Zuluaga Ospitia



 Bogotá D.C.

 [www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)

@arealaboraluniversidadlibre 

[jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com](mailto:jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com) 

## Sentencia T 052 de 2023

En esta sentencia la Corte Constitucional revisa la afectación de los derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de los que es titular una persona pre-pensionada dentro del concurso de méritos, de igual modo, procede a estudiar las Inconsistencias en la historia laboral, es por esta razón que la sala segunda de revisión de la Corte Constitucional procede a su análisis.

Dicha sentencia se da por la instauración de una acción de tutela en contra de la Secretaría de Educación Departamental de Putumayo, en razón a la terminación del contrato laboral de la accionante, la cual se encontraba en condición de prepensionada. Sin embargo, la entidad mencionó que la accionante no contaba con las 1150 semanas necesarias para ser parte del fuero de pre pensionada, a lo que la accionante alegó haber cotizado más de 1200 semanas para el momento del reclamo. Es por esta razón que la accionante decide solicitar la revisión de su historial laboral para corroborar las semanas aportadas a COLPENSIONES.

En donde después de estudiado el caso en concreto por la sala decidió decir que “(...) COLPENSIONES desconoció el deber de mantener actualizada la historia laboral de la demandada, porque la información consignada en aquel documento no refleja

*de manera real la trayectoria laboral de la trabajadora y su contenido no es cierto, preciso fidedigno, actualizado(...)”* (GAITAN, 2023)

Es por esta razón que se tomó la decisión de amparar los derechos fundamentales de la accionada que sí tenía la condición de prepensionada como la misma alegaba y que sí había cumplido con tales requisitos que tanto la entidad como el fondo de pensiones habían desconocido.

En palabras de la Corte Constitucional “(...) la Sala encontró que la historia laboral de la demandante presentaba algunas inconsistencias en relación con el número de semanas cotizadas a pensión. (...)” (GAITAN, 2023)

Por otra parte, la misma sala menciona “(...) En tal sentido, evidenció que COLPENSIONES y la SED afectaron las garantías ius fundamentales de la actora porque incumplieron con su deber de validar y mantener actualizada la información relacionada con sus aportes al sistema pensional. (...)” (GAITAN, 2023)

Es así como “(...) Al respecto, la Sala expresó que la accionante no está obligada a soportar las consecuencias negativas de la inexactitud de la información que reposa en su historial laboral (...)” (GAITAN, 2023)

De esta forma es posible concluir la responsabilidad que tienen los fondos de pensiones de realizar adecuadamente el registro de las semanas cotizadas para que, de esta manera, se evite la violaciones de derechos fundamentales.

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

Más Información:

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

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

SECCIONAL **BOGOTÁ**

LA CANDELARIA



EL BOSQUE POPULAR



### Sentencia SL1737 de 2023

Frente al proceso SL 1737 de 2023, la Corte Suprema de Justicia analiza la solicitud de pensión por parte de un trabajador de Multiservicios, S. A., e Infipereira. Uno de los requisitos para solicitar la pensión era tener 55 años, el cual era cumplido por el trabajador; dichas empresas se encontraban en proceso de liquidación; es importante resalta que el financiamiento de Multiservicios, S. A. e Infipereira en un 90% era de dineros públicos, es por esto que el Municipio de Pereira es el encargado de todos los temas pensionales.

Al analizar el caso, la Corte se encuentra frente a una problemática de identificar si conforme a lo establecido en el cuerdo de liquidación de Multiservicios S.A. e Infipereira, donde se hace mención que quien debían de reconocer y encargarse en otorgar la pensión es el Municipio de Pereira, la cual alegó que este no era el encargado, toda vez que era inexistente la obligación.

Hay que recordar que cuando se trate de asunto pensionales, las entidades que se encuentran en liquidación y que ya hayan realizado reconocimiento de pensión deben hacerse responsable de los mismos, pero hay que tener en cuenta que existen ciertas excepciones frente al reconocimiento de pensión siempre y cuando la regla lo permita.

Para este caso en concreto es importante traer a colación la mención por parte de la Corte que “el derecho a la seguridad social es fundamental, siendo catalogado como irrenunciable e imprescriptible, con mayor razón si se trata de compensar derechos adquiridos por más de 30 años de servicio, recordar que puede reclamarse y demandar en cualquier tiempo, sin que esté limitado su reconocimiento”. (Corte, 2023).

La Corte caso la sentencia a favor de la parte actora, es decir le concede el derecho y reconocimiento a la pensión, de paso aclaro que las liquidaciones de entidades deben ser notificadas ante que esta por ser liquidado, adicional a esto menciona que por el hecho de estar en procesos de liquidación lo los excluye de hacerse responsables de los derechos pensionales de sus trabajadores.

#### Referencia

Corte Suprema de Justicia, 2023. Sentencia SL1737 (26, julio, 2023) M.P. Jorge Prada Sánchez. [En Línea] [Consultada el 30 de julio de 2023]. Disponible en: <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

### Sentencia SL 1152 de 2023

La Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral analiza el caso de una señora que, desde agosto de 1994, poseía un contrato a término indefinido y ostentaba la estabilidad reforzada a consecuencia de padecer una enfermedad grave y crónica. La señora decide firmar de manera voluntaria renunciar a su cargo a consecuencia de su enfermedad que, para este caso, es el padecimiento de cáncer de mama desde el año 2012.

El problema que se busca resolver en dicha sentencia es establecer si hay derecho a la reinstalación, ya que la actora considera que estaba bajo una estabilidad reforzada. Según la Corte y jurisprudencia, se menciona que para que se pueda acceder al reintegro por estabilidad reforzada se requiere que haya una pérdida de capacidad laboral entre el 15% y 25% o mayor a esta pero no superior al 50%, así mismo se requiere que el empleador conozca la enfermedad del trabajador, y la terminación de la relación laboral se dé por su limitación física y sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Es importante resaltar que para acceder o ser acreedor de la estabilidad reforzada por enfermedad grave o crónica, no basta el mero hecho de tener quebrantos e incapacidades a causa de una enfermedad, sino que se debe dar constancia de la existencia de una limitación física, psíquica o sensorial, recordado que como mínimo esta debe ser de un 15%.

Frente a lo expuesto anteriormente, la demandante interpuso recurso de casación el cual fue negado, debido a que la renuncia de acto fue de manera voluntaria, adicional a esto se menciona que esta no cumplía con los requisitos para acceder a una estabilidad reforzada, ya que nunca se tuvo una calificación o cumplió con los parámetros para el mismo.

#### Referencia

Corte Suprema de Justicia, 2023. Sentencia SL1152 (10, mayo, 2023) M.P. Marjorie Zúñiga Romero. [En línea] [Consultada el 30 de julio de 2023]. Disponible en: <https://cdn.actualicese.com/normatividad/2023/Sentencias/SL1152-23.pdf>

### Sentencia T-052 de 2023

En esta sentencia, la Corte Constitucional revisa la afectación de los derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de los que es titular una persona pre-pensionada dentro del concurso de méritos, de igual modo, procede a estudiar las Inconsistencias en la historia laboral, es por esta razón que la sala segunda de revisión de la Corte Constitucional procede a su análisis.

Dicha sentencia se da por la instauración de una acción de tutela en contra de la Secretaría de Educación Departamental de Putumayo, en razón a la terminación del contrato laboral de la accionante la cual se encontraba en condición de prepensionada. Sin embargo, la entidad mencionó que la accionante no contaba con las 1150 semanas necesarias para hacer parte del fuero de pre pensionada, a lo que la accionante alegó haber cotizado más de 1200 semanas para el momento del reclamo. Es por esta razón que la accionante decide solicitar la revisión de su historial laboral para corroborar las semanas aportadas a COLPENSIONES.

En donde después de estudiado el caso en concreto por la sala decidió decir que *“(…) COLPENSIONES desconoció el deber de mantener actualizada la historia laboral de la demandada, porque la información consignada en aquel documento no refleja de manera real la trayectoria laboral de la trabajadora y su contenido no es cierto, preciso fidedigno, actualizado(…)”* (GAITAN, 2023)

Es por esta razón que se tomó la decisión de amparar los derechos fundamentales de la accionada la cual si tenía la condición de prepensionada como la misma alegaba y la cual si había cumplido con tales requisitos que tanto la entidad como el fondo de pensiones habían desconocido.

En palabras de la Corte Constitucional *“(…) la Sala encontró que la historia laboral de la demandante presentaba algunas inconsistencias en relación con el número de semanas cotizadas a pensión. (…)”* (GAITAN, 2023)

Por otra parte, la misma sala menciona *“(…) En tal sentido, evidenció que COLPENSIONES y la SED afectaron las garantías ius fundamentales de la actora porque incumplieron con su deber de validar y mantener actualizada la información relacionada con sus aportes al sistema pensional. (…)”* (GAITAN, 2023)

Es así como *“(…) Al respecto, la Sala expresó que la accionante no está obligada a soportar las consecuencias negativas de la inexactitud de la información que reposa en su historial laboral (…)”* (GAITAN, 2023)

De esta forma es posible concluir la responsabilidad que tienen los fondos de pensiones de realizar adecuadamente el registro de las semanas cotizadas para que de esta manera se evite la violaciones de derechos fundamentales.

### Sentencia SL 854 de 2023

En esta sentencia la Corte Suprema de Justicia resuelve el recurso de casación, respecto al caso de culpa patronal, donde el trabajador se desempeñaba como operador de Ferry en el río Mira, municipio de Tumaco (departamento de Nariño). El día 21 de diciembre de 2016 se le solicitó, por orden del superior jerárquico, trasladar un tractocamión de 40 toneladas aproximadamente (el ferry soportaba hasta 50 toneladas de peso), las condiciones climáticas del suscrito día, era de fuertes lluvias por lo cual se aumentó el caudal del río.

Durante la ejecución de la tarea, el ferry naufragó y el trabajador murió ahogado.

A pesar de no hallarse demostrada la razón causal del naufragio del ferry, dado que no hay certeza entre sí se debe a las condiciones climáticas como caso fortuito o sí se debe al abuso de la capacidad del peso de abordaje del ferry.

Así mismo, el problema jurídico en la sentencia y el fundamento para determinar la existencia de la culpa patronal distribuye la carga probatoria hacia el empleador, quién está obligado a demostrar que actuó con diligencia.

La diligencia en este caso se funda en: capacitación al trabajador, otorgar elementos de protección, mantener las licencias de operación al día (en este caso, del ministerio de transporte), comprobar las condiciones técnicas del ferry y prevención de los riesgos.

El empleador en la sentencia no logra demostrar la diligencia, razón por la cual la Corte no casa la sentencia del tribunal, por lo cual se condena al empleador a indemnizar a las víctimas indirectas (los familiares del trabajador).

## Sentencia SL 1259 de 2023

Es esta sentencia de la Corte Suprema de Justicia estudia la procedencia de la declaración de un contrato de trabajo, en razón a que el accionante sostiene que fue despedido cuando se encontraba en incapacidad médico legal, y se encontraba bajo el amparo de estabilidad laboral reforzada.

La Corte hace una salvedad muy importante: “(...) *En los casos de personas en situación de discapacidad se conserva la facultad del empleador de terminar el contrato de trabajo con sustento en una causa justa u objetiva (...)*” (ROMERO, 2023)

Resaltando así de esta manera que “(...) *para tal efecto, no es necesario que solicite autorización ante el Ministerio de Trabajo, dicho trámite administrativo se requiere cuando el despido tenga una relación directa con la situación de discapacidad y no sea posible implementar ajustes por ser desproporcionados o irrazonables (...)*” (ROMERO, 2023)

En esta sentencia la Corte Suprema realiza una gran reflexión sobre la protección legal que tiene la estabilidad laboral reforzada, la cual debe proceder, sin importar cuál es el vínculo de la

relación contractual y, de ser así, el caso siempre se debe tener la autorización del ministerio de trabajo para despedir a un trabajador que tenga estas condiciones.

No obstante, para el presente caso, el actor fue dictaminado con una pérdida de capacidad laboral menor al 11% lo cual en palabras de la Corte Suprema de Justicia: “(...) no podía determinarse que el empleador conociera esta condición y que fuera en función de la misma que se hubiera operado la terminación del vínculo, de manera discriminatoria (...)” (ROMERO, 2023), lo anterior mencionado por la Corte conforme a que para esa fecha de estructuración de esa pérdida ya había sido terminado el contrato de trabajo.

### Bibliografía

GAITÁN, J. C. (8 de marzo de 2023). Corte Constitucional. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/T-052-23.htm>

ROMERO, M. Z. (10 de mayo de 2023). Corte Suprema de Justicia. Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1152-2023.pdf>

ROMERO, M. Z. (10 de mayo de 2023). Corte Suprema de Justicia. Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/bjul2023/SL1259-2023.pdf>

## Sentencia SL 1140 de 2023

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

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

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

2023), es así que el Consejo de Administración de dicha empresa, excluyó a uno de sus trabajadores, vulnerando así el debido proceso, y dejándose llevar por interpretaciones erróneas, lo que ocasionó que se vulneraran derechos ciertos que tiene todo trabajador y/o asociado y más aún, cuando tenía en su conocimiento la existencia de un conflicto de intereses.

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

Por lo tanto, para esta Alta Corte, las expresiones expuestas por los asociados constituyen su derecho a acceder a la información de donde ellos mismos hacen aportes para el funcionamiento de la misma, haciendo nada más que juicios valorativos, pero esto no lo tuvo en cuenta el juez de segunda instancia, pasando por alto el verdadero motivo de su molestia, por eso, dijo esta sala que *“Es evidente que el manejo*

administrativo o financiero de una entidad, en este caso, de la cooperativa, genere opinión, juicios por parte de quienes la integran,” (VILLOTA, 2023)

Es así como finalmente concluye la Corte que tales afirmaciones, “constituyen expresiones o arengas en relación con los hechos que se venían presentando en la cooperativa”

(VILLOTA, 2023) y que la única finalidad de los asociados era convocar a una asamblea de los asociados a dicha Cooperativa, y fueron “fueron opiniones sobre las cuales no es dable exigir su veracidad o imparcialidad, requisitos previstos en los estatutos para configurar la causal de exclusión debatida” (VILLOTA, 2023).

**Inscripciones 2023-2**

**Egresado/a**  
**Unilibrista**

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

**Más información**

**¡Sé Libre Sé Unilibrista!**

**UNIVERSIDAD LIBRE**  
Vigilada Mineducación  
COLOMBIA

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

## Sentencia SL 1668 de 2023

En este caso, el tema de interés es la indexación de la mesada pensional, ya que existen múltiples conflictos frente a los momentos que esta se pueda o no dar. HERMINSON BARÓN ANTERO, quien tiene el papel de demandante, acusa a EMPRESAS MUNICIPALES DE CALI EMCALI EICE ESP, debido a que su pensión por jubilación fue otorgada en julio del año 1996, en ese momento se le liquidó, acorde a lo que devengaba entre el 28 de julio de 1995 y el 27 de julio de 1996, adicional se considera que, al momento en que el ISS se encargara de su pensión de vejez, lo que ocurrió el 2 de julio del 2006, se tendría acorde lo que correspondía a la fecha, lo cual fue el monto total de \$2'451.308. la pretensión se fundamentaba en que se debía realizar la indexación correspondiente a que en el periodo que se le da su pensión por jubilación y la de vejez, transcurre un amplio periodo de tiempo.

Esta sentencia de casación buscaba dejar sin efectos las de primera y segunda instancia, donde no le reconocían las pretensiones, es decir la indexación sin embargo, en la casación el tribunal decide no casar y en adelante se explicaran sus argumentos.

Si bien la corte se ha pronunciado en diferentes sentencias sobre el alcance de la indexación, en el 2012 indicaba que se requiere que exista un tiempo diferencial entre el momento en que se liquida la pensión y el momento en que la empieza a percibir, en el presente caso se liquidó acorde a el último año que el demandante laboro en la empresa.

Por ende es muy importante destacar que la indexación únicamente se podrá solicitar si hay un depreciación en la moneda en tránsito, en este caso el peso, significativa y por un tiempo prolongado que afecte la liquidación de la pensión, en el caso la diferencia entre el momento que se le reconoce la pensión y la empieza a percibir únicamente transcurren unos meses de este en el mismo año (1996)

### Referencia

Función pública (decreto 2463 2001)  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6273>

Función pública (decreto 1352 2003)  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=68355>

Convenio 185 OIT  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312330](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312330)

Corte suprema de justicia (sentencia CSJ SL 1259/2023 )  
<https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/notilaboral2023/>

## Sentencia SL 355 de 2023

La Corte Suprema de Justicia, en esta ocasión, va a decidir sobre el reconocimiento para accionante si tiene derecho o no a la pensión de sobreviviente, en razón al fallecimiento de su nieto e hijo, con los respectivos retroactivos, intereses moratorios y costas procesales.

Es así, como, tanto el *ad quo* y *ad quem* coincidieron y afirmaron que al accionante si le correspondía el derecho a la pensión de sobreviviente, en su calidad de madre de crianza, donde expuso *“que la falta de progenitores «no se predica exclusivamente cuando estos han fallecido, sino también en los casos en que (...) son reemplazados» dada la ausencia”* (SÁNCHEZ, 2023)

Por lo tanto, esta corporación señaló, *“la jurisprudencia ha reconocido la calidad de padres de crianza a personas ajenas al núcleo familiar, a partir de la existencia de lazos de afecto forjados desde temprana edad”* (SÁNCHEZ, 2023), esto significa, que los parientes cercanos, en este caso la abuela, tiene derecho acceder y que se le garantice el pago de los prestaciones sociales y seguridad social, a causa de su status como madre de crianza, de acuerdo, con literal d) del artículo 13 de la Ley 797 de 2003.

Dentro de los argumentos de la Corte, es inevitable observar que la decisión fue basada en temas netamente consanguíneos, exponiendo así, lo siguiente que *“lazos de consanguinidad entre la actora y el fallecido, no podían erigirse como generadores de un trato discriminatorio dentro del entorno familiar escogido.”* (SÁNCHEZ, 2023), de lo anterior, no podía darse un trato desigual dado, que fue ella, la que velo por el fallecido de el nacimiento hasta su deceso.

Finalmente se logró inducir que la honorable corte suprema de justicia lo que demostró la accionante es que forjó afecto desde temprana edad para construir un entorno filial Con bases en el amor y el cuidado, y así mismo teniendo en cuenta lo que ha dispensado nuestra carta magna, hoy es que la familia tiene como finalidad crear un medio de crecimiento y bienestar para todos sus miembros y evitando así hoy una abandono y desprotección.

### Referencia

SÁNCHEZ, J. P. (01 de Marzo de 2023). SL355-2023. Obtenido de Corte Suprema de Justicia: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2023/05/SL355-2023.pdf>

VILLOTA, D. A. (7 de Marzo de 2023). SL464-2023 . Obtenido de Corte Suprema de Justicia : <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2023/05/SL464-2023.pdf>

## Sentencia SL 1752 de 2023

Los hechos de la presente sentencia radican en un contrato de trabajo a término indefinido entre la empresa **DRUMMOND LTDA**, siendo la demandada: y el señor **ISRAEL HERNANDEZ CARILLO**, actuando como demandante, con fecha de inicio el 6 de enero del 2011 y culminación el 14 de julio del 2015, el demandante alega que esta culminación se dio violando la estabilidad reforzada de la cual era beneficiario al momento del fin de la relación laboral, además, indicó que esto fue en razón a su enfermedad, ya que no existía justa causa.

El señor **ISRAEL** es parte del sindicato de la empresa “*sintradrummond*”. Los síntomas de la enfermedad se empezaron a sentir desde el 2014 en el mes de noviembre, pasando el tiempo y, debido a un dolor de espalda que desde la fecha anteriormente mencionada no dejaba de sentir, el 21 de enero del 2015, por medio de una resonancia magnética le diagnosticaron “*trastorno de los discos vertebrales, no especificado*”. Mes y medio después asiste por un fuerte dolor a la EPS, donde lo incapacitan por 6 meses, al momento de retornar a su trabajo el 14 de abril del 2015, lo envían a valoración ocupacional donde recibe el mismo diagnóstico previamente mencionado, para, luego, el 14 de julio

del mismo año le notifican de la terminación del contrato sin justa causa. Al momento en que se le realizan los exámenes de egreso se obtiene el mismo resultado, pero con un nuevo padecimiento, que, posteriormente, en dictamen en noviembre del año 2016 la Junta Regional de Calificación de invalidez aclara que el “*trastorno de disco lumbar*” es de origen laboral.

En sentencia de primera instancia el juez laboral ratifica la existencia del contrato de trabajo indefinido, sin aprobar ninguna otra pretensión, entre las cuales estaba que se retomara el vínculo laboral entre el demandante y la empresa demandada, decisión que es discutida nuevamente en segunda instancia, donde la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, indicó que el problema jurídico realmente radicaba en si existía estabilidad laboral reforzada al momento de la terminación del vínculo o no, donde finalmente falla ordenando la vinculación nuevamente del demandante a la empresa con el mismo contrato o mejor del que tenía al momento de su despido, la indemnización en razón al despidos injusta causa.

En este caso, el recurso de casación lo que buscaba era desestimar la sentencia

de segunda instancia, dejándola sin efectos y que se ratificara la decisión de primera instancia, debido a que el demandante presentaba una incapacidad del 15% al momento de la terminación del vínculo laboral, la cual no afectaba su desempeño laboral y que se estaba valorando, conforme a los criterios del Decreto 2463 del 2001, el cual fue derogado por Decreto 1352 de 2013, donde se empieza a usar el porcentaje y se excluye los grados por limitaciones moderada, severas y profunda, donde finalmente la Corte Suprema de Justicia decide no casar la sentencia, ratificando los efectos del fallo de segunda instancia, debido a que, además de que la Sentencia CSJ SL 1259/2023, indica que, para que se considere la estabilidad laboral reforzada, deben ser en casos donde sea extensa y que afecte de manera significativa sus labores, el motivo de discapacidad, el demandante tuvo dichos padecimientos posteriores al inicio de su vinculación laboral, ya que, a pesar de que sí presentaba una patología para el año 2011, no era relevante ni afectaba sus labores, sí fue tiempo después que empezó a presentar otras afectaciones que, más adelante, para el año 2016 la junta regional de trabajadores confirma que se trata de una enfermedad laboral.

En este caso, el demandante se vio inmerso en 2 diferentes problemas; el referente al despido sin justa causa y la estabilidad laboral reforzada. Frente al despido sin justa causa es muy importante tener en cuenta el convenio 185 de la OIT *“El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro”* (Art. 8); ya que en ningún momento se le notificó el motivo por el cual estaba siendo despedido, por el contrario, la empresa nunca se tomó el trabajo de desestimar esta presunción, por ende se entendió por probada y que el señor ISRAEL estaba siendo víctima de discriminación; ya que no había una razón distinta a su condición médica para ser despedido.

Por otra parte, la estabilidad laboral reforzada fue tema de controversia, debido a que no se le quería reconocer dicho beneficio por su desmejora en la salud desde determinado momento en su periodo laboral, que como se explica en la Sentencia CSJ SL 1259/2023, se tendrán en cuenta, acorde al periodo en el que laboraron y pudieron adquirir este fuero, si se tiene en cuenta los criterios del decreto 2463 de 2001 o el 1352 del 2013.

### Sentencia SU 070 de 2013

En la Sentencia de Unificación SU-070 del 2013 contempla casos correspondientes a mujeres que en estado de embarazo fueron desvinculadas de sus actividades laborales, y solicitaron la aplicación de la protección laboral reforzada por su condición.

El alcance de la protección laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo debe ser analizada teniendo en cuenta las distintas modalidades de alternativas laborales.

La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene varios fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional, uno de ellos es el artículo 43, señala que *“La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.”* (leyes desde 1992 - vigencia expresa y control de constitucionalidad [constitucion\_politica\_1991\_pr001], s/f) lo que implica 2 cosas, por parte del estado un deber económico, y la especial protección de la mujer en estado de embarazo y lactancia.

La Corte concluye, que, con el propósito de garantizar el derecho al trabajo de la mujer en estado de embarazo y lactancia, y en desarrollo al principio de igualdad, se tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues hoy persiste la problemática del despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo, debido a las incomodidades o costos que puede acarrear para las empresas.

#### Referencia

Sentencia de Unificación no 070-13 de Corte Constitucional, 13 de febrero de 2013. (s/f). vLex. Recuperado el 6 de agosto de 2023, de <https://vlex.com.co/vid/437534282>

### Sentencia SU 075 de 2018

En Sentencia SU-075 del 2018 una mujer interpuso una acción de tutela en contra de su empresa, por despedirla, a pesar de encontrarse en embarazo y adujo que vulneró sus derechos fundamentales a la salud, a la vida, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, así como los derechos del niño que esta por nacer, por lo que solicitó el reintegro a su puesto de trabajo y el pago de los salarios y de las prestaciones sociales dejados de percibir.

El alto tribunal consideró desproporcional pedirle al empleador el reintegro, ya que la empresa menciona que no sabía de su estado de embarazo sino hasta un día antes de su despido, por lo que también considera excesivo solicitar el pago de la licencia de maternidad y las cotizaciones a la seguridad social de la trabajadora al no saberse acerca de su estado de embarazo.

Al no encontrarse en una situación de discriminación, resulta de igual forma problemático, el alto tribunal menciona que se desborda el principio de razonabilidad al trasladarse al empleador la obligación de protección que corresponde al Estado, y que esto no signifique una disminución en la protección de los derechos a la vida, a la salud y a la trabajadora gestante y de sus hijos menores. la protección reforzada de la mujer embarazada, implica la protección a la mujer que terminó el período de gestación y dio a luz y así que la mujer pueda darle la atención que requieren sus hijos, sin esperar que este hecho sea discriminado en su vida laboral y garantizando la alimentación del recién nacido y el buen cuidado.

#### Referencia

Sentencia de Unificación no 075-18 de Corte Constitucional, 24 de Julio de 2018. (s/f). vLex. Recuperado el 6 de agosto de 2023, de <https://vlex.com.co/vid/738405745>

## Sentencia T 329 de 2022

En Sentencia T-329-22 la tutelante es una mujer, víctima del conflicto armado y cabeza de hogar, contra la administración de un municipio quien no le renovó el contrato de trabajo de prestación de servicios, a pesar de que la mujer solicitó prórroga, ya que se encontraba en estado de gravidez.

La administración del municipio negó su solicitud argumentando que no había subordinación, siendo un contrato temporal y la tutelante informó de su embarazo 1 día antes de dar por terminado su contrato de trabajo también menciona que la estabilidad laboral reforzada no implica la imposibilidad de dar por finalizada la relación laboral o la permanencia indeterminada en el puesto de trabajo.

Los requisitos que aparecen en la jurisprudencia para la protección de la mujer en estado de embarazo y lactancia en un contrato de prestación de servicios son de especial protección para la mujer en el embarazo, después de dar a luz y la prohibición a ser discriminada.

La Corte Constitucional alegó que la protección reforzada de la mujer gestante debe aplicarse independientemente de la forma en la que se encuentre vinculada laboralmente y reconoce la protección proveniente del fuero de maternidad para los contratos de prestación de servicios.

### Referencia

Sentencia de Tutela no 329-22 de Corte Constitucional, 19 de septiembre de 2022. (s/f). vLex. Recuperado el 6 de agosto de 2023, de <https://vlex.com.co/vid/911874971>

## Sentencia SL 4039 de 2019

Esta sentencia de la Corte Suprema de Justicia versa sobre la culpa patronal sobre una trabajadora que se dedicaba a la limpieza y empaque de pescado; se le diagnosticó a la trabajadora pérdida de la capacidad laboral del 26,35% en dictamen de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, por la enfermedad del síndrome del túnel carpiano.

El problema jurídico para determinar la culpa patronal en el presente caso se fundamentó en determinar si el empleador realizó de manera adecuada los canales de prevención de la enfermedad para su trabajadora.

Se demostró que no se realizaron de manera oportuna, dado que a pesar de que se le realizó un examen médico, el mismo determinó la necesidad de que la trabajadora fuera reubicada por factores de riesgo ergonómicos, esta reubicación no se realizó, lo cual detonó la enfermedad. Si la empresa se hubiera informado al respecto de la necesidad de vigilar los aspectos de salud en el trabajo, hubiera evitado que se le produjera a la trabajadora esta enfermedad de origen laboral.

Lo que hizo la empresa fue instaurar un “Protocolo de Vigilancia Epidemiológica para la Evolución Osteomuscular” donde se realizaron capacitaciones a los trabajadores respecto a esta enfermedad para prevenir que otro trabajador pudiera verse afectado con esta enfermedad, pero no se acató la recomendación de la Junta Regional de Calificación de reubicar a la trabajadora, por lo cual tuvo la pérdida de capacidad laboral.

Adicional a esto el empleador omitió la realización de las evaluaciones médicas periódicas o de control, por lo cual se determina la negligencia del empleador y se le condena al pago de los perjuicios causados a la trabajadora.

## Sentencia STL6801 de 2023

El tema de la sentencia se basa principalmente en que, si un trabajador está protegido por el fuero sindical, el juez debe constatar si el empleador antes de despedirlo, solicitó permiso para esta acción, pues el tema se trata ya que en una reciente sentencia de la Corte Suprema de Justicia, sala de Casación Laboral, llegó el caso en el que un trabajador fue despedido por motivos discriminatorios e instauró una acción de reintegro, por lo que, en primer instancia, el juez laboral del circuito desestimó las pretensiones de la demanda, a continuación, el demandante interpuso recurso de apelación el cual el tribunal superior ordenó el reintegro del trabajador y pagar los salarios y prestaciones sociales que dejó de percibir durante el tiempo de despido.

Ahora, recordemos que el fuero sindical se define en el artículo 405 en el CST como: *“la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo”*, además, como la razón del despido fue discriminatoria porque el trabajador pertenecía al sindicato como secretario de comunicación, se vulnera los artículos

1 y 2 del convenio 98 de la OIT, los cuales mencionan que el trabajador tiene derecho a *“gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo, de ahí que se proscriba cualquier conducta que tenga por objeto condicionar el empleo o la permanencia en él de los trabajadores afiliados a organizaciones sindicales o fomentar los despidos en razón de la afiliación sindical o de la participación en actividades propias de los sindicatos, ya sea durante el servicio o fuera del mismo”*.

Por lo que se hace reiterativo mencionar que se puede despedir a un trabajador que este protegido por el fuero sindical solicitando el permiso para despedir, en un proceso que consiste en levantamiento del fuero sindical, a efectos de que el empleador pueda pedir autorización para despedir a un trabajador amparado por dicha garantía, cuando exista una justa causa.

Así mismo, un importante aporte de la sentencia es que cuando el despido sea por razones discriminatorias ya sea porque el trabajador pertenezca a un sindicato o por las acciones que se deriven en cumplimiento a sus funciones dentro de este, en cuanto a las pruebas dentro del proceso la Comisión de Expertos como el Comité de Libertad

Sindical, en aras de salvaguardar las disposiciones contenidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical (Convenios 87 y 98), recomiendan que los jueces deban invertir la carga probatoria, es decir “*que cuando se alega que el despido de un representante de los trabajadores o la modificación en su detrimento de las condiciones de empleo fuesen*

*discriminatorios, se adopten disposiciones que impongan al empleador la obligación de probar que su acto estaba justificado” (STL6801-2023 , 2023).*

**Referencia**

<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/novejuri/tutela/STL6801-2023.pdf>



# CAMINANDO EN LA EXCELENCIA

ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL

**MULTICAMPUS - 2021**

▲▲▲▲▲ ALTA CALIDAD ▲▲▲▲▲

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



## Sentencia T 503 de 2016

El asunto de la sentencia tiene el objetivo de aclarar y hacer la precisión que las mujeres afiliadas al régimen subsidiado de salud no tienen derecho a la licencia de maternidad, pues no existen programas en materia económica para mujeres gestantes o en etapa de lactancia cuando estas pertenecen al régimen subsidiado, pues, teniendo en cuenta su tipo de afiliación, no tienen derecho a recibir el pago de la licencia de maternidad pero el Ministerio de Salud es reiterativo en recordar que se garantiza la afiliación del recién nacido al Sistema General de Seguridad Social en Salud, y es que esta en la norma, según artículo 2.1.3.10 del Decreto 780 del 2016, *“todo recién nacido quedará afiliado al sistema desde su nacimiento y desde ese momento se reconocerá la unidad de pago por capitación. La afiliación se efectuará con base en el registro civil de nacimiento o, en su defecto, con el certificado de nacido vivo”* (Sentencia T-503 del 2016, 2016), el registro deberá aportarse a más tardar dentro de los tres meses siguientes.

Recordemos que, para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, en los términos del artículo 2.2.3.2.1 del Decreto 780 del 2016, están: *“estar afiliada al SGSSS en calidad de cotizante y estado activo y haber efectuado aportes durante los meses que correspondan al periodo de gestación”*.

Se hace esta aclaración y recordatorio por parte de la Corte y el Ministerio en conjunto, ya que las madres a la hora de pedir el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad se olvidan de que deben estar como cotizantes, mas no en el régimen subsidiado por lo que a la Rama llegan muchos requerimientos o demandas que hacen valer este derecho que resultan en un fallo no esperado pero que, por las razones anteriormente expuestas, tiene todo el sustento y razón normativa.

### Referencia

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-503-16.htm>

Sentencia T-503 del 2016 (Corte Constitucional 2016).

STL6801-2023, Radicado 70798 (Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral 2023).

## Sentencia SL 1152 de 2023

La Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral analiza el caso de una señora que, desde agosto de 1994, poseía un contrato a término indefinido y tenía la estabilidad reforzada a consecuencia de padecer una enfermedad grave y crónica. La señora decide firmar y, de manera voluntaria, renunciar a su cargo a consecuencia de su enfermedad que, para este caso, es el padecimiento de cáncer de mama desde el año 2012.

El problema que se busca resolver en dicha sentencia es establecer si hay derecho a la reinstalación, ya que la actora considera que estaba bajo una estabilidad reforzada. Según la Corte y jurisprudencia, se menciona que para que se pueda acceder al reintegro por estabilidad reforzada se requiere que haya una pérdida de capacidad laboral entre el 15% y 25% o mayor a esta, pero no superior al 50%, así mismo se requiere que el empleador conozca la enfermedad del trabajador, y la terminación de la relación laboral se dé por su limitación física y sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Es importante resaltar que, para acceder o ser acreedor de la estabilidad reforzada por enfermedad grave o crónica, no basta el mero hecho de tener quebrantos e incapacidades a causa de una enfermedad, sino que se debe dar constancia de la existencia de una limitación física, psíquica o sensorial, recordado que como mínimo esta debe ser de un 15%.

Frente a lo expuesto anteriormente, la demandante interpuso recurso de casación el cual fue negado, debido a que la renuncia de acto fue de manera voluntaria, adicional a esto, se menciona que esta no cumplía con los requisitos para acceder a una estabilidad reforzada, ya que nunca se tuvo una calificación o cumplió con los parámetros para el mismo.

### Referencia

Corte Suprema de Justicia, 2023. Sentencia SL1152 (10, mayo, 2023) M.P. Marjorie Zúñiga Romero. [En línea] [Consultada el 30 de julio de 2023]. Disponible en: <https://cdn.actualicese.com/normatividad/2023/Sentencias/S-SL1152-23.pdf>

## Sentencia SL1737 de 2023

Frente al proceso SL 1737 de 2023 la Corte Suprema de Justicia analiza la solicitud de pensión por parte de un trabajador de Multiservicios, S. A. e Infipereira, uno de los requisitos para solicitar la pensión era tener 55 años, el cual era cumplido por el trabajador; dichas empresas se encontraba en proceso de liquidación; es importante resaltar que el financiamiento de Multiservicios S.A. e Infipereira en un 90% era de dineros públicos, es por esto que el municipio de Pereira es el encargado de todos los temas pensionales.

Al analizar el caso, la Corte se encuentra frente a una problemática de identificar si conforme a lo establecido en el cuerdo de liquidación de Multiservicios, S. A., e Infipereira, donde se hace mención que quien debían de reconocer y encargarse en otorgar la pensión es el Municipio de Pereira, la cual alegó que este no era el encargado, dado que era inexistente la obligación.

Hay que recordar que, cuando se trate de asunto pensionales, las entidades que se encuentran en liquidación y que ya hayan realizado reconocimiento de pensión deben hacerse responsable de los mismos, pero hay que tener en

cuenta que existen ciertas excepciones frente al reconocimiento de pensión siempre y cuando la regla lo permita.

Para este caso en concreto es importante traer a colación la mención por parte de la Corte que “el derecho a la seguridad social es fundamental, siendo catalogado como irrenunciable e imprescriptible, con mayor razón si se trata de compensar derechos adquiridos por más de 30 años de servicio, recordar que puede reclamarse y demandar en cualquier tiempo, sin que esté limitado su reconocimiento” (Corte, 2023).

La Corte casó la sentencia a favor de la parte actora, es decir, le concede el derecho y reconocimiento a la pensión, de paso, aclaro que las liquidaciones de entidades deben ser notificadas ante esta por ser liquidado, adicional a esto menciona que, por el hecho de estar en procesos de liquidación, los excluye de hacerse responsables de los derechos pensionales de sus trabajadores.

### Referencia

Corte Suprema de Justicia, 2023. Sentencia SL1737 (26, julio, 2023) M.P. Jorge Prada Sánchez. [En Línea] [Consultada el 30 de julio de 2023]. Disponible en: <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>



Área Derecho  
**Laboral y**  
Seguridad Social

## Nuestros Eventos

Podcast

Becarios OIT

Monitores del Área

XII Congreso Estudiantil

V Congreso Internacional y

XVIII Seminario Internacional  
de Seguridad Social y el Mundo

del Trabajo

Derecho Internacional de los  
Derechos Humanos Laborales  
y Paradigmas del Mundo del

Trabajo



 Bogotá D.C.

 [www.unilibre.edu.co](http://www.unilibre.edu.co)

@arealaboraluniversidadlibre 

[jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com](mailto:jefaturadelarealaboralunilibre@gmail.com) 



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



**Episodio 1: Licencia de Maternidad y Paternidad.** En este fascinante episodio, exploramos uno de los temas más importantes y relevantes en la vida familiar y laboral: el derecho y la importancia de la licencia de maternidad



de suma importancia para comprender adecuadamente la estructura de la compensación laboral.

Comenzamos definiendo el salario como la remuneración que recibe un empleado por su trabajo desempeñado. Exploramos los diferentes componentes que pueden conformar el salario, ya sea en forma de pagos en efectivo o beneficios no monetarios. A lo largo del episodio, analizamos detalladamente las características y particularidades del salario monetario. Esto abarcó aspectos como el sueldo base, las bonificaciones y las comisiones, brindando una visión completa de esta forma de compensación.

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

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

exhaustivo que permita a los oyentes adquirir un conocimiento sólido sobre este tema fundamental en el ámbito laboral.

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

¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:  
<https://open.spotify.com/episode/7AcSfMO1u7OONOVwhmYDbT?si=5sJv4j8fSF0ct0TsvKE94w>



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

servicios, asegurando una comprensión adecuada de este beneficio laboral.

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

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

En "El Parche Laboral", nos enfocamos en brindarte conocimientos sólidos sobre la prima de servicios y cómo manejar adecuadamente este aspecto fundamental de tu relación laboral. Únete a nosotros en este viaje informativo y descubre cómo maximizar tus derechos y beneficios en el ámbito laboral colombiano. ¡No te pierdas el próximo episodio de "El Parche Laboral"!

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

¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:

<https://open.spotify.com/episode/5duK7UEnYy4we9yRqz5uQl?si=r5YHRdAOSN-WCK5BqW5kuJA>



**Episodio 4: Lo que deberías saber sobre cesantías.** Descubrirás qué son las cesantías y su importancia como un beneficio laboral fundamental en Colombia. Aprenderás sobre la normativa legal que las rige, en particular el Código Sustantivo del Trabajo.

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

Además, examinaremos el contexto jurisprudencial y doctrinario relacionado con las cesantías, brindándote una visión

más amplia de su aplicación y las interpretaciones legales existentes.

En "El Parche Laboral", nuestro objetivo es proporcionarte conocimientos sólidos sobre las cesantías y su importancia en el ámbito laboral colombiano. Acompáñanos en este viaje de aprendizaje y descubre cómo maximizar tus beneficios y asegurar tus derechos. ¡No te pierdas el próximo episodio de "El Parche Laboral"!

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

¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:  
<https://open.spotify.com/episode/00loc7zOvNotKq8I6sEU6S?si=D60MJ3A6SDGJ3v5GFjyjkw>



Episodio 5: Lo que deberías saber sobre los intereses de cesantías. En este

episodio de "El Parche Laboral", exploraremos el fascinante mundo de las cesantías y nos enfocaremos en un aspecto clave: los intereses de cesantías. Aprenderás sobre su importancia como fondo de ahorro obligatorio para los trabajadores y cómo se generan. Analizaremos el contexto internacional y las prácticas en diferentes países, junto con la normativa colombiana que regula estos intereses. Te proporcionaremos una fórmula sencilla para calcularlos y conocerás casos relevantes en la jurisprudencia laboral. Además, conocerás las sanciones por incumplimiento y cómo proteger tus derechos. ¡No te pierdas este episodio lleno de información valiosa para asegurar tu futuro financiero! Escúchanos ahora mismo.

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

¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:  
<https://open.spotify.com/episode/7JMh4UI4w82Nd870YgT1Jw?si=WXi6U6eBSfW3OLmz1u3LtA>



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

En este episodio, contamos con la participación de destacados doctrinantes que nos explican a fondo qué son las vacaciones y cómo se encuentran respaldadas por el marco legal nacional. Además, conoceremos ejemplos de jurisprudencia que arrojarán luz sobre cómo se aplican las regulaciones en situaciones reales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también será protagonista en nuestra conversación, pues entenderemos su concepto y cómo esto impacta en el derecho comparado en otros países.

Descubriremos por qué las vacaciones son tan valiosas tanto para los

trabajadores como para los empleadores, y conoceremos en qué momentos pueden ser exigibles y cuándo se pueden pagar en dinero.

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

Este episodio está lleno de información relevante y útil que te ayudará a conocer y comprender tus derechos laborales en relación con las vacaciones.

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

Así que no esperes más, ¡dale play y disfruta de este fascinante episodio sobre "Lo que deberías saber sobre las vacaciones" en "El Parche Laboral"! ¡Te garantizamos que será un tiempo bien invertido para tu crecimiento laboral!

[https://open.spotify.com/episode/0QEt\\_a2kzwvm3T1wSKnCNts?si=zclMg58vSPe\\_sHdt73XYlkg](https://open.spotify.com/episode/0QEt_a2kzwvm3T1wSKnCNts?si=zclMg58vSPe_sHdt73XYlkg)



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

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

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

Si te interesa saber todo sobre las dotaciones laborales de manera concisa

y entretenida, ¡este episodio es para ti! ¡Escúchanos ahora en "El Parche Laboral"!

<https://open.spotify.com/episode/5ndnAwFfyENq5peRV5ezfx?si=FsjQW-OSRdKsTos61cEcFw>





**Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social**

**¡DESDE LA JEFATURA DEL  
ÁREA DE DERECHO LABORAL TE  
PRESENTAMOS A NUESTRO  
EQUIPO DE MONITORES!**

@arealaboraluniversidadlibre



Johan Sebastián  
Amador  
Rodríguez



Laura Daniela  
Archila Gómez



Angie Tatiana  
Bonilla Granados



Daniel Felipe  
Castiblanco  
Sepúlveda

Rosa Fernanda  
Florián  
Romero



Ana María Hoyos  
Navarro



Valenřina  
Leguizam3n Belir3n



Marřa Jos3 Molina  
Camargo



Brenda Olari3  
Romero



José Heralfo  
Pescador Gómez



Manuela Pineda  
Zapata



Juan Sebastián  
Rodríguez Casas



Juan Andrés  
Velandia  
Busíos

Sergio Andrés  
Vivas  
Gómez



María Fernanda  
Zuluaga Ospitia



**UNIVERSIDAD LIBRE**  
Vigilada Mineducación

# *Felicidades*

A LOS ESTUDIANTES QUE GRACIAS A LOS CONVENIOS QUE SE VIENEN ADELANTANDO CON AL OIT Y LA UNIVERSIDAD LIBRE DESDE LA JEFATURA DEL ÁREA LABORAL, FUERON SELECCIONADOS POR SU ALTO NIVEL ACADÉMICO PARA REALIZAR EL CURSO:

*“Herramientas para la prevención y gestión de conflictos en el lugar de trabajo”.*



**CIF**  
Centro Internacional de Formación



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social





**UNIVERSIDAD LIBRE**  
Vigilada Mineducación

### **Seccional Cucuta**



Karen Daniela  
Peñaranda Meneses



Maria Fernanda  
Benavides Soto

### **Seccional Pereira**



Mayra Yulitza  
Perea Montaña

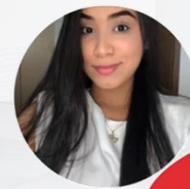


Luz Ángela  
Marmolejo Ocampo

### **Seccional Barranquilla**



Amelia Vanessa  
Sáez Martínez

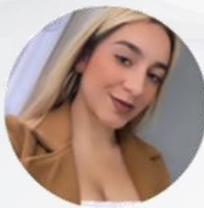


María Fernanda  
Álvarez

### **Seccional El Socorro**



Angie Tatiana Frías  
Aparicio



Sofía Rivera  
López

### **Seccional Bogotá**

Sergio Andrés  
Vivas Gómez



Cristhian Camilo  
Rodríguez  
Martínez



Angelly Sierra  
Cabrera



**CIF** OIT  
Centro Internacional de Formación



Área Derecho  
Laboral y  
Seguridad Social

**CAMINANDO EN LA EXCELENCIA**

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



V Congreso Internacional y XVIII Seminario Internacional de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo

<https://youtu.be/rqIY3hKxOx4>

Pereira 12, 13, 14 y 15 de septiembre de 2023 

Más información en nuestras redes sociales

Facebook: Área Laboral Universidad Libre

Instagram: @arealaboraluniversidadlibre

Twitter: @arealaboralUL

¡Te esperamos!



**UNIVERSIDAD LIBRE**  
COLUMBIA



**V CONGRESO INTERNACIONAL  
XVIII SEMINARIO INTERNACIONAL  
XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE  
SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO  
DEL TRABAJO**



**DEL 12 AL 15 DE SEPTIEMBRE  
UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA  
CAMPUS BELMONTE**





**UNIVERSIDAD  
LIBRE®**



**V CONGRESO INTERNACIONAL  
XVIII SEMINARIO INTERNACIONAL  
XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE  
SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO  
DEL TRABAJO**



**DEL 12 AL 15 DE SEPTIEMBRE  
UNIVERSIDAD LIBRE SECCIONAL PEREIRA  
CAMPUS BELMONTE**

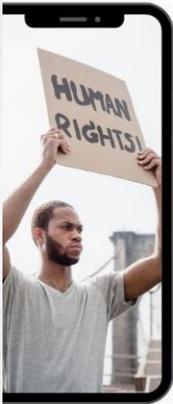


V CONGRESO  
INTERNACIONAL DE  
SEGURIDAD SOCIAL

XVIII SEMINARIO  
INTERNACIONAL  
DE DERECHO LABORAL Y  
SEGURIDAD SOCIAL

XII CONGRESO  
ESTUDIANTIL  
DE SEGURIDAD SOCIAL Y  
EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES  
Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Empresas y Derechos Humanos Laborales**

Derecho transnacional del mundo del trabajo

Derechos humanos laborales

Instrumentos procesales para la garantía de las NIT

Impacto de la tecnología e inteligencia artificial en el mundo del trabajo

Incidencia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 en el mundo del trabajo

REGÍSTRATE AHORA:



UNIVERSIDAD LIBRE



V CONGRESO  
INTERNACIONAL DE  
SEGURIDAD SOCIAL

XVIII SEMINARIO  
INTERNACIONAL  
DE DERECHO LABORAL Y  
SEGURIDAD SOCIAL

XII CONGRESO  
ESTUDIANTIL  
DE SEGURIDAD SOCIAL Y  
EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES  
Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Andrea Isabel Franconi**  
Officer International Training (ITC/IO)



**César Augusto Carballo Mena**  
Jefe del Departamento de Derecho Social UCAB



**Carmen Espinoza Miranda**  
Directora Programa de Economía del Trabajo Universidad de Castilla

Invita: Facultad de Derecho Universidad Libre Seccional Bogotá

FECHA  
Del 12 al 15 de septiembre de 2023

SEDE BELMONTE  
Universidad Libre Seccional Pereira

Más información: [edgard.perezs@unilivre.edu.co](mailto:edgard.perezs@unilivre.edu.co)

REGÍSTRATE AHORA:



UNIVERSIDAD LIBRE



V CONGRESO  
INTERNACIONAL DE  
SEGURIDAD SOCIAL

XVIII SEMINARIO  
INTERNACIONAL  
DE DERECHO LABORAL Y  
SEGURIDAD SOCIAL

XII CONGRESO  
ESTUDIANTIL  
DE SEGURIDAD SOCIAL Y  
EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES  
Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Gerardo Botero Zuluaga**  
Presidente de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia



**Marisa Aizenberg**  
Directora Académica Observatorio de Salud UBA



**Antonio José Lizarazo**  
Magistrado de la Corte Constitucional

Invita: Facultad de Derecho Universidad Libre Seccional Bogotá

FECHA  
Del 12 al 15 de septiembre de 2023

SEDE BELMONTE  
Universidad Libre Seccional Pereira

Más información: [edgard.perezs@unilivre.edu.co](mailto:edgard.perezs@unilivre.edu.co)

REGÍSTRATE AHORA:



UNIVERSIDAD LIBRE



V CONGRESO  
INTERNACIONAL DE  
SEGURIDAD SOCIAL

XVIII SEMINARIO  
INTERNACIONAL  
DE DERECHO LABORAL Y  
SEGURIDAD SOCIAL

XII CONGRESO  
ESTUDIANTIL  
DE SEGURIDAD SOCIAL Y  
EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES  
Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Violencia y acoso en el mundo del trabajo**

Discriminación en el mundo del trabajo y la seguridad social

Riesgos psicosociales

Violencia basada en el género

Mecanismos procesales para la protección del trabajo

Pisos de protección social

REGÍSTRATE AHORA:



UNIVERSIDAD LIBRE



V CONGRESO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL XVIII SEMINARIO INTERNACIONAL DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Derechos laborales fundamentales**

- Relaciones individuales de trabajo
- Libertad sindical
- Tutela de los derechos laborales
- Seguridad social
- Procedimientos jurisdiccionales y administrativos

REGÍSTRATE AHORA:



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

 **CAMINANDO EN LA EXCELENCIA**  
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL POR PROCESOS DE CALIDAD Y EFECTIVIDAD EDUCATIVA  
Resolución No. 01380 de 2022 (Registro No. 171)

V CONGRESO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL XVIII SEMINARIO INTERNACIONAL DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Ernesto Forero Vargas**  
Docente Posgrados  
Unilibre Bogotá

**Gina Magnolia Riaño**  
Secretaria General de la OISS

**Humberto Villasmil Prieto**  
Miembro de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Invita: Facultad de Derecho Universidad Libre Seccional Bogotá

**FECHA**  
Del 12 al 15 de septiembre de 2023

**SEDE BELMONTE**  
Universidad Libre Seccional Pereira

Más información: [edgard.perez@unilibre.edu.co](mailto:edgard.perez@unilibre.edu.co) **REGÍSTRATE AHORA:**



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

 **CAMINANDO EN LA EXCELENCIA**  
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL POR PROCESOS DE CALIDAD Y EFECTIVIDAD EDUCATIVA  
Resolución No. 01380 de 2022 (Registro No. 171)

V CONGRESO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL XVIII SEMINARIO INTERNACIONAL DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Ítalo Cardona Monterroza**  
Director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos

**Clara Cecilia Dueñas Quevedo**  
Ex Magistrada Sala Laboral Corte Suprema de Justicia

**Adrián Osvaldo Goldin**  
Presidente Honorario de la International Society for Labour and Social Security Law

Invita: Facultad de Derecho Universidad Libre Seccional Bogotá

**FECHA**  
Del 12 al 15 de septiembre de 2023

**SEDE BELMONTE**  
Universidad Libre Seccional Pereira

Más información: [edgard.perez@unilibre.edu.co](mailto:edgard.perez@unilibre.edu.co) **REGÍSTRATE AHORA:**



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

 **CAMINANDO EN LA EXCELENCIA**  
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL POR PROCESOS DE CALIDAD Y EFECTIVIDAD EDUCATIVA  
Resolución No. 01380 de 2022 (Registro No. 171)

V CONGRESO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL XVIII SEMINARIO INTERNACIONAL DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Deconstrucción de la relación laboral**

- Relaciones atípicas en el mundo del trabajo
- Sistemas de protección social
- Globalización
- Libertad sindical
- Inteligencia artificial

REGÍSTRATE AHORA:



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

 **CAMINANDO EN LA EXCELENCIA**  
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL POR PROCESOS DE CALIDAD Y EFECTIVIDAD EDUCATIVA  
Resolución No. 01380 de 2022 (Registro No. 171)

V CONGRESO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

XVIII SEMINARIO INTERNACIONAL DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Edgar David Pérez Sanabria**  
Jefatura Área Laboral  
Unilibre Bogotá



**Sergio Bedoya Cortés**  
Coordinador de la  
Facultad de Filosofía  
y Ciencias Humanas  
Unilibre



**Andrés José Pardo Rodríguez**  
Docente Universidad  
Santo Tomás - Tunja



**Ignacio Perdomo Gómez**  
Docente Posgrados  
Unilibre Bogotá



**Francisco Rafael Ostau de Lafont de León**  
Docente e investigador  
Universidad Católica

REGÍSTRATE AHORA:



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



V CONGRESO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

XVIII SEMINARIO INTERNACIONAL DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Samir Alberto Bonnet Ortiz**  
Coordinadora del  
Área Laboral del  
Instituto de  
Posgrados Unilibre  
Bogotá



**Liliana Parra Osorio**  
Doctora en Ciencias  
de la Salud en el  
Trabajo



**Guillermo Rafael Guerrero Figueroa**  
Director de  
Posgrados Unilibre  
Cartagena



**Teresa Margarita Torres López**  
Investigadora Titular  
del Departamento de  
Salud Pública  
Universidad de  
Guadalajara



**Fernando Antonio Moreno González**  
Docente Posgrados  
Unilibre Barranquilla

REGÍSTRATE AHORA:



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



V CONGRESO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

XVIII SEMINARIO INTERNACIONAL DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Diana Patricia Jiménez Aguirre**  
Coordinadora del  
Área Laboral del  
Instituto de  
Posgrados Unilibre  
Bogotá



**Sandro José Jácome Sánchez**  
Secretario General  
Unilibre Cúcuta



**Ana Rocío Niño Pérez**  
Secretaría Académica  
Facultad de Derecho  
Unilibre Bogotá



**Julio Alberto Jaramillo Zabala**  
Juez Laboral del  
Circuito de Bogotá



**Carolina Sepúlveda Ramírez**  
Jefatura Área Laboral  
Unilibre Pereira

REGÍSTRATE AHORA:



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



V CONGRESO INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

XVIII SEMINARIO INTERNACIONAL DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

**DERECHO INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES Y PARADIGMAS DEL MUNDO DEL TRABAJO**



**Martha Elisa Monsalve Cuellar**  
Presidenta Consejo  
Consultivo ILTRAS



**David Lisandro Jácome Sánchez**  
Jefatura Área Laboral  
Unilibre Cúcuta



**Rafael Rodríguez Mesa**  
Docente Posgrados  
Unilibre Barranquilla



**Carlos Fernando Morantes Franco**  
Jefatura Área Laboral  
Unilibre El Socorro



**Carlos Eduardo Amaya Perdomo**  
Consultor, asesor,  
docente universitario

REGÍSTRATE AHORA:



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



¿Aún no te has inscrito?

Hazlo aquí:



## Tarifas

Pregunta por los descuentos por participación empresarial o institucional.



Estudiantes de pregrado



\$120.000 COP



Estudiantes de posgrado y público en general



\$220.000 COP



Ponentes y conferencistas



No pagan inscripción



UNIVERSIDAD LIBRE  
Vigilada por Mineducación

V Congreso Internacional  
XVIII Seminario Internacional  
XII Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo



**Adrián Osvaldo Goldin**

Profesor emérito de la Universidad de Buenos Aires

### Invitado especial

#### Ejes temáticos

- ✓ Empresas y Derechos Humanos Laborales
- ✓ Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo
- ✓ Derechos Laborales Fundamentales
- ✓ Deconstrucción de la Relación Laboral

¡NOS VEMOS EN LA UNILIBRE, SECCIONAL PEREIRA!

Del 12 al 15 de septiembre de 2023

Invita:

Facultad de Derecho de la Universidad Libre



UNIVERSIDAD LIBRE  
Vigilada por Mineducación



## XII CONGRESO ESTUDIANTIL DE SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

Muchas gracias a todos los participantes al congreso estudiantil, recibimos ponencias de varias zonas del país y de diferentes universidades, es un honor para nosotros que ustedes participen en estos espacios donde entre estudiantes se enriquecen de nuevos conocimientos y surgen nuevas estrategias en pro del trabajo digno, la protección social y analizan problemáticas referentes al mundo del trabajo.

A continuación haremos una mención muy especial a los estudiantes que presentaron sus ponencias en nuestro congreso en la ciudad de Pereira.



Valeria Gómez Simijaca y Zayda Yoletth  
Silva Vásquez

Universidad libre seccional socorro  
**Afectaciones Psíquicas Y Físicas Del  
Acoso Laboral Como Criterio Para La  
Configuración De Indemnizaciones  
Laborales Desde La Perspectiva De La  
Multidimensionalidad En Colombia**



Daniela Cañón Moncada y Estefany  
Valeria Caicedo

Universidad católica de Colombia  
**Incumplimiento de las garantías  
mínimas laborales en la celebración de  
contratos a través de plataformas  
digitales domiciliarias desde la  
perspectiva de consultorio jurídico**



Ximena Gómez Vanegas, Thomas León  
Sánchez y Juan Camilo Restrepo Chaves  
Universidad Libre seccional Pereira

**Relación entre el modelaje webcam y la  
feminización de la pobreza en Colombia**



Celina Cambindo Castaño  
Universidad libre seccional Cali  
**Inteligencia artificial. Afectación o  
eficacia Para los abogados en el ámbito  
laboral colombiano**



Asflin Camila Sánchez Gallego, Isabella  
Miranda Parra y Gineth Paola Morales  
Zabala  
Universidad de Antioquia  
**Mas allá de las sanciones: análisis crítico  
del proceso sancionatorio del acoso  
laboral en Colombia.**



Valentina Botero Wilches y Michelle  
Juliana Calderón  
Universidad cooperativa  
**Desafíos de la maternidad subrogada en  
la constitucionalización del derecho  
laboral**



Diana Carolina Mestra Cierra  
Universidad libre seccional Cartagena  
**El mercado laboral de la mujer en el  
subsector logístico portuario**



Natalia Guzmán Rojas  
**Análisis pensional de las personas no binarias**



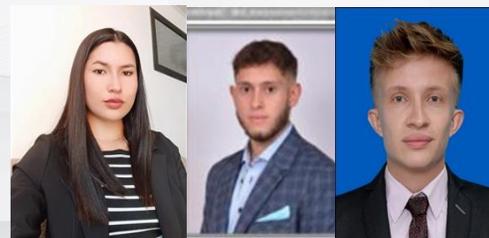
Celina Cambindo Castaño, Julián Andrés Valencia Luna, Mauricio Sánchez Obyrne y César Estrada Mogollón  
Universidad libre seccional Cali  
**Inteligencia artificial. Afectación o eficacia Para los abogados en el ámbito laboral colombiano**



Ana María Hoyos Navarro, Johan Sebastián Amador Rodríguez, Juan Sebastián Rodríguez Casas  
Universidad libre seccional Bogotá  
**Acoso laboral en el mundo del trabajo**



Juan Restrepo y Moisés Laguado  
Universidad Simón Bolívar  
**Análisis del proyecto de reforma laboral debido a una era digital progresiva: una posibilidad de deconstruir.**



Brenda Romero Olarte, José Heralfo Pescador Gómez y Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda  
Universidad libre seccional Bogotá  
**Desafíos de equidad en el fútbol colombiano: análisis de la discriminación de género en la relación laboral**

# V Congreso Internacional XVIII Seminario Internacional XII Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo

Del 12 al 15 de septiembre de 2023  
Universidad Libre Seccional Pereira, Campus Belmonte

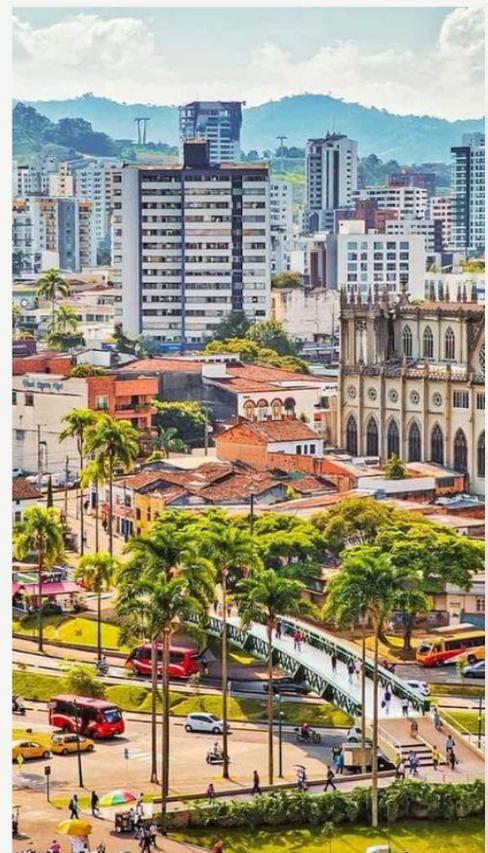
## Apoyan



**Acofade**  
Asociación Colombiana  
de Facultades de Derecho



## Países Invitados



**UNIVERSIDAD LIBRE**  
Vigilada Mineducación



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



**UNIVERSIDAD LIBRE**  
Vigilada Mineducación



FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL