

Núm. 7 /
junio 2023

B

Boletín bimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Es un honor compartir con la
comunidad académica y profesional
la participación en esta edición del

Iltras

Instituto Latinoamericano de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación





UNIVERSIDAD LIBRE®

Vigilada Mineducación

Boletín Bimestral

núm. 7, junio 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 Heralfo Pescador Gómez
Manuela Pineda Zapata
Juan Sebastián Rodríguez Casas
Juan Andrés Velandia Bustos
Sergio Andrés Vivas Gómez
María Fernanda Zuluaga Ospitia
Pregrado

Ana María Báez Silva
Yenifer Martínez Caballero
Posgrados

Dirección de Diseño y Diagramación

Yenifer Martínez Caballero
Ana María Báez Silva

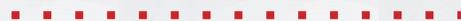
Dirección de Edición

Luz Marina Gutiérrez



Contenido

Editorial.	5
Especial OIT. A propósito del día del campesino: trabajo decente: una deuda aún pendiente con los(las) campesinos(as) de Colombia	8
Transformando la operatividad en el manejo de las jubilaciones: como la tecnología <i>blockchain</i> está revolucionando las reglas de la pensión. Por David Lisandro Jácome	12
Especial Consultorio Jurídico. Otra forma de solucionar	15
Y tú, ¿eres búho o lechuza? Por Federico Anaya Ojeda	19
Recorrido jurisprudencial y normativo sobre el avance del concepto de accidente de trabajo. por María José Molina Camargo y Brenda Olarte Romero	21
¿Es posible que las inteligencias artificiales sustituyan la fuerza laboral humana? Por Sergio Andrés Vivas Gómez y Juan Sebastián Rodríguez Casas	26
Presunción de discriminación y su posible aplicación frente al despido sin justa causa para la comunidad LGBTQIA+. Por Ana María Hoyos Navarro y Manuela Pineda Zapata	31
Extractos Jurisprudenciales	38
Sentencia SP124 de 2023 – Cómo se configura el acoso sexual	39
Sentencia SL3675 de 2021– Pensión especial de vejez: víctima de conflicto armado o pensión humanitaria	42
Sentencia T499A de 2017 – Estabilidad laboral reforzada: madres adoptantes	42
Sentencia AL 535 de 2023 – Recurso de amparo de pobreza	43
Sentencia SL 688 de 2023 – Excepción de cosa juzgada en reconocimiento de pensión de sobreviviente	43
Sentencia T 329 de 2022 – Fuero de maternidad sin importar modalidad del contrato	44
Sentencia SL720 de 2021 – Derecho de huelga como un derecho humano de los trabajadores	45
Sentencia SL6133 de 2023 – Órdenes dadas para mejorar administración no configuran acoso laboral	46
Sentencia SL4278 de 2022 – Territorialidad en contrato de trabajo	48
Sentencia SL 1042 de 2023 – Acto Legislativo 01 de 2005 vs Convención colectiva	48
Sentencia SU 061 de 2023 – Alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada	49
Sentencia SL 485 de 2023 – Pretensiones económicas e indemnización de perjuicios	50
Sentencia C 078 de 2023 – Inexequibilidad a expresiones del artículo 310 del C.S.T.	51
Sentencia SL 672 de 2023 – Análisis probatorio frente al reconocimiento de una relación laboral	54
Sentencia T104 de 2022 – Estabilidad laboral reforzada en tercerización	55



Sentencia SL675 de 2021 – Interpretación del artículo 47 del C.S.T.....	58
Sentencia SL627 de 2023 – Los deportistas también son trabajadores	60
Nuestros Eventos	62
Podcast	63
V Congreso Internacional y XVIII Seminario Internacional de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo	67

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

Editorial

El mundo del trabajo y la seguridad social



Llega la séptima entrega del Boletín de nuevo con la compañía de la Organización Internacional del Trabajo y el dedicado trabajo de los monitores del Área llegamos a la comunidad académica con las novedades jurisprudenciales más recientes, eventos y toda la actualidad del Mundo del Trabajo y la Seguridad Social desde la Universidad Libre de Colombia.

En el presente número nos acompaña el presidente del Instituto Latinoamericano del Trabajo y la Seguridad Social – ILTRAS, quien extiende su afectuoso abrazo para acompañar la idea del Boletín del Área de Derecho Laboral, la Seccional de Cúcuta de la Universidad Libre que siempre con su generosa respuesta engrandece las páginas y contribuye con sus importantes aportes a la comunidad académica.

Las reflexiones acerca del Mundo del Trabajo y la Seguridad Social siguen precisando su pauta dinámica, discursiva y de impacto en la opinión pública, al cierre de la edición del presente número se informaba en los medios del archivo de la reforma laboral propuesta por el Ministerio del Trabajo, la incertidumbre que genera la conducta del legislativo entorno a la posibilidad de fijar pautas de progresividad en los contenidos que regulan las relaciones laborales en nuestro país.

Pendiente estará la comunidad académica de la forma como se reconfigura por el Gobierno Nacional las nuevas propuestas que se necesitan para dinamizar el empleo y las condiciones de dignidad en nuestro País.

El equipo del Boletín seguirá la pista además del desarrollo de las reformas al Sistema de Pensiones y de Salud; continuamos en

construcción y diseño del V Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo, los esperamos en Pereira, escenario perfecto para la discusión de las necesidades legislativas y la construcción de una mejor sociedad a partir de normas concertadas y de beneficio para nuestro país.

Celebramos también, el pronunciamiento de la Corte Constitucional que se materializó en sentencia SU 067 de 2023 en la que se tuvo en cuenta la intervención del Área de Derecho Laboral convocada por la alta Corporación Constitucional para dar respuestas desde un criterio académico a las preguntas planteadas y desarrolladas a partir de ejes temáticos así: (i) Relaciones laborales que involucran personas transgénero, ¿Cuáles son, de existir, los principales escenarios de discriminación que deben afrontar las personas transgénero en los escenarios laborales formales e informales? (ii) Enfoque y alcance de la estabilidad laboral reforzada para las personas transgénero ¿cuáles son las variables o factores a tener en cuenta para la adopción de un enfoque diferencial en el tratamiento de las personas transgénero respecto a la terminación unilateral de los contratos laborales? (iii) Experiencias y estándares internacionales ¿Cuáles son las obligaciones internacionales del Estado colombiano frente a la garantía y protección del derecho al trabajo de la población transgénero?

La construcción del documento entregado a la Honorable Corte Constitucional fue desarrollada en armoniosa colaboración de monitoras, monitores y profesoras del Área, contribuyendo en el fortalecimiento de argumentos que enriquecen decisiones trascendentales en el Mundo del Trabajo y de

la Seguridad Social, particularmente en las realidades de diversidad e inclusión de género desde los diferentes enfoques.

En la SU 067 de 2023, la Corte Constitucional en robustecimiento de los argumentos de decisión hizo mención del concepto desarrollado precisando:

“Del mismo modo (tercero), el juez accionado hizo el interrogatorio al testigo basado en una inferencia prejuiciosa y discriminatoria, según la cual todas las mujeres transexuales son trabajadoras sexuales, en el entendido de que, al describir lo que él entendió como características “externas” de estas personas, limitó sus razonamientos a las trabajadoras sexuales que trabajan cerca de la Cámara de Comercio de Palmira, cuando, perfectamente, pudo haber hecho referencia a otro tipo de profesiones u oficios, igualmente respetables que el trabajo sexual, que le hubieran permitido elaborar las mismas preguntas que elaboró para el

interrogatorio. Este tipo de preguntas termina por excluir a las personas trans de las oportunidades laborales, pues, como lo resaltaron las universidades Icesi y Libre, se exacerbaban prejuicios que se traducen en imaginarios negativos que, además, muestran que “las capacidades y habilidades profesionales, artísticas, artesanales, deportivas y creativas de las personas Trans han sido históricamente invisibilizadas y subvaloradas por los prejuicios y representaciones que se tienen sobre sus identidades y expresiones de género”.

Así pues, el grupo de monitores, monitoras y docentes integrantes del Área Laboral están dispuestos a generar la construcción de conceptos asentados en el principio de progresividad, como herramienta de apoyo a la Jurisdicción Laboral y Constitucional en contribución a reconocimiento de lo distinto, las diversidades y los derechos de toda persona.



Cúcuta



El Socorro



Pereira

Especial

Organización Internacional del Trabajo OIT

A propósito del día del campesino

Trabajo decente: Una deuda
aún pendiente con los y las
campesinas de Colombia





Las cadenas de suministro de dos de los productos más importantes del país, café y cacao reflejan la realidad que enfrenta el sector agrícola de Colombia.

En Colombia, el total de la población campesina para el primer trimestre del año fue de más de 15 millones de personas, quienes, en su mayoría, se dedican a las labores de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. Para la Organización de las Naciones Unidas, ONU, quienes desarrollan estas actividades se denominan campesinos y campesinas, personas que trabajan la tierra por sí mismos, dependen de diversas formas organizativas de trabajo, como la familiar, y que también se dedican a actividades como la pesca, las artesanías locales o la prestación de servicios. Sin embargo, las deficiencias en materia de trabajo decente siguen siendo un desafío, pues persisten los altos niveles de informalidad, las condiciones de trabajo limitadas e inseguras y los bajos niveles de educación y formación para la población campesina.

En el país, ocho de cada diez trabajadores de la ruralidad son informales, por lo que se enfrentan a brechas relacionadas con oportunidades de empleo, salario, estabilidad, seguridad y salud en el trabajo, desarrollo de sus capacidades asociativas y cooperativas, protección y diálogo sociales. Las dinámicas del entorno, como los modelos de contratación informal (verbales, a destajo o jornal), los excluyen de diversas prestaciones que deben ser garantizadas con sectores productivos, competitivos y suficientemente desarrollados, de tal forma que puedan gozar de todos los beneficios que se atribuyen a los trabajadores que cuentan

con un trabajo que les dignifique y brinde oportunidades.

Por otro lado, los(las) trabajadores(as) campesinos(as) deben hacer frente constante a diversidad de riesgos laborales que ponen en peligro sus vidas durante sus quehaceres diarios. En Colombia, se tiene reporte de al menos 50.000 accidentes de trabajo asociados al sector agro, sin mencionar las altas cifras que hay de subregistros, el difícil acceso a los lugares donde se desarrollan las actividades productivas, la forma compleja como se diseñan las herramientas de trabajo, la mala nutrición, la baja tecnificación y cualificación de la mano de obra, el limitado acceso a agua potable, la escasez en los servicios de salud y la poca cobertura de la inspección del trabajo. Estos y otros hechos hacen parte de los desafíos que tienen los Estados para extender a los trabajadores rurales los beneficios de un trabajo decente, lo que facilita su tránsito a la formalización laboral, para que esta se traduzca en protección y garantías para todos.

Además de los múltiples retos propios del campo, un factor que agudiza la falta de trabajo decente es el conflicto armado. Según la Unidad para las Víctimas (UARIV), hay registrados, a mayo de 2023, 2.637.453 víctimas del conflicto armado en zonas rurales. Una cifra que ha instado a la OIT a abordar los desafíos que enfrenta esta población para mejorar su calidad de vida mediante el desarrollo de acciones encaminadas a reparar y proporcionar una ruta de generación de ingresos que les

permita fortalecer sus capacidades productivas y así, disminuir las brechas generadas.

Los campesinos y las campesinas son actores fundamentales para la sostenibilidad de nuestra canasta agroalimentaria, la conservación del medio ambiente y el impulso económico del país. Promover un trabajo que desarrolle sus capacidades, que les dignifique y brinde un proyecto de vida es fundamental para lograr la justicia social y la paz.

En esa línea, la Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado y supervisado a la fecha 190 convenios que buscan mejorar las condiciones del mundo del trabajo, universalizando las prácticas mínimas que fomenten los principios y derechos que garantizan un trabajo digno para todos. Entre las categorías clave de dichos convenios se encuentran las normas establecidas para fomentar la protección de los trabajadores agrícolas, tales como el C11 sobre el derecho de asociación (agricultura); C029 sobre el trabajo forzoso, su protocolo y la recomendación 203; el C087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; el C129 sobre la inspección del trabajo (agricultura); el C141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales; el C184 sobre la seguridad y salud en la agricultura; así como algunas recomendaciones como la R204 sobre la transición de la economía informal a la economía formal, la R205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia y la R193 sobre la promoción de las cooperativas.

Todas estas normas buscan poner de manifiesto la importancia que tiene el campo

y sus trabajadores, los cuales han sido destacados en las decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT. Este estamento fomenta el disfrute de su derecho a organizarse y promueve la comprensión de sus idiosincrasias, barreras educativas y comunicativas, para hacer realidad el derecho que les da la posibilidad de ser actores relevantes, mejorar sus condiciones de trabajo y ser beneficiarios de políticas que respondan a sus propias necesidades.

Por otro lado, con apoyo de la Unión Europea, la OIT ha desarrollado estudios sobre los retos y oportunidades para el trabajo decente en sectores específicos del agro colombiano. Ello implica que, además de comprender los retos que enfrentan los trabajadores agrícolas en su día a día, la entidad brinda orientaciones prácticas a los trabajadores, al gobierno y a empleadores/productores, con el fin de aunar esfuerzos en pro de un mejor trabajo. Aun así, los resultados revelan problemáticas latentes en más de una cadena de suministro, lo que pone en evidencia un escenario claro y preocupante de la realidad que vive el campo colombiano.

Desafíos en las cadenas de suministro del café y del cacao

Las cadenas de suministro del café y del cacao en Colombia son fundamentales para la economía nacional. El sector cafetero genera anualmente cerca de 2.5 millones de empleos, mientras el cacaotero, en 2020, generó un poco más de 173000 empleos tanto directos como indirectos en ambos casos, contribuyendo significativamente al desarrollo económico y social.

Sin embargo, estos sectores se enfrentan a varios retos en relación con el trabajo decente. La base social productiva, tanto del cacao como del café, está compuesta en un 95% por pequeños productores y agricultores, lo que implica desafíos en términos de capacitación, acceso y estandarización de las labores del sector. Además, este primer eslabón productivo en la cadena del café y en la del cacao está marcado por la informalidad laboral.

En ese contexto, también se identificó que la edad promedio de productores y trabajadores del sector cacao es de 56 años, mientras que en el sector del café se distribuye en un 15% de mayores de 60 años, un 19% de población entre los 45 y 59 años y un 1,8% de personas mayores de 80 años. Estas cifras muestran un paulatino envejecimiento de la población trabajadora y ponen en evidencia la importancia de

fomentar acciones que promuevan mejores condiciones de trabajo y que impulsen el empalme generacional en la ruralidad del país.

Además, un reto que convoca a los diferentes actores que componen estas cadenas de suministro es la desigualdad en materia de valor de los productos, lo que ubica a los productores de los granos entre los que menores ganancias reciben.

Por ello, desde la OIT se han venido adelantando diversos esfuerzos en alianza con la Unión Europea, el SENA, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural entre otros actores, para identificar y reducir estas brechas, promover la sostenibilidad del campo y hacer realidad oportunidades de trabajo decente para los(las) campesinos(as) colombianos(as).

David Lisandro Jácome Sánchez
Jefe Área de Derecho Laboral y Seguridad Social
Facultad de Derecho
Universidad Libre Cúcuta

Transformando la operatividad en el manejo de las jubilaciones:

**Cómo la tecnología blockchain
está revolucionando las reglas
de las pensiones**



La jubilación es un tema que preocupa a muchas personas, especialmente, a medida que la esperanza de vida sigue aumentando y los sistemas de pensiones tradicionales parecen estar bajo presión. Frente a este panorama, la tecnología *blockchain*¹ podría ser una solución innovadora para abordar los problemas actuales y mejorar el sistema de pensiones.

Blockchain es una base de datos distribuida y descentralizada que permite la creación de registros digitales seguros y verificables de todas las transacciones. Esto significa que todos los participantes en una red *blockchain* tienen acceso a la misma información, lo que permite una mayor transparencia y confianza en el sistema.

En el contexto de las pensiones, la tecnología *blockchain* puede mejorar la seguridad y la transparencia en la gestión de los fondos de pensiones. Por ejemplo, los contratos inteligentes basados en esta especial tecnología automatizan los procesos de solicitud y aprobación de las pensiones, lo que puede simplificar y acelerar sustancialmente el trámite. También establece condiciones para la liberación de los recursos que financiarán las prestaciones económicas, como la edad de pensión, el número de semanas cotizadas y otros requisitos. De esta manera, se asegura que se cumplan estos requisitos antes de que se libere el dinero.

La tecnología *blockchain* también puede proporcionar una plataforma de votación descentralizada para que los participantes del

sistema de pensiones puedan votar y decidir sobre las nuevas reglas. Al utilizar esta tecnología, se pretende asegurar la integridad de las votaciones y evitar la manipulación de los resultados.

Otra ventaja es la creación de una base de datos única para todos los participantes del sistema de pensiones. En lugar de tener múltiples bases de datos dispersas, cada una con información diferente, la tecnología *blockchain* proporciona una base de datos única y actualizada, en tiempo real, para todos los participantes. Esto podría facilitar el seguimiento de los ahorros y las inversiones y permitir una gestión más eficiente de los fondos de pensiones.

Una de las características principales es su capacidad para crear un registro digital descentralizado y seguro de las transacciones. Esto es viable de utilizarse para registrar los fondos de pensiones y las contribuciones de los trabajadores, garantizando la transparencia y la seguridad en su gestión.

De esta manera, tal tecnología se convertiría en una herramienta útil para abordar algunos de los problemas asociados con las reformas pensionales y los regímenes de transición.

Además, se utilizaría para establecer criterios y parámetros claros y estandarizados en cuanto a la elegibilidad y a los requisitos para la jubilación y los regímenes de transición, lo que ayudaría a reducir la complejidad y la incertidumbre en torno a los diferentes esquemas de pensiones y transición que existen actualmente.

¹ Según el Observatorio de la Real Academia Española, la voz *blockchain* es un anglicismo que en español se recomienda traducir como cadena de bloques.

En conclusión, la tecnología *blockchain* tiene el potencial para transformar el sistema de

pensiones y mejorar la transparencia, la seguridad y la eficiencia.



Grupo Consultorio Jurídico Laboral Mañana

Sede Candelaria

Facultad de Derecho

Universidad Libre Bogotá

Otra forma de solucionar conflictos laborales en el Consultorio Jurídico

Grupo Consultorio Jurídico
Laboral





Grupo Consultorio Jurídico Laboral Mañana Sede Candelaria

En Consultorio Jurídico consideramos que es útil incluir en nuestra caja de herramientas jurídicas la transacción en materia laboral. Este ejercicio inicia cuando el usuario llega a la sala de consultas buscando orientación para cobrar al empleador salarios, prestaciones sociales, vacaciones y demás acreencias laborales que se generaron durante el desarrollo de la relación laboral y con ocasión de la terminación del contrato.

Con la información que ofrece el usuario, realizamos la liquidación de salarios, prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones a que haya lugar. Además, elaboramos el derecho de petición con destino al empleador para solicitar, junto al pago de la liquidación final del contrato, la copia de los documentos relacionados con el contrato de trabajo y los soportes del pago de acreencias laborales durante la vigencia del vínculo contractual. También se invita al empleador, mediante comunicación, para que asista al Consultorio Jurídico -Sede Candelaria- y así tener la oportunidad de llegar a un acuerdo transaccional que evite el proceso ordinario laboral.

Las respuestas de los empleadores podemos clasificarlas de la siguiente manera:

- Un porcentaje alto de empleadores guarda silencio frente a la invitación a celebrar un acuerdo transaccional.
- Algunos de ellos, antes de la fecha de la reunión en Consultorio Jurídico, remiten los comprobantes de pago de la liquidación final del contrato.

- En otros casos, hemos tenido la posibilidad de realizar el acuerdo transaccional y obtener el pago de salarios, prestaciones sociales y vacaciones adeudados, de acuerdo con la liquidación que se realiza en Consultorio Jurídico.

Como los derechos a la seguridad social son irrenunciables, ciertos e indiscutibles, se les aclara que los mismos no pueden ser parte del acuerdo transaccional, razón por la cual, el empleador puede realizar los pagos de forma voluntaria a la respectiva administradora de pensiones y el usuario puede adelantar las acciones judiciales pertinentes para obtener este pago.

Los usuarios aceptan que sus empleadores sean invitados al Consultorio Jurídico para obtener el pago de sus acreencias laborales en forma ágil y lograr el acuerdo transaccional es gratificante para el estudiante porque incorpora las capacidades para resolver conflictos en su lista de habilidades personales y profesionales y las asume como herramientas indispensables en su vida. Por su parte, el Consultorio como institución se fortalece y colabora con la descongestión de despachos judiciales al permitir, en forma segura, la participación de la sociedad social en los asuntos que la afectan².

En cuanto a la transacción en materia laboral, se asume como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, establecido en la legislación laboral colombiana vigente. Es un contrato civil en el

² Corte Constitucional. Sentencia C-893/01. Expediente D-3399. M.P. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ.

que dos personas buscan llegar a un acuerdo y de esta forma, evitar un litigio futuro o poner fin a uno ya iniciado. Sin embargo, su uso no es muy conocido en el derecho laboral.

Esta clase de transacción no tiene regulación especial. Se hace referencia a ella en el artículo 53 de la Constitución Política y en el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual acepta su validez en asuntos propios del derecho laboral, siempre que se trate de derechos inciertos y discutibles, razón por la cual, se adoptan algunos aspectos del Código Civil por aplicación supletoria del artículo 19 del C.S.T., siempre y cuando no vayan en detrimento de las normas y derechos laborales irrenunciables, pues, de lo contrario, carece de validez y tiene objeto ilícito.

La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, en la providencia CSJ AL1761-2020, retorna a la postura, según la cual, es procedente aprobar transacciones en materia laboral siempre que reúnan los siguientes requisitos legales:

- a. Existencia de un derecho litigioso eventual o pendiente de resolver.
- b. Que el objeto a negociar no sea un derecho cierto e indiscutible.
- c. Voluntad libre de las partes, exenta de vicio de consentimiento.
- d. Que el acuerdo genere concesiones recíprocas y mutuas para las partes, o que no sea abusiva o lesiva de los derechos del trabajador.

Para dar claridad al tema de los derechos ciertos e indiscutibles e inciertos y discutibles, se revisará lo expuesto por la Magistrada de la Corte Constitucional Diana Fajardo Rivera,

en sentencia T-438 de 2020 de octubre 6 de 2020, así:

Derechos ciertos e indiscutibles:

- a. Acreencias laborales como salarios, cesantías, intereses a las cesantías, prima legal de servicios y vacaciones.
- b. Cotizaciones causadas a seguridad social en casos de pensión de vejez.
- c. Derechos pensionales causados derivados de una convención.
- d. Indexación de la primera mesada pensional.
- e. Pensión de sobrevivientes.
- f. Bono pensional.
- g. Derechos derivados del fuero materno.

Derechos inciertos y discutibles:

- a. Primas extralegales de vacaciones y antigüedad que no tienen connotación salarial ni se tienen en cuenta para la liquidación de prestaciones.
- b. Bonificación conciliatoria.
- c. Mesadas pensionales futuras.

De otra parte, tenemos que efectos que se derivan de la transacción en materia laboral son:

- a. **Cosa juzgada:** produce los mismos efectos que una sentencia judicial o una conciliación. Por esto, las partes involucradas en el conflicto pueden solucionarlo a través de la transacción.
- b. **Mérito ejecutivo:** porque adquiere la categoría de título ejecutivo, en virtud de las obligaciones reconocidas y establecidas por las partes que consten de forma clara, expresa y exigible.

Hechas las anteriores precisiones, se puede señalar que la transacción en materia laboral

es posible, siempre que no recaiga sobre los derechos ciertos e indiscutibles ya señalados. Este contrato jurídico susceptible de precaver o dar por terminados litigios en curso, permite resolver conflictos suscitados entre el trabajador y el empleador con miras a evitar

un proceso judicial y obtener para el trabajador el pago de sus acreencias laborales sin mayores dilaciones y con la seguridad de no vulnerar sus derechos ciertos, indiscutibles e irrenunciables.



**FACULTAD DE DERECHO
CONSULTORIO JURÍDICO**
Resolución de Aprobación 3051 de octubre 29 de 1992
Ministerio del Interior y de Justicia, código 2053
CENTRO DE CONCILIACIÓN

Servicios Gratuitos

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

Horario:

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

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

Más información



**Consultorio
Jurídico
Virtual**



 **UNIVERSIDAD LIBRE**
 **CAMINANDO EN LA
EXCELENCIA**

Federico Anaya Ojeda

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

**Und du: Bist du eine Eule oder eine
Krauze?**

Y tú ¿eres búho o lechuza?



Y tú, ¿eres búho o lechuza?³

Al profesionalista abogado se le asocia habitualmente con la figura del búho. Existen, según mi maestro Juan Pablo Pampillo, dos vertientes: la primera, la más poco probable, la del búho depredador que, por las noches, con certidumbre y argucia, despierta sus hábitos carroñeros. La segunda, la del búho de la diosa Minerva, figura asociada a los abogados, dada la capacidad ojlúcida que permitía ver aún en la oscuridad. Pampillo lo describe magistralmente:

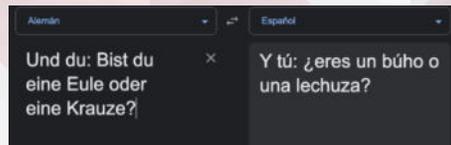
“...El búho es pues figura del intelectual, más aún, es figura del intelectual en medio de las tinieblas, todavía más, es figura del intelectual capaz de ver en tiempos de crisis... y el abogado es -por lo menos, debiera ser- precisamente eso, un letrado, más aún, un letrado que es capaz de ver en la oscuridad del hombre, todavía más, un letrado que es capaz de ver en la oscuridad del hombre, y a pesar de ella, reconocer sus luminosidades aun en medio del anochecer de la cultura...⁴”

Pero resulta que dicen los especialistas de las aves, que el búho de Minerva no era búho, sino que se trataba de una lechuza. La diferencia radica en el tamaño, en su peso y su forma. El búho pesa tres kilos y mide aproximadamente setenta centímetros, mientras que la lechuza pesa doscientos gramos y mide treinta centímetros. Además, los búhos tienen penachos o cuernos de pluma y las lechuzas tienen la cabeza redondita. En ese orden de ideas, la lechuza de Minerva no era cualquier ave, sino una de

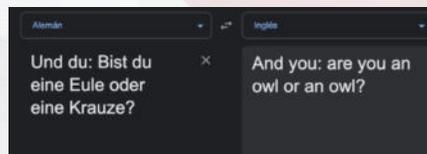
acuerdo con las exigencias de la famosa divinidad.

La confusión, paradójicamente, la inició el gran filósofo idealista alemán, Guillermo Federico Hegel, al final del prefacio de su obra *Filosofía del Derecho*, quien rescató la mitológica lechuza de Minerva, pero al describir al ave escribió «*Eule der Minerva*», y no «*Kauz der Minerva*». En alemán *eule* es una forma genérica para describir a este tipo de aves muy parecido al inglés *owl*. Los traductores de Hegel, ignorantes de las aves y de la lechuza de Minerva, convirtieron al pequeño mochuelo de Minerva, distinguido por ser compañero de la diosa de la sabiduría, en un despiadado y ambicioso depredador.

De la misma forma, a casi doscientos años después de la muerte de Hegel, podemos decir que los traductores no han mejorado en mucho. Con la utilización del traductor Google, si ponemos la frase de español al alemán “y tú: eres búho o lechuza”, esta aparece como el título del presente artículo.



Pero si lo hacemos al inglés, este aparece de la siguiente forma:



³ Versión del Artículo el búho y la lechuza... Conceptos y principios generales del derecho del trabajo, Anaya Ojeda, Federico para revista laboral. Editorial Valdepeña. Ciudad de México, México. 2022.

⁴ Pampillo Baliño, Juan Pablo. *Filosofía. Teoría global del Derecho*. Editorial Porrúa, México D.F. 2005

Es decir, Hegel puede estar tranquilo de que este error lo pudo haber cometido cualquiera, hasta un genio filosófico como él, o un simple mortal con ayuda de la inteligencia artificial.

De tal forma que existen asociaciones, estudios, despachos y hasta instituciones que utilizan al búho como símbolo de la sabiduría, sin saber que, equivocadamente, lo que en realidad evocan es una personalidad feroz, impía y de incredulidad.

Lo anterior nos lleva a reflexionar sobre los simbolismos y cómo estos pueden llegar a influir en nuestra percepción y comprensión, en la de determinadas

profesiones o conceptos y en cada una de las interpretaciones que se les pretende dar.

La elección y la comprensión de los simbolismos es crucial, pues de esto surge la definición del impacto que pueda tenerse sobre la percepción de una profesión o concepto. El uso común del búho como símbolo de la sabiduría puede ser erróneo. La cautela y la investigación adecuadas de los símbolos o imágenes y las referencias que utilizamos son elementos indispensables para asegurarnos de que transmitimos la imagen correcta.



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



Brenda Olarte Romero
María José Molina Camargo
Monitoras Área Derecho Laboral
Universidad Libre Bogotá

Recorrido jurisprudencial y normativo sobre el avance del concepto de accidente laboral



En Colombia, se ha ido desarrollando el concepto de accidente laboral con la finalidad de que exista una salvaguarda de los derechos y también, de la seguridad de los trabajadores. El reconocer que hay riesgos ligados a la actividad laboral, que existe una responsabilidad por el empleador y que se puede trabajar en la prevención de accidentes ha sido la base para la edificación de una ley laboral y de la seguridad social en nuestro país.

El reconocimiento del concepto de accidente laboral se da a comienzos del siglo XX cuando el país tuvo el aumento de una fuerza laboral más estructurada y un gran progreso de industrialización. Entonces, así como crecía la actividad económica, crecían los riesgos y accidentes para los trabajadores.

La Ley 57 de 1915 es una normativa muy importante en la protección de los trabajadores. Esta ley estableció la responsabilidad del empleador, las prestaciones asistenciales y económicas, las distintas clases de incapacidad, indemnizaciones y pensiones. Sin embargo, la aplicación de esta ley dependía de la demostración de la culpa del empleador, por lo que resultaba limitante.

A lo largo de los años 1910 a 1980, se decretaron varias leyes y surgieron regulaciones con el objetivo de ampliar un amparo de los trabajadores en caso de accidentes laborales. Se consolidó el Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social en el que se reconoció la responsabilidad objetiva del empleador en caso de accidentes

de trabajo, es decir que los trabajadores no tenían que probar la culpa del empleador para tener derecho a una indemnización.

Más adelante, surgió el Decreto 614 de 1984, (Decreto 614 de 1984, 1984), actualmente derogado, pero que sirvió como base para la administración y organización de la salud ocupacional como el progreso de las condiciones laborales y la prevención de las enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. También definió los conceptos de enfermedad profesional y accidente de trabajo y la obligación de implementar medidas para la prevención y promoción de la salud en el lugar de trabajo, por parte de los empleadores.

En el año 1993, se expidió la Ley 100 que creó el Sistema General de la Seguridad Social Integral, el cual estaba integrado por cuatro subsistemas: salud, riesgos profesionales, pensiones y servicios sociales complementarios. Esta ley se elaboró durante el gobierno de César Gaviria y comenzó su aplicación en el gobierno de Ernesto Samper. El sistema propuso un marco integral de protección para los trabajadores, como la prevención de riesgos laborales, atención de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y la reubicación y rehabilitación laboral.

De lo anterior, se resalta que la jurisprudencia de las altas cortes, en especial, la de la Corte Suprema de Justicia en su sala de Casación Laboral, a lo largo de los años ha buscado proteger la integridad del trabajador en todos los ámbitos, para que él mismo

desarrolle su labor, dado que, como se explicó anteriormente, el trabajador no está excluido de sufrir un accidente laboral. Por lo tanto, según la Sentencia SL2906-2020, la culpa del empleador debe estar comprobada, para que así, *“se establezca en estos casos no solo el daño a la integridad o a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo, sino que se demuestre también el incumplimiento del empleador a los deberes u obligaciones de protección y seguridad”* (Corte Suprema de Justicia, 2020)

De igual modo, la Corte Constitucional ha exaltado este concepto de accidente de trabajo a través de diferentes sentencias, es así, que les ha dado al trabajador y al empleador la certeza y seguridad de que cada extremo actúe con la mayor diligencia y responsabilidad, sobre las obligaciones que cada uno concierne frente a la labor que desarrolla. Sin embargo, concretamente, señala la corte, que el accidente de trabajo debe *“tener ocurrencia mientras la persona se encuentra desempeñando la labor encomendada, sin que necesariamente se limite a una hipótesis de una orden dada por el empleador o a una de las actividades normales que se encuentran a su cargo.”* (Corte Constitucional 2014)

Por lo tanto, como se ha explicado a lo largo del texto, en Colombia ha existido diversa normatividad, que han sido claras y expresas en salvaguardar la seguridad y salud de cualquier trabajador, pero así mismo, procurando que las empresas adopten las medidas necesarias, claramente que estén a su alcance, para prevenir, en este caso, los

accidentes laborales, el artículo 81 de la Ley 9 de 1979, y de igual manera, la sentencia ya mencionada, la SL2906-2020, exponen que, *“la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socio-económico del país, su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario.”* (Corte Suprema de Justicia, 2020)

Sin embargo, es importante resaltar que dicho accidente de trabajo también puede resultar por la falta de pericia del trabajador. Es así como se invierte la carga de la prueba y el empleador es quien debe demostrar que actuó con diligencia, pues proporcionó todos implementos necesarios para que el trabajador no sufriera algún infortunio en la labor para la cual había sido contratado.

Finalmente, el concepto de accidente laboral ha ido variando constantemente, teniendo diferentes regulaciones hasta la actual Ley 100 de 1993. Se ha reconocido principalmente la importancia de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, así como la responsabilidad que pueden llegar a tener los empleadores. Sin embargo, teniendo en cuenta que cada extremo de la relación laboral debe tener el mayor cuidado, responsabilidad, diligencia, capacidad y profesionalismo para ejercer su labor, así mismo, se deben implementar las medidas necesarias para salvaguardar la integridad de cada trabajador. Y aunque se han logrado grandes avances, aún existen varios desafíos para la prevención de accidentes en el trabajo y para la aplicación efectiva y eficiente de las normas.

Referencias

Corte Suprema de Justicia, 2020. Sentencia SL2906. (11, agosto,2020) M.P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa. [En línea] [Consultado el 17 de junio de 2023] Disponible en: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/reiteraciones%20DL/SL2906-2020.pdf>

Corte Constitucional, 2014. Sentencia C-509. (16, julio, 2014) M.P. Mauricio González

Cuervo. [En línea] [Consultado el 17 de junio de 2023] Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2014/C-509-14.htm>

Departamento Administrativo de la Función Pública, 1984. DECRETO 614. (14, marzo, 1984). [En línea] [Consultado el 17 de junio de 2023] Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357>



N
u
e
s
t
r
o
s

Logo of the Faculty of Law, Political and Social Sciences (Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales) and the University of the Free (Universidad Libre).

POSGRADO

Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE POLIOPIA

✓ Inscripciones abiertas

Logo of the Faculty of Law, Political and Social Sciences (Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales) and the University of the Free (Universidad Libre).

POSGRADO

Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE POLIOPIA

✓ Inscripciones abiertas

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

Juan Sebastián Rodríguez Casas
Sergio Andrés Vivas Gómez
Monitores Área Derecho Laboral
Universidad Libre Bogotá

¿Es posible que las Inteligencias Artificiales sustituyan la fuerza laboral humana?



La llegada de las nuevas tecnologías y las transformaciones sociales conllevan cambios en las formas en las que se trabaja. Desde el surgimiento del taylorismo y el fordismo, en los que se buscaba la estabilidad económica después de la posguerra y la gran depresión, hasta la época del toyotismo, se ha evidenciado una transformación en la producción industrial y en la fuerza de trabajo.

Durante la época del taylorismo y el fordismo, impulsada por el desarrollo de la industria automotriz y de electrodomésticos, se implementó la producción en masa y la línea de montaje. Aunque las máquinas ayudaron a organizar la producción, se reconoció la necesidad de la mano de obra humana para controlar las operaciones realizadas por las máquinas. La colaboración entre máquinas y trabajadores demostró ser esencial para el éxito de la producción.

En contraposición, la época del toyotismo introdujo una forma de producción especializada, adaptada a la demanda. Esto implicó una reducción de oportunidades laborales, ya que la industria requería menos fuerza laboral humana en su búsqueda de reducir costos y aumentar ganancias. Sin embargo, no existe una correlación directa entre la disminución de empleos y los cambios tecnológicos en este caso particular, ya que la implementación neoliberal del mercado promovió un enfoque en "*pensar diferente*". (Pensar al revés | Trabajo y Organización en la Empresa Japonesa, 2022)

En el contexto actual, la inteligencia artificial (IA) ha despertado interrogantes sobre el futuro de la fuerza laboral humana. Al desarrollar programas y dispositivos capaces de realizar funciones que antes requerían inteligencia humana, como el razonamiento, el aprendizaje y la toma de decisiones, la IA busca ayudar a los humanos en tareas complejas o que demandan mucho tiempo. Sin embargo, se debate si estas pueden reemplazar por completo a los trabajadores humanos en diversas áreas. Al respecto, hay posturas divergentes.

Para resolver esta controvertida cuestión, examinaremos los posibles impactos de la IA en el ámbito laboral, teniendo en cuenta sus ventajas y sus limitaciones. A medida que avanzamos en la comprensión de este fenómeno, es fundamental considerar cómo podemos aprovechar estas tecnologías de manera que promuevan mejoras significativas en la calidad de vida de la población.

Como punto inicial es importante considerar cómo la creciente presencia de la inteligencia artificial plantea importantes perspectivas sobre los derechos fundamentales de los trabajadores. A medida que se expande en diversos sectores, como la manufactura, los servicios y la atención al cliente, es crucial establecer regulaciones adecuadas para proteger a los individuos involucrados.

Como lo menciona Mike Bai, presidente estratégico de marketing de Huawei "*(...) Al cambiar la manera de trabajar, la IA permite*

a las empresas aprovechar de la mejor manera posible su experiencia práctica (...)" generando así mayor productividad creativa "(...) hasta el punto de desplazar el trabajo tradicional y convertirse en el factor productivo mismo" (La inteligencia artificial impulsa la cuarta revolución industrial, 2020)

Es por ello por lo que una de las principales preocupaciones es el impacto en el empleo y la seguridad laboral. Si la IA se utiliza para automatizar tareas que antes realizaban los trabajadores humanos, puede haber una reducción en la demanda de empleo en ciertas áreas. Esto plantea interrogantes sobre la necesidad de reentrenamiento y adaptación de los trabajadores para empleos que requieren habilidades complementarias a las que señala esta tecnología.

En ese contexto de transición hacia una mayor automatización en el ámbito laboral, es esencial garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. La reforma laboral "*Trabajo por el cambio*" reconoce esta necesidad y establece medidas específicas en el artículo 32 para salvaguardar los intereses de los trabajadores en procesos de automatización que podrían resultar en la terminación de puestos de trabajo.

En este articulado se establece que los trabajadores tienen derecho a ser reconvertidos laboralmente, reubicados en otros cargos o áreas de la empresa y recibir indemnización en caso de despidos colectivos. Además, se les brindará apoyo en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales a través de la ruta de empleabilidad

del Servicio Público de Empleo. Estas medidas buscan garantizar la protección y la adaptabilidad de los trabajadores en un entorno laboral en constante evolución. (Proyecto de Reforma Laboral - Trabajo por el cambio, 2023)

De lo anterior se puede afirmar que la implementación de la IA tiene el potencial de reemplazar ciertos trabajos en algunas áreas. La automatización impulsada por esta puede llevar a la eliminación de puestos de trabajo que implican tareas repetitivas y predecibles. Las máquinas y sus algoritmos pueden realizar estas tareas de manera más rápida, precisa y eficiente que los trabajadores humanos.

Sin embargo, al igual que en el pasado, la implementación de la IA también puede crear nuevas oportunidades laborales. A medida que las tareas rutinarias son automatizadas, se espera que surjan empleos en áreas que requieran habilidades complementarias a las de la IA, como la programación, el análisis de datos, la toma de decisiones estratégicas y las habilidades sociales y emocionales.

Es importante destacar que la adopción de la IA no es un proceso lineal y homogéneo. Su impacto varía según la industria, la región y el nivel de adopción de la tecnología. Además, su integración exitosa en el entorno laboral requerirá adaptación, reentrenamiento y actualización de habilidades por parte de los trabajadores. (El taller y el robot | Ensayos sobre el Fordismo y la producción en masa en la era electrónica, 2022).

En resumen, tanto la Revolución Industrial como la inteligencia artificial representan momentos de transformación en el mundo laboral. Si bien la IA tiene el potencial de automatizar tareas y cambiar la demanda de empleo, también puede generar nuevas oportunidades y requerir habilidades humanas complementarias, así como lo menciona Jerry Kaplan, autor del libro *Lo que todo el mundo debe saber de la inteligencia artificial: "El propósito de la IA no es recrear la inteligencia del hombre, sino expandir las máquinas para hacer todo tipo de tareas"* (Jerry Kaplan, 2017).

La comprensión de estos cambios y la preparación para enfrentarlos son fundamentales para aprovechar los beneficios de la IA en el contexto laboral.

Respecto a la automatización, es una incertidumbre el alcance que tendrá, dado que los factores de aplicación de las Inteligencias Artificiales son variables, puesto que se deduce la necesidad de adaptación de los trabajadores para poder aprovechar de manera adecuada estas nuevas herramientas de trabajo. Según EL MUNDO, la inteligencia artificial a futuro "(...) traerá oportunidades, sobre todo, para los perfiles STEM, es decir, los especialistas en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (...)", pero a su vez advierten que "(...) la automatización no está exenta de amenazas. De cómo seamos capaces de gestionar esta realidad, dependerá el éxito futuro (...)" (No temas a los robots, tu empleo está a salvo si sigues formándote, 2023)

Pero esta connotación traería implícita la necesidad de estudios técnicos o tecnológicos como requisitos mínimos para poder adherirse al mundo laboral, por lo cual se infiere que en realidad no desaparecen los puestos de trabajo, sino que los mismos se especializan. Una vez se tengan las aptitudes necesarias para la aplicación de las inteligencias artificiales, se abre paso a la humanización de las tareas, donde las personas han de contar con la libertad creativa suficiente para innovar utilizando las herramientas ya mencionadas.

En conclusión, el aprovechamiento de la inteligencia artificial debe realizarse de manera ética, colaborativa y equitativa para promover mejoras significativas en la calidad de vida de la población. Si bien existe preocupación por la posible sustitución de empleos, esta tecnología innovadora también tiene el potencial de generar beneficios y oportunidades.

Al utilizar la IA de manera responsable, podemos automatizar tareas repetitivas y liberar recursos para actividades de mayor valor. Además, puede ayudar en la resolución de problemas complejos y la toma de decisiones informadas en diversos campos.

Es fundamental fomentar la colaboración entre humanos y máquinas, aprovechando las fortalezas de cada uno. Así, la IA puede complementar las habilidades humanas y mejorar la eficiencia en varios sectores.

Además, para garantizar un acceso equitativo, es necesario abordar la brecha digital y asegurar que todos puedan

beneficiarse de las tecnologías. Asimismo, se deben considerar las preocupaciones éticas y legales, como la privacidad y la responsabilidad.

Si bien la implementación de la IA puede reemplazar algunos empleos, también puede crear nuevas oportunidades laborales en áreas que requieren habilidades complementarias. Se espera un aumento en la demanda de habilidades como la programación, el análisis de datos, la toma de decisiones estratégicas y las habilidades sociales y emocionales.

Además, es importante eliminar el estigma existente y reconocer que la inteligencia artificial es una herramienta de trabajo, no un empleado en sí mismo. Aunque la IA tiene capacidades funcionales destacables, nunca podrá equipararse a la inteligencia humana que valora aspectos subjetivos como la percepción, la estética, el arte, el criterio, las emociones y los sentimientos, entre otros. Estas habilidades inherentes a las personas son irremplazables y no pueden ser replicadas por completo por la IA. Por lo tanto, es fundamental comprender su papel complementario y aprovecharla para potenciar nuestras capacidades humanas en lugar de temerle como una amenaza.

Referencias:

El taller y el robot | Ensayos sobre el Fordismo y la producción en masa en la era electrónica. (2022). <https://traficantes.net/libros/el-taller-y-el-robot>

Jerry Kaplan: «Los robots no van a levantarse contra nosotros, son meras herramientas». (2017, mayo 22). abc. https://www.abc.es/ciencia/abci-jerry-kaplan-robots-no-levantarse-contra-nosotros-meras-herramientas-201705220133_noticia.html

La inteligencia artificial impulsa la cuarta revolución industrial. (2020, junio 5). CIO. <https://www.ciospain.es/liderazgo/la-inteligencia-artificial-impulsa-la-cuarta-revolucion-industrial>

No temas a los robots, tu empleo está a salvo si sigues formándote. (2023). ELMUNDO. <https://lab.elmundo.es/inteligencia-artificial/trabajo-robots.html>

Pensar al revés | Trabajo y organización en la empresa japonesa. (2022). <https://traficantes.net/libros/pensar-al-rev%C3%A9s>

Proyecto de Reforma Laboral—Trabajo por el cambio. (2023). Deloitte Colombia. <https://www2.deloitte.com/co/es/pages/legal/articulos/proyecto-reforma-laboral-trabajo-por-el-cambio.html>

Ana María Hoyos Navarro
Manuela Pineda Zapata
Monitoras Área Derecho Laboral
Universidad Libre Bogotá

Presunción de discriminación y su posible aplicación frente al despido sin justa causa para la comunidad LGBTQIA+.

Happy Pride Month



Happy Pride Month

El presente artículo se escribe en el marco del mes del orgullo LGBTQIA+, junio de 2023. Como propuesta adicional a un texto presentado a la Corte Constitucional expediente T-8842342, sobre los derechos de la comunidad transgénero, en el cual, desde el área de derecho laboral de la Universidad Libre, se propone un estudio generalizado de la discriminación laboral hacia la comunidad.

Para referirse a la comunidad se utilizarán distintas abreviaciones conforme sean empleadas por la entidad que se referencia como, por ejemplo, la ONU, OIT, CC, entre otras, sin que esto signifique que se excluya a algún miembro.

La comunidad **LGBTIQ+** como sus siglas lo indican, incluye a las personas gay, lesbianas, bisexuales, transexuales, travesti, transgénero, intersexuales, queer y todos los demás colectivos que se sientan identificados con la comunidad, pero que su denominación no se encuentra representada en las siglas. (Presentes Org, 2023)

Históricamente, la comunidad se ha enfrentado a discriminación sistemática, debido a que en la sociedad se han interpuesto reglas heteronormativas, es decir, *“la creencia social de que lo “normal” es ser heterosexual”* (OIT, 2012, p.1), Esto ha generado que la comunidad se enfrente a ataques de odio, violencia, acoso e incluso, marginación en ámbitos sociales, académicos y laborales. La Organización de las Naciones Unidas los ha reconocido como personas vulnerables, debido también a la *“falta de protección jurídica adecuada contra la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género”* (ONU, s.f.)

En Colombia, según el DANE (2022), existen 456 mil personas que se identifican con la

comunidad, para un total del 1,3% de la población mayor de edad. Y, a pesar de que la lucha por parte de los colectivos LGBTIQ+ ha generado grandes avances en materia de derechos e igualdad, la defensoría del pueblo (2022) indicó que entre 2021 y 2022, habían ocurrido 248 casos de agresión y casi el 50% fueron ataques a mujeres transgénero por medio de violencia psicológica, indicando que el 90% de estos casos quedan en impunidad.

Debido a la marginación y discriminación generalizada, estructural y sistemática que han sufrido los miembros de la comunidad LGBTIQ+, la Corte (2021) ha establecido que son sujetos de especial protección constitucional, situación que confirma la necesidad de afrontar este problema no sólo desde la generalidad, sino también desde la especificidad de lo que en este caso se propone en el ámbito laboral.

El artículo 13 constitucional expone que *“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”*. Ello indica que el Estado tiene el

deber constitucional de aplicar medidas afirmativas que garanticen una igualdad material, real y efectiva. Esto se concreta a partir del enfoque diferencial que propone “dar trato desigual o diferencial a los desiguales para proteger a personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad” (Corte Constitucional, 2015)

Para atacar esta problemática y en cumplimiento de los artículos constitucionales 13, 42, 53, entre otros, la Corte Constitucional ha venido desarrollando una presunción de discriminación a favor de los miembros de la comunidad que consiste en el establecimiento de criterios sospechosos, presumiendo que, en caso de que se dé alguna diferenciación injustificada en contra de algún miembro de la comunidad citada, dicho acto resulte discriminatorio.

La presunción se justifica en virtud de las dificultades probatorias que rodean un acto discriminatorio y se manifiesta como una inversión de la carga probatoria a favor de quien es discriminado y en contra de quien es acusado de cometer el acto discriminatorio, ya que la Corte (2021) determinó que no basta la simple negación para probar que los actos no sucedieron.

¿Esta discriminación existe en el ámbito laboral? En el mundo del trabajo aplica un principio constitucional del artículo 53: la estabilidad en el empleo como un límite a las potestades arbitrarias y discrecionales del empleador. Este principio puede analizarse desde dos perspectivas: primero, una general que aplica a todos los trabajadores y consiste

en la garantía de permanecer en el empleo y “gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído” (Corte Constitucional, 2016).

Otra vertiente del principio va específicamente dirigida a las personas que son consideradas de especial protección constitucional y que consiste en la garantía de permanencia y continuidad en el empleo y de una que impide ser desmejorados en sus condiciones laborales. En virtud de esto, se ha desarrollado una figura de protección denominada Estabilidad Laboral Reforzada, “que se concreta en gozar de la posibilidad de permanecer en su empleo, **a menos que exista una justificación no relacionada con su condición**” Subrayado y negrilla por fuera del texto original. (Corte Constitucional, 2020)

¿Aplica a la comunidad LGBTIQ+ la figura de la estabilidad laboral reforzada? La Organización Internacional del Trabajo expone que es común para las personas LGBT “enfrentar situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual y/o identidad de género” (OIT, 2012), afirmación resultado de un estudio realizado en diferentes países del mundo, en los cuales la discriminación a esta comunidad se presentaba en las etapas precontractual, contractual y postcontractual de la relación laboral. También estableció que la definición de “Trabajo Decente” va de la mano con el principio de igualdad, respaldando de esta manera la necesidad de inclusión de los trabajadores LGBTIQ+ en el “futuro del trabajo” (OIT, 2019). En Colombia, la Corte Constitucional (2017) determinó que las

personas que conforman la comunidad sufren de una discriminación generalizada de desigualdad y tratamiento diferenciado arbitrario.

De conformidad con los criterios previamente establecidos y con el reconocimiento que ha realizado la Corte de la comunidad como sujetos susceptibles de discriminación, se concluye que les aplica la figura de la Estabilidad Laboral Reforzada.

Esta figura busca, entre otros propósitos, evitar el despido de las personas por razones discriminatorias. En este sentido, el código sustantivo del trabajo decreta que, para dar por finalizada una relación laboral, se puede considerar la justa causa (Artículo 62 CST) o sin justa causa (Artículo 64 CST). El despido por justa causa verdaderamente obedece a criterios objetivos fijados en la ley y no a razones subjetivas. Frente al despido sin justa causa, se busca que no obedezca a exclusiones fundadas, en el presente caso, en la orientación sexual o por pertenecer y/o identificarse con la comunidad LGBTIQ+.

En las modalidades contractuales, la arbitrariedad del empleador no es un motivo que justifique la terminación del contrato laboral. Si bien se podría creer que el empleador goza de una discrecionalidad al momento de determinar qué trabajadores contratar o despedir, lo cierto es que el límite material a esta potestad se encuentra en los derechos fundamentales de los trabajadores.

Se debe tener en cuenta que las diferentes tipologías de contrato de trabajo, como lo son a término fijo, a término indefinido o por obra

o labor tienen también criterios que impiden la terminación arbitraria del contrato laboral. En el caso de contratos a término definido, se entiende terminado cuando una de las partes o ambas expresan su voluntad de no prorrogar el contrato con antelación no inferior a treinta (30) días del vencimiento del término de este. En los contratos a término indefinido, el código sustantivo del trabajo dispone que se podrá dar por terminado cuando acaben las causas que le dieron origen al mismo. En los contratos por obra o labor determinada, su duración se determina acorde con la obra o la labor que se encargue a la persona.

Es fundamental resaltar que todos los trabajadores tienen derecho al debido proceso del artículo 29 constitucional, por lo que, antes de despedir a cualquier trabajador, se debe verificar que se configuren las causales objetivas de terminación. Sin embargo, de conformidad con los artículos 13 y 53 constitucional, entre otros, y debido a las desigualdades materiales existentes, se requiere manejar esta problemática aplicando un enfoque diferencial.

No es posible equiparar materialmente a los trabajadores que tienen condiciones especiales, como lo son aquellos con un estado de debilidad manifiesta, de la tercera edad, pertenecientes a grupos marginados o discriminados, entre otros, con el resto de trabajadores que no tienen dichas condiciones. Los primeros tienen estabilidad ocupacional reforzada y es un deber constitucional realizar un enfoque diferencial que permita, tal como lo expresó la Corte

Constitucional (2020), demostrar que el despido no se relacionó con su condición.

¿Cabe en este contexto la figura del acoso laboral? Desde la promulgación de la Ley 1010 de 2006, existe en el ordenamiento jurídico la figura del acoso laboral, definida por el convenio 190 de la OIT como: *“Comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, **que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género**”* Subrayado y negrilla por fuera del texto original. (OIT, 2019)

Entre las formas de acoso laboral, se encuentra la *“discriminación laboral”*, definida por la Ley 1010/06 como cualquier diferenciación injustificada que se haga por razones de raza, género, religión, situación social, o cualquier otra que carezca de fundamento en el ámbito laboral.

Un estudio realizado por la defensoría del pueblo (2005), que pretendió realizar un análisis del derecho al trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos teniendo en cuenta grupos de especial protección, como por ejemplo adultos mayores, personas con discapacidad, minorías étnicas y raciales, entre otras, propone que en el ámbito laboral se debe tener en cuenta la experiencia de la persona, las capacidades y sus comportamientos prácticos. Esto quiere decir que dar un trato diferente atendiendo a criterios diferenciales

y/o subjetivos como lo es la orientación sexual, género o identidad sexual, reflejaría acoso.

Actualmente los empleadores tienen una carga extra debido a las condiciones que rodean estos casos, de demostrar que el despido obedeció a criterios objetivos y no a categorías sospechosas o de discriminación, teniendo en cuenta las nuevas realidades y atendiendo figuras como lo son la perspectiva de género, el enfoque de género, entre otros.

Es posible entonces aplicar el beneficio de la presunción de discriminación en el marco de una demanda por despido sin justa causa en la cual el trabajador manifieste que el verdadero motivo del despido fue la discriminación debido a su orientación sexual, es decir, en virtud de los criterios sospechosos se presumiría que el despido se debió a un acto discriminatorio y se dinamizaría la carga de la prueba, o, en algunos casos, habría inversión de la carga de la prueba poniendo en cabeza del empleador el deber de probar que dicho despido no obedeció a exclusiones o diferenciaciones infundadas.

Conclusiones

- Debido a la discriminación y marginación histórica a la cual ha sido sometida la comunidad LGBTIQ+, sus integrantes son considerados sujetos de especial protección constitucional. En virtud de esto, laboralmente, les aplica la figura de la Estabilidad Laboral Reforzada.
- La ideología u orientación de género y la orientación sexual no son razones para que se pueda dar por terminado un

contrato de trabajo, porque esto atentaría gravemente contra los derechos fundamentales del trabajador.

- Para combatir la discriminación en el ámbito laboral, se puede acudir a figuras como lo son la categoría sospechosa, la presunción de discriminación y el acoso laboral en modalidad de discriminación laboral.

Referencias

Corte Constitucional, 2015. Sentencia T-010. Expediente T-4.481.449. (16, enero, 2015) M.P. Martha Victoria Sáchina Méndez. [En línea] [Consultado el 1 de junio de 2023] Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-010-15.htm>

Corte Constitucional, 2016. Sentencia T-141. Expedientes T-5152536 y T-5208261. (28, marzo, 2016) M.P. Alejandro Linares Cantillo. [En línea] [Consultado el 9 de junio de 2023] Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-141-16.htm>

Corte Constitucional, 2017. Sentencia T-141. Expediente T-5878091. (7, marzo, 2017) M.P. María Victoria Calle Correa. [En línea] [Consultado el 1 de junio de 2023] Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-141-17.htm>

Corte Constitucional, 2019, Sentencia T-376. Expediente T-7.248.855. (20, agosto, 2019) M.P. Cristina Pardo Schlesinger. [En línea] [Consultado el 1 de junio de 2023] Disponible

en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/T-376-19.htm>

Corte Constitucional, 2020, Sentencia T-434. Expedientes T-7.594.854 y T-7.613.902. (1, octubre, 2020) M.P. Diana Fajardo Rivera [En línea] [Consultado el 1 de junio de 2023] Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-434-20.htm>

Corte Constitucional, 2021. Sentencia T-068. Expediente T-7.891.149. (19, marzo, 2021) M.P. Diana Fajardo Rivera. [En línea] [Consultado el 1 de junio de 2023] Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-068-21.htm>

DANE boletín técnico, gran encuesta integrada de hogares abril 2021-2022. Mercado laboral de la población LGBTI año móvil abril 2021- marzo 2022. Bogota D.C 11 de mayo de 2022. (Consultado junio 2 2023) Disponible en: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_lgbt/boletin_GEIH_poblacion-lgbt_abr21_mar22.pdf

Defensoría del pueblo. 2005. Contenido y alcance del derecho individual al trabajo. Marco para la evaluación de la política pública del derecho al trabajo desde una perspectiva de derechos humanos. Defensoría del Pueblo, Colombia. (consultado el 9 de junio del 2023) (en línea) Disponible en: <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26115.pdf>

OIT, 2012. La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género: Resultados del proyecto PRIDE de la OIT. [En línea] [Consultado el 31 de mayo de 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_380831.pdf

OIT, 2019. Garantizar justicia y protección para los trabajadores LGBTI. [En línea] [Consultado el 1 de junio de 2023]. Disponible en https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_702150/lang--es/index.htm

ONU, Poblaciones Vulnerables. LGBTQI+. En la página web de la Organización de las Naciones Unidas [En línea] [consultado el 2 de junio del 2023] Disponible en: <https://www.un.org/es/fight-racism/vulnerable-groups/lgbtqi-plus>

PRESENTES ORG, periódico regional independiente. ¿Qué significa la sigla

LGBTIQ+ y cómo se escribe? (consultado el 2 de junio del 2023) (en línea) Disponible en: <https://agenciapresentes.org/2020/05/17/que-significa-la-sigla-lgbtqi/>

Conversatorios en diferentes áreas del Derecho

Realizados por el Consultorio Jurídico, y la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales.

De 2:00 p. m. a 5:00 p. m.

Auditorio Benjamín Herrera, campus La Candelaria

Más información: martha.prieto@unilibre.edu.co

Derecho Civil Mayo 17 de 2023

Derecho Laboral Junio 8 de 2023

Derecho de Familia Julio 17 de 2023

Conciliación en Derecho Agosto 24 de 2023

Derecho Administrativo Septiembre 19 de 2023

UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por el Estado

CAMINANDO EN LA EXCELENCIA
REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
REACREDITADA POR EL ICFE
REACREDITADA POR EL ICFE
REACREDITADA POR EL ICFE

Ana María Báez Silva
Angie Tatiana Bonilla Granados
Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda
Rosa Fernanda Florián Romero
Valentina Leguizamon Beltrán
José Heralfo Pescador Gómez
María Fernanda Zuluaga Ospitia

Extractos Jurisprudenciales

Análisis de sentencias
relevantes



Sentencia SP124 de 2023

Hablemos de acoso

Si bien es cierto que la presente sentencia fue proferida por la Honorable Corte Suprema de Justicia en su Sala Penal, esta precisa cómo se materializa el delito de acoso sexual en el trabajo, motivo por el cual es relevante para esta edición del Boletín del Mundo del Trabajo, ya que, para la Corte Suprema de Justicia, el acoso sexual constituye una inaceptable afrenta y atropello porque cosifica a las mujeres.

En consecuencia, *“declarar que las trabajadoras deben aceptar los cortejos lascivos, libidinosos e insinuantes de sus jefes en el marco de relaciones de poder en donde se encuentran bajo condición de subordinación es un estereotipo dominante que agudiza la violencia de género, dado que le impone a ella, en su condición de mujer, una conducta referida a que en lugar de oponerse o incomodarse, se sienta halagada”*.

Por lo anterior, mediante la Sentencia SP124-2023, la alta Corte condenó al entonces secretario general de la empresa Electricidad de Santander ESSE por acosar sexualmente a dos de sus subalternas, esto, teniendo en cuenta que la conducta del procesado no fue un simple *“comportamiento grotesco”*, como lo interpretó el Tribunal que lo había absuelto, así como tampoco solo *“tratos descomedidos en el ámbito laboral”*, *“burlas”* o *“meros coqueteos”*, como lo expuso uno de los fiscales que conoció el caso, quienes manifestaron que tales conductas no encajaban en el delito de acoso

sexual y su conducta no había tenido una habitualidad ni permanencia en el tiempo.

Sin embargo, la declaración de las trabajadoras, así como la de otros empleados de la empresa, demostraron que las trabajadoras fueron sometidas de forma habitual, recurrente y permanente a un contexto de acoso sexual, discriminación y violencia por su condición de mujeres por parte del entonces secretario general de la electricadora, quien les hacía comentarios soeces sobre su cuerpo, sus relaciones sentimentales, las tocaba sin su consentimiento, las humillaba y les hacía propuestas directas e indirectas de carácter sexual, incluso señalando que su cuerpo era un *“datáfono”* y con él podrían obtener un ascenso.

Por otro lado, teniendo en cuenta que, en el caso concreto, las instancias laborales a las que acudieron en principio las dos mujeres fueron indiferentes en brindarles una atención adecuada y oportuna, la Corte hizo un llamado para que se aplique de forma efectiva la Ley 1257 del 2008, que previene la violencia y discriminación de género, *“en el sentido de adoptar los mecanismos idóneos para garantizar que todas las mujeres puedan laborar en escenarios libres de violencia y discriminación”*

Es así como la alta Corte dio algunos lineamientos de cómo se materializa el acoso sexual en el mundo del trabajo, haciendo énfasis en:

“¿Cómo se configura el acoso sexual?”

La Sala de Casación Penal recordó cómo se configura este delito, que tiene una pena de uno a tres años de prisión. Según la ley, el acoso sexual es cometido cuando una persona, en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica-, acosa, persigue, hostiga o asedia física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona. Para que haya acoso, además, debe tratarse de actos habituales y con permanencia en el tiempo, por lo cual los actos aislados y aleatorios no están comprendidos en este delito. La sentencia hizo aclaraciones sobre la valoración del consentimiento de la víctima y el fin sexual del acosador:

- **Consentimiento:** *Para que haya un delito de acoso sexual, es necesario que se acredite que el asedio tuvo un fin sexual en el que no existió un consentimiento expreso o inequívoco por parte de la víctima. Esto implica que no existe delito cuando el consentimiento es libre y la asimetría en la relación o de la subordinación laboral, por ejemplo, no influye en la aquiescencia del trato sexual. El pronunciamiento deja claro que el “no” se puede manifestar de muchas maneras*
- **Fin sexual:** *Este podría ser expresado de diversas maneras, ya sea con lenguaje verbal o no verbal. Es decir, el acosador que pretende una satisfacción sexual de otra persona podría comunicar su pretensión de forma directa y expresa con una propuesta o solicitud, pero también*

.....

podría hacerlo de forma indirecta, según el contexto de sus manifestaciones, o con gestos, miradas, ademanes, palabras escritas, con su lenguaje corporal, el tono y la ocasión. Incluso, ante la revolución digital, es posible que nunca haya contacto físico entre víctima y victimario y aun así los teléfonos, cámaras, computadores, o realidades virtuales le permitan al acosador obtener satisfacción sexual.”

Con la anterior sentencia, podemos inferir que, si bien el acoso laboral se encuentra regulado en la Ley 1010 de 2016, esta solo adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar, únicamente cuando para el juzgador es una conducta que tenga una habitualidad y permanencia en el tiempo; sin embargo, es de recordar que tal como lo establece la Organización Internacional del trabajo OIT: “*El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo*”, y que esta manifestación puede presentarse a través de chantajes, ambiente laboral hostil, como se puede observar en la sentencia y no solo hacia las mujeres, pues es de recordar que los hombres también son acosados en el mundo del trabajo... Pero lastimosamente en pleno XXI sigue siendo un tabú, y lo más preocupante de todo, es ¿por qué acudir a otra jurisdicción para lograr una sanción contra el acosador? ¿Por qué la jurisdicción ordinaria laboral no atendió las solicitudes de

las trabajadoras si estaba demostrada la conducta constitutiva de acoso laboral?

Referencias

Corte Suprema de Justicia [CSJ], septiembre 28, 2022, M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo, Sentencia SL3379-2022 (Colombia) Obtenido el 15 de abril de 2023.

<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Corte Suprema de Justicia [CSJ], marzo 28, 2023, M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo, Sentencia SL627-2023 (Colombia) Obtenido el 15 de abril de 2023.
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

¡Ven y conoce tu Campus Universitario!

Más Información:

✉ dayan.coba@unilibre.edu.co

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

SECCIONAL BOGOTÁ

LA CANDELARIA



EL BOSQUE POPULAR



Sentencia SL 3675 de 2021

En esta sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, estudia el caso de un hombre que solicita pensión por invalidez a causa de una explosión de una mina antipersona, debido a esto fue calificado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la cual dictamino la pérdida de capacidad laboral en un 82,5%, adicional a esto se le suma que el señor y su familia son desplazados a causa del conflicto armado del país. En sentencia de primera instancia se falló a favor del demandante, otorgándole la pensión de invalidez y adicional a esto una indemnización desde el 2011 por lo dejado de percibir desde el reconocimiento del derecho a la pensión por invalidez. En sentencia de segunda instancia se confirmó el reconocimiento del derecho a la pensión y retroactivo pensional, la modificación que se presento fue en función a quien era el responsable en realizar los pago, que para este caso es COLPENSIONES.

Por otra parte, se interpuso recurso de casación, ya que a COLPENSIONES se le estaba condenando el pago de la pensión desde el año 2011, lo cual cambio con el recurso y por ende se condenó al pago de la pensión desde el año 2014; es importante recalcar que para este caso en concreto se cometió un error, ya que el hombre que está solicitando la pensión por invalidez se encuentra en una situación especial, por tal motivo la solicitud no recaería sobre una pensión por invalidez, sino en una pensión por víctima del conflicto armado, donde es importante hacer hincapié en cuál sería el momento oportuno para hacer el pago de la pensión, al respecto la Corte Constitucional manifiesta que el pago debe de realizarse desde la estructuración de la invalidez, pues a partir de esto quedo en la imposibilidad de proveer su propio sostenimiento. El recurso de casación no se casó.

Los requisitos para acceder a la pensión especial de invalidez para las víctimas del conflicto armado o pensión humanitaria según la Corte (2021) son: i) haber sufrido una pérdida de capacidad laboral del 50% o más, y ser evaluada de acuerdo con lo previsto en el Manual Único de Calificación de Invalidez, ii) su monto se sujeta a la pensión mínima conforme lo regula la ley 100 de 1993, iii) carecer de otras posibilidades pensionales y de atención en salud.

Referencias

Corte Suprema de Justicia, 2021. Sentencia SL3675 (18, agosto, 2021) M.P. Fernando Castillo Cadena. [En línea] [Consultada el 05 de junio de 2023]. Disponible en: <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/09/SL3675-2021.pdf>

Sentencia T 499A de 2017

En esta sentencia de la Corte Constitucional, en revisión del proceso de única instancia, analiza el caso de una trabajadora, la cual se encontraba en trámites de adopción en compañía de su esposo. La parte actora de este proceso desde el inicio del proceso de adopción manifestó a la entidad donde trabajaba, esto con el fin de que se le dieran las garantías de estabilidad laboral reforzada y adicional a esto que se asimilara su situación a la de una mujer en estado de embarazo y se le protegiera con las mismas prerrogativas, a lo cual la entidad para la cual laboraba manifestó que esto no se otorgaría, toda vez que hasta el momento de la presentación de la solicitud a la señora no se le había entregado ningún menor.

Frente a la estabilidad laboral reforzada para madres biológicas y adoptantes, la Corte ha manifestado lo siguiente: “La jurisprudencia constitucional ha reiterado que la mujer embarazada o en licencia de maternidad –y por extensión la madre adoptante– tiene un derecho constitucional especial a la estabilidad laboral reforzada o a lo que se ha denominado el fuero de maternidad. Este derecho fundamental se deriva de una interpretación armónica de los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política” (Corte Constitucional 2017).

En la contestación de la demanda la parte pasiva del proceso respondió que se negaran las pretensiones de la demanda toda vez que cuando se presentó la solicitud la señora no ostentaba la calidad de madre y que la terminación de contrato se debe al vencimiento del nombramiento que tenía carácter temporal. Según la corte, los términos para una madre adoptante iniciaran desde la entrega del menor y que los derechos otorgados a las madres biológicas también serán aplicables a las madres adoptantes, sumándole a esto que no importara si la madre se encuentra laborando en una entidad pública o privada, es decir, podrá acceder sin ningún inconveniente a los derechos y protecciones que tiene una madre biológica.

Frente a la licencia de maternidad la Corte (2017) señala que, no solo se trata de garantizar los recursos económicos necesarios para la subsistencia de la madre y la del hijo, sino que adicional a esto brindar un tiempo de reposo, dar el acompañamiento de amor y cuidado al menor ya que este período asegura que la madre pueda velar por el bienestar físico, psíquico y emocional de su hijo, en pro de su desarrollo y el fortalecimiento de su relación filial, lo cual también resulta predicable en el caso de la madre adoptante

Referencias

Corte Constitucional, 2017. Sentencia T-499A (04, agosto, 2017), M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez [En línea] [Consultada el 05 de junio 2023] Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/T-499A-17.htm>

Auto AL 535 de 2023

Recurso de Amparo de Pobreza

En esta sentencia la Corte Suprema de Justicia estudia la posibilidad de conceder una solicitud realizada sobre un amparo de pobreza en un proceso donde hay un recurso extraordinario de casación en curso. En esta oportunidad la Corte procede a explicar cuando es posible invocar el amparo de pobreza, el cual puede solicitarlo aquella persona no cuenta con la capacidad de poder cubrir los gastos en el proceso, dado que podría llegar a afectar su propia subsistencia, de igual modo cabe resaltar que esta figura está amparada a través del Código General del Proceso.

De esta manera lo que se busca es poder llegar a garantizar el acceso a la justicia para aquellas personas que no cuenten con los medios económicos suficientes para poder llevar sus casos ante la justicia, buscando eliminar los requisitos para el acceso de este amparo que como bien se conoce debe realizar una declaración bajo la gravedad de juramento.

Es así como en palabras de la Corte se enuncia que *“(…) No resulta actualmente sostenible que se exija el trámite de un incidente para conceder el amparo de pobreza en el proceso laboral a diferencia de los demás asuntos que se rigen por el estatuto adjetivo civil (…)”* (Castillo Cadena, 2023)

Por otra parte se resalta que *“(…) pese a que por su naturaleza debe estar dotada de especiales garantías por cuanto su objeto es el trabajo humano, y representa un trato desigual para quienes se encuentran ante una situación de vulnerabilidad por carecer de capacidad económica para atender los gastos de un proceso. (…)”* (Castillo Cadena, 2023)

Por último, es importante resaltar que la finalidad de esta figura es lograr la igualdad real, haciendo hincapié en los procesos laborales en donde siempre se debe tener en cuenta las circunstancias de debilidad que puede llegar a presentar el trabajador frente al empleador buscando de esta forma eliminar los obstáculos que impidan ese acceso a la administración de justicia.

Referencias

Castillo Cadena, F. (15 de Marzo de 2023). Corte Suprema de Justicia. Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmay2023/Ficha%20AL535-2023.pdf>

Sentencia SL 688 de 2023

En esta sentencia la Corte Suprema de Justicia se estudia la posibilidad de condenar a Colpensiones para el reconocimiento de pensión de sobreviviente. En donde se centran en estudiar si procedía o no la excepción de cosa juzgada. De esta forma la Corte Suprema explica el concepto de cosa juzgada en sus palabras:

“(…) La cosa juzgada, según lo sostienen la doctrina y la jurisprudencia, no es más que una expresión de soberanía del Estado, consistente en el caso particular del Poder Judicial (…)”. Es así como se menciona que *“(…) en que ciertas decisiones tomadas con arreglo a la normatividad vigente se tornan en inmutables incluso para el mismo juez que las adoptó (…)”* (Herrera Díaz, 2023)

“(…) De otra manera se perdería la confianza por parte de la sociedad para acudir ante el aparato judicial en búsqueda de justicia, es decir, de una solución frente a los conflictos que se presentan (…)”. (Herrera Díaz, 2023)

Por otra parte, en esta sentencia se enuncia la libre formación del convencimiento en donde recalca que el juez se encuentra con la capacidad y facultad para poder crear su libre convencimiento pudiendo de esta forma dar mayor peso a unas pruebas que a otras.

De esta forma se concluye cuando es procedente la figura de cosa juzgada, en búsqueda de que la sociedad pueda tener una base de credibilidad ante sus actuaciones judiciales, evitando también un desgaste de la justicia y gastos procesales por incurrir en temas ya antes solucionados anteriormente.

Referencias

Herrera Díaz, B. (01 de Marzo de 2023). Corte Suprema de Justicia. Obtenido de <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bmay2023/Ficha%20SL688-2023.pdf>

Sentencia T 329 de 2022

La Corte Constitucional revisará los fallos de tutela, esta interpuesta por una mujer en situación de vulnerabilidad que no se le renovó su contrato de prestación de servicios al quedar en estado de gestación.

Los requisitos mínimos de procedencia son la legitimación en la causa por activa, por pasiva, inmediatez y subsidiaridad, para este último la sentencia SU-075 de 2018, establece que la acción de tutela no es un mecanismo adecuado para solicitar el reintegro o el pago de acreencias de un contrato de trabajo, salvo que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, así la tutela perderá su carácter subsidiario y será preferente (Corte Constitucional, 2018).

La Constitución Nacional (1991) establece especial protección a la mujer durante el embarazo y después del parto con una prohibición de discriminación, una de esas formas de protección está en la estabilidad reforzada que para la Corte Constitucional (2022) es la manifestación de múltiples garantías constitucionales, protección que puede derivar del fuero de la maternidad y ser aplicado a cualquier trabajadora sin importar la relación laboral o modalidad del contrato, sin embargo la sentencia SU-070 de 2013 estableció que el tipo o nivel de protección depende del conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo y la modalidad de vinculación que tenga la mujer embarazada al momento del despido o terminación del contrato (Corte Constitucional, 2013). Luego la sentencia

SU-075 DE 2018 señaló que el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado, pues es una obligación desproporcionada y la desvinculación no fue consecuencia de un acto discriminatorio. (Corte Constitucional, 2018).

Cuando en el contrato de prestación de servicios no se acrediten los elementos del contrato realidad habrá protección desde el fuero de maternidad si la mujer está en gestación o en periodo de lactancia (Constitución Nacional, 1991), según sentencia SU-075 de 2018 en embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto y con la existencia de una relación laboral o prestación de servicios vigente (Corte Constitucional, 2018).

La sentencia T-329 de 2022 estableció que cuando una mujer gestante o en estado de lactancia, reclama la protección de sus derechos fundamentales derivados de su condición de mujer gestante el juez de tutela debe verificar si la relación contractual oculta una relación laboral; si se configuran los elementos de la relación laboral se aplica la estabilidad reforzada del contrato a término definido; pero si no, se advierte que el contratante conocía el estado de gestación de la mujer, que el objeto del contrato persiste y que no hubo autorización del inspector del trabajo debe otorgar la protección del capítulo 5 tabla 3 de la sentencia para terminar la relación (Corte Constitucional, 2022).

Referencia

Corte Constitucional, 2022. Sentencia T-329. Expediente T8517984. (19, septiembre, 2022) M.P. Natalia Ángel Cabo. [En línea] [Consultado el 7 de junio de 2023] Disponible en <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-329-22.htm>

Sentencia SL720 de 2021

En este caso, la Corte reconoció que el derecho de huelga puede ser ejercido individual o colectivamente, y que no está reservado exclusivamente a los sindicatos. Y es que un grupo de trabajadores de la Clínica Martha S.A. realizó una huelga en protesta por el no pago de salarios, prestaciones y seguridad sociales.

La agremiación sindical Sindess fue demandada por la Clínica Martha S.A. por supuestamente haber dirigido y controlado la huelga, pero el Tribunal concluyó que esto no era cierto y que el sindicato carecía de legitimación en la causa por pasiva. La sentencia de primer nivel fue confirmada y se ordenó que se comunicara la decisión al Ministerio del Trabajo. La Sala de Casación Laboral formuló la excepción de falta de legitimación en la causa y se fijaron costas a la parte demandante.

La sentencia también destaca la importancia de la solidaridad entre los sindicatos y los trabajadores, y cómo esto no significa necesariamente que un sindicato haya dirigido una huelga. Además, la sentencia establece que los sindicatos tienen un rol público en la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores en general, y no solo de sus afiliados. En resumen, esta sentencia es importante porque establece la responsabilidad de los sindicatos en relación con las huelgas y los paros laborales, y destaca la importancia de la solidaridad entre los sindicatos y los trabajadores. Además, la sentencia reafirma el rol público de los sindicatos en la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores en general.

Inscripciones abiertas 2023-2

Invierte tu prima en tu futuro

Utiliza tu prima de mitad de año para realizar un pregrado en la Universidad Libre, una institución con más de 100 años de calidad académica

Conoce nuestra oferta académica

iSé Libre Sé Unilibrista!

UNIVERSIDAD LIBRE
100 años de calidad académica

REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
ALTA CALIDAD
MULTICAMPUS 2021-2023
Resolución MEN 41718882 (22-04-2023)

Sentencia STL 6133 de 2023

La Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral decidirá sobre la acción de tutela instaurada contra la sala laboral del tribunal superior de Cali, con el propósito de que a la actora se le ampare sus derechos fundamentales al debido proceso e igualdad. Se interpuso demanda por acoso laboral en contra de NSC S.A.S, representada por Ricardo Herrera para que se declaré que se incurrió en conductas que constituyen acoso y se ordene pagar a título de indemnización por despido sin justa causa y la prevista en la ley 1010 de 2006.

La Corte Suprema de Justicia en su sala laboral (2023) menciona que la tutela es un instrumento para reclamar la protección inmediata de derechos constitucionales fundamentales lesionados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o particular en los casos previstos por la ley, y que no es para que los ciudadanos controviertan las decisiones adoptadas por los jueces en ejercicio de sus funciones, las cuales se presumen compatibles con el ordenamiento jurídico y principios de la actividad judicial; pero si la providencia es opuesta a los fines esenciales del Estado Social de Derecho la acción de tutela procede para restablecer el carácter vinculante de la prerrogativa que ha sido lesionada.

Para esta sala, en sentencia STL 6133 de 2023 no hay sistematización de conductas que configuren acoso si están dentro del incumplimiento de las obligaciones de la demandante que llevaron a la demandada a hacer un llamado de atención, no similar a

un proceso disciplinario, tampoco se aporta más de un llamado de atención que victimizara o discriminara por el hecho de ser mujer o madre cabeza de familia, por lo que se consideró que fue un suceso que llevo a la actora a sentirse afectada.

No hay prueba del nexo de causalidad entre lo dicho por el demandado y la renuncia presentada para configurar acoso laboral; no se prueba la violación de derechos fundamentales, tampoco actos hostiles que afectaran la dignidad humana y derechos fundamentales, y las órdenes dadas para mejorar la administración, gestión y operación empresarial, no configuran acoso laboral según la ley 1010 de 2006. (Corte Suprema de Justicia, 2023).

Por último, en cuanto a la aplicación de la perspectiva de género que alega la accionante no fue aplicada, la sala, en sentencia STL 6133 de 2023 establece que la demanda no fue planteada desde esa perspectiva y tampoco se fija el litigio en ese sentido, y si se viera desde la perspectiva de género no es viable pues no se conocieron:

- a. Malos tratos
- b. Agresión física
- c. Agresión verbal
- d. Agresión psicológica.

Así mismo se reitera que el Ministerio de Trabajo no es competente para resolver este tipo de asuntos, por ello la demanda no se tomaron medidas ante la denuncia de acoso, de esta forma la sala considera que el juez plural convocado no incurrió en los

errores que la accionante alego en la acción de tutela (Corte Suprema de Justicia, 2023).

Referencia

Corte Suprema de Justicia, 2023. Sentencia STL-6133. Radicado No. 70150. (19, abril, 2023) M.P Iván Mauricio Lenis Gómez. [En línea] [Consultado el 8 de junio de 2023] Disponible en <http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

Posgrados de Derecho y Filosofía

Grados PÚBLICOS 2023-2



Posgrados de Derecho y Filosofía informan que se realizarán las inscripciones y recepción de documentos para los grados públicos del periodo 2023-2

Recepción de documentos:
Del 24 de julio de 2023 (8:00 a. m.)
al 28 de julio de 2023 (5:00 p. m.)

Fecha de ceremonia:
14 de septiembre de 2023

 **Inscríbete y sube los documentos aquí**

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

 **UNIVERSIDAD LIBRE**
Vigilada Mineducación

 **CAMINANDO EN LA EXCELENCIA**
REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
MULTICAMPUS 2021-2027
ALTA CALIDAD
Resolución MEN n.º 015861 (25-08-2021)



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

Sentencia SL4278 de 2022

Territorialidad en el contrato de trabajo

La Corte Suprema de justicia explica en esta sentencia que: *“frente a la aplicación de la ley laboral en Colombia o denominado principio de la territorialidad establecido en el artículo 2.º del CST, y muy especialmente, atendiendo el tema de la inmunidad restringida de jurisdicción de los Estados y sus bienes en materia laboral, respecto de la cual se ha estimado, que se permite que puedan ser llamados a juicio por los tribunales del país receptor, cuando se encuentren comprometidos derechos laborales de connacionales y residentes permanentes en el territorio nacional, que presten o prestaron sus servicios en actividades administrativas, técnicas o en el servicio doméstico contratado localmente por las Misiones Diplomáticas o Delegaciones Extranjeras”.*

Este acápite de la Corte se debe a que el señor Ali Kohan Hosh Nejad, laboró al servicio de la Embajada de la República Islámica de Irán en Colombia, la cual dio por terminado su contrato sin justa causa, además de confesar ante la Corte no haber cancelado durante y a la terminación de la relación laboral, las acreencias laborales que se demandan, tales como: auxilio de cesantías e intereses a la cesantía, vacaciones, entre otros conceptos.

El artículo 2 de CST expresa textualmente *“El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad”.*

La mencionada sentencia aclara entre otros temas aparte de que, al llevar a cabo un contrato de trabajo de cualquier índole, se debe cumplir con la normatividad de este, es decir con el régimen pensional, las prestaciones sociales y acudir a la justicia laboral en tema de litigio sin importar nacionalidad de empleador o trabajador

Es así como se ve reflejado el principio de la territorialidad del código y no solamente del código sino de los derechos laborales de cualquier índole que al fin y al cabo son representación de los derechos humanos, contenidos en declaraciones o convenciones internacionales ratificadas y que su núcleo fundamental es aprehendido por Colombia por medio de bloque constitucional, así un trabajador extranjero que venga al país regido o dependiendo de una relación laboral de otros país en Colombia se respeta la dignidad humana que tiene directa relación con el trabajo y los derechos obtenidos por los trabajadores que recordemos son ciertos e indiscutibles, no es un extranjero es un trabajador del mundo con las mismas necesidades y con una vida respetable y que se debe defender como a cualquier otro.

Sentencia SL 1042 de 2023

En el presente caso nos encontramos con la petición de la accionante para que se le reconozca su derecho pensional por medio del artículo 98 CCT 1996-1998. La sentencia nos presenta cómo la demandante solicita su derecho pensional, bajo los siguientes hechos: tenía contrato laboral trabajando como *“trabajadora oficial”* dentro de la entidad Idema (Instituto de Mercado Agropecuario) actualmente Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el cual poseía un sindicato que se llamaba *“SINTRAIDEMA”* los cuales tenían pactado un tipo de pensión denominado *“Pensión en caso de despido injusto”* el cual se reconocía cuando la persona fuera despedida sin justa causa, tener más de 10 años de trabajo y menos de 15 y por último tener 60 años de edad; en este caso la demandante trabajó 12 años, 11 meses y 21 días, y de igual forma había sido despedida sin justa causa según lo demostrado a lo largo de instancia judicial, esto ocurriendo el 28 de noviembre de 1997 y la fecha para gozar del derecho era entre el 1 de mayo de 1996 al 30 de abril de 1998 por lo cual los dos primeros requisitos se estaban cumpliendo, por el momento el acto legislativo 01 del 2005 no está afectando esta pensión de carácter convencional, pero acá hace falta un requisito el cual es el de edad, la demandante arribó a los 60 años el 15 de diciembre de 2017 el cual se acredita por el artículo 98 de la convención y sustentando en la sentencia SL 4342 de 2022.

La pregunta en el caso en concreto es que si la demandante tiene derecho al reconocimiento de su mesada pensional una vez cumplida los 60 años de edad según la convención colectiva o el acto legislativo 01 de 2005 puede hacer que este derecho sea desconocido, para responder esta pregunta se afirma que no, el acto legislativo tiene vigencia posterior es decir una vez cumplidos el presupuesto de despido y de años trabajados, solo es cuestión de tiempo para que se le reconozca el derecho pensional a la accionante por medio de la convención colectiva, esto inspirado en los términos de negociación libre y voluntaria que inspira el derecho fundamental a la negociación colectiva según los convenios 98 y 154 de la OIT.

Inspira hacer la reflexión acerca del tema en cuanto el acto legislativo 01 de 2005 sirve como norma la cual disminuyó la capacidad de negociación que tenía los sindicatos con sus empleadores ya que esta modificación trajo como consecuencia que se disminuyeran las formas de pensionarse y que muchas personas tuvieran que atravesar más tiempo para poder su pensión como es el caso en concreto.

Sentencia SU 061 de 2023

Alcance y contenido de la estabilidad laboral reforzada

En este caso, la Corte Constitucional tuvo que determinar si la Sala de Descongestión No. 3 de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia cometió un error al casar parcialmente la sentencia del Tribunal y negar el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada. La Sala de Descongestión argumentó que la Ley 361 de 1997 establece que esta estabilidad solo aplica a trabajadores que demuestren una pérdida de capacidad laboral superior al 15%.

La Corte Constitucional comenzó estableciendo la importancia del trabajo como un derecho fundamental protegido constitucionalmente y destacó la necesidad de principios para garantizar un trabajo digno y justo. Entre estos principios se encuentra la estabilidad en el empleo.

Aunado a ello, la Corte explicó que, desde los primeros convenios de la OIT sobre maternidad, asociación sindical y negociación colectiva, se han establecido dispositivos de protección contra la discriminación en el ámbito laboral. En este contexto, la Ley 361 de 1997 introdujo disposiciones para proteger la estabilidad laboral de las personas con afectaciones en su salud, exigiendo la autorización de la oficina de Trabajo para la terminación de la relación laboral.

Señaló también que la estabilidad laboral reforzada no se limita exclusivamente a la Ley 361 de 1997, sino que se fundamenta en

otros derechos y principios constitucionales, como la estabilidad en el empleo, la igualdad real, el trabajo en condiciones dignas y justas, el mínimo vital, la integración social de personas con capacidades diversas y el principio de solidaridad.

Por ello, estableció reglas jurisprudenciales sobre la titularidad y el contenido de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud. En cuanto a la titularidad, se consideró que las personas que han sufrido una disminución física, psíquica o sensorial durante su relación laboral son beneficiarias de esta estabilidad, independientemente de si han sido calificadas con pérdida de capacidad laboral. Respecto al contenido protegido, se destacaron cuatro garantías: la prohibición de despido discriminatorio, el derecho a permanecer en el empleo, la obligación del empleador de solicitar autorización para desvincular al trabajador y la presunción de despido discriminatorio.

La Corte Constitucional concluyó que para determinar si una persona es beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada no es necesario contar con una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que se deben cumplir tres supuestos: demostrar que el trabajador se encuentra en una condición de salud que dificulta su desempeño laboral, que el empleador tenga conocimiento de esta condición y que no exista una justificación suficiente para el despido basada en discriminación.

En el caso específico, la Corte determinó que la Sala de Casación Laboral incurrió en desconocimiento del precedente constitucional al interpretar erróneamente la Ley 361 de 1997 y al negar el reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada. Por tanto, la Corte amparó los derechos

Sentencia SL 485 de 2023

En la presente sentencia se expone el caso en que las pretensiones de un trabajador se basan en los siguientes hechos: que fue acosado dentro de su último periodo de trabajo, fue acusado de diferentes cargos dentro de la empresa trayendo consigo problemas familiares y económicos ya que después del despido sin justa causa este no era contratado en el área en la que se desempeñaba por que habían supuestos rumores de los supuestos cargos de los cuales él era acosado, posteriormente la empresa se defendido diciendo que si lo habían despido sin justa causa pero que se habían encargado del pago de sus acreencias laborales pero que ni se hacían cargo de lo que le pasara posteriormente es decir que sus daños morales, familiares y económicos después de su paso por esa entidad de ellos, adicionalmente el accionante sufrió de problemas de salud generados por la labor que desempeñaba y de igual forma el empleador negó que se le reconozca algún monto económico por esta pretensión.

La vía jurisdiccional que tuvo que afrontar el demandante fue larga y de alguna manera incompleta, ya que en primera instancia se le negó todas las pretensiones económicas, en el tribunal se le reconoció una parte de sus pretensiones ya que solo se le pagaba lo concerniente al reintegro y esta suma debidamente indexada, y en sala de casación el cuerpo colegiado no caso la sentencia de segunda instancia, lo que lleva a concluir que aun que se le reconozca una pretensión económica que por ley le corresponde no se le reconoce o no se sanciona en cuanto la indemnización de perjuicios.

Se tiene que reflexionar en cuanto a que, si es cierto que la indemnización que por ley le corresponde llega al trabajador, es decir la Corte y el tribunal le dan la razón al accionante en ese punto; pero no se reconoce nada en cuanto a sus perjuicios morales y materiales ya que en este tipo de procesos la carga de la prueba no es suficiente para saber la plena verdad es decir el juez laboral con todas sus facultades no alcanza a conocer si en verdad el trabajador sufrió de acoso y que este le trajo problemas en su familia o daños morales, este caso nos debe llevar a reflexionar que no son suficientes las medidas en materia probatoria para proteger al trabajador, ya que en este caso no se evidencia alguna algún reparo a favor del trabajador en cuanto la pretensiones de indemnización



Sentencia C 078 de 2023

En ejercicio de la acción de inconstitucionalidad, los ciudadanos señores Enán Enrique Arrieta Burgos, Juan Pablo López Agudelo, Marco David Camacho García y Alejandro Ramírez Vélez, demandaron el artículo 310 del Código sustantivo del trabajo, por la presunta vulneración del preámbulo, los artículos 1º, 2º, 13, 25, 48 y 53 de la Constitución Política, así como el artículo 2º del Convenio 111 de 1958 de la OIT y el artículo 4º del Convenio 132 de 1936 de la OIT.

El texto demandado dice lo siguiente:

“ARTÍCULO 310. CESANTIA Y VACACIONES.

A los trabajadores de obras o actividades de construcción cuyo valor exceda de diez (\$10.000) se les reconocerá el auxilio de cesantía y las vacaciones, así:

- a. *El auxilio de cesantía por todo el tiempo servido, a razón de tres (3) días de salario por cada mes completo de trabajo, siempre que se haya servido siquiera un mes, y debe pagarse a la terminación del contrato por cualquier causa, y*
- b. *Las vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles y consecutivos por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año, cuando se haya trabajado por lo menos un (1) mes”.*

En la demanda los accionantes formularon que excluir del pago de cesantías y vacaciones a trabajadores de construcción que presten sus servicios a un periodo inferior a un mes genera una desprotección a los estos, generando cargos respecto a la

vulneración del derecho al trabajo con condiciones dignas y justas, violación al derecho de igualdad, desconocimiento del principio de universalidad de la seguridad social y vulneración del derecho de descanso.

Para esto, la Corte debe analizar la constitucionalidad de la expresión demandada en el artículo 310, pero primero debió determinar en cuestiones preliminares si existía una derogatoria tacita por la ley 950 de 1990; La Corte manifiesta que si bien la ley 50 de 1990 reformó todas las regulaciones relativas a las cesantías, el legislador en su momento tenía la intención de implementar un nuevo régimen de cesantías común a todos los trabajadores siendo así, La Corte manifiesta que el contenido de ambas normas es perfectamente compatibles en nuestro ordenamiento jurídico o en sus palabras “ el método creado por la ley 50 de 1990 para pagar el auxilio de cesantía en nada modifica las condiciones que el artículo 310 establece para los trabajadores de la construcción tengan derecho a la prestación” por ello la Corte se pronunciará al respecto de la norma demandada debido a que aún se encuentra en vigencia.

En una segunda cuestión preliminar, la Corte indica que no es competente para pronunciarse sobre un nuevo cargo propuesto por un interviniente. El Observatorio de Intervención Ciudadana Constitucional de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Colombia propuso a la Corte un nuevo cargo, pero conforme a la

sentencia C-1155 de 2005 en procesos iniciados en ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, en el ámbito de las intervenciones ciudadanas, deberá hacerse sobre el contenido de la demanda, por lo que no se puede ampliar el ámbito de esta. Siendo así, se presenta un nuevo elemento de juicio que no ha sido propuesto por los demás intervinientes del proceso, desconociendo las reglas procesales. Por ello la Sala Plena considera que la solicitud no cumple con los requisitos.

Respecto al planteamiento del problema jurídico, será de la siguiente manera, según la Corte Constitucional (2023):

“¿La expresión "siempre que se haya servido siquiera un mes" que se encuentra en el literal a) del artículo 310 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual establece un régimen especial para el cálculo de la indemnización por despido para los trabajadores de la construcción, contradice los artículos 13, 25, 48 y 53 de la Constitución Política?

¿La expresión cuando se haya trabajado por lo menos un (1) mes" incluida en el literal b) del artículo 310 del Código Sustantivo del Trabajo, al establecer un régimen especial para el otorgamiento de las vacaciones a los trabajadores de la construcción, viola los artículos 13, 25, 48 y 53 de la Constitución Política?

Una vez determinado el problema jurídico, la Corte hace un recorrido jurisprudencial sobre derechos laborales. El primer aspecto por resaltar es sobre los derechos de los

trabajadores, reiterando la Corte que el trabajo tiene *“(i) valor fundante del Estado social de derecho; (ii) principio rector del ordenamiento jurídico; y (iii) derecho-deber social con carácter fundamental”*. De la misma forma, *La Corte demuestra cual es la importancia del trabajo en la sociedad siendo que “El trabajo permite a los ciudadanos acceder a los bienes y servicios necesarios para una vida en condiciones dignas que permitan la concreción de su proyecto personal”*

De manera seguida, la Corte reitera el contenido de la Sentencia C-669 de 2006 que versa sobre la compensación de las vacaciones en dinero. La Corte define que son las vacaciones, siendo un descanso remunerado por las labores desarrolladas al servicio del empleador, de la misma forma indica que este espacio de descanso ajeno a la actividad laboral es para su recuperación física, psicológica y para su realización propio y la de su familia, esto será parte del reconocimiento de la dignidad humana y el concepto de trabajo digno.

Ahora bien, otra de las reiteraciones de La Corte es frente a la protección al desempleo y el auxilio de cesantía, siendo que este tiene un fundamento al momento que el trabajador cese su actividad laboral o necesite auxilio en vivienda o educación y por ello, este hecho se vuelve una prestación de la seguridad social con carácter irrenunciable.

En el caso concreto, la Corte analizará los distintos cargos contra la norma, siendo el

primero el desconocimiento del derecho al trabajo digno y a la seguridad social. El hecho de que se establezca un límite temporal para ser beneficiario del pago de vacaciones y de auxilio de cesantía desconoce el derecho fundamental del trabajo en condiciones dignas y seguridad social limitando acceso a estas prestaciones que se adquieren mediante el desarrollo de una actividad laboral. Por ello, resulta inconstitucional dar estímulos a los empleadores mediante el desmedro de los derechos laborales de los trabajadores de la construcción, concluyendo que la norma demandada es incompatible con la constitución en su preámbulo, art 1 y 23. Además, se resalta que las cesantías es un concepto de la seguridad social por lo que es amparado por el principio de universalidad, solidaridad, irrenunciabilidad y obligatoriedad.

La Corte Constitucional (2023) ha expresado que las vacaciones se conceden al trabajador con el fin de reconocer el desgaste natural causado por la prestación continua e ininterrumpida de sus servicios durante un período de tiempo. Además, en la sentencia C-019 de 2004 se hace mención de que *"una restricción temporal como la establecida en la norma cuestionada es perjudicial para el derecho al trabajo"* ya que ese derecho *"se adquiere con el simple transcurso del tiempo trabajado y, por lo tanto, no es razonable ni proporcional ignorar un período de tiempo efectivamente laborado"*.

Al respecto de las vacaciones, la Corte manifiesta que se le otorga al trabajador con el propósito de reconocer el desgaste natural derivado de la prestación continua e ininterrumpida de sus servicios por un lapso, además citando a la sentencia C-019 de 2004 se menciona que *"una limitación temporal como la establecida en la norma acusada resulta lesiva del derecho al trabajo"* debido a que ese derecho *"se causa con el simple transcurso del tiempo laborado y por ello, no resulta razonable ni proporcional que se desconozca un período de tiempo efectivamente trabajado"*.

En el cargo por desconocimiento del mandato de trato igual, la Corte, al hacer distinción de los trabajadores de construcción a los trabajadores del sector privado, demuestra que los primeros no tienen derecho a pago de compensación de vacaciones y auxilio de cesantías, mientras que los segundos si lo tienen de forma proporcional al tiempo trabajado. Con ello, la Corte al analizar varios estudios académicos, demuestra que en el sector de la construcción hay una especial inestabilidad laboral; además, se desconoce la realidad de dichos trabajadores ya que muchas veces estos contratos no resultan ser extensos para causar dicho derecho. Por esto, la norma desconoce el derecho a la igualdad, seguridad social y al trabajo digno.

Por último, la Corte analiza si la norma es proporcional a la finalidad que pretende, argumentado que se desconoce el fin con el que este artículo fue creado, pero se le dio una explicación que fue el otorgar

beneficios a los empleadores para aumentar la contratación a bajo costo. La Corte concluye que *“los trabajadores no son llamados a pagar favores que el Estado otorgue a sus patronos”*.

Por ello la decisión de la Corte fue:

“Primero. Declarar **INEXEQUIBLE** la expresión *“siempre que se haya servido siquiera un mes”* contenida en el literal a) del artículo 310 del Código Sustantivo del Trabajo.

Segundo. Declarar **INEXEQUIBLE** la expresión *“cuando se haya trabajado por lo menos un (1) mes”* contenida en el literal b) del artículo 310 del Código Sustantivo del Trabajo”.

Referencias

Corte Constitucional. (2023). Sentencia C-078. Expediente D-14915. (22 de marzo de 2023) M.P. José Fernando Reyes Cuartas. [En línea] [Consultado el 5 de junio de 2023] Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/C-078-23.htm>

Sentencia SL 672 de 2023

Análisis probatorio frente al reconocimiento de una relación laboral

En este caso, el accionante solicitó a la jurisdicción ordinaria que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre él y la demandada, así como el pago del cálculo actuarial correspondiente a Colpensiones y el reconocimiento de la pensión de vejez. Sin embargo, el juez de alzada consideró que las pruebas presentadas eran insuficientes para demostrar la existencia del contrato de trabajo y, por lo tanto, rechazó la solicitud de pago del cálculo actuarial.

El problema jurídico radica en determinar si el juez de alzada cometió un error al concluir que las pruebas no demostraban la existencia de un contrato de trabajo. Según la jurisprudencia, no es suficiente que las partes afirmen la existencia del contrato, sino que es necesario que se prueben las condiciones y actividades laborales que respalden dicha afirmación. Además, corresponde al demandante presentar los medios de prueba necesarios para respaldar sus pretensiones.

En este sentido, la decisión resalta la importancia del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en el ámbito laboral. No basta con que las partes afirmen la existencia del contrato, sino que deben presentar pruebas que demuestren de manera convincente que se cumplían las condiciones laborales. En este caso, el certificado laboral presentado no fue considerado suficiente para establecer la existencia del contrato. Además, se destaca que el juez tiene la facultad de evaluar las pruebas y formar su convencimiento basándose en aquellas que le parezcan más convincentes, siempre dentro de los límites de la sana crítica y los principios científicos de la prueba.

En resumen, el caso se centra en la necesidad de presentar pruebas contundentes para demostrar la existencia de un contrato de trabajo. La mera afirmación de las partes no es suficiente, y corresponde al demandante aportar los medios de prueba necesarios. Además, se destaca la importancia del principio de la primacía de la realidad sobre las formas y la facultad del juez de evaluar las pruebas y formar su convencimiento basándose en ellas.

Sentencia T 104 de 2022

La ciudadana Diana Marcela Orjuela Orjuela interpuso una acción de tutela con el objetivo de proteger sus derechos fundamentales a la salud en relación con la vida, al trabajo, al mínimo vital, al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada y a la prohibición de discriminación. Además, buscaba salvaguardar los derechos a la salud en relación con la vida de su hijo por nacer y de su hijo de 12 años. Estos derechos fueron vulnerados por la empresa Cleanaer S.A., la cual terminó su contrato de trabajo a pesar de que se encontraba en estado de embarazo.

La señora Diana Orjuela contaba con un contrato laboral por obra labor, el cual iba a culminar porque ya no sería requerida debido a que el objeto del contrato estaba por finalizar. La señora Diana cumplía con funciones de servicios generales en la fiscalía general de la nación, pero la empresa Cleaner S.A prestaba sus servicios a dicha entidad.

La empresa Cleaner S.A hizo aviso con 15 días de anticipación (15 de noviembre de 2022) a la señora Diana Orjuela que su contrato se daría por terminado el día 30 de noviembre de 2022. Antes de que terminara su contrato, la señora Diana Orjuela avisaría a su superior directa de su estado de embarazo tras sentir malestar y hacerse la respectiva prueba que resultaría positiva.

En primera instancia, le concedieron amparo a la estabilidad laboral reforzada debido a que, a pesar de su estado de embarazo, se debía solicitar permiso al

inspector de trabajo para terminar el contrato a una mujer embarazada. Respecto a las demás pretensiones, le fueron negadas siendo el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir ya que el juez argumentó que esto puede hacerse por vía ordinaria laboral. La señora Diana Orjuela decide impugnar el fallo de primera instancia ya que le era favorable parcialmente. La razón que argumentaba fue acerca de que ella era madre cabeza de familia y dependía de su salario. En segunda instancia, el juez confirmó lo dicho en la primera instancia y la accionante hizo una solicitud de selección para revisión.

En la defensa hecha por la empresa Cleaner S.A, esta manifestó que se desconocía el estado de embarazo al momento de despedirla y que los motivos por los cuales fue contratada la accionante desaparecieron. Al hacer el análisis del caso, la Corte entró a verificar los requisitos de procedibilidad de la tutela haciendo énfasis en que la subsidiaridad en el caso es superada ya que la parte demandante solicita que se aplique la protección especial a la maternidad, teniendo en cuenta su estado de embarazo y su condición de vulnerabilidad como madre cabeza de familia que depende de su salario para su sustento y el de sus hijos. Se busca garantizar su bienestar y el de su familia mediante medidas que reconozcan y amparen su situación particular.

El problema jurídico determinado por la Corte Constitucional (2022) para este caso será: ¿Una empresa de tercerización de

servicios vulnera los derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social, a la igualdad y al mínimo vital de una mujer cabeza de familia, en estado de embarazo, al dar por terminado su contrato por obra o labor contratada aduciendo la culminación de la obra con la entidad usuaria, pese a tener conocimiento de su estado y sin solicitar autorización del Ministerio de trabajo?

Para responder a dicho problema, la Corte hace una reiteración de jurisprudencias anteriores sobre si se busca garantizar la protección de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y período de lactancia, así como el respeto al fuero de maternidad en los contratos por obra labor contratada con empresas que ofrecen servicios de tercerización o subcontratación laboral. Respecto al primer apartado, la Corte en su reiteración trae a la sentencia las medidas de protección a favor de grupos que son discriminados y necesitan una protección especial, ello desde la Constitución política de Colombia en su artículo 43 y el principio de solidaridad social contenido en los artículos 1, 48, 49 y 95 de la Constitución Política.

Seguido en la reiteración de sentencias, la Corte menciona la sentencia SU-075 de 2018 donde cambia la línea jurisprudencial que se manejaba al respecto de la carga de la prueba respecto al aviso y despido de una mujer embarazada, diciendo que, si el empleador puede demostrar que no tenía conocimiento del estado de embarazo de la

trabajadora, es posible que no esté obligado a cubrir las cotizaciones necesarias para acceder a la licencia de maternidad, según lo establecido en la legislación laboral vigente.

Al respecto de la segunda reiteración sobre el fuero de maternidad en los contratos de obra labor por empresas de tercerización, la Corte Constitucional (2022) manifiesta que, aunque se haya finalizado la labor contratada por la empresa de servicios, estos deben solicitar permiso para terminar el contrato al inspector del trabajo o al Ministerio del Trabajo y de no ser así, se entenderá por no válida la terminación y deberán reintegrarla a su puesto de trabajo. Para entender que hubo un aviso efectivo sobre el estado de embarazo, la Corte Constitucional (2022) dice que *“se entiende que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando al menos conociera de este (i) la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron”*

Una vez dadas estas explicaciones por la Corte, la misma indica que hubo vulneración a los derechos de estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud y a la seguridad social de la accionante. Considera la Corte que la accionante, al haberle avisado a su superior, cumplió con el aviso a la empresa Cleaner S.A de su estado de embarazo, aunque estos argumentaran que desconocían las conversaciones que la accionante y su superior mantenían, a pesar de que este último dejara constancia del asunto. Seguido a esto, se determinó que la

obra labor por la que fue contratada realmente no finalizó ya que la empresa Cleaner S.A es considerada como una empresa grande, por lo que las labores que desarrollaba la accionante las podía seguir desarrollando en otra entidad a la que la empresa Cleaner S. A le prestará el servicio. Por último, el hecho de que no se le practicara el examen médico de egreso a la accionante le daría un indicio a la Corte de que estos ya conocían el estado de embarazo de la accionante y por ello, estaban evitando practicarle el mismo.

La decisión tomada por la Corte Constitucional (2022) para este caso versará sobre amparar los derechos fundamentales de Diana Marcela Orjuela Orjuela a la estabilidad laboral reforzada, igualdad, mínimo vital, salud y seguridad social. Asimismo, se solicita que Cleaner S.A. realice las cotizaciones correspondientes ante la EPS para garantizar el pago de la licencia de maternidad. Además, se pide la reubicación de Diana Orjuela en un cargo similar o en condiciones laborales superiores a las que desempeñaba anteriormente.; ordenar el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir y hacerle una advertencia a la empresa de no incurrir en el mismo error de despedir a trabajadoras en estado de embarazo sin la debida autorización por el ministerio o inspector de trabajo.

Referencias

Corte Constitucional. (2022). Sentencia T-104. Expediente T-8278123. (30 de junio de

2022) M.P. Diana Fajardo Rivera. [En línea] [Consultado el 5 de junio de 2023] Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-104-22.htm>



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



UNIVERSIDAD LIBRE



MINISTERIO DE LA
EXCELENCIA

Sentencia SL675 de 2021

¿Cómo funciona el artículo 47 del código sustantivo del trabajo en cuanto a la interpretación de la Sentencia SL675 de 2021?

Cabe señalar el problema jurídico es la razón principal del debate sobre si realmente despidieron al trabajador sin justa causa o con los preceptos de la ley, es decir con el permiso del Ministerio del Trabajo en este caso. En respuesta a lo anterior, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali toma una decisión basada en el análisis del Art 47 Numeral 2 del Código del Trabajo, en el cual menciona que es necesario examinar la causa de extinción del contrato y el objeto del trabajo. En este sentido, es determinar el origen, procedencia o motivo por el cual el trabajador pierde su puesto de trabajo, excluir e individualizar, y sobre esta base, aclara si el contrato se termina con justa causa o de lo contrario, sin justa causa, lo que causaría una posible indemnización al trabajador, si es el caso.

Seguidamente, del párrafo anterior se incluye la duración de los contratos, con el fin de determinar la duración del contrato en particular que se está analizando en la sentencia, cuya duración no está determinada por un período fijo, una duración de obra o una transición clara. A diferencia del Numeral 2 del Art. 47 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual, *“se busca reconocer el carácter ilimitado del contrato de trabajo, que no está definido directamente por las partes ni por su naturaleza, manteniendo el principio de*

continuidad de la relación laboral, contrato por tiempo indefinido y garantizar la estabilidad del contrato hasta que ocurran las circunstancias legales que motiven la terminación del contrato” (Corte Suprema de Justicia,2021). La anterior aclaración, debido a que el empleador defiende que el despido del trabajador estuvo bajo el marco legal del Art. 47 del Código Sustantivo del Trabajo y en razón a ello, no habría fundamento a una indemnización al trabajador.

Debe recordarse que la relación laboral del trabajador, en Colombia, puede ser andrajoso, si esta relación es posible de solucionarse, es decir, por el tiempo fijado de la labor pactado desde un inicio o por razones legales en los artículos 61 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, estos son, la terminación del contrato y las denominadas justas causas, *“Y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado”* (Corte Suprema de Justicia,2021).

Finalmente, los anteriores artículos del Código Sustantivo del Trabajo constituyen un conjunto de normas ordenadas, lógicas y coherentes, cuya aplicación al caso se desencadena después de que se comprueba que la causa y el contenido de la obra continúan después de la terminación del contrato del trabajador, lo que concluye que en este caso no habría cabida a la aplicación de los artículos: Art 47 Numeral 2, ni el Art 61, ni el Art 62 del Código Sustantivo del Trabajo. “Y no sólo por una determinada circunstancia particular, sino que, aunque no exista el motivo y el objeto del contrato, ello no conduce necesariamente a la exclusión de la posibilidad del reconocimiento del perjuicio, es decir, ni siquiera a los contratos en general, ni al contrato de trabajo” (Corte Suprema de Justicia, 2021).

Referencias

Corte Suprema de Justicia, 2021. Sentencia SL 675.M.P. Luis Benedicto Herrera Díaz. [en línea][Consultado el 9 junio de 2023]. Disponible en: www.cortesuprema.gov.co/corte/wpcontent/uploads/relatorias/la/Publicacion/compendioPLR/SL675-2021.pdf

La Facultad de Derecho Seccional Bogotá visitará a la Seccional Pereira en el mes de Septiembre de 2023

V Congreso Internacional | XVIII Seminario Internacional | XII Congreso Estudiantil

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

Derecho Internacional de los Derechos Humanos y Paradigmas del Derecho Social

Un evento donde ponentes nacionales e internacionales analizarán la incidencia actual de los derechos humanos en el ámbito del empleo, revisando temas como el acoso laboral y la deconstrucción en las relaciones de trabajo.

Se premiarán las tres (3) mejores ponencias del Congreso Estudiantil.

Del **12** al **15** Septiembre de 2023

Facultad de Derecho, Universidad Libre, Seccional Pereira- Sede Belmonte

Más información: edgard.perez@unilibre.edu.co

Inversión:
Estudiantes de pregrado: \$200.000
Estudiantes de posgrado y particulares: \$200.000
Conferencistas: no pagan inscripción

Fecha límite para envío de ponencias Congreso estudiantil: 15 de mayo de 2023

Inscríbete como asistente o ponente aquí

Organizan: Facultades de Derecho de las seccionales Bogotá y Pereira



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por el Ministerio de Educación



Sentencia SL 627 de 2023

La Corte Suprema de Justicia de Colombia decidió revocar el fallo de primera instancia y declarar que el jugador de fútbol Jorge Isaacs Perlaza Aguiño tenía derecho a la protección laboral, incluyendo la estabilidad laboral reforzada y el pago de salarios y beneficios. El jugador de fútbol, Jorge Isaacs Perlaza Aguiño, demandó a su antiguo club, Azul y Blanco Millonarios FC S.A., por despido injustificado debido a una discapacidad. El tribunal inicialmente falló a favor del club, pero la decisión fue apelada y el caso fue enviado de vuelta al tribunal para una mayor investigación. Se encontró que el jugador había sufrido una lesión grave y tenía problemas médicos continuos, lo que contradecía la afirmación del club de que estaba en excelente salud en el momento del despido. La Corte declaró que el despido era injusto y ordenó la reinstalación del jugador. También fue ordenado a pagar el salario del jugador desde el 16 de diciembre de 2017 hasta la fecha efectiva de reinstalación, y las contribuciones de pensión desde el 1 de enero de 2018.

Este caso subraya la importancia crucial de proteger los derechos laborales de los trabajadores con discapacidades y enfatiza la necesidad ineludible de que los empleadores cumplan de manera integral con las leyes y los convenios internacionales. Su cumplimiento garantiza que estos trabajadores sean tratados con justicia y equidad en el entorno laboral. La decisión del tribunal se basó en fundamentos sólidos, tales como la

Constitución Política de Colombia, el Convenio 159 de la OIT y su recomendación 168. Este fallo reafirma contundentemente la obligación que tienen los empleadores de cumplir con las normativas legales y los acuerdos internacionales, a fin de asegurar un trato justo y equitativo hacia los trabajadores con discapacidades.

Adicionalmente, este caso resalta la importancia de fomentar una mayor sensibilización sobre las discapacidades y las limitaciones que pueden afectar a los trabajadores. En este sentido, el argumento presentado por el club de que el jugador se encontraba en óptimas condiciones de salud al momento de su despido evidencia una falta de comprensión acerca de las restricciones que las discapacidades pueden imponer. Este ejemplo pone de manifiesto la necesidad de un enfoque más inclusivo y empático por parte de los empleadores al evaluar a los trabajadores con discapacidades. Es crucial reconocer que, aunque una persona pueda estar en buen estado de salud general, las discapacidades pueden generar limitaciones específicas en su capacidad para desempeñar ciertas tareas laborales.

Por lo tanto, resulta fundamental promover una mayor conciencia y comprensión en los entornos laborales respecto a las discapacidades y las diversas maneras en que pueden afectar a los trabajadores. Esto permitirá una evaluación más justa y equitativa de sus habilidades y contribuciones, evitando así la

discriminación y fomentando una mayor inclusión en el lugar de trabajo.



Inscripciones 2023-2

Estudiante
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

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

Podcast
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

Nuestros Eventos

Área de Derecho Laboral y
Seguridad Social





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

Episodio 1: Licencia de Maternidad y Paternidad. En este fascinante episodio, exploramos uno de los temas más importantes y relevantes en la vida familiar y laboral: el derecho y la importancia de la licencia de maternidad y paternidad. Durante este episodio, se abordaron diversos aspectos relacionados con la licencia de maternidad y paternidad, tales como su importancia para el bienestar físico y emocional de los padres, el impacto en la relación de pareja y en la crianza de los hijos. Se exploraron también las políticas de licencia de maternidad y paternidad en diferentes países y cómo pueden influir en la igualdad de género y en la conciliación entre el trabajo y la vida personal.





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

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

Integrantes: Rosa Fernanda Florián Romero, María José Molina Camargo, José Heralfo Pescador Gómez, Valentina Leguizamón Beltrán, Ana María Hoyos Navarro, Diana Jiménez Aguirre, Angie Tatiana Bonilla Granados, Edgar David Pérez Sanabria, Juan Sebastián Rodríguez Casas.

Si eres padre, madre o simplemente estás interesado en conocer más sobre la licencia de maternidad y paternidad, este episodio es para ti. ¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace: https://open.spotify.com/episode/0FUffEHyJ7FeCQbLf8nA14?si=7qt9Xt7xQJCQ-q-9REq_tA



Episodio 2: Lo que deberías saber sobre salario. En este episodio nos enfocamos en brindar una descripción precisa del salario y profundizamos en las diferencias entre el salario monetario y el salario en especie. Estos conceptos son de suma importancia para comprender adecuadamente la estructura de la compensación laboral.

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

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

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

especie. 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 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/7AcSfMO1u7OONOVwhmYDbT?si=5sJv4j8fSFOct0TsvKE94w>



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

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

interpretaciones existentes.

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

En "El Parche Laboral", nos enfocamos en brindarte conocimientos sólidos sobre la prima de servicios y cómo manejar adecuadamente este aspecto fundamental de tu relación laboral. 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 Heraldo Pescador Gómez, Valentina Leguizamón Beltrán, Juan Sebastián Rodríguez Casas.

¿Quieres escucharnos? Da clic en el siguiente enlace:
<https://open.spotify.com/episode/5duK7UEnYy4we9yRqz5uQl?si=r5YHRdA0SNWCK5BqW5kuJA>



Spotify[®]

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!



XII Congreso Estudiantil de la Seguridad Social y Mundo del Trabajo  **UNIVERSIDAD LIBRE**

Bases del Concurso

1. Los y las participantes deben ser estudiantes de pregrado
2. Se debe adjuntar hoja de vida de la o el ponente
3. La extensión del escrito será máximo de 15.000 palabras (de 15 a 20 hojas, arial 12 pt., interlineado 1.5)
4. El escrito debe ser realizado en normas A.P.A 7ma edición
5. La exposición oral de las ponencias escogidas no será mayor a 15 minutos
6. Los grupos deben estar conformados por máximo 2 personas

Fecha de recepción de ponencias:
Hasta el 20 de junio de 2023

Más información:
✉ jefaturadearealaboralunilibre@gmail.com

Envía tu ponencia a:
✉ edgard.perezs@unilibre.edu.co
@arealaboraluniversidadlibre

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 (ITCILO)



**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.perez@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.perez@unilivre.edu.co

REGÍSTRATE AHORA:



UNIVERSIDAD LIBRE

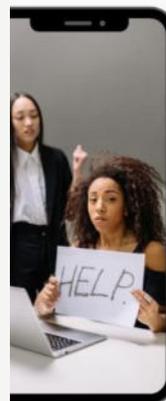


V CONGRESO
INTERNACIONAL DE
SEGURIDAD SOCIAL

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



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



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

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



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

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



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





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 Posgrado
Unilibre Bogotá



Francisco Rafael Ostau de Lafont de León
Docente e
Investigador
Universidad Católica

REGÍSTRATE AHORA:



UNIVERSIDAD LIBRE
Impulsando el desarrollo




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 ULTRAS



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
Impulsando el desarrollo




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 Borret 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 Posgrado
Unilibre Barranquilla

REGÍSTRATE AHORA:



UNIVERSIDAD LIBRE
Impulsando el desarrollo




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
Secretaria Académica
Facultad de Derecho
Unilibre Bogotá



Julio Alberto Jaramillo Zabala
Jefe Laboral del
Círculo de Bogotá



Carolina Sepúlveda Ramírez
Jefatura Área Laboral
Unilibre Pereira

REGÍSTRATE AHORA:



UNIVERSIDAD LIBRE
Impulsando el desarrollo




V Congreso Internacional de la Seguridad Social y el Mundo del Trabajo



Términos de referencia y cronograma



Seccional Pereira - Sede Belmonte

Del 12 al 15 de septiembre de 2023



Parámetros de la ponencia:

Para participar en el simposio los y las aspirantes deberán someter su propuesta escrita a un proceso de evaluación, con base en los siguientes términos y cronograma:



Solamente serán tenidas en cuenta las propuestas diligenciadas en línea a través del formulario disponible en el siguiente link:

<https://bit.ly/InscripcionesPonencias>



Parámetros de la ponencia escrita:

1. Cada ponencia deberá tener una extensión máxima de 2.500 palabras, en formato Word, ajustada con Normas APA 7.
2. Cada ponencia deberá contener los siguientes apartados mínimos: Introducción, desarrollo, conclusiones, referencias.
3. Serán aspectos a valorar: Claridad conceptual, desarrollo argumentativo, actualidad y pertinencia de la discusión, vigencia de las fuentes, redacción y ortografía.



Fecha de recepción de ponencias:

Hasta el 20 de junio de 2023



Fecha de publicación de ponencias admitidas:

30 de julio de 2023

Parámetros de la presentación de la ponencia en el evento:

1. Tiempo máximo de 15 minutos
2. No podrá presentarse ninguna persona o colectivo cuya ponencia escrita no haya sido previamente aceptada por el comité organizador.

*No tiene costo inscribir la ponencia y en caso de clasificar la **Universidad Libre** no costea gastos de transporte ni hospedaje en la ciudad de Pereira



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 Mineducación





UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación



FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL