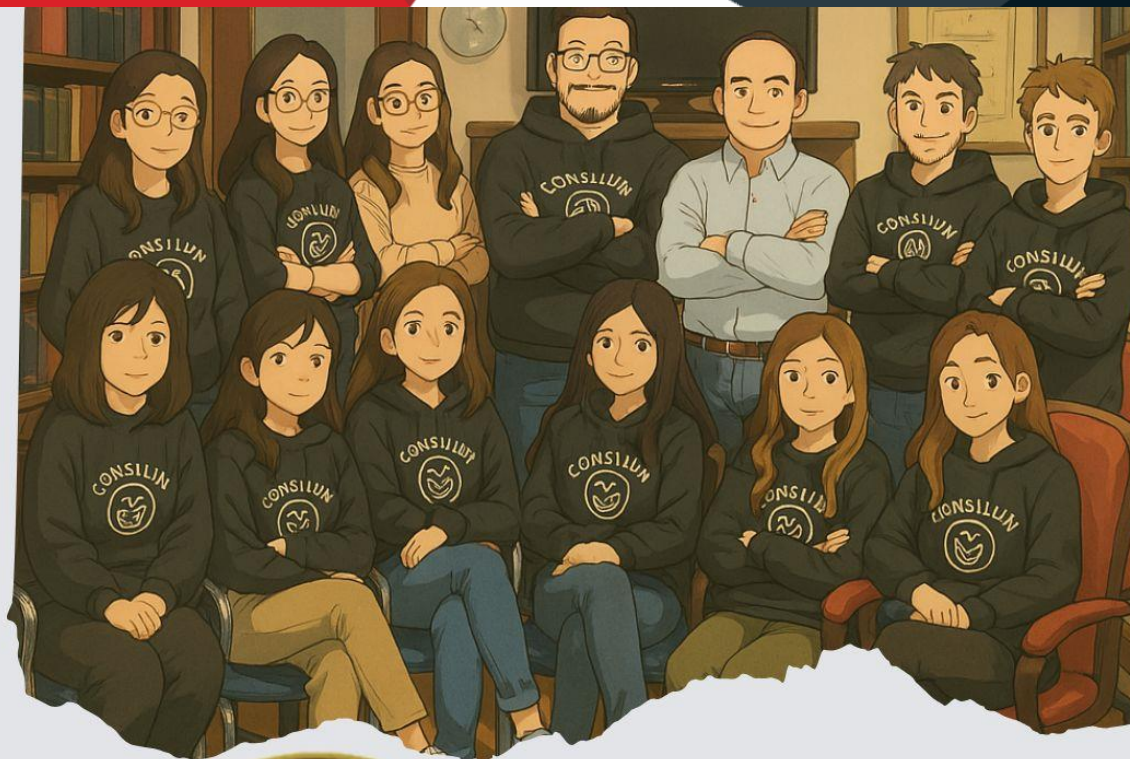


Núm. 17 /
Marzo 2025

Boletín trimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ISSN: 3073-0597 (En línea)



Área Derecho Laboral y Seguridad Social



Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación

FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**

Vigilada Mineducación

Boletín Bimestral

núm. 17, marzo de 2025

Facultad de Derecho - Área Derecho Laboral

Dirección General

Edgar David Pérez Sanabria

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

Comité Científico

Organización Internacional del Trabajo – OIT

Dirección Editorial

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

Ana María Báez Silva
Posgrados

Dirección de Diseño y Diagramación

Ana María Báez Silva

Dirección de Edición

Luz Marina Gutiérrez

Contenido

Editorial	5
Expectativa Pensional por Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda.....	8
Especial Posgrado “Esclavos del Siglo XXI”: La realidad laboral de los “socios” de las aplicaciones de transporte y reparto como “Rappi”, “DiDi” y “Uber” por Karen Andrea Beltrán y Nicki Jair Muñoz Carvajal	11
Especial Posgrado. Acoso Laboral por María Antonieta López Miño	16
Especial Posgrados. ¿Se puede aplicar el principio de la primacía de la realidad dentro del nuevo modelo de trabajo producto de las plataformas digitales? por María Sofía Mideros Guerrero, Ana Sofía Narváez Arcos y Andrés Felipe Chilanguad Muñoz	20
Especial Posgrado. Aplicación del Convenio 118 de la OIT en el ordenamiento jurídico colombiano por Diana María Charry Jiménez	27
Especial Posgrados. Una mirada al acoso laboral en el escenario de las trabajadoras indígenas de Colombia por Andrea Botina Ruiz y Ginna Tapia.....	33
Especial Posgrados. El polígrafo como medio de violación de derechos laborales en Colombia por Paola Andrea Navarro Rodríguez, Gabriela Erazo Ruiz y Everth Camilo Estupiñán Hidalgo	38
Especial Posgrados. Comentarios a los párrafos 4 y 5 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, relacionados con la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial por Jaileen Tapia Benítez y Javier Eduardo Vergara Hernández	45
Especial Posgrados. Vulneración de derechos laborales en trabajadores agrícolas por Diana Rosero, Juan Manuel Cuenca y Evelin Mejía.....	51
La Inteligencia Artificial en el Derecho Laboral Colombiano: Potenciando el Trabajo Humano en Lugar de Sustituirlo por José Heraldo Pescador Gómez	60

La Edad de Oro para trabajar en Colombia por Alejandra Villa Henao	65
Extractos Jurisprudenciales	69
Sentencia T047 de 2025 – Derecho al debido proceso y a la administración de justicia ..	70
Sentencia T034 de 2025 – Derechos al trabajo, mínimo vital y vida digna	71
Sentencias SL924 de 2018 y SL3134 de 2021 - Revisión de jurisprudencia sobre Indemnización de Perjuicios por Falta de Información en el Sistema de Pensiones	72
Sentencia T006 de 2025 – Protección de los derechos de las personas con discapacidad visual.....	74
Sentencia T065 de 2025 – Protección del derecho al trabajo para vendedoras informales en casos de reubicación por recuperación del espacio público	76
Nuestros eventos	78
VII Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo, XX Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social y XIV Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo	79
Podcast. El Parche Laboral	80



CONSTRUYE TU

Futuro

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

ABRIMOS INSCRIPCIONES 2024-2

REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
MULTICAMPUS 2021-2027
ALTA CALIDAD
Resolución MEN n.º 013465 (25-08-2021)

PREGRADOS - ESPECIALIZACIONES
MAESTRÍAS - DOCTORADO

INSCRÍBETE AQUÍ

CONOCE NUESTRA OFERTA ACADÉMICA
Inscripciones 2024-2 a partir del 01 de abril

EDITORIAL



Por:

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



En esta edición número 17 del Boletín del Área de Derecho Laboral, los sucesos del mundo del trabajo y la seguridad social muestran situaciones de importante trascendencia: el archivo de la reforma laboral y la convocatoria a consulta popular como medida de contingencia para intentar rescatar los cambios propuestos en la legislación laboral. A ellos se une la espera del pronunciamiento que, sobre la Ley 2381 de 2024, debe hacer la Corte Constitucional, para verificar si prosigue la implementación del sistema de pilares propuesto o se retorna a la vigencia del sistema pensional gobernado por la Ley 100 de 1993.

Las profundas distancias que se han causado en la discusión de la reforma a la salud y las novedades que, en torno al financiamiento del sistema se vienen planteando, siguen generando polémicas sobre las unidades de pago por capitación, el pago de las EPS a las IPS y la cascada de tutelas que la negación de servicios médicos y medicamentos tiene al borde del colapso el sistema judicial. Todo ello unido a las consecuencias graves que está provocando el incumplimiento a las decisiones judiciales relacionadas con la recuperación y atención de pacientes del sistema de salud.

Estos debates mantienen a los estudiosos de la seguridad social y las relaciones laborales en el propio furor del intercambio de teorías y propuestas que contribuyan al diálogo social y a la

interacción en los diferentes escenarios de diálogo para encontrar la solución viable a las necesidades del sistema de seguridad social y de las relaciones laborales.

Por estas razones, en esta edición, compartimos diversas visiones de estudiantes de pregrado, especialización y maestría en derecho laboral y seguridad social, de diferentes ciudades e instituciones universitarias del país, como una estrategia de discusión de las inquietudes que, al tiempo que dinamizan la formación de los abogados de esta especialidad, se convierten en opciones que guían la construcción de teorías y dinámicas relacionadas con la construcción de justicia social.

Junto a estas propuestas de discusión argumentada y plena de actitudes de transformación significativa de nuestra realidad, nos complace informar que hemos venido convocando voces de todos los ángulos académicos y judiciales y hemos logrado la aceptación de más de 20 profesionales del derecho, quienes, desde sus escenarios judiciales y académicos, brindarán las visiones territoriales que se presentarán en el **CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL**. La ley aprobada espera sanción presidencial para obtener vigencia y empezar a regular los juicios laborales en Colombia.

Será un texto que le dará la bienvenida a la nueva ley procesal desde la Universidad Libre de Colombia y quedará para la

comunidad académica como fuente de necesaria consulta, en pos del conocimiento de los fundamentos que transformen la visión académica y funcional del entorno procesal laboral.



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**
Vigilada Mineducación

Sigue tu
Ritmo
en ***La Libre***

PREGRADOS - ESPECIALIZACIONES - MAESTRÍAS - DOCTORADOS
**INSCRIPCIONES
ABIERTAS
2025-2**

Expectativa Pensional



Por:

Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda
Estudiante de Maestría en Derecho
Laboral y Seguridad Social Unilibre Bogotá



Al momento de tratar el tema de pensiones en Colombia, se debe hacer un amplio recorrido histórico y legislativo, el cual permite entender mejor cómo se ha desarrollado el de este derecho. Por tal motivo, es imperativo tener claro cuál ha sido el desarrollo e impacto de los diferentes regímenes pensionales que han pasado a lo largo de los años, toda vez que así se podrá entender el impacto de la reforma pensional, la cual ya fue aprobada y actualmente es objeto de estudio por la Honorable Corte Constitucional.

Al tener en cuenta todo el compendio de normas que ha modificado el sistema pensional, se deben analizar los derechos que están en juego; es decir, qué situaciones jurídicas están en riesgo de cambio, ya que se entiende que cuando existe un cambio de normas, obligatoriamente cambian las reglas de juego en cuanto a las formas de obtener la pensión y, por ende, varía el derecho de una expectativa pensional.

En muchas ocasiones, esta expectativa ante el logro de una pensión es dejada de lado al momento de aplicar un nuevo régimen pensional. Si bien la norma contempla un régimen de transición, en muchas ocasiones, no es suficiente para poder garantizar el derecho a una pensión digna. Adicional a esto, se deben tener en cuenta los requisitos formales y normativos que es preciso que cumpla el afiliado para poder elegir entre un régimen u otro.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que, al momento de la aplicación de la Ley 100 de 1993, se debió respetar el régimen de transición con la norma anterior, toda vez que había personas que tenían su expectativa en ese régimen anterior. Igual está ocurriendo con la aprobada ley pensional o Ley 2381 de 2024 y las personas que tenían su expectativa en la Ley 100 de 1993. Esta situación preocupa, ya que constantemente está en riesgo la expectativa de la persona de pie de obtener su pensión.

Debido a lo anterior, se infiere que, con cada reforma pensional, se crean nuevas dudas en cuanto a la obtención de la pensión. En el caso en concreto, no existe excepción a esta idea, ya que esta nueva norma obliga a muchas personas a estar en un nuevo régimen distinto al de origen, sin una oportunidad mayor a la que dicta el régimen de transición; es decir, que el joven o persona que no haya cotizado lo suficiente está en la obligación de estar en el nuevo régimen de transición.

De igual forma, al dar paso a un nuevo régimen de transición, va a comenzar a existir un sinnúmero de demandas y reclamaciones administrativas, por la aplicación de la nueva norma de protección social. Por este motivo, se debe hacer un análisis muy completo al momento de aplicar un nuevo régimen de transición con un nuevo régimen pensional.

Se concluye entonces que la nueva reforma pensional quiere proteger los derechos de más personas por medio de la protección social, pero ese cambio de normas implica que están en juego derechos de las personas como lo es el de una expectativa pensional y de igual forma, se contempla que con cada norma nueva aumenta el número de procesos judiciales. Entonces, nos debemos cuestionar si la actual administradora de pensiones Colpensiones tiene la infraestructura física para acarrear con todo la carga procesal que esta nueva norma trae.



UNIVERSIDAD LIBRE®
Vigilada Mineducación



Doctora

**Elizabeth
García González**

Nueva presidenta de la Universidad Libre

La Sala General de la Universidad informa que la doctora Elizabeth fue elegida para esta importante dignidad, siendo la primera mujer en 102 años de existencia de la Universidad en ocupar el máximo cargo a nivel nacional.

La nueva Presidenta Unilibrista cuenta con una trayectoria de más de 30 años vinculada a la Sala General y ha tenido una notoria hoja de vida, en la que se destacan sus más de 25 años como magistrada del Consejo de Estado.

La Universidad Libre felicita a la doctora García y le desea los mejores éxitos en su gestión.

Especial Posgrados: ¿Esclavos del Siglo XXI? La realidad laboral de los “socios” de las aplicaciones de transporte y reparto, como “Rappi”, “DiDi” “Uber”



Por:

Karen Andrea Beltrán Y Nicki Jair Muñoz
Carvajal
Estudiantes de Especialización en Derecho
Laboral y Seguridad Social Unilibre Bogotá



En la era de la globalización, aplicaciones como *Rappi*, *Uber* y *Didi* se han convertido en un común denominador en la cotidianidad de nuestras vidas. Prometen flexibilidad y oportunidades para sus “socios”, pero ¿existe una relación laboral disfrazada o son los “socios” de aplicaciones de reparto verdaderos trabajadores autónomos?

La relación laboral en Colombia se configura bajo la existencia en su totalidad de tres elementos fundamentales: la prestación personal del servicio, una remuneración como contraprestación y la subordinación. El último elemento, que a menudo es disfrazado mediante la celebración de contratos civiles y/o comerciales, es crucial para determinar la existencia o no de una relación laboral encubierta. La recomendación 198 de 2006 de la OIT expone ciertos criterios y principios fundamentales que pretenden la protección de derechos laborales de los trabajadores, pues establece una serie de indicios que instauran una guía que ayuda a identificar la existencia de una relación de trabajo, más allá de lo plasmado en un acuerdo contractual.

La recomendación orienta a los Estados miembros a diseñar políticas reales para la protección de los principios mínimos contenidos en una relación laboral, y hace un llamado para combatir las relaciones laborales disfrazadas mediante otros

mecanismos de contratación existentes. Además, prioriza los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración, sin tener en cuenta las cláusulas ineficaces que pretenden encubrir relaciones laborales.

Al ahondar en la situación de los “socios” de *Rappi* a la luz de estos principios, encontramos varios indicios que sugieren la existencia de una verdadera relación laboral encubierta. En primer lugar, la subordinación es evidente, al estar los “socios” sujetos a un sistema de métricas de rendimiento y calificaciones que influyen en el acceso a pedidos y en sus ingresos. Además del deber de cumplir con ciertos estándares y requisitos establecidos por la empresa.

La dependencia económica es un factor importante, ya que para muchos “socios”, *Rappi* constituye su principal o única fuente de ingresos. Esto los expone a una situación de vulnerabilidad y dependencia con respecto a la plataforma. Adicionalmente, la subordinación ejercida por *Rappi* a través del aplicativo, en cuanto a la asignación de pedidos, la determinación de las tarifas y el monitoreo del desempeño de los “socios” son indicios de la relación laboral.

En consecuencia, su papel en el modelo operativo, como parte fundamental de la actividad económica de *Rappi*, es

indispensable, puesto que son los socios los encargados de ejecutar tal fin, entregando productos a los consumidores finales. Estos indicios sugieren que, pese a la existencia de un contrato de sociedad entre *Rappi* y los “socios”, surge en realidad una relación laboral disfrazada, que implica la garantía de derechos laborales imperativos tales como salario, cobertura en seguridad social integral, vacaciones y la protección contra el despido sin justa causa.

En este punto, es fundamental aclarar que la Recomendación 198 de la OIT no pretende obstaculizar las verdaderas relaciones comerciales y/o civiles, sino que busca garantizar derechos imperativos de los trabajadores que realmente estén bajo una relación laboral. Es así como la problemática de los “socios” de *Rappi* y de otras aplicaciones de reparto nos insta a reflexionar sobre el futuro de la relación laboral en el mundo de la era digital y sobre la importancia del Estado colombiano, a través de políticas de protección real de los derechos laborales.

Ahora, la OIT ha venido estudiando la problemática que se presenta con los avances tecnológicos, que impactan tanto las relaciones laborales como la ejecución de contratos comerciales, analizando las posibles lagunas jurídicas que se puedan presentar con los trabajadores de plataformas de transporte como de

entrega de encomiendas, a quienes denominan “socios”. La OIT hace un estudio de las convenciones y recomendaciones desde sus inicios, a la luz de las nuevas modalidades de trabajo que se presentan con el avance tecnológico.

El estudio que presentó la OIT el día 24 de febrero de 2023, por medio de la sección de formulación de políticas, segmento de empleo y protección social, mostró un repaso de algunas de las normas relativas al trabajo decente en la economía de plataformas digitales, cuya finalidad es crear una base para la discusión y toma de decisión sobre la naturaleza y dignificación del trabajo en estas circunstancias nuevas que emergen tanto al mundo laboral como comercial.

Se hace una revisión de las normas aplicables a las situaciones. Por ejemplo, frente a la recomendación 198 de 2006, se consideró que era pertinente el contexto de la economía de las plataformas, estando aún frente a una laguna jurídica mundial. En cuanto a la convención sobre igualdad de remuneración de 1951, la posible laguna presenta el sesgo discriminado en el uso de algoritmos en el contexto de trabajo. Ahora, frente a la convención sobre la inspección del trabajo de 1947, hace referencia a que, frente a un lugar del trabajo diferente de especificar a como estamos acostumbrados, se puede presentar una ubicación expresada por un

algoritmo, lo que nos ubica ante nuevas formas y modalidades de ejecución de las relaciones laborales. Este cambio es entendible al hacer el análisis sobre el derecho que evoluciona acorde a las condiciones jurídicas y sociales de cada entorno.

La OIT, como etapa final de análisis de un proyecto de decisión sobre el trabajo decente en la economía de plataformas digitales, el cual está programado para la reunión de la conferencia en junio de 2025 con orden del día 113, realizará una discusión general para la elaboración de normas que se adapten a las nuevas realidades laborales.

La sociedad y el derecho se encuentran en constante cambio respecto a las nuevas competencias y configuraciones que se presentan tanto en el ámbito laboral como en el comercial, buscando la eficiencia del mercado, pero sin tomar en consideración las consecuencias colaterales que puede tener, como desconocer derechos fundamentales o disfrazar relaciones laborales en relaciones civiles o comerciales que precarizan y desmejoran las condiciones de cierta parte de la sociedad. En el caso en referencia, los trabajadores de plataformas digitales o “socios”, como se les denomina para esconder la relación laboral que se ejecuta a la luz de nuevas modalidades y en diferentes escenarios, se someten a

relaciones laborales que desconocen derechos ciertos e irrenunciables propios e inherentes del trabajador.

La legislación colombiana aún se encuentra atrasada conforme a las diferentes modalidades de trabajo que se han generado buscando únicamente la eficiencia económica, cosificando al trabajo como una mercancía y desmejorando las condiciones laborales de miles de ciudadanos colombianos que, por la necesidad de obtener ingresos mínimos mensuales, acceden a ejecutar labores desconociendo sus propios derechos. Ello se encuentra tan naturalizado en la vida secular que se olvidan las condiciones mínimas sobre las que se debe fundamentar la ejecución de un contrato laboral.

El Estado colombiano, a través de la historia, ha tenido gran impacto en esta precarización, al no velar por el cumplimiento de las condiciones y derechos mínimos de una relación de trabajo. Un ejemplo claro de eso es contar con un Código Sustantivo de Trabajo de más de 50 años de antigüedad que, aunque se ha actualizado y se han derogado ciertos artículos o se ha adaptado a las diferentes modificaciones, aún tiene muchos temas por fuera. Entre ellos está la ejecución de contratos a través de plataformas digitales, motivo por el cual es necesaria la promulgación de

una nueva legislación laboral que ratifique las convenciones de la OIT y adopte las recomendaciones respectivas. Si bien se conoce el transcurso de una reforma laboral en el congreso, dependemos de los legisladores de nuestro país para ver qué condiciones se tendrán en cuenta.

Como conclusión y luego de revisadas las condiciones bajo las cuales se ejecuta la prestación de servicios en plataformas digitales de transporte y de entrega de encomienda o pedidos, nos encontramos ante una relación de trabajo de la nueva era, influida por las tecnologías y que busca únicamente la maximización de ingresos, olvidándose de los derechos ciertos e irrenunciables de los trabajadores. En ello se tiene una prestación efectiva del trabajo y personal, se obtiene una retribución por la ejecución o la prestación del servicio y se ubica ante una subordinación del algoritmo. En este sentido, se presenta un beneficio a favor de un tercero que, en este caso, serían las plataformas, encontrándonos ante una configuración de contrato de trabajo, pero vista en la sociedad como una relación comercial, precarizando condiciones del trabajador y de la sociedad.



HORARIOS de los Talleres de Cultura y Promoción Socioeconómica 2025-1

Ya puedes consultar toda la programación de los talleres formativos y grupos representativos que Bienestar Universitario tiene disponibles para ti.
RECUERDA QUE TENEMOS ESPACIOS DE:

- Salsa y Bachata
- Grupo Ritmo Libre
- Danza Urbana
- Vallenato
- Dibujo
- Taller de Pintura
- Grupo de Rock Tidal Wave
- Taller de Piano Virtual
- Danza Contemporánea
- Ballet
- Danza (administrativos)
- Taller de Tejido de Mochilas
- Estilo Wayúú
- Tuna Universidad Libre
- Pop
- Orquesta
- Enseñanza de Guitarra y Técnica Vocal
- Coro
- Fotografía

CONSULTA LA PROGRAMACIÓN AQUÍ 

Más información: ivon.fernandez@unilibre.edu.co

Organiza: Áreas de Cultura y Promoción Socioeconómica de Bienestar Universitario



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
siglo veintiuno



**Bienestar
Universitario**

Especial Posgrados: Acoso Laboral



Por:

Maria Antonieta López Miño
Estudiante de Especialización en Derecho
Laboral Unilibre Seccional Cali



El acoso laboral es una conducta humillante y hostil que maltrata a una persona dentro de su entorno laboral y puede presentarse en cualquier tipo de organización. Las formas de acoso se han transformado de manera discreta durante los últimos tiempos, a conductas menos obvias o más sutiles dentro de un círculo laboral.

Para estos casos, existen mecanismos para llegar a acuerdos, superar las situaciones de acoso e incluso, obtener el pago de los daños causados y la imposición de sanciones.

Sea lo primero acercarnos a lo que es considerado como acoso. El acoso laboral se ha definido por el Convenio C-190 de la OIT como:

- a) La expresión «*violencia y acoso*» en el mundo del trabajo designa un conjunto de 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 causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
- b) La expresión «*violencia y acoso por razón de género*» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera

desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

A pesar de los esfuerzos contenidos en la legislación de acoso laboral, aún existe insuficiencia para lograr su erradicación, ya que, una de las grandes falencias de la ley en mención es la falta de correlación de esta práctica con la realidad de contratación laboral existente en el país. Si bien es cierto, la reglamentación es clara frente a las prácticas que estructuran el acoso laboral, existen vacíos frente a figuras contractuales comúnmente utilizadas como son la contratación de prestación de servicios y la contratación por obra o labor. Dicha figura presenta poca aplicabilidad, por cuanto es poco probable para la víctima obtener un canal de comunicación, diálogo y solución al acoso.

La Ley 1010 del 2006 define las conductas y acciones constitutivas de acoso laboral teniendo en cuenta variables de desgaste y/o desmejora en la integridad física, así como de la integridad mental del agredido. De esta manera, expone las diferentes conductas que pueden atribuirse al empleador y que, eventualmente, violentan los derechos del trabajo digno y son constitutivas de acoso laboral

¿Qué debe hacer si es víctima de acoso laboral?

El trabajador víctima de una situación de acoso laboral deberá acudir al comité de convivencia laboral de la misma empresa donde trabaja o al inspector del trabajo del lugar de su domicilio.

El comité de convivencia o la autoridad le dará un tratamiento confidencial a la queja, procederá a citar y escuchar a las partes involucradas y, de ser posible, propondrá la búsqueda de acuerdos y la formulación de un plan de mejoramiento para reconstruir la convivencia laboral.

Si el comité de convivencia no da solución al problema, el trabajador podrá acudir ante el Inspector de Trabajo, a quien le presentará copia de la solicitud o queja enviada al comité de convivencia de la empresa.

Si en el municipio no hay inspector del trabajo, podrá acudir y poner en conocimiento la situación en la inspección de policía o en la Defensoría del Pueblo. A falta de las anteriores autoridades, podrá acudir al personero municipal.

Justicia Restaurativa

La Justicia Restaurativa guarda estrecha relación con la víctima de un hecho punible, la cual ha sido reconocida como sujeto de derechos, gracias al avance jurídico de diferentes instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. Es un

instrumento principalmente utilizado en el área penal.

Los principales programas que trae la Justicia Restaurativa incluyen mediación delincuente-víctima, conferencias grupales de comunidad y familia, sentencia en círculos y libertad condicional reparadora, los cuales se circunscriben a discusión en foros de justicia indígena y consuetudinaria, con la finalidad de complementar el sistema penal, en lugar de reemplazarlo. De tal modo, la Justicia Restaurativa pretende humanizar el sistema penal desde las víctimas, mediante la creación de instrumentos más humanos, que hagan posible la búsqueda de la verdad y la justicia como pasos para alcanzar una paz armónica y verdadera.

Los programas de Justicia Restaurativa exploran la reparación, en lo posible, del daño ocasionado a la víctima, brindándole la oportunidad de participar de forma activa en el proceso, mediante la exposición de sus necesidades y la forma en que considera puede ser reparada. Así mismo, espera escuchar la aceptación de la responsabilidad, el arrepentimiento y la expresión de no repetición por parte del agresor. Para lograrlo, se requiere involucrar a la comunidad en la resolución del conflicto.

Justicia Restaurativa de Solución frente al acoso laboral

Surge entonces la necesidad de incorporar la aplicación de la Justicia Terapéutica en Colombia, ya que en otros países ha traído consecuencias positivas para la solución de los problemas sociales.

- La Justicia Restaurativa y la Justicia Terapéutica son formas de dar solución a conflictos.
- Se requiere tomar en cuenta las necesidades de las víctimas y de los acusados, ya que las partes requieren el restablecimiento de sus derechos.
- Su aplicación por fuera del sistema penal sería de gran ayuda, como una alternativa a la solución de conflictos de carácter laboral, por ejemplo.



Especial Posgrados: ¿Se puede aplicar el principio de primacía de la realidad dentro del nuevo modelo del trabajo producto de las plataformas digitales?



Por:

María Sofía Mideros Guerrero

Ana Sofía Narvaez Arcos

Andrés Felipe Chilanguad Muñoz

Estudiantes de Especialización en Derecho
laboral Universidad de Nariño



A raíz de la globalización mundial provocada por la expansión del internet en el siglo XXI y más aún con el fenómeno que surgió en el año 2020 a raíz de la pandemia por el Covid-19, la sociedad tuvo que transformarse social y económicamente. La nueva cultura digital permitió interconectarnos y comunicarnos con personas que se encontraban alejadas temporal y físicamente, lo que condujo a que las necesidades y servicios también cambiaran y así, se crearan nuevos tipos de industrias y comercios encaminados a prestar servicios netamente digitales. Ello produjo el surgimiento de plataformas tales como *UBER*, *DIDI*, *RAPPI*, *INDRIVE*, entre otras, que se han transformado en una solución inmediata para satisfacer las necesidades básicas de las personas, tales como el transporte, la alimentación y otras.

Como consecuencia, se dio paso a la creación de un nuevo modelo de economía denominada Colaborativa, que tiene dos grandes grupos de trabajo: unos denominados *Crowdsourcing*, quienes se encargan de utilizar plataformas para comunicar un tipo de servicio o tarea por medio de un anuncio y así, un grupo de

personas accede a la página y se postula para una única tarea¹. Otros son denominados *Uber economy o Crodwork Offline Especific*, el cual consiste en la prestación de un servicio tradicionalmente realizado por un trabajador y descentralizarlo hacia una o varias personas en forma de convocatoria².

Sobre el *Uber economy o Crodwork Offline Especific*, es importante precisar que este modelo de trabajo está generando dificultades al momento de clasificarlo dentro del sistema tradicional de trabajo, ya que comparte elementos tanto del derecho civil como del derecho laboral, lo que genera un vacío jurídico y un grave problema al momento de brindar las garantías para los trabajadores. Dichas plataformas se declaran simples intermediarios, con el argumento de que solo se encargan de poner en contacto al prestador del servicio con una persona en particular, quien es el proveedor del servicio, pero sin asumir ningún tipo de responsabilidad en caso de estafa, cancelación o fraude³.

Las relaciones originadas por las plataformas digitales son complejas,

¹ BERG, Janine; FURRER, Marianne; HARMON, Ellie; RANI, Uma y SILBERMAN, M. Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: Como fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Resumen ejecutivo. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. 2019. Pág. 3.

² TODOLI SIGNES, Adrián. El Impacto De La “Uber Economy” En Las Relaciones Laborales: Los Efectos

De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo. En: Revista Iuslabor. No.3. Valencia. Universitat Pompeu Fabra. 2015. Pág. 3.

³ RODRIGUEZ, Sarai. Externalización y fraude: El trabajo a demanda vía apps. VII jornada laborales de Lanzarote. Arrecife. 2017. Pág. 7

puesto que no fueron contempladas por el ordenamiento laboral y además, estas disponen de una serie de reglas que se ajustan con las normativas del país, para que permitan el registro dentro de las plataformas. Por ejemplo, *Rappi* en Colombia vincula directamente al trabajador con el usuario por medio de un contrato de mandato⁴. En cambio, *Uber* manifiesta que celebra un contrato de arrendamiento de vehículo con conductor⁵.

Es por lo que es más rentable para un empleador descentralizar procesos productivos y así, cada persona es independiente de la estructura principal de la empresa y se encuentra al mismo nivel, ya que ellos se valen de figuras como: contratista, subcontratista o intermediario, generando de esta manera una disminución de costos y de responsabilidades frente a cada trabajador. Además, traslada dichos riesgos y costos a terceros o a los mismos trabajadores, convirtiéndose, de esta manera, en una exteriorización y precarización del trabajo.

Ahora bien, para que exista un contrato laboral es necesario que se presenten 3 elementos propios de una relación laboral: prestación personal del servicio, salario o

remuneración y subordinación. En ese orden de ideas, para este nuevo modelo de trabajo mediante plataformas digitales, es imprescindible analizar cada uno de ellos, puesto que, frente a la prestación personal del servicio, se puede surtir al momento en que se crea un perfil y se registra dentro de la página. Esto va acompañado de la respectiva comprobación de identidad que permite que, una vez el trabajador acepte el pedido, solo este pueda cumplir con su labor.

De igual forma, sobre el elemento de la subordinación, resulta uno de los elementos más complejos de identificar o extraer dentro de este tipo de relaciones, ya que es indiscutible el margen de libertad que existe, por el solo hecho de que el conductor o domiciliario puede disponer de su horario con absoluta libertad y el cumplimiento de obligaciones está sujeto a su voluntad. No obstante, se puede evidenciar que existe una clase de atadura hacia el trabajador, al momento en que debe sujetarse a un tipo de reglamento, en el cual se estipulan sanciones o exclusiones que hace la plataforma en casos como: la baja aceptación de carreras, baja calificación o reportes y quejas de parte de los usuarios. Esto genera una especie de control

⁴ Rappi, Colombia Términos y condiciones. [En línea]: <https://legal.rappi.com.co/colombia/terminos-y-condiciones-de-uso-de-plataforma-rappi-2/>

⁵ Uber, Colombia Términos y condiciones. [En línea]: <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=colombia&lang=es>

indirecto por parte de la plataforma digital para con el trabajador.

Del mismo modo, frente al último elemento: la remuneración, podemos afirmar que el trabajador recibe una contraprestación por el servicio prestado y esta proviene directamente de la empresa y no del usuario, ya que es la plataforma quien recibe y, además, se encarga de direccionar los recursos recibidos por el usuario hacia el conductor.

Por otra parte, tanto en materia laboral como en seguridad social en Colombia, no existe reglamentación específica para el trabajo a través de plataformas digitales. Sin embargo, dentro del Congreso de la República, han cursado distintas iniciativas para regular algunos aspectos específicos de dicha modalidad de trabajo, tales como el proyecto de Ley No.082 de 2018, proyectos de Ley No.190 de 2019, Proyectos de Ley No.338 de 2020, proyecto de Ley No.246 de 2020⁶, entre otros, en los cuales han negado el carácter de subordinación a los servicios que se presentan a través de plataformas digitales y además, que indican que a quienes trabajen en estas actividades no se les aplican las normas relacionadas con jornadas de trabajo, pagos por trabajo extraordinario, salario mínimo, entre otras. Por lo tanto, los proyectos en ningún

momento resolvieron la problemática de los trabajadores de las plataformas digitales, sino dejaron esta facultad al juez para que con fundamento en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, este declare la existencia de un contrato de trabajo fundamentado en el principio de la primacía de la realidad⁷.

Al respecto, es importante recordar que el contrato realidad corresponde a un contrato de trabajo que se declara judicialmente en virtud del principio de primacía de la realidad sobre las formas y la presunción del artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo. Este principio contempla el reconocimiento de la existencia de una relación laboral, aunque este sea de manera temporal y por tanto, de este se derivan unas garantías correspondientes al trabajador.

En Colombia, en fallo del 18 de septiembre del 2020, el Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá declaró que en la prestación del servicio de un “domiciliario” de la empresa Mercadoni, se estableció el vínculo laboral bajo el principio de primacía de realidad, en el que se configura un contrato de trabajo a término indefinido, por lo que la empresa está obligada a pagar al individuo

⁶ OIT, El trabajo en las Plataformas Digitales de Reparto en Colombia, análisis y recomendaciones políticas, Bogotá, diciembre, 2021, pag.74. [en Línea]:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@rolima/documents/publication/wcms_832220.pdf

⁷ Ibidem pag.81

las prestaciones sociales (salud, pensión, cesantías, prima, vacaciones)⁸.

En este sentido, las pruebas de subordinación entre plataformas y trabajadores son las que han ayudado a declarar la existencia de una relación laboral. La subordinación es el elemento que por distintos medios puede probarse, mediante declaraciones, testimonios, mensajes de texto, sanciones impartidas, entre otras, brindando herramientas a los jueces para entender que realmente existe una relación de los trabajadores con las plataformas, y que esa supuesta autonomía y libertad de los domiciliarios o conductores es solo una fachada, por cuanto el diseño de las plataformas termina controlando movilidad y localización, por medio de la geolocalización.

Dado que cada plataforma digital tiene sus propias reglamentaciones y en algunas se observan una o pocas manifestaciones de subordinación o su presencia definitivamente no es clara, supone un reto para la legislación colombiana, porque al examinar el funcionamiento de cada plataforma, el resultado puede ser diferente. Sin embargo, queda a la autonomía de los jueces, al momento de evaluar y analizar las pruebas según sea el caso, la ponderación de los principios

constitucionales sobre una relación laboral que se esconde detrás de las figuras de simples contratos civiles o comerciales.

Si bien, para el desarrollo de este nuevo modelo de trabajo que se sustrae de las plataformas digitales, prevalece el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades, considerando este como uno de los rectores en materia laboral, también es importante desarrollar el principio de estabilidad laboral que, al ser también un derecho, les compete a todas aquellas personas que han convertido esta forma de trabajo en su principal fuente de ingresos.

En Colombia, el principio de estabilidad laboral está consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, estableciendo la protección de la estabilidad en el empleo como un derecho fundamental de los trabajadores. Sin embargo, la naturaleza jurídica de las relaciones laborales en plataformas como *Uber*, *Didi*, *Rappi* e *InDrive* es altamente debatida, ya que estas empresas tienden a clasificar a sus “colaboradores” como independientes o socios, en lugar de empleados, lo que incluiría la aplicación automática de los derechos laborales que ya ostentan. El Código Sustantivo de Trabajo regula dichas relaciones laborales de carácter

⁸ El heraldo (30 de septiembre de 2020). Justicia colombiana reconoce vínculo laboral entre empresa y domiciliario.

<https://www.elheraldo.co/economia/2020/09/30/justicia-colombiana-reconoce-vinculo-laboral-entre-empresa-y-domiciliario/>

formal y exige la existencia de los elementos esenciales para la relación laboral, pero dichas plataformas argumentan que no hay subordinación, ya que los conductores o repartidores gozan de flexibilidad para decidir cuándo y cuánto trabajar. Sin embargo, diversos estudios y fallos sugieren que esta independencia es limitada debido a controles indirectos tales como calificaciones, penalizaciones o algoritmos que gestionan su trabajo e indudablemente, los someten a presiones generadas por condiciones que señalan que la prestación de un servicio de calidad debe ser aprobada no solo por su empleador, sino obligatoriamente por los usuarios que se benefician de la aplicación.

En el año 2021, el Consejo de Estado emitió un fallo que reconoció a un conductor de *Uber* como trabajador, tras comprobarse la existencia de subordinación, a pesar de la clasificación de la plataforma como intermediaria tecnológica. Aunque esto no crea un precedente vinculante para todos los casos, este fallo refleja la tendencia en Colombia a evaluar la realidad de la relación laboral más allá de las etiquetas contractuales. Por otro lado, la Corte Constitucional ha señalado la importancia de garantizar los derechos mínimos de los trabajadores incluyendo sus nuevas modalidades de empleo y, aunque no ha emitido fallos directos sobre las plataformas anteriormente mencionadas,

sí ha establecido que el principio de estabilidad laboral no puede ser ignorado si se configura una relación laboral de facto.

En Colombia, la jurisprudencia en torno a plataformas digitales sigue evolucionando y considera los siguientes puntos:

1. Aunque nuestro país no tiene una normativa específica, decisiones internacionales como las de España, Francia y Reino Unido influyen en el debate nacional. En España, se ha reconocido que los repartidores son empleados debido a su dependencia económica y tecnológica frente a la plataforma.
2. El Consejo de Estado y algunos tribunales laborales han comenzado a reconocer la existencia de relaciones laborales en casos específicos, dependiendo de las pruebas sobre subordinación y dependencia. Esto sugiere que, si las condiciones de control son demostrables, los trabajadores de plataformas podrían tener derecho a estabilidad laboral.
3. Aunque la ley del estatuto del trabajo no se ha pronunciado formalmente al respecto, los debates legislativos recientes apuntan a la necesidad de una regulación específica que proteja a los trabajadores en la economía digital.

Es claro que la falta de regulación deja a los trabajadores de plataformas en una zona gris jurídica que favorece la precarización laboral. Las plataformas evaden responsabilidades laborales al clasificarse como intermediarios tecnológicos, pero, en la práctica, ejercen alto grado de control sobre los trabajadores. Es urgente que el legislador colombiano regule esta situación para garantizar un equilibrio entre la flexibilidad que caracteriza a este modelo de negocio y la protección de derechos fundamentales.

The advertisement features a red and yellow color scheme. On the left, a vertical red bar contains a white scales of justice icon, the word "POSGRADO" in white, and a white wavy line icon. The main text "Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social" is in large, bold, dark red letters. Above it, in smaller white text, is "FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES". In the bottom left, a yellow box with a red checkmark says "Inscripciones abiertas". The background includes a photo of a smiling woman with glasses and a blue backpack, and a building labeled "UNIVERSIDAD LIBRE FACULTAD DE DERECHO FACULTAD DE FILOSOFÍA". A white starburst icon is in the top right corner.

POSGRADO

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**Especialización en
Derecho Laboral y
Seguridad Social**

UNIVERSIDAD LIBRE
FACULTAD DE DERECHO
FACULTAD DE FILOSOFÍA

Inscripciones
abiertas

Especial Posgrados: Aplicación del Convenio 118 de la OIT en el ordenamiento jurídico colombiano



Por:

Diana María Charry Jiménez
Estudiante de Especialización en Derecho
Laboral Universidad La Gran Colombia



Previo a ilustrar a los lectores el panorama del Convenio 118 de la OIT en Colombia, sus implicaciones legales y jurídicas, iniciaré por señalar a qué hacen referencia las siglas OIT, esto es, Organización Internacional del Trabajo o también conocida por sus siglas en inglés ILO: International Labour Organization. Luego, los antecedentes históricos de esta, de cara a los logros obtenidos en procura de la protección y salvaguarda de la población mundial en lo concerniente al alcance de derechos fundamentales, colectivos, civiles, políticos y demás relacionados.

La OIT fue creada en 1919, después de la Primera Guerra Mundial, cuando se reunió la Conferencia de la Paz. Es la parte XIII del Tratado de Versalles y el único resultado importante que aún perdura. La OIT se estableció en Ginebra en el verano de 1920. Desde 1946, forma parte del sistema de las Naciones Unidas (ONU) y es el primer organismo especializado de la ONU.

Acto seguido, resulta menester traer a colación la misión u objetivo con la cual fue creada bajo los siguientes términos:

“La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas. Su función es desarrollar y promover un sistema de normas internacionales del

trabajo en el cual hombres y mujeres disfruten de igualdad de oportunidades y puedan tener un trabajo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Sin embargo, para la OIT no se trata de un trabajo cualquiera sino que de un trabajo decente. (OIT, 2006)

Para que el trabajo decente se torne una realidad en el mundo, la OIT desarrolla su labor en varios frentes, tales como: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo, las mayores oportunidades para la creación de empleos, la ampliación de la protección social para todos y el fortalecimiento del diálogo social y de los interlocutores sociales. (OIT, 2006)

Las normas internacionales del trabajo revisten la forma de Convenios y de Recomendaciones y fijan condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicalización, derecho

de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, erradicación de las peores formas de trabajo infantil, así como otras cuestiones y problemáticas relacionadas con el trabajo. La OIT también presta asistencia técnica en asuntos vinculados con el mundo laboral y el rol de los actores sociales. (OIT, 2006)

La OIT presta asistencia técnica, principalmente en los siguientes campos:

Aplicación de las N.I.T.

- *Formación y habilitación profesionales.*
- *Políticas de empleo.*
- *Legislación del trabajo y relaciones laborales.*
- *Administración del trabajo.*
- *Desarrollo gerencial.*
- *Condiciones de trabajo.*
- *Salud ocupacional.*

- *Cooperativas.*
- *Estadísticas laborales.*
- *Seguridad social. (OIT, 2006)*

También fomenta el desarrollo de organizaciones independientes de empleadores y de trabajadores, y les facilita formación y asesoramiento técnico. Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la OIT es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración. En su historia se debe destacar que la OIT ha ayudado a crear importantes normas laborales como: la jornada de trabajo de 8 horas, la protección de la maternidad, las leyes sobre trabajo infantil y diversas normas que promueven la seguridad en el lugar de trabajo y relaciones

laborales armoniosas”.
(OIT, 2006)

Empero de lo esgrimido, surge el interrogante: ¿por qué fue creada la OIT?

Y se resume en que *“El principal motivo para la creación de la OIT fue la preocupación humanitaria por la situación laboral de los trabajadores y las trabajadoras. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que “existen condiciones de trabajo que entrañan... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos”.* (OIT, 2006)

Sin embargo, si en el preámbulo de la OIT quedó consagrada dicha prerrogativa, ¿cómo se materializa dicha protección en cada país?

La respuesta la encontramos en los convenios expedidos por la OIT, que *“son un conjunto de normas internacionales de trabajo que imponen obligaciones a los Estados y cuya finalidad es mejorar las condiciones de empleo en todo el mundo. Los Convenios deben ser ratificados por los Miembros de la OIT”.* (OIT, 2006)

Ahora, descendiendo al caso de Colombia, ¿se aplicará la igualdad material como principio y derecho fundamental en el ordenamiento jurídico para propios (nacionales) y extranjeros, teniendo en

cuenta que nuestro país es miembro de la OIT?

En tal sentido, analizaremos el Convenio 118 de la OIT sobre la igualdad de trato de cara a la dura realidad mundial que enfrenta no solo Colombia, sino la gran mayoría de países latinoamericanos frente a los países desarrollados como E.E.U.U., bajo el entendido de extender el alcance de los parámetros de la seguridad social.

En principio, este enfoque busca evitar la discriminación laboral y promover la equidad en el acceso a prestaciones de salud, pensiones y riesgos laborales. Sin embargo, la migración en Colombia ha aumentado en los últimos años y a raíz de ello, resulta de gran importancia la materialización del citado convenio en procura del bienestar de una población en situación de vulnerabilidad.

No obstante, la aplicación efectiva del Convenio 118 enfrenta retos gigantescos, por no decir imposibles de cumplir. Por un lado, la informalidad laboral, de conocimiento público, que afecta a más del 50% de la población trabajadora, impide que muchos migrantes accedan a la seguridad social. A esto se suma la falta de convenios bilaterales con países claves como Estados Unidos, lo que obstaculiza la portabilidad de derechos adquiridos en Colombia. Además, persiste una percepción de desconfianza en el sistema de pensiones y salud, lo que desincentiva la afiliación, tanto de nacionales como de

extranjeros derivado de trabas administrativas y costos elevados que dificultan su afiliación.

Y es que aunque Colombia ha firmado algunos tratados, aquellos resultan inoperantes y de poco impacto al representar a la minoría de la población migrante, quedando en total desprotección y olvido un número significativo por los cuales continúa la verdadera lucha de alcanzar algún día *“condiciones dignas y calidad de vida”*.

Para mejorar el cumplimiento del Convenio 118, es necesario un enfoque integral que contemple reformas legislativas, fortalecimiento institucional y cooperación internacional. Algunas estrategias concretas incluyen:

- **Reforma normativa:** actualizar la legislación laboral y de seguridad social para garantizar la igualdad de derechos entre nacionales y migrantes. Se deben establecer normativas claras sobre la portabilidad de beneficios y la afiliación obligatoria de trabajadores extranjeros.
- **Formalización laboral:** diseñar programas de incentivos para la afiliación de migrantes a la seguridad social, acompañados de campañas informativas dirigidas a empleadores y trabajadores. También, se requieren sanciones más estrictas para quienes incumplan la normativa.

- **Cooperación internacional:** Colombia debe fortalecer sus acuerdos bilaterales y multilaterales para permitir la portabilidad de derechos adquiridos entre países, asegurando acceso a pensiones y atención médica.
- **Fortalecimiento institucional:** es fundamental mejorar la capacidad de las entidades encargadas de supervisar el cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social. Esto podría incluir la creación de una unidad especializada en derechos de los migrantes dentro del Ministerio del Trabajo y la Superintendencia de Salud.
- **Educación y sensibilización:** se deben implementar estrategias para que los migrantes conozcan sus derechos y puedan exigir su cumplimiento. Asimismo, es fundamental sensibilizar a los empleadores sobre la importancia de garantizar condiciones laborales dignas para todos los trabajadores.

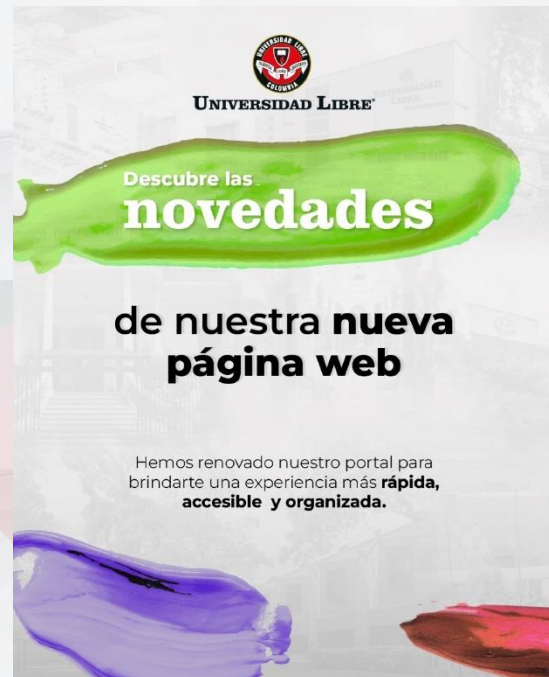
Si bien es cierto y debe tenerse como un *plus* o valor agregado, el acceso a la salud para propios y extranjeros no debe limitarse únicamente al servicio de urgencias, sino trascender al campo de “prestaciones económicas” que sustituyan el salario, honorarios o la modalidad de ingresos correspondiente al producto de la vinculación contractual, en salvaguarda

de cualquier evento en la que sea afectada la vida e integridad.

Finalmente, se hace el *llamado de urgencia* a cambiar paradigmas y realidades, en aplicación en estricto sentido al Convenio 118 de la OIT en Colombia, bajo jornadas de sensibilización e impacto social, por cuanto, de nada sirve crear leyes y regular “*derechos ciertos e indiscutibles*”, cuando la implementación de programas y proyectos para darles fuerza vinculante se queda en el papel. Solo así considera respetuosamente la suscrita que se podrá garantizar la seguridad social como un derecho efectivo para todos, sin importar nacionalidad.

Bibliografía

Organización Internacional del Trabajo. (2006). Promoviendo la igualdad de género. OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_184031.pdf



Una mirada al acoso laboral en el escenario de las trabajadoras indígenas de Colombia



Por:

Andrea Botina Ruiz y Ginna Tapia
Estudiantes de Especialización en Derecho
Laboral Universidad de Nariño



Indudablemente, Colombia es un país multicultural y pluriétnico, donde las raíces y los pueblos indígenas encuadran en un territorio de contrastes especialísimos y en el que cada una de estas comunidades posee cultura, lengua y tradiciones únicas que las distinguen de las demás, que las exaltan, que predominan, que hacen que la conservación sea cada vez más necesaria y proteccionista.

Ese sentido de conservación y protección de las comunidades indígenas ha hecho que el Estado colombiano deba fijar disposiciones que permitan el trato, las garantías y oportunidades entre iguales, teniendo en cuenta la calidad de las partes; donde el ejercicio de los derechos se pueda predicar y ser eficiente para los miembros del país. De ahí que el Estado deba tomar en consideración la participación efectiva de los hombres y las mujeres indígenas, garantizando la formulación de un plan de desarrollo que se adapte a sus necesidades y a mejorar sus actividades en todos los ámbitos.

Por el solo hecho de existir, todas las personas tenemos derechos, pero en este escenario, hemos querido dar un vistazo a la atmosfera laboral que afrontan las mujeres y hombres indígenas.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo ha sido enfática

en señalar que las mujeres y los hombres indígenas se enfrentan a un mayor riesgo o flagelo ante las posibles vulneraciones de los derechos fundamentales en el trabajo, tales como la discriminación en el empleo, la ocupación, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la falta de garantía al acceso de los indígenas a oportunidades de trabajo decente y el acoso laboral en los casos donde se logra materializar una vinculación laboral. Es frente a este último tenor que es necesario hacer una evaluación sobre las normas de acoso laboral en Colombia y su implementación efectiva a favor de los trabajadores miembros de las comunidades indígenas asentadas en nuestro territorio. Ello, dado que no se visibiliza un enfoque étnico que permita el ajuste de las normas vigentes con la realidad que viven los trabajadores indígenas en Colombia.

Si bien la Ley 1010 de 2006 estableció en su normatividad un concepto de discriminación laboral, en el cual se sancionó el trato diferenciado por razones de raza que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral, no se proveyeron medidas efectivas de reparación con enfoque étnico, según las cuales, el sujeto activo de la conducta resarza sin abstraerse del contexto cultural, sin permitir que, contrario a subsanar, se revictimice al trabajador indígena, pues la ineficiencia de la medida sería inútil, porque se busca

reparar un trato de discriminación por razones de raza.

En ese contexto, para que los parámetros de resarcimiento que se adopten cumplan con eficiencia y asimilen un enfoque étnico, se requiere que los intervinientes o aquellos que tomen decisiones sobre la reparación conozcan e identifiquen la región y la cultura local, o bien cuenten con la asesoría de peritos, líderes o trabajadores biculturales, para que en su conjunto puedan acoger medidas que cumplan un efecto positivo y que coadyuve a la mitigación del acoso laboral.

El Estado colombiano debe consumir disposiciones positivas para cambiar esta realidad, pues requiere, que de acuerdo con las recomendaciones de la OIT, se implemente en la normatividad interna un enfoque integrado y global que aborde las causas fundamentales de estos riesgos, con la participación de los mismos pueblos nativos. No se pueden desconocer los escenarios donde la vulnerabilidad de los derechos de los indígenas en el contexto laboral se torna cada vez más frecuente.

Este enfoque integrado trataría de abordar la informalidad, el maltrato, los abusos, el trato irrespetuoso o insultante, los ataques a la dignidad, las acciones que afectan la integridad de los seres humanos, la agresión, la

discriminación por razones de género, el fundamento de miedo, terror o angustia, la intimidación, perjudicar el entorno laboral o provocar desmotivación en el trabajo, entre otras conductas, que afectan negativamente los ambientes saludables.

En vista de lo anterior, resulta inane aplicar los mismos criterios que establece la normatividad del acoso laboral a un trabajador miembro de un pueblo indígena y/o una comunidad que no arraiga las mismas creencias y costumbres, ya que cada caso exige un reconocimiento particular según su contexto y expresión, circunstancias y trayectoria sociohistórica.

Desde el punto de vista cultural, los pueblos indígenas han enfrentado situaciones de dominación, subordinación, desigualdad y exclusión que han moldeado su relación con la sociedad. Si bien casos similares se presentan con la comunidad en general en el contexto laboral, el tratamiento y disposición no pueden revolve de manera igual, pues, como se mencionó, convergen aspectos propios de la identidad de los trabajadores indígenas. Por ello, cuando se presenten violaciones de sus derechos, requerirán respuestas y reparaciones específicas que consideren estas condiciones únicas.

Si nos remitimos a un escenario global, la OIT, como delegación de las Naciones

Unidas y agente fundante encargado de promover el trabajo decente, proteger socialmente a las personas, fortalecer el diálogo social y promover la justicia social y los derechos humanos y laborales, ha hecho referencia en sus disposiciones a las comunidades indígenas y como corporación protectora de los mismos en el ámbito laboral. Localizamos el Convenio 169 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre derechos de los pueblos indígenas, en los que se reconoce y garantiza una serie de preceptos y protecciones esenciales para estas comunidades en el ámbito laboral. En lo atinente a Colombia, están ampliamente ratificados conforme lo establece el órgano de cierre, que es subyacente en la legislación y que hace que ejerza fuerza vinculante en nuestro territorio.

El Convenio 169 constituye un segmento clave en la acción de la OIT a favor de la justicia social que ejerce sobre los pueblos indígenas, para una globalización equitativa que cuente con el respaldo de instrumentos relacionados con áreas como la inspección laboral, la violencia y el acoso. Ello le permite desempeñar un rol importante para fortalecer la protección de los derechos laborales de los pueblos indígenas.

En punto, la Recomendación 206 de la OIT establece la necesidad de adoptar acciones integrales; por tanto, dentro del

ordenamiento jurídico colombiano, la Ley 1010 de 2006 debe interpretarse en concordancia con esta recomendación y con el Convenio 190 de la OIT, ya que convergen como instrumentos y sirven como pilares para desarrollar políticas públicas efectivas que impugnen actos de hostigamiento, violencia o cualquier comportamiento que afecte la salud física o mental de las y los trabajadores, con un enfoque particular en la protección de las comunidades indígenas. Esto resulta esencial no solo para Colombia, sino para toda Latinoamérica, dado el contexto de vulnerabilidad que enfrentan estos pueblos.

Para las condiciones y casos de acoso laboral, es imprescindible establecer tanto la responsabilidad objetiva como la subjetiva, asegurando una reparación integral de los daños sufridos, circunscribiendo lo dispuesto en el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y la posibilidad de reparación directa a través de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Frente a la violación de derechos humanos, lo procedente es garantizar una reparación completa, conforme a las disposiciones de las Leyes 100 de 2006 y 1257 de 2008, así como al Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT.

Estos instrumentos, aplicados de manera conjunta, ofrecen una

protección integral, particularmente en favor de las comunidades indígenas que, históricamente, han enfrentado situaciones de desigualdad y exclusión. Por esta razón, se deben tomar en consideración sus propias prioridades en lo que atañe al proceso de desarrollo, en la medida en que este afecte sus vidas, creencias e instituciones.

En conclusión, la Ley 1010 de 2006, que regula el acoso laboral en Colombia, carece de un enfoque étnico que reconozca las particularidades culturales y contextuales de las comunidades indígenas. Si bien establece mecanismos para prevenir y sancionar el hostigamiento y la violencia en el entorno laboral, no contempla la importancia de considerar las dinámicas históricas de discriminación racial y exclusión que enfrentan estos grupos.

La ausencia de un enfoque étnico no solo limita la eficacia de la norma, sino que, reincide en la posibilidad de perpetuar la revictimización de los trabajadores indígenas, al tratarlos bajo criterios homogéneos, sin observar y atender sus diferencias culturales y necesidades específicas. Entonces, la falta de sensibilidad hacia los aspectos culturales y regionales resulta en reparaciones que podrían no ser significativas ni apropiadas para las víctimas.

En esencia, es fundamental que las políticas contra el acoso laboral integren un enfoque étnico que garantice una prevención con pautas claras y una plena y contextualizada protección de los derechos de los trabajadores indígenas, considerando la riqueza cultural y las realidades históricas de las comunidades afectadas. Solo, de esta manera, se podrá avanzar hacia una verdadera justicia social y laboral que reconozca y respete la diversidad étnica del país.



Especial Posgrados: El polígrafo como medio de violación de derechos laborales en Colombia



Por:

Paola Andrea Navarro Rodríguez

Gabriela Erazo Ruíz

Everth Camilo Estupiñán Hidalgo

Estudiantes de Especialización en Derecho
laboral Universidad de Nariño



El empleo del polígrafo como herramienta en los procesos de selección laboral plantea un debate complejo debido a sus implicaciones éticas, legales y prácticas. Aunque algunas empresas lo ven como un método para obtener información sobre la honestidad o confiabilidad de los aspirantes, su aplicación en esta etapa conlleva riesgos significativos para los derechos fundamentales de los candidatos y la transparencia del proceso de contratación.

1. Vulneración de la intimidad y dignidad humana

El polígrafo evalúa las reacciones fisiológicas ante ciertas preguntas que, a menudo, abordan temas personales o privados. Esto puede incluir aspectos que no son pertinentes para el desempeño del cargo, como experiencias pasadas, ideologías o comportamientos fuera del entorno laboral.

La Corte Constitucional de Colombia, en la Sentencia C-172/21, enfatizó que el respeto a la dignidad humana y la privacidad es un pilar fundamental del Estado social de derecho.

Aunque un candidato podría aceptar someterse al polígrafo, este consentimiento debe ser libre, informado y sin presiones. Sin embargo, en la práctica, la sola exigencia de esta prueba puede generar una presión

implícita que invalida el consentimiento genuino, especialmente cuando el aspirante se encuentra en una situación de necesidad económica o de acceso limitado a oportunidades laborales.

Por tanto, la imposición del polígrafo como requisito en un proceso de selección podría interpretarse como un acto coercitivo que vulnera el principio de dignidad humana consagrado en el artículo 1° de la Constitución Política de Colombia.

2. Fiabilidad cuestionable

Diversos estudios científicos han cuestionado la fiabilidad del polígrafo como herramienta para detectar mentiras. Las respuestas fisiológicas medidas por el polígrafo, como la frecuencia cardíaca, la presión arterial y la sudoración, no son exclusivas del acto de mentir. Estas pueden ser provocadas por otros factores, como el estrés, la ansiedad, el miedo o, incluso, la falta de familiaridad con el procedimiento.

En un proceso de selección, estas variables pueden tener un impacto considerable, dado que la situación de evaluación ya genera tensión en muchos candidatos. Por ejemplo, un candidato perfectamente idóneo para un cargo podría ser descartado debido a una lectura errónea de los resultados, lo que representa una discriminación injusta. Este margen de error convierte al

polígrafo en una herramienta que no cumple con los estándares de confiabilidad requeridos para tomar decisiones laborales.

3. Impacto en la igualdad de oportunidades

El principio de igualdad de oportunidades, reconocido en el artículo 13 de la Constitución Política, implica que todas las personas deben tener el mismo acceso a los empleos en condiciones de equidad. La exclusión de aspirantes basada exclusivamente en los resultados del polígrafo puede generar desigualdades al discriminar a personas idóneas que, simplemente, no se adaptan bien a este tipo de pruebas, ya sea por razones psicológicas, físicas o emocionales.

Además, la exigencia de un polígrafo en procesos de selección puede ser más frecuente en ciertos sectores económicos o niveles jerárquicos, lo que refuerza prácticas discriminatorias contra trabajadores que dependen de empleos en estas áreas y que no tienen el poder de negociación para rechazar esta exigencia.

El uso del polígrafo en procesos de selección no garantiza un acceso justo y equitativo a las oportunidades laborales y, además, expone a los aspirantes a la posible vulneración de sus derechos fundamentales. Su aplicación puede ser

percibida como una medida invasiva y discriminatoria, cuya validez y utilidad práctica son, cuando menos, cuestionables. En consecuencia, se recomienda a los empleadores privilegiar métodos de selección basados en competencias, entrevistas estructuradas y referencias verificables, que respeten la dignidad y la igualdad de los candidatos.

Uso del polígrafo en procedimientos disciplinarios

La aplicación del polígrafo en procedimientos disciplinarios laborales plantea preocupaciones profundas desde el punto de vista ético y jurídico. A diferencia de los procesos de selección, donde la relación laboral aún no se ha formalizado, los procedimientos disciplinarios involucran directamente los derechos fundamentales, la estabilidad y la dignidad de los trabajadores, aspectos protegidos de manera integral por el derecho laboral colombiano.

1. Ausencia de regulación específica

En Colombia, actualmente, no existe una regulación que regule el uso del polígrafo como herramienta probatoria en procedimientos disciplinarios. De hecho, el marco normativo vigente, en especial el Código Sustantivo del Trabajo (CST) y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, prioriza la protección de

los derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos:

- El derecho al debido proceso (artículo 29 de la Constitución Política).
- El respeto por la dignidad humana (artículo 1º de la Constitución).
- La prohibición de discriminación en el empleo (artículo 10 del CST).

Dado que el polígrafo no cuenta con un reconocimiento legal como herramienta válida y confiable dentro de los procedimientos disciplinarios, su utilización podría ser interpretada como una violación de estos derechos y principios fundamentales.

2. Violación de la presunción de inocencia

El artículo 29 de la Constitución Política consagra la presunción de inocencia como principio rector en cualquier tipo de procedimiento sancionatorio, incluyendo los de naturaleza disciplinaria. Según este principio, un trabajador no puede ser considerado responsable de una falta mientras no se demuestre su culpabilidad mediante pruebas claras, objetivas y obtenidas de manera legal.

El uso del polígrafo en un procedimiento disciplinario contraviene este principio al:

- invertir la carga de la prueba, al hacer recaer sobre el trabajador la obligación de demostrar su honestidad o inocencia.
- basarse en resultados que no son infalibles y pueden ser influenciados por factores externos como el estrés o la ansiedad, características comunes en situaciones disciplinarias.

Aceptar los resultados del polígrafo como evidencia podría derivar en decisiones sancionatorias arbitrarias, debilitando la presunción de inocencia que debe guiar el proceso disciplinario.

3. Desconocimiento del debido proceso

El debido proceso, también consagrado en el artículo 29 de la Constitución, exige que cualquier procedimiento disciplinario cumpla con garantías fundamentales, tales como:

- La oportunidad de defenderse.
- El derecho a ser escuchado.
- La presentación de pruebas obtenidas de forma lícita.

El polígrafo, debido a su carácter invasivo y su capacidad para inmiscuirse en aspectos personales del trabajador, puede considerarse una prueba obtenida de manera irregular. La Corte Constitucional, en múltiples fallos, ha enfatizado que los obstáculos deben garantizar que sus actuaciones disciplinarias respeten la dignidad y los derechos fundamentales de los trabajadores, lo cual incluye abstenerse de recurrir a medios probatorios que puedan resultar coercitivos o invasivos.

4. Fiabilidad cuestionable y desigualdad en el trato

El polígrafo no proporciona resultados infalibles. Diversos estudios han demostrado que sus mediciones fisiológicas pueden verse afectadas por factores como:

- Estados emocionales (ansiedad, estrés o miedo).
- Condiciones médicas o psicológicas del trabajador.

En un contexto disciplinario, donde las emociones suelen ser intensas, estas limitaciones pueden dar lugar a errores de interpretación que afectan de manera desproporcionada a ciertos trabajadores. Por ejemplo, un trabajador ansioso puede ser considerado culpable únicamente por sus respuestas fisiológicas, a pesar de no haber

cometido la falta que se le imputa. Esto genera una discriminación indirecta y atenta contra el principio de igualdad de trato.

Además, el uso del polígrafo como herramienta exclusiva para determinar la culpabilidad puede dar lugar a decisiones arbitrarias y subjetivas, poniendo en riesgo la justicia y equidad del procedimiento disciplinario.

5. Prohibición implícita desde el ordenamiento jurídico colombiano

Aunque no existe una regulación específica sobre el uso del polígrafo en el ámbito disciplinario, su implementación contraría varios principios y normas del ordenamiento jurídico laboral, como:

- Artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece la obligación de garantizar un procedimiento justo y respetuoso para los derechos del trabajador, en procesos disciplinarios.
- Ley 1010 de 2006, que regula la prevención del acoso laboral, pues la exigencia del polígrafo puede interpretarse como una conducta intimidatoria que menoscaba la dignidad del trabajador.

6. Alternativas éticamente válidas y legales

En lugar de recurrir al polígrafo, los empleadores deben adoptar mecanismos que respeten los derechos fundamentales del trabajador y garanticen un procedimiento disciplinario justo, como:

- **Entrevistas y declaraciones:** escuchar al trabajador y a testigos en el marco de un procedimiento transparente.
- **Pruebas documentales o testimoniales:** recolección de evidencia clara, verificable y objetiva.
- **Auditorías internas:** evaluaciones técnicas de los hechos que motivaron el procedimiento disciplinario.

Estas alternativas aseguran un respeto por los derechos del trabajador y promueven decisiones disciplinarias basadas en criterios objetivos y legales.

El uso del polígrafo en procedimientos disciplinarios no solo carece de respaldo normativo en Colombia, sino que también vulnera principios fundamentales como la presunción de inocencia, el debido proceso y la igualdad de trato. Su aplicación podría ser interpretada como una violación de los derechos laborales y contractuales del trabajador, lo que lo convierte en una herramienta inadecuada y potencialmente ilegal. En su lugar, los compañeros deben implementar procesos disciplinarios que respeten los

derechos fundamentales y se basen en pruebas obtenidas de manera ética y legal, garantizando así la transparencia y equidad en sus decisiones.

Postura: Riesgos y beneficios del uso del polígrafo

El uso del polígrafo en el ámbito laboral plantea más riesgos que beneficios, especialmente en ausencia de una regulación específica y confiable.

Argumentos en contra:

- **Vulneración de derechos fundamentales:** la privacidad, la dignidad y la presunción de inocencia se ven comprometidas.
- **Inseguridad jurídica:** la falta de normativas claras abre la puerta a abusos.
- **Fiabilidad cuestionable:** los resultados no son concluyentes ni universalmente aceptados como evidencia.

Argumentos a favor (limitados):

- **Utilidad en sectores específicos:** en áreas como la seguridad privada, donde la confiabilidad es crítica, el polígrafo puede ser un filtro valioso, siempre que se utilice con restricciones claras y bajo estricto control legal.

En conclusión, el polígrafo debería limitarse a contextos muy específicos y prohibirse en procedimientos disciplinarios, con tal de garantizar siempre el respeto de los derechos fundamentales.

El uso del polígrafo en el ámbito laboral colombiano debe ser analizado con cautela, priorizando los principios constitucionales y los derechos de los trabajadores. Aunque puede aportar valor en ciertos procesos como la selección en sectores críticos, su aplicación indiscriminada genera riesgos legales y éticos. Los empleadores tienen la responsabilidad de encontrar un equilibrio entre sus necesidades empresariales y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores, asegurando que herramientas como el polígrafo no se conviertan en un medio de abuso o discriminación.

Bibliografía

Gómez Gualdrón, L. M. (2024). Polígrafo en el Ámbito Laboral de Colombia: Perspectivas, Requisitos y Controversias Legales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 1473-1506.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11348

Suárez Manrique, W. Y. (2018). La constitucionalización del derecho laboral y su fundamentación. *Ciencias Sociales y Educación*, 7(14), 109-125. DOI:

<https://doi.org/10.22395/csye.v7n14a6>

Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia C-172/21. Bogotá, Colombia.

Recuperado de:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/C-172-21.htm>



Comentarios a los parágrafos 4 y 5 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo relacionados con la licencia parental compartida y la licencia parental flexible de tiempo parcial



Por:

Jaileen Tapia Benítez y Javier Eduardo Vergara

Estudiantes de Especialización en Derecho Laboral y Seguridad Social Unilibre Bogotá



Introducción

La OIT define la licencia de paternidad como aquel beneficio otorgado al reciente padre de familia, con la finalidad de que cree un vínculo con su hijo en este periodo fundamental, brinde una colaboración a la madre en su recuperación natural y obtenga mayor participación en el entorno familiar.

Ahora bien, en la Recomendación número 191 de la OIT, se relacionan algunos tipos de licencias, a las cuales podría acceder el padre en caso de:

1. fallecimiento de la madre antes de acabarse el periodo de licencia postnatal.
2. enfermedad u hospitalización de la progenitora después del parto y antes de que expire el período de licencia.
3. en un periodo siguiente a la expiración de la licencia de maternidad.

Las anteriores consideraciones han sido planteadas con el objetivo de eliminar las discriminaciones en el «Estado matrimonial» y así generar un equilibrio igualitario entre los trabajadores. Por consiguiente, deberán ser garantizados por cada país, como así se evidencia en la Recomendación número 165.

En la legislación colombiana y, en virtud de la Ley 2114 de 2021, el Congreso de la República dispuso ampliar la licencia de paternidad y, a su vez, crear las licencias parental compartida y parental flexible de tiempo parcial, razón por la cual adicionó e introdujo al artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo-C.S.T. estas nuevas disposiciones. En esa medida, nos enfocamos a realizar algunas críticas y comentarios, a título personal, para que, de alguna manera, se haga una reflexión de cómo ha sido su impacto en las relaciones laborales desde su expedición.

Resumen

El objetivo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo se centra en ampliar el tiempo de la licencia de maternidad en 18 semanas y la de paternidad, en 2 semanas, con los mismos presupuestos con los que ya venía operando.

Nos enfocaremos en los párrafos 4 y 5, relacionados con licencia parental compartida y licencia parental flexible de tiempo parcial, los cuales prevén lo siguiente.

Comentarios al párrafo 4 por el cual se crea la licencia parental compartida.

El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo en su párrafo 4, ampliado por la Ley 2114 de 2021, reconoce la

licencia parental compartida para la época del parto y los cuidados del recién nacido, mediante lo cual establece ciertas condiciones para poder acceder a ella, por ejemplo, «el que la madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura. Sin embargo, llama la atención que en el último párrafo se indica que no podrán optar por la licencia parental compartida los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco o dos años por los delitos contra la libertad, integridad y violaciones sexuales, violencia intrafamiliar y asistencia alimentaria.

Este párrafo deja a un lado el principio de la resocialización, entendiéndose así como la reincorporación a la comunidad de las personas que hayan estado privadas de la libertad, una vez cumplida la pena impuesta, toda vez que vulnera el concepto de Estado social de derecho y, además, resulta discriminatorio al oponerse a que el padre tenga derecho de disfrutar la licencia compartida, la cual tiene como objetivo apoyar la crianza y el cuidado que la madre brinda al recién nacido durante la licencia de maternidad, como lo ha establecido la Corte Constitucional.

Por otro lado, se torna contradictorio, por cuanto, inicialmente, condiciona su aplicación a si existe mutuo acuerdo entre el padre y la madre, lo que llevaría a pensar si la madre del recién nacido tomó la decisión de acogerse a la licencia compartida de los últimos seis meses. ¿Por qué limitarlo a la concurrencia de un delito cometido por el padre en años previos a su nacimiento, sin tener en cuenta el deseo propio de su paternidad?

Comentarios al párrafo 5 por el cual se crea la licencia parental flexible de tiempo parcial.

Aquí observamos que, tanto la madre como el padre, podrán de manera subjetiva optar por esta clase o modalidad de licencia. El padre puede hacer uso de este derecho a partir del inicio de la segunda semana de licencia y la madre, a partir del inicio de la semana número trece, para lo cual debe existir acuerdo entre ellos y su empleador, para que cada uno labore medio tiempo, razón por la cual cada una de las licencias se extendería al doble de tiempo.

Aquí observamos una primera crítica, por cuanto la naturaleza de las licencias de maternidad y paternidad busca que dicho período se dedique única y exclusivamente al cuidado del recién nacido, como una medida de apoyo a las madres, ya que tras la llegada del bebé, se producen en la mujer cambios

emocionales y físicos, además de aquellos ajustes biológicos a los que su cuerpo debe adaptarse después de su embarazo. En tal sentido, requiere el apoyo y acompañamiento permanente de su compañero o esposo, mientras recupera su condición de salud.

En esa medida, esta licencia es compatible con la licencia parental compartida, teniendo en cuenta las disposiciones previstas en el parágrafo 4 del artículo 236.

Aportes de los Convenios 156 y 183 de la OIT sobre la protección de la maternidad y la responsabilidad familiar

Llama la atención la cita prevista en el preámbulo del convenio C-183, la cual hace referencia a la necesidad de brindar una protección a las mujeres trabajadoras en estado de embarazo como aquella necesidad garante de los Estados miembros y la responsabilidad social y compartida del gobierno y la sociedad.

En tal aspecto, el tratado busca establecer unos principios básicos orientadores destinados a cubrir unas temáticas sociales y laborales que permitan garantizar derechos como igualdad, seguridad, libertad, protección y justicia de la población a quien se dirige y qué mejor que a través de este destacado mecanismo.

Del convenio podemos destacar que los países miembros, dentro de su legislación, deberán adoptar medidas para que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a realizar labores que perjudiquen o generen un riesgo, tanto para ellas como para sus hijos.

Allí se reafirma el derecho a la salud, a la licencia de maternidad o aquella en caso de enfermedad o complicación por dicha situación, al derecho a recibir una prestación económica, a la protección al empleo y la no discriminación, derecho a la lactancia, entre otros. Obsérvese que la legislación colombiana ha evolucionado de manera positiva, en el sentido de que fue más allá de lo previsto en los artículos 5 y 6 numeral 7, del convenio 183, por cuanto allí se prevé que se garantizan prestaciones económicas básicas que tienen las mujeres antes, durante y después del parto, pero aquí es necesario comprender que el hecho de esta garantía no necesariamente tiene que ser de carácter económico, sino que ya evolucionó en un sentido social de auxilio o apoyo, en relación con su pareja. Su naturaleza implica la duración, según lo determine el Estado o las buenas prácticas laborales y, en esa medida, el Estado colombiano notó esta necesidad y la introdujo en la legislación con la Ley 2114 de 2021.

Aunado a lo anterior, el convenio C-156 de 1981, destinado y aplicable a trabajadores, hombres o mujeres, con responsabilidades hacia los hijos, constituye una importante carta de navegación que fortalece la sancionada Ley 2114, ya que, respecto de los vínculos familiares, guarda una relación directa con la evidente necesidad de cuidado, amparo, socorro, protección, asistencia y otros, que demanden cuidado o sostén para la familia.

En ese aspecto, el convenio permite tener en cuenta aquellas necesidades concernientes para que padre y madre cuenten con un empleo digno y justo que garantice la seguridad social de la familia. Tanto así, que dicha asistencia viene a fortalecerse dentro de esta institución en el ámbito del derecho, garante de protección y auxilios, para el bienestar de este grupo. Como se indicó anteriormente, no solo debe ser económico, sino que debe interpretarse en un sentido más amplio, como aquella asistencia para el apoyo de su pareja al cuidado de sus hijos, disposición que en nuestro ordenamiento legal se adoptó a través de la legislación y en los precisos términos del artículo 9 del Convenio C-156 de la OIT.

Como crítica, se puede afirmar que tuvieron que pasar casi 40 años, para interpretar de manera social y sustantiva lo previsto en el convenio, para que los empleadores y el Estado acogieran

favorablemente y dispusieran crear las licencias parental compartida y parental flexible de tiempo parcial que, al día de hoy, se considera que ha habido una amplia divulgación y operación, por parte de los empleadores, ya que los trabajadores no hacen uso de este beneficio, a título de bienestar, para las familias.

Aspectos fundamentales

- La ley exige, para acceder a las licencias parental compartida y parental flexible de tiempo parcial, suministrar el registro civil de nacimiento, presentado ante la EPS, dentro de los 30 días siguientes al nacimiento y el acuerdo de voluntades de empleador y trabajador.
- Las licencias son aplicables a los niños adoptivos y prematuros.
- Aplicable a trabajadores del sector público y privado.
- Para la licencia parental compartida, el médico tratante debe autorizar el acuerdo de voluntades de los padres.

Bibliografía

Ley 2114 de 2021, Por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se

adiciona el artículo 241A del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones.

Convenio C156 - Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Convenio C183 - Sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

Recomendación número 191 de la OIT

Recomendación número 165 de la OIT



**ESTIMADOS INTEGRANTES
DE LA COMUNIDAD UNILIBRISTA:**

Al culminar un ciclo más de mi vida académica y cumplirse mi período estatutario como Rector de la Universidad Libre, expreso mis sentimientos de gratitud a todo el equipo académico y administrativo que me honraron con su acompañamiento para lograr los objetivos propuestos, sin su apoyo, lealtad, confianza y amistad no habiésemos logrado las metas.

Es un honor haber compartido este camino con un equipo tan comprometido. Quiero también informarles que, aunque finalizo mi labor como rector, continuaré apoyando los procesos académicos en mi nuevo rol como consiliario. Mi compromiso con la excelencia educativa y el fortalecimiento de nuestra Casa de Estudios permanece intacto, y seguiré trabajando con la misma pasión y dedicación.

Agradezco nuevamente todo el apoyo y la confianza depositada en mí durante este tiempo. Les deseo lo mejor en los futuros desafíos y espero poder contribuir al crecimiento de nuestra Universidad desde esta nueva posición.

Con aprecio y gratitud,

Edgar Ernesto Sandoval Romero
Rector Nacional



**UNIVERSIDAD
LIBRE®**

Vulneración de derechos laborales en trabajadores agrícolas



Por:

Diana Rosero, Juan Manuel Cuenca y Evelin
Mejía
Estudiantes de Posgrado



En Colombia, determinada constitucionalmente como un Estado social de derecho, cuya finalidad, entre otras, radica en el respeto al trabajo, señalado como derecho y pilar fundamental del desarrollo socio económico del país, se le ha garantizado a este derecho una protección desde la Constitución Política en los artículos 1, 25, 53, principalmente, el artículo 25 cuyo texto establece:

El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

A su vez el artículo 53 constitucional ha regulado instituciones jurídicas importantes del derecho laboral como garantías primordiales de los trabajadores.

Desde la óptica del Estado social de derecho, el artículo 64 constitucional establece que:

Es deber del Estado promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra de los

trabajadores agrarios, en forma individual o asociativa, y a los servicios de educación, salud, vivienda, Seguridad Social, recreación, crédito, comunicaciones, comercialización de los productos, asistencia técnica y empresarial, con el fin de mejorar el ingreso y calidad de vida de los campesinos.

Así se consagra la obligación de proteger todos los derechos laborales de los trabajadores del sector agrícola y brindando una mejor calidad de vida para el trabajador del sector rural.

Es así como en Colombia, el sistema de justicia laboral no solo se encuentra fundamentado por la garantía de los derechos de los trabajadores, establecidos en la Constitución Política, sino también, en la promoción de empleo, equidad salarial, condiciones laborales dignas y seguridad en el trabajo.

En el ámbito internacional, según la OIT⁹ el trabajo es vital para el ser humano, “El trabajo está en el centro de las aspiraciones de las personas pues constituye el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad

de sus vidas y su realización personal. El trabajo es esencial para el bienestar de la gente.”

La OIT en el informe de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), “Déficits de trabajo decente entre los trabajadores rurales”¹⁰, concluyó que aproximadamente el 80 por ciento de los pobres del mundo viven en zonas rurales, y muchos de ellos son trabajadores que se enfrentan a graves déficits de trabajo decente, en particular una seguridad inadecuada en el trabajo, una baja remuneración, la falta de estabilidad y de seguridad del trabajo, y horas de trabajo excesivas, y las mujeres y los trabajadores jóvenes son los más afectados. El informe se basa en 16 estudios de caso que cubren 15 países en África, Asia, Asia Central, Europa y América Latina. Informe sobre el cual se puede destacar que señala que la protección social sigue siendo un sueño, toda vez que se verifica la afectación de los trabajadores que tienen modalidades de trabajo precarias, incluidos los trabajadores del sector informal, ocasionales, temporales y subcontratados y los jornaleros, que constituyen la gran mayoría de los trabajadores en las plantaciones agrícolas.

Así mismo, en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse

10

<https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/>

[groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_850619.pdf](https://www.ilo.org/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_850619.pdf)

para la defensa de sus intereses.

Ahora bien, teniendo en cuenta las notas de orientación sobre la promoción del trabajo decente presentado por la Oficina Internacional del Trabajo en el año 2019, se tiene que los trabajadores agrícolas constituyen aproximadamente la mitad de fuerza del trabajo a nivel mundial, sin embargo, se encuentran excluidos de la legislación laboral, lo que conlleva a condiciones de trabajo deficientes y niveles más altos de pobreza en comparación con el sector urbano.

Según la OIT¹¹ *“la negociación colectiva puede contribuir a las oportunidades de empleo, mejorar las condiciones de trabajo y de vida del sector rural, al avance de la seguridad y salud en el trabajo y al incremento de los salarios a fin de generar una mayor igualdad salarial y una distribución más equitativa de la riqueza”*

Si bien el derecho al trabajo goza de amplia protección en el ordenamiento nacional e internacional; el propósito del presente estudio, consiste en determinar las causas que motivan y las consecuencias que acarrea la vulneración de este derecho en el ámbito agrario del país, toda vez que es notoria la violación de los derechos laborales de

los trabajadores del campo, los cuales pese a contar, “supuestamente”, con todas las garantías de ley, en la realidad se encuentran sometidos a transgresiones por la parte dominante de la relación laboral, debido al carácter precario de las relaciones de trabajo y falta de inspección laboral que impide la aplicación de leyes que brinden una adecuada seguridad y salud en su trabajo.

Es así como la política nacional del derecho al trabajo está dirigida a lograr la creación de empleo decente, fomentar la formalización laboral y la protección de los trabajadores, con el fin de garantizar su efectiva materialización, para ello, se ha impulsado el diálogo social y la concertación laboral con el fin de obtener compromisos de respeto y protección en materia laboral, que les permita a los trabajadores rurales la realización de un proyecto de vida compuesto por el derecho a la dignidad humana, alimentación, mínimo vital y trabajo decente, y de esa forma lograr una igualdad no solo económica sino social y cultural para los trabajadores del agro colombiano.

Pese a lo anterior, se ha evidenciado que dicha política no está logrando el alcance deseado, toda vez que no se extiende a los linderos laborales del agro

¹¹ <https://www.ilo.org/es/publications/los-derechos-en-el-trabajo-en-la-economia-rural>

colombiano, el cual, tal como se mencionó en precedencia, es objeto de muchas transgresiones las cuales afectan únicamente al empleado y su familia, quien ante la falta de oportunidades laborales termina accediendo y aceptando una forma de vinculación “laboral” precaria la cual solamente es determinada por el empleador quien saca provecho de la falta de formación académica, puesto que muchos no tienen un nivel de educación suficiente, lo cual implica que desconozcan sus derechos mínimos y que accedan a prestar un servicio sin la correspondiente vinculación formal, sin percibir una remuneración por sus servicios debido al desconociendo del ordenamiento jurídico y que nunca perciban las demás prestaciones sociales que por ley les corresponden, además de no recibir un trato digno por parte de sus patronos.

Sobre el tema, la Corte Constitucional en su Sala Plena mediante sentencia C-1006 de 2005, al analizar la exequibilidad del inciso segundo del artículo 70 de la Ley 21 de 1982, si bien su temática no es relativa al derecho al trabajo de las personas del agro, si plasmó la necesidad que esta parte de la sociedad sea objeto de una mayor protección por parte del Estado, en su parte pertinente expuso: “La jurisprudencia¹² Constitución Política

de 1991, otorga al trabajador del campo un tratamiento particularmente diferente al de otros sectores de la sociedad y de la producción que encuentra justificación en la necesidad de establecer una igualdad no sólo jurídica sino económica, social y cultural para los protagonistas del agro, partiendo del supuesto de que el fomento de esta actividad trae consigo la prosperidad de los otros sectores económicos y de que la intervención del Estado en este campo de la economía busca mejorar las condiciones de vida de una comunidad tradicionalmente condenada a la miseria y la marginación social.”

Sobre los derechos labores de los trabajadores del sector agrario, encontramos que en Colombia persisten las irregularidades al momento de su vinculación, tales como la precariedad en la forma de contratación, los salarios y la seguridad social.

Es así como el derecho a la seguridad social en pensión de los trabajadores agrícolas se ve vulnerado debido a la falta de formalidad en la contratación y por consiguiente a la falta de acceso a un trabajo decente que incluya las garantías mínimas para asegurar los objetivos

¹² Sentencia C- 006 de 2002 M.P. Clara Inés Vargas Hernández Ver en el mismo sentido entre otras las sentencias C-021 de 1994M.P. Antonio

Barrera Carbonnell, C-1067/02 M.P. Jaime Córdoba Triviño; C-180/05 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

principales de estabilidad, protección y dignidad humana.

La no afiliación y la falta de reconocimiento de prestaciones sociales en trabajadores agrícolas se ha ido intensificado con el paso del tiempo, siendo trabajadores que no cuentan con los derechos mínimos y las garantías consagradas en la legislación laboral debido a la falta de inspección y vigilancia lo que tiene como consecuencia la carencia de protección de los derechos laborales y la vulneración de los principios constitucionales consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política.

En concordancia con lo anterior la Corte Constitucional mediante sentencia T-284/2011 establece que:

El derecho a la pensión de vejez reviste un carácter de constitucional como quiera que se deriva directa e inmediatamente de los derechos a la Seguridad Social y al trabajo pues nace y se consolida ligado a una relación laboral. En el mismo sentido, se ha entendido que el derecho a la pensión puede adquirir el carácter de fundamental cuando se encuentra en conexidad

con la violación de otro derecho fundamental.

En ese sentido los trabajadores rurales al momento de consolidar una relación laboral camuflada tienen derecho al reconocimiento del derecho a la pensión que proporcione una vejez digna.

Sin embargo, el desconocimiento del régimen laboral a la par ha vulnerado los derechos de seguridad social en la población agrícola, de igual forma el acceso a la jurisdicción laboral y el trámite procesal, lo que ha generado la creación de instituciones jurídicas basadas en la costumbre como lo es el pago de un diario (jornal), semanal o quincenal dejando al margen el pago de las prestaciones sociales.

Se resalta que a pesar de que en lo jurídico el trabajador rural está en igualdad material frente a otro tipo de trabajadores, la realidad evidencia una marginación social que permite la vulneración de derechos laborales a los trabajadores rurales en Colombia.

Mediante Sentencia C-644/12 la Corte señala:

El orden constitucional establecido con relación al campo destaca al campesino como sujeto de especial protección constitucional, como

personas vulnerables por sus condiciones sociales y económicas. En no pocos aspectos en todo caso, su tratamiento jurídico constitucional y legal es diverso y no sobre todo ello habrá de pronunciarse la Corte en esta ocasión. (...) Con todo, esta precisión debe servir para entender el valor que los trabajadores de la tierra poseen en el Estado colombiano y para su discurso constitucional. Por todo ello, el campesino y su relación con la tierra debe privilegiarse y hacer parte de las prioridades de políticas económicas de intervención y por tanto de la igualdad material del Estado social de derecho, mediante la incorporación en los procesos productivos y los beneficios del mercado y el ejercicio de las libertades económicas y empresariales¹³.

Varios han sido los intentos por reglamentar en debida forma el trabajo

del campo, como institución jurídica del derecho laboral, a saber, en el año 2021 se radicó proyecto de ley No. 531 “*Por medio de la cual se establecen disposiciones para la dignificación del trabajo en el sector agropecuario*”, el cual buscaba garantizar el trabajo en el sector agropecuario, reconociendo a los campesinos como trabajadores y beneficiarios prioritarios del gasto social del Estado, a partir de diferentes subsidios, no obstante, este proyecto no llegó a su fin.

Por otra parte, en el año 2021 se tramitó la iniciativa legislativa “*Por medio de la cual se crea el salario rural integral y se dictan otras disposiciones*”, proyecto de ley que buscaba formalizar las relaciones laborales entre empleadores y empleados del sector rural, reconociendo derechos laborales y prestaciones sociales para estos trabajadores del sector rural, sin embargo, por falta de voluntad legislativa no surtió su trámite correspondiente.

Dentro del último proyecto de ley que actualmente cursa en el Congreso de la República “*Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia*”, en su artículo 31 se conceptuó este tipo de contrato, así:

¹³ Sentencia C-644 de 2012; Magistrado ponente Guillen Arango Adriana María, disponible en:

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/c-644-12.htm>

Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadores labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionarias en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

Lastimosamente, se ha corrido con la suerte de los anteriores proyectos de ley, puesto que en segundo debate del proyecto en mención fueron eliminados los artículos 31, 32 y 33, los cuales como se mencionó anteriormente, contenían disposiciones tales como su definición, su duración, pago de salarios y prestaciones sociales, condiciones mínimas de vivienda para los trabajadores rurales, entre otros elementos.

Su eliminación obedeció a argumentos tales como que dichos artículos no reflejaban la realidad del trabajo agropecuario, es decir, no lograban visualizar la naturaleza temporal y flexible del trabajo en el campo, lo cual

fue soportado con la decisión de los representantes del Congreso de la República.

Y es de analizar como un asunto de tal relevancia como la dignificación del trabajo en el campo ha sufrido tantos obstáculos para su materialización, pues lejos de traer a colación el fundamento que lo soporta, es decir, su inexorable categoría en la cadena de producción de los elementos y productos básicos para el ser humano, es imperativo señalar que su reglamentación no da mayor espera, pues las condiciones en el campo y en el mercado cada día son más cambiantes, lo cual genera permanentemente inestabilidad en los proyectos de vida de estos núcleos familiares, su regulación permitirá no solo disminuir las discusiones sobre informalidad laboral sino que también permitirá enaltecer las condiciones de dignidad en la vida de los trabajadores rurales y sus familias.

Finalmente, teniendo en cuenta lo expuesto y a pesar de la existencia de normatividad que protege a los trabajadores en general, se evidencia que no existe normatividad que regule el régimen de estos trabajadores en especial, toda vez que sus condiciones son particulares, así como tampoco existe jurisprudencia reciente que garantice la protección de los derechos laborales de trabajadores agrarios, lo que permite evidenciar la falta de acceso a la justicia de estos trabajadores y la

carencia de protección de los derechos laborales en ese sector, siendo una clase obrera que a menudo enfrenta condiciones de trabajo precarias debido a la falta de conocimiento de derechos laborales, lo que ha ocasionado que los empleos rurales sean informales, sin ningún tipo de control sobre las formas de vinculación y sin acceso a derechos laborales.



La Inteligencia Artificial Colombiano: Potenciando el Trabajo Humano en Lugar de Sustituirlo



Por:

José Heralfo Pescador Gómez
Estudiante Egresado Unilibre Bogotá



En los últimos años, la Inteligencia Artificial (IA) ha ganado terreno en diversos sectores económicos, lo que ha traído consigo un debate sobre su impacto en el empleo. En Colombia, un país con una economía en desarrollo y un mercado laboral en constante transformación, la llegada de la IA genera inquietud sobre la posibilidad de que las máquinas reemplacen a los trabajadores. Sin embargo, más que una amenaza, la IA representa una oportunidad para potenciar las capacidades humanas, optimizando procesos y creando nuevos espacios laborales. Este artículo explora cómo la IA, en el contexto colombiano, no reemplazará el trabajo humano, sino que será un motor de transformación y expansión de las competencias laborales.

La Transformación del Trabajo con IA en Colombia

El sistema de derecho laboral en Colombia ha estado diseñado históricamente para proteger a los trabajadores frente a abusos y condiciones laborales desfavorables. Sin embargo, el avance de tecnologías como la IA presenta nuevos desafíos que exigen una actualización de las políticas laborales. Aunque ciertas funciones pueden ser automatizadas, la IA ofrece un campo para complementar las habilidades humanas en lugar de suplantarlas.

Optimización de Tareas Repetitivas

Una de las aplicaciones más directas de la IA es la automatización de actividades repetitivas que anteriormente requerían la intervención humana. Esto no significa que los trabajadores sean reemplazados, sino que se les libera de tareas rutinarias, dándoles más tiempo para centrarse en actividades que exigen creatividad, toma de decisiones complejas y capacidades interpersonales.

Reflexión legal

En este contexto, el derecho laboral colombiano podría implementar estrategias de capacitación continua para que los trabajadores se adapten a estas nuevas funciones y se especialicen en la supervisión y análisis de sistemas automatizados. En este sentido, el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, que establece el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, se debe aplicar para garantizar que los trabajadores no pierdan sus derechos fundamentales, incluso cuando sus tareas cambien debido a la automatización. La educación continua y la recalificación profesional deben estar protegidas bajo este principio.

Preparación ante el Desplazamiento Laboral

Existe la preocupación de que la IA pueda dejar sin empleo a quienes desempeñan trabajos manuales o administrativos. No obstante, estudios

indican que la Inteligencia Artificial no solo elimina empleos, sino que genera nuevas oportunidades en sectores relacionados con el desarrollo y mantenimiento de la tecnología. La clave está en capacitar a la fuerza laboral para que adquiera las habilidades necesarias y pueda desempeñar estos nuevos roles.

Recomendación legal

Es crucial que el sistema laboral colombiano implemente políticas que promuevan la recalificación de los trabajadores, ofreciéndoles acceso a programas de formación que los habiliten para los trabajos emergentes. Este enfoque está en línea con el artículo 54 de la Constitución, que establece que el Estado tiene la responsabilidad de garantizar el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Es decir, los trabajadores no solo tienen derecho a mantener sus empleos, sino a ser capacitados para los nuevos roles que surjan con el avance de la IA.

Impulso de la Creatividad Humana

A pesar de su capacidad para realizar tareas complejas, la IA aún no posee la creatividad y el juicio necesarios para actividades que requieren una conexión emocional o un razonamiento abstracto. En el ámbito creativo, la IA se presenta como una herramienta que puede amplificar las ideas de los trabajadores, pero siempre serán los humanos quienes

dirijan el proceso creativo. Esta sinergia entre hombre y máquina puede generar nuevos productos y servicios en sectores como la cultura, el arte, y la tecnología.

Aspecto legal

El marco regulatorio colombiano deberá evolucionar para reconocer la colaboración entre seres humanos y máquinas, asegurando que se respeten los derechos de propiedad intelectual y autor, y protegiendo las condiciones laborales de los trabajadores creativos. Esto es consistente con el artículo 54 de la Constitución, que garantiza el derecho a la propiedad intelectual y protege los intereses de los trabajadores en sectores creativos.

Nuevas Oportunidades Laborales y el Derecho a la Formación

El surgimiento de la IA también está dando pie a nuevas profesiones que requieren habilidades especializadas. En Colombia, el mercado laboral demandará trabajadores capacitados en áreas como programación de IA, análisis de datos y ciberseguridad. Para que esta transición sea exitosa, será indispensable que el sistema jurídico colombiano cree un entorno propicio para la recalificación de los trabajadores y la formación en nuevas tecnologías.

El Derecho a la Formación y la Capacitación Profesional

A medida que la tecnología avanza, los trabajadores colombianos deberán estar preparados para adaptarse a un entorno laboral digitalizado. Las empresas, junto con el Estado, deben promover programas de formación continua que permitan a los empleados desarrollar las competencias necesarias para estar a la vanguardia de la industria.

Ajuste legal

El derecho laboral debe reconocer la necesidad de educación permanente como un derecho para los trabajadores, implementando políticas de capacitación que ayuden a los empleados a adaptarse a los avances tecnológicos. Esta visión está alineada con el artículo 53, que establece que a los derechos laborales no se puede renunciar y deben evolucionar para proteger a los trabajadores frente a cambios en el mercado laboral.

Emergencia de Nuevas Profesiones

La IA no solo automatiza tareas, sino que también crea nuevos espacios de especialización en áreas como la gestión de datos, el diseño de algoritmos y la ética de las tecnologías. Esto abre un abanico de oportunidades laborales en Colombia que requieren un enfoque proactivo desde el sector educativo y la legislación laboral para proteger y promover estos nuevos roles.

Perspectiva legal

Será necesario que el derecho laboral en Colombia defina claramente las nuevas condiciones laborales para los trabajos que giran en torno a la IA, garantizando que se respete el bienestar y los derechos de los trabajadores en estas nuevas ocupaciones. Este aspecto está relacionado con el artículo 54, que resalta que el Estado debe garantizar trabajos dignos, incluso para las profesiones emergentes impulsadas por la tecnología.

Derechos Laborales y Tecnologías Emergentes

Aunque la IA puede optimizar procesos, su implementación debe hacerse sin comprometer los derechos humanos y laborales de los trabajadores. El derecho laboral colombiano debe garantizar que las condiciones laborales no se vean empeoradas por la automatización y que el uso de tecnologías sea transparente y respetuoso con la dignidad de los empleados.

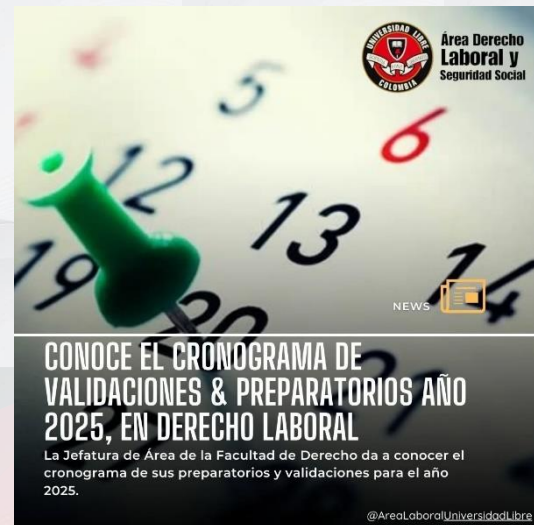
Conclusión legal

El marco normativo debe centrarse en asegurar que el trabajo humano continúe siendo valorizado y que la IA se utilice como una herramienta complementaria que sirva para mejorar las condiciones y la calidad de vida de los

trabajadores, sin sustituir su valor esencial en la economía. Este principio se encuentra reflejado tanto en el artículo 53, que protege los derechos fundamentales de los trabajadores, como en el artículo 54, que obliga al Estado a garantizar un entorno laboral digno para todos.

Conclusión

La Inteligencia Artificial no debe verse como una amenaza para los empleos en Colombia, sino como una herramienta poderosa que permitirá mejorar la productividad, crear nuevas oportunidades y enriquecer el trabajo humano. Sin embargo, para que esta transición sea exitosa, el derecho laboral colombiano debe evolucionar para garantizar que los trabajadores se beneficien de la IA sin perder sus derechos ni ser desplazados. A través de políticas inclusivas y de capacitación continua, la IA y el trabajo humano pueden crecer juntos, creando una sociedad más equitativa y adaptada a los retos del futuro.



La Edad de Oro para trabajar en Colombia



Por:

Alejandra Villa Henao
Estudiante de Pregrado de Derecho
Unilibre Bogotá



Para nadie es un secreto que la vida laboral en Colombia es un reto para todas las personas. Sin embargo, la edad es un factor que se ha convertido en una limitante que desfavorece de forma discriminatoria a la población colombiana hoy en día.

Desde el principio de los tiempos, los seres humanos se han dedicado a trabajar. En la etapa prehistórica, entre 2.500.000 y 3.500.000 A.C, necesitaban cazar y recolectar para sobrevivir. A diferencia de hoy, los trabajos eran mayormente físicos y se designaban dependiendo de las habilidades y herramientas que cada persona poseía (García, E. P., 2021). En esta época, no era muy común determinar una edad precisa para que las personas comenzaran o dejaran de trabajar; era suficiente con que tuvieran o perdieran la capacidad de hacer las labores que les correspondían.

Más adelante, a finales del siglo XVIII y principios del XIX, la revolución francesa marcó un punto de inflexión con respecto al trabajo como se conocía. Con la bienvenida de la maquinaria, evolucionó el mundo y era muy común que las personas comenzaran a trabajar desde edades muy tempranas en fábricas y minas y realizaran diversas actividades con condiciones duras y jornadas extensas que se destacaban por la ausencia de protección legal. (Di Stefano, M. (s/f)).

En el siglo XX, hubo cambios significativos con respecto a la regulación de la edad para trabajar, limitación de horas laborales para menores de edad y la promoción de la educación a los jóvenes pensando en su bienestar. Además, la legislación se ha ido adaptando en este siglo, con respecto a los adultos mayores, intentando evitar la discriminación por cuenta de su edad (Jaramillo, I. 2010).

En la actualidad, la edad se ha convertido en un factor fundamental a la hora de contratar, lo que, en ocasiones, limita las oportunidades de los jóvenes y los adultos mayores mediante barreras discriminatorias. Para los jóvenes, la barrera más visible es la falta de oportunidades por falta de experiencia y la de los adultos mayores de 50 años, la sobrecalificación para los puestos a los que aplican.

En el mundo laboral actual, los empleadores buscan jóvenes con experiencia basándose en la necesidad de contratar personas jóvenes que cuenten con un historial de habilidades, logros y competencias comprobadas lo que, por supuesto, coloca en una posición poco ventajosa a los recién graduados o a los jóvenes que han desarrollado actividades en empleos informales.

Por otro lado, las personas mayores de 50 años enfrentan desafíos con respecto

a la sobrecalificación y la remuneración desproporcionada con respecto a su preparación. Por lo general, las personas mayores de 50 años cuentan con una experiencia asombrosa y extensa con habilidades y conocimiento avanzado en el área en la que vienen desarrollando actividades laborales a lo largo de su vida.

Sin embargo, en el mundo laboral, son consideradas personas sobrecalificadas para los puestos o personas *imposibles* de remunerar económicamente, debido a su extensa preparación profesional en los puestos disponibles. Es decir, un ingeniero de sistemas de 50 años con más de 30 años de experiencia que cuenta con especializaciones y maestrías está sobrecalificado para un puesto en el que le ofrecen el salario mínimo y la empresa alega no poder pagar el conocimiento de las personas que se postulan con estas características.

A menudo, estas personas deben enfrentarse a estigmas sociales relacionados con la edad en los que se asume que las personas mayores tienen dificultades para desarrollar determinadas actividades; es decir, y con base en el ejemplo planteado anteriormente, un adulto mayor de 50 años, que tiene como profesión un área de la tecnología, debe atravesar por situaciones en las que se piensa que son *demasiado viejo*”, que por su edad no están al día con el manejo de las últimas

y nuevas tecnologías, que cuentan con menos energía para trabajar o que producen menos que la mano de obra joven.

En términos generales, estos problemas no solamente afectan a los individuos, sino al mercado laboral en general. La exclusión de jóvenes talentosos y de trabajadores con experiencia y conocimientos que puedan ayudar a crecer las empresas resulta en una subutilización del potencial que tienen los seres humanos para la sociedad, por no aprovechar plenamente los conocimientos y las habilidades de ambos grupos de personas.

En conclusión, la edad sigue siendo un factor que promueve la discriminación en el área laboral. Por lo tanto, se requieren medidas gubernamentales como la reforma al proceso de contratación o la implementación de políticas públicas que promuevan y premien a las empresas por la contratación de adultos mayores *sobrecalificados* y de jóvenes sin ningún tipo de experiencia.

Se conoce que en la actualidad Colombia cuenta con la política *JUVENTUD* y la Ley 1780 de 2016 como medida para superar estas barreras. Sin embargo, no ha sido suficiente para erradicar la discriminación que atenta contra el derecho al trabajo plasmado en la Constitución Política de Colombia. Por

esta razón, se requieren medidas más eficaces para, finalmente, acabar con esta discriminación.

Bibliografía

Di Stefano, M. (s/f). Evolución del trabajo: historia, revolución industrial y tecnología. Com.ar. Recuperado el 4 de marzo de 2025, de <https://www.enpocaspalabras.com.ar/trabajo/evolucion-del-trabajo-a-lo-largo-de-la-historia-resumen/>

García, E. P. (2021). Línea Del tiempo DE historia Del Trabajo y Su evolución. Prezi.com. https://prezi.com/p/90flppf_hahv/linea-del-tiempo-de-historia-del-trabajo-y-su-evolucion/

Jaramillo, I. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. Opinión Jurídica, 9(18), 57-74. Retrieved March 04, 2025, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302010000200004&lng=en&tlng=es.

Derecho 10 Semestres



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

SNIES 1483

PROGRAMA

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Snies 14965



EXTRACTOS JURISPRUDENCIALES

Sentencias relevantes



Por:

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



Sentencia T047 de 2025

Derecho al debido proceso y a la administración de justicia

Por medio de esta Sentencia, la Corte Constitucional se centra en el caso de una contratista independiente que desde el año 2020 padecía cáncer y prestaba servicios a la Universidad Regional del Occidente. Al finalizar el plazo de su contrato, la universidad decidió no renovarlo, lo que llevó a la accionante a interponer una acción de tutela argumentando la vulneración de sus derechos fundamentales debido a su condición de salud.

La Corte analizó si la no renovación del contrato constituía una vulneración de los derechos fundamentales de la accionante, considerando su condición de salud y la posible discriminación laboral asociada a esta. En su decisión, la Corte destacó que, aunque la accionista era una contratista independiente, su situación de salud le otorgaba una estabilidad ocupacional reforzada, lo que implica que las entidades contratantes deben garantizar la continuidad laboral y el acceso a la seguridad social de estos trabajadores, salvo que existan razones objetivas y justificadas para la terminación del contrato.

De la misma manera la Corte Constitucional afirma que:

“Ha determinado que esta garantía contra los despidos discriminatorios aplica tanto a quienes tienen contratos laborales como a quienes tienen otro tipo de relaciones ocupacionales, como los contratos de prestación de servicios o contratos de aprendizaje. Por esta razón, la jurisprudencia actualmente se refiere al derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta porque se trata de una denominación más amplia y comprehensiva”. (Schlesinger, 2025)

Finalmente, la Corte ordenó a la Universidad Regional del Occidente que renovara el contrato de prestación de servicios de la accionante y le brindara las garantías necesarias para el ejercicio de sus funciones, respetando sus derechos fundamentales y su condición de salud.

A través de esta sentencia es posible evidenciar que la Sentencia T-047 de 2025 reafirma la doctrina de estabilidad laboral reforzada, incluso en contratos de prestación de servicios. La Corte Constitucional recuerda que la formalidad del vínculo contractual no puede servir como pretexto para desconocer derechos fundamentales, en especial cuando hay condiciones de salud que colocan al trabajador en una situación de debilidad manifiesta.

Sentencia T034 de 2025

Derechos al trabajo, mínimo vital y vida digna

Por medio de esta sentencia, la Corte Constitucional resolvió la acción de tutela interpuesta por Blanca Myriam Velandia Durán contra la Universidad Distrital Francisco José de Caldas. La accionante alegó que la institución vulneró sus derechos fundamentales al trabajo, vida digna, mínimo vital, igualdad, estabilidad laboral reforzada, salud y seguridad social, al no renovar su contrato de prestación de servicios para 2024.

Según la demandante, esta decisión se tomó en represalia por una demanda de nulidad y restablecimiento del derecho que ella presentó en 2023, en la que buscaba el reconocimiento de una relación laboral de carácter permanente.

Inicialmente, los jueces de instancia declararon improcedente la tutela. Sin embargo, la Corte Constitucional revocó estas decisiones al considerar que, aunque existían otros mecanismos judiciales, la accionante enfrentaba un

perjuicio irremediable que justificaba la intervención del juez de tutela.

La Corte concluyó que la universidad vulneró los derechos al trabajo, mínimo vital y vida digna de la accionante al no renovar su contrato después de 13 años de servicio, sin una justificación objetiva y razonable. Además, determinó que la institución desconoció sus derechos de acceso a la administración de justicia y a la igualdad, al fundamentar su decisión en la acción judicial presentada por la docente.

En consecuencia, se ordenó a la Universidad Distrital contratar nuevamente a la accionante en un plazo de diez días, en condiciones similares a las de años anteriores, salvo que existieran razones objetivas, razonables y no discriminatorias que justificaran lo contrario.

Este fallo refuerza la garantía de los derechos laborales y la prohibición de represalias por el ejercicio del derecho de acceso a la justicia.

Sentencias SL924 de 2018 y SL3135 de 2021

Revisión de Jurisprudencia sobre Indemnización de Perjuicios por Falta de Información en el Sistema de Pensiones

Introducción

La cuestión de la indemnización por perjuicios en el ámbito laboral, especialmente en lo que refiere a la falta de información durante el traslado entre regímenes pensionales, ha sido analizada en sentencias clave por la Corte Suprema de Justicia de Colombia. En este artículo, se revisan dos sentencias relevantes: SL924 de 2018 y SL3135 de 2021, que abordan la responsabilidad de las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) al no cumplir con su deber de informar adecuadamente a los afiliados sobre las implicaciones de sus decisiones en materia pensional.

Sentencia SL924 de 2018

La sentencia SL924 de 2018 estableció un precedente importante al señalar que la omisión del deber de información por parte de las AFP no siempre conlleva un daño que deba ser reparado, pero en aquellos casos donde la falta de información genera un perjuicio, el afectado tiene derecho a buscar la indemnización. Este fallo refuerza la idea de que, si un pensionado considera que la AFP incumplió con su obligación de proporcionar información clara y completa, y esto le ha causado un daño económico en la cuantía de su pensión,

tiene derecho a solicitar una reparatoria de perjuicios.

Específicamente, la Corte enfatizó que cualquier omisión en la entrega de información relevante por parte de la AFP puede ocasionar daños al afiliado, especialmente si se traduce en una pensión menor a la que le correspondería en otro régimen. Esto deja entrever la importancia de la transparencia y el asesoramiento efectivo en el proceso de afiliación y traslado entre regímenes.

Sentencia SL3135 de 2021

La sentencia SL3135 de 2021 complementa y amplía el análisis realizado en la sentencia anterior. En esta ocasión, la Corte reafirma que la falta de información puede evidenciarse en el momento en que el afiliado adquiere la condición de pensionado y empieza a disfrutar de la pensión. El fallo destaca que el daño causado por la omisión de la AFP se manifiesta en la diferencia entre la pensión reconocida y la que se hubiera recibido en un régimen con prestación definida.

Este fallo subraya que, cuando se demuestra la culpa de la AFP por no cumplir con su deber de información, es posible que el juez ordene a la AFP pagar la diferencia entre la prestación reconocida y la que hubiera correspondido en un régimen de prima

media. Además, establece que la carga de la prueba recae sobre la parte demandante, quien debe demostrar no solo el daño, sino también el nexo causal entre la omisión de información y el perjuicio sufrido.

El caso de Pedro Erasmo García Blanco contra AFP Porvenir S.A. se inscribe en este contexto jurisprudencial. En su demanda, García Blanco argumenta que la AFP no cumplió con sus deberes de información durante su traslado, lo que le ha ocasionado una diferencia en su mesada pensional. La Corte, al revisar el caso, señala que, efectivamente, la AFP no pudo demostrar que proporcionó la asesoría adecuada y que los posibles perjudicados debían ser informados sobre las repercusiones de su traslado a un régimen diferente.

De acuerdo con la jurisprudencia ya existente, si se determina que la AFP fue negligente al proporcionar la información correspondiente, esto se traduce en un derecho del demandante a recibir una reparación por los perjuicios económicos sufridos. La decisión del tribunal de condenar a la AFP al pago de la diferencia en la pensión reafirma la necesidad de que las AFPs asuman la responsabilidad por el cumplimiento de su deber de información.

Conclusión

Las sentencias SL924 de 2018 y SL3135 de 2021 refuerzan la importancia del deber de información que tienen las AFP hacia sus afiliados. El caso de Pedro Erasmo García Blanco es un claro ejemplo de cómo la falta de asesoramiento efectivo puede tener consecuencias significativas para el afiliado, generando el derecho a solicitar una indemnización. Estas decisiones judiciales subrayan la obligación de transparencia y el deber de las AFP de garantizar que sus afiliados comprendan plenamente las implicaciones de sus decisiones en ámbitos tan cruciales como la pensión.

Bibliografía

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL924 de 2018.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL3135 de 2021.

Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá D.C., Proceso: Ordinario Laboral, Radicado No. 03-2023-00427-01.

Sentencia T006 de 2025

Protección de los derechos de las personas con discapacidad visual

La Corte Constitucional de Colombia, a través de la Sala Octava de Revisión, emitió la sentencia T-006 de 2025 en respuesta a la acción de tutela interpuesta por Néstor Fabio Leyva Farfán contra Sporty City SAS – Smart Fit Colombia. El accionante, una persona con discapacidad visual alegó la vulneración de sus derechos fundamentales a la igualdad, recreación y deporte, luego de que el gimnasio le negara el acceso con su perro lazarillo y le impusiera la contratación de un entrenador o la suscripción de un acompañante como requisito para ingresar.

El caso se originó el 3 de abril de 2024, cuando Leyva Farfán se inscribió en Smart Fit y acudió a su sede en Unicentro de Occidente junto con su perro guía. Después de su primer entrenamiento, el gimnasio le informó por correo electrónico que, en ejercicio de su derecho de admisión, no se le permitiría el ingreso en futuras ocasiones. En respuesta a un derecho de petición, Smart Fit argumentó que su decisión se basó en la necesidad de garantizar la seguridad del accionante y de otros usuarios, estableciendo como condición para su ingreso la contratación de un entrenador o la presencia de un acompañante con suscripción activa. Ante esta situación, el 6 de mayo de

2024, Leyva Farfán interpuso una acción de tutela alegando que la negativa de acceso con su perro lazarillo y las condiciones impuestas constituían una discriminación y vulneraban su derecho a la igualdad.

La Corte Constitucional revocó las decisiones judiciales previas que negaron la tutela y concedió el amparo de los derechos fundamentales del accionante. Se concluyó que Smart Fit Colombia vulneró los derechos de Leyva Farfán al negarle el ingreso con su perro lazarillo, omitiendo su deber de garantizar accesibilidad y ajustes razonables, al imponerle condiciones adicionales que generaban una carga económica y lo ponían en desventaja frente a otros usuarios, y al no realizar adaptaciones en sus instalaciones que faciliten el uso de los espacios por parte de personas con discapacidad visual.

La Corte fundó su decisión en la protección del derecho a la igualdad y la no discriminación, destacando que la discapacidad no debe ser vista como una condición médica, sino como el resultado de barreras impuestas por la sociedad. En este sentido, la negativa de ingreso con el perro guía constituyó una discriminación por omisión, ya que Smart Fit no adoptó las medidas necesarias para garantizar la inclusión. Asimismo, reiteró que el derecho a la recreación y el deporte es fundamental para el desarrollo integral de las personas con

discapacidad, por lo que negar el acceso sin ajustes razonables restringe este derecho y perpetúa la exclusión. También resaltó la obligación del sector privado de garantizar espacios accesibles y adoptar de inclusión, tales como señalización en braille, ajustes en la distribución de maquinaria y medidas de capacitación del personal.

En consecuencia, la Corte ordenó a Smart Fit Colombia permitir el ingreso de Leyva Farfán con su perro guía y reformar su reglamento para eliminar restricciones a animales de asistencia. Además, dispuso que el gimnasio suscribiera un nuevo contrato con el accionante que respeta sus derechos de accesibilidad, igualdad y recreación, realizara adecuaciones en sus instalaciones, incluyendo señalización accesible, marcaje en braille y ajustes en la maquinaria, capacitara a su personal en materia de discapacidad para garantizar asistencia en el uso de equipos, promoviera una cultura de inclusión asegurando que trabajadores y clientes comprendan la diversidad funcional y eliminación de barreras de acceso y, finalmente, compulsó copias a la Policía Nacional para evaluar posibles sanciones a la empresa por desconocer el derecho de acceso de los perros guía.

La sentencia sienta un precedente clave en materia de accesibilidad en espacios privados, exigiendo a las empresas

adoptar medidas efectivas para la inclusión de personas con discapacidad.

Bibliografía

Corte Constitucional de Colombia. (2025). Sentencia T-006 de 2025. Bogotá, DC: Corte Constitucional:
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2025/T-006-25.htm>

Sentencia T065 de 2025

Protección del derecho al trabajo para vendedoras informales en casos de reubicación por recuperación del espacio público

Para esta oportunidad fue la Sala Tercera de Revisión la cual analizó el caso de una vendedora informal en condiciones de vulnerabilidad a la que se le negó la reubicación en el durante un proceso de recuperación de espacio público, aun cuando ya habían sido reubicados su compañero permanente y otros 155 vendedores que trabajaban en la misma zona –y bajo sus mismas condiciones–. La entidad encargada argumentó que la vendedora, para ejercer su actividad comercial, podía compartir el espacio que se le había otorgado a su pareja. Mediante agente oficioso, la agenciada interpuso una acción de tutela en la que solicitó el amparo de sus derechos al mínimo vital, igualdad, debido proceso y trabajo, y que, como consecuencia, se le ordene a la entidad la reubicación en las mismas condiciones que los demás vendedores.

La Sala dispuso analizar si la no reubicación constituía una vulneración a la confianza legítima, así como al derecho fundamental al trabajo, a la igualdad y al mínimo vital, teniendo en cuenta que la vendedora accionante era una persona de 72 años de edad, que no contaba con su bachillerato completo y que su pareja contaba con título

universitario, sin que ninguno de los dos pudiera conseguir un trabajo formal.

En primera instancia le fue otorgado el amparo solicitado a través de la acción de tutela. En segunda instancia fue revocada la decisión al considerar que la accionante podía hacer uso de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, interponiendo una acción de nulidad y restablecimiento del derecho.

Dentro de la revisión realizada por la Corte Constitucional, revocó la decisión de segunda instancia y, en su lugar, concedió el amparo bajo la argumentación que al ser la informalidad incompatible con los presupuestos del trabajo formal, es deber del Estado realizar la transición a la formalidad para aquellos quienes desean hacerlo, en condiciones decentes y dignas. Así mismo, estableció que si bien está permitida la recuperación del espacio público, estas medidas se encuentran limitadas a los derechos de los trabajadores que practican su labor en la informalidad, respetando sus derechos al trabajo y son quienes, al practicar su labor sin intervención del Estado por un tiempo determinado, ostentan una legitimidad jurídica para ello y que, aun si no existiese confianza legítima dentro de la población, sigue siendo deber del Estado el proteger a las poblaciones vulnerables y la aplicación del debido proceso.

Subsiguientemente, indicó que la recuperación del espacio público debe estar guiado y parametrizado por programas y planes que eviten en mayor medida el impacto negativo de esta acción a los vendedores informales, más aun teniendo en cuenta que la accionante hace parte del grupo poblacional que históricamente ha sido vulnerado, violentado y discriminado en el ámbito laboral.

Por último, determinó que la actividad laboral que ejercía la accionante era independiente a la que realizaba su pareja, pues cada uno contaba con su permiso para comerciar, por lo que no era dable asumir que, por motivo de la reubicación de su pareja, la alcaldía había cumplido con su deber de reubicación sobre la accionante, señalando que no cumplió con su deber de garantizar el derecho al trabajo digno y mínimo de la accionante.

Bibliografía

Corte Constitucional. (2025) T-065 de 2025. M.P. Diana Fajardo Rivera. Recuperado el 10 de marzo de 2025 en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2025/T-065-25.htm>



Nuestros Eventos:

VII Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo, XX Seminario Internacional del Derecho Laboral y la Seguridad Social y XIV Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo

Podcast: El Parche Laboral



Te invitamos a participar en el VII Congreso Internacional, XX Seminario Internacional y XIV Congreso Estudiantil sobre "La Seguridad Social y el Mundo del Trabajo", con énfasis en "Reformas sociales en el contexto de los derechos humanos laborales y el impacto de las tecnologías".

 Fechas: 16 al 19 de septiembre de 2025

 Lugar: Universidad Libre. Seccional Cali – Auditorio sede Valle de Lili

 Inscríbete aquí: <https://forms.office.com/r/XmVVtTwdZf>

 Más información: congresointernacional@unilibre.edu.co

¡No te lo pierdas!

VII Congreso Internacional

XX Seminario Internacional

XIV Congreso Estudiantil

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO



Reformas sociales en el contexto de los derechos humanos laborales y el impacto de las tecnologías.

Para este año, el evento se traslada a la capital del Valle del Cauca, donde acogeremos a invitados nacionales e internacionales que revisarán importantes temas de coyuntura.

Congreso Estudiantil: 16 de septiembre	Congreso Internacional: 17 al 19 de septiembre
--	--

Del 16	al 19
Septiembre de 2025	

Auditorio sede Valle de Lili,
Universidad Libre Seccional Cali

Inscríbete aquí

\$	Inversión:
Estudiantes de pregrado: \$100.000	Estudiantes de posgrado: \$150.000
	Público en general: \$270.000

Organizan: Facultades de Derecho de las seccionales Bogotá y Cali, y el Área de Derecho Laboral de las siete seccionales.



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación

Área Derecho Laboral y Seguridad Social



CAMINANDO EN LA EXCELENCIA
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS 1000
***** ALTA CALIDAD *****
Resolución No. 01860 (20-08-2023) vigencia 6 años



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



EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR

**El Parche
LABORAL**

EP. 1. LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD.



EP. 2. LO QUE DEBERÍAS SABER SOBRE SALARIO.



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



EP. 4. LO QUE DEBERÍAS SABER SOBRE CESANTÍAS.



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



¡ESCÚCHALOS AHORA!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



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



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



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



EP. 9. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.



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



¡ESCÚCHALOS AHORA!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



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



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



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



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



EP. 15. PREVENCIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO



¡ESCÚCHALOS AHORA!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



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



EP. 17. LA JORNADA LABORAL EN COLOMBIA



EP. 18. PROHIBICIONES A TRABAJADORES Y EMPLEADORES



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



EP. 20. DERECHO LABORAL PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS



¡ESCÚCHALOS AHORA!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR

**El Parche
LABORAL**

EP. 21. MODALIDADES DE VINCULACIÓN CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



EP. 22. RECURSO DE APELACIÓN Y QUEJA



EP. 23. LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO HUMANO LABORAL BY DANIEL JORAJURIA KAHRS (EPISODIO ESPECIAL)



EP. 24. SINDICATOS LABORALES Y GEOGRAFÍAS LEGALES, LOS ESPACIOS EN DISPUTA BY KARENA CASELLES HERNÁNDEZ (EPISODIO ESPECIAL)



EP. 25. INCIDENCIA DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA) EN EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD SINDICAL BY ÁNGELA NIÑO (EPISODIO ESPECIAL)



¡ESCÚCHALOS AHORA!

EPISODIOS QUE DEBES ESCUCHAR



EP. 26. EL DERECHO COLECTIVO COMO ESENCIA DEL DERECHO LABORAL INDIVIDUAL DESDE UNA PERSPECTIVA KANTIANA BY FERNANDO MORANTES (EPISODIO ESPECIAL)



EP. 27. EL SISTEMA NORMATIVO DE LA OIT Y SU IMPRONTA EN EL DERECHO COSTARRICENSE BY ADRIÁN CALDERÓN (EPISODIO ESPECIAL)



EP. 28. FORO: NORMAS INTERNACIONALES Y SU INTERPRETACIÓN EN LA JURISDICCIÓN NACIONAL LABORAL (EPISODIO ESPECIAL)



¡ESCÚCHALOS AHORA!



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



**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por Mineducación