



Núm. 18 / Julio 2025

Boletín Bimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ISSN: 3073-0597 (En línea)



ISSN 3073-0597
9 773073 059008

Núm. 17 / Marzo 2025

Boletín Bimestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
ISSN: 3073-0597 (En línea)

INTERNATIONAL STANDARD SERIAL NUMBER COLOMBIA

Biblioteca Nacional de Colombia

LA BIBLIOTECA NACIONAL RECONOCE OFICIALMENTE EL BOLETÍN BIMESTRAL DEL MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEG. SOCIAL

La Universidad Libre de Colombia celebra un hito significativo: su Boletín Bimestral del Mundo del Trabajo y de la Seguridad Social ha sido registrado oficialmente con un ISSN (International Standard Serial Number) por la Biblioteca Nacional de Colombia, entidad encargada de asignar este código en el país desde 2012.

@AreaLaboralUniversidadLibre



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. 18, julio 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.*

Dirección Editorial

Daniela Carrillo Vargas
Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda
Valentina Montañez Murillo
María Fernanda Montañez Pachón
José Heralfo Pescador Gómez
Manuela Pineda Zapata
Juan Sebastián Rodríguez Casas
Pregrado

Ana María Báez Silva
Posgrados

Dirección de Diseño y Diagramación

Ana María Báez Silva

Dirección de Edición

Luz Marina Gutiérrez



Contenido

Editorial	5
La prueba extraprocesal en el proceso laboral colombiano: Utilidad, alcance y límites por Mayra Lizeth García Suárez y Marly Stephanie Mantilla Cala	8
Prestación humanitaria Periódica para las Víctimas del Conflicto Armado: Análisis Jurídico y Retos de Implementación por Lina Marcela González Garzón y Angela María Rodríguez Martínez.....	15
¿Cómo tarifar una calamidad doméstica? por Ana María Vargas A.....	22
Acoso Sexual: ¿Qué hacer y cuándo denunciar? por Isabel Cristina Chavarro Ramos.....	26
El Abuso del Fuero Sindical En Colombia: Entre La Protección y el Abuso por Bryan Raúl Forero Díaz	40
Los verdaderos creadores de Derecho por Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda.....	46
¿Qué pretende cambiar la reforma laboral del gobierno Petro con respecto al derecho a la huelga plasmado en el Código Sustantivo del Trabajo? por Tomás González Ramírez	49
¿Pueden los niños creadores de contenido pertenecer a un sindicato en Colombia? Análisis del artículo 383 de CST y la protección laboral colectiva en la era digital por Ana Sofía Riaño Figueroa	57
Regulación laboral Modelos de Webcam por Paula Gabriela Torres.....	64
Fuero Sindical en Colombia: Naturaleza y límites en el marco jurisprudencial por Daniel Andrés Malagón Patiño	69
La Huelga de Solidaridad en Colombia: ¿Un Derecho con tintes de prohibición? por María Daniela Páez Rico	77

El reconocimiento jurídico del artista como trabajador en Colombia y su evolución normativa por Danna Valeria Saldarriaga.....	83
Estigmatización y acceso desigual al empleo docente: análisis jurídico y social a la luz del Convenio 111 de la OIT por José Heralfo Pescador Gómez	91
Extractos Jurisprudenciales	94
Sentencia T109 de 2021 – Derecho al trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, salud y seguridad social, industria del sexo virtual.....	95
Sentencia SL1531 de 2025 – Cambio de Modalidad Pensional.....	98
Nuestros eventos	100
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	101
Congreso México 2027. Universidad Libre.....	106
Diplomado. Derecho procesal laboral fundamentos teórico prácticos de la Ley 2452 de 2025	107
Cronograma. Validaciones y preparatorios 2025	108
Podcast. El Parche Laboral	109

www.unilibre.edu.co Contacto: 3212715809

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

UNIVERSIDAD LIBRE COLOMBIA

UNIVERSIDAD LIBRE COLOMBIA

UNIVERSIDAD ACREDITACIÓN EN MULTICAMPUS APTA CALIDAD

Inscripciones abiertas



EDITORIAL



Por:

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

El área de derecho laboral reafirma su compromiso con la excelencia académica y la difusión del conocimiento jurídico actualizado. Por ello, en esta entrega, como es costumbre, profundizan nuestros estudiantes en análisis doctrinal, cronología legislativa y jurisprudencia. Valoramos especialmente las contribuciones de nuestros estudiantes investigadores, cuyos trabajos enriquecen esta edición número 19 del boletín.

En esta edición, el espacio es exclusivo para los estudiantes de pregrado y quienes cursan sexto semestre de posgrado y se muestran interesados por la Libertad Sindical nos entregan artículos críticos que invitan a la reflexión sobre el uso de las figuras con las que las organizaciones sindicales proyectan su ejercicio en sociedad. Todo ello dentro del diálogo especial que se fomenta en estos escenarios de negociación colectiva y su impacto en la sociedad. Estos estudiantes de posgrado en derecho laboral y procesal evidencian un concepto más crítico sobre las necesidades del proceso y de la negociación colectiva, además del desarrollo de figuras que siguen transformando el mundo del trabajo y la seguridad social.

De igual manera, con la presentación de esta edición, la Facultad de Derecho de la Universidad Libre de Colombia, por medio del Área de Derecho Laboral, presenta a la comunidad académica el diplomado titulado “*Derecho Procesal Laboral,*

fundamentos teóricos y prácticos de la Ley 2452 de 2025”, espacio académico conformado por diez (10) módulos con la presencia de dieciocho (18) profesores que, entre el cuatro (04) de agosto y el veintitrés (23) de octubre de 2025, entregarán sus visiones desde la judicatura, el litigio y la academia, proyectando en conjunto un enriquecedor escenario de formación y actualización legislativa necesario para el diario vivir profesional.

Lanzado el diplomado, anticipamos a la comunidad académica y jurista de Colombia el lanzamiento del libro *EL NUEVO SISTEMA PROCESAL LABORAL COLOMBIANO: ESTUDIOS Y ANÁLISIS DE LA LEY 2452 DE 2025*, documento que al cierre de esta edición se encuentra en diagramación y alistando su publicación para acompañar los estudios de los abogados en formación de todo el país, con todo el rigor académico que distingue a la Universidad Libre de Colombia.

Por otra parte, se nos presenta como novedad la sanción de la Ley 2466 de 2025, mediante la que se incorporan al régimen laboral colombiano estructurales modificaciones en las modalidades contractuales, jornada laboral, trabajo suplementario, descansos semanales, formalización del empleo, entre otras instituciones de las relaciones laborales. Como resulta evidente, el Área de Derecho Laboral y todo su equipo marchan a la vanguardia para estar al servicio de la

sociedad colombiana en la promoción, divulgación y análisis de esta ley. Así, desde ya se preparan diferentes eventos a los que se invita a la comunidad jurídica del país.

En la misma línea, con la devolución de la Ley 2384 de 2024, por parte de la Corte Constitucional al Congreso de la República, de nuevo se abre el debate nacional sobre las necesidades y reflexiones que resulten del texto de reforma pensional.

Definitivamente, tendremos un semestre con la movida académica a tope. Por fortuna, los escenarios ya están dispuestos para el diálogo social y para recibir con los brazos abiertos a los diferentes actores que protagonizan la estructura, diseño y discusión de las diferentes reformas que hoy motivan el ejercicio de nuestra profesión. Las reformas hoy son ley y dicha realidad impone la continuación del estudio juicioso de cada una de las novedades legales.

Nuestra invitación permanente a que hagan parte de las próximas ediciones y participen en el extraordinario escenario de diálogo académico y social. Recibimos, entonces, todas las voces y el espíritu de contribución con rigor y escenario crítico.





LA PRUEBA EXTRAPROCESAL EN EL PROCESO LABORAL COLOMBIANO: UTILIDAD, ALCANCE Y LÍMITES



Por:

Mayra Lizeth García Suárez y
Marly Stephanie Mantilla Cala

Resumen

Este artículo examina la prueba extraprocesal en el proceso laboral colombiano, identificando su utilidad, alcance y límites como instrumento de tutela judicial efectiva. Se realizó un análisis doctrinal y jurisprudencial del marco normativo del artículo 183 del Código General del Proceso y su integración al derecho procesal laboral mediante aplicación analógica.

La investigación determina que la prueba extraprocesal permite la reconstitución estratégica de elementos probatorios en casos críticos, como accidentes laborales, despidos injustificados y reconocimiento de relaciones de trabajo, preservando evidencia susceptible de pérdida. Su alcance abarca prueba testimonial, documental, pericial e inspecciones judiciales, estableciendo como límites la exigencia del debido proceso, la contradicción efectiva y la supervisión judicial.

Palabras clave

Prueba extraprocesal, proceso laboral, derecho procesal del trabajo, tutela judicial efectiva, Código General del Proceso, debido proceso laboral, acceso a la justicia.

Introducción

El proceso laboral colombiano, fundamentado en los principios de

oralidad, inmediatez y celeridad, enfrenta constantes desafíos en la presentación y valoración eficiente de la prueba. En este contexto, la prueba extraprocesal, regulada por el artículo 183 del Código General del Proceso (CGP) y de aplicación supletoria en materia laboral, emerge como una herramienta estratégica de considerable potencial.

El presente artículo analiza de forma exhaustiva la utilidad, el alcance y los límites de esta figura probatoria dentro del marco jurídico laboral colombiano. Se examina cómo su adecuada implementación puede influir en la celeridad y justicia de las decisiones judiciales, ofreciendo una perspectiva sobre su importancia para constituir anticipadamente la evidencia antes del inicio del proceso formal. Asimismo, se aborda su marco legal, su diferenciación respecto de otras etapas probatorias y su valor decisorio en el litigio laboral.

Marco Conceptual y Fundamento Legal de la Prueba Extraprocesal

La prueba extraprocesal se define como aquella evidencia que se recolecta o asegura fuera de un proceso judicial en curso, pero con la clara finalidad de ser utilizada en un futuro litigio. Su naturaleza es esencialmente preventiva y anticipatoria, lo que permite salvaguardar elementos probatorios que, con el tiempo o el devenir de los acontecimientos, podrían perderse, alterarse o volverse

difíciles de obtener. El fundamento legal de esta figura se encuentra principalmente en el artículo 183 del Código General del Proceso (CGP).

Este artículo establece que "*Podrán practicarse pruebas extraprocesales con observancia de las reglas sobre citación y práctica establecidas en este código*". Su aplicación al proceso laboral se justifica por el principio de integración y supletoriedad establecido en el artículo 145 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS). Esto implica que, en ausencia de una norma específica en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) que regule la práctica de pruebas antes del inicio del proceso, se acude a las disposiciones del Código General del Proceso (CGP).

Es crucial distinguir la prueba extraprocesal de otras categorías probatorias. No debe confundirse con la prueba judicial, que es aquella practicada directamente dentro del marco de un proceso ya iniciado, bajo la dirección del juez y con la plena observancia del derecho de contradicción en ese contexto. La prueba extraprocesal, regulada en el artículo 183 y los artículos subsiguientes del Código General del Proceso (CGP) que desarrollan modalidades específicas como el interrogatorio de parte (artículo 184), las declaraciones de terceros (Artículo 185), la inspección judicial (artículo 188), o la prueba pericial (artículo 189), es un paso previo al inicio formal de cualquier acción

judicial, destinada a quienes "*pretendan demandar o temen que se les demande*". Ambas, prueba extraprocesal y ciertas pruebas practicadas dentro del proceso, pueden tener un carácter anticipatorio, pero la distinción clave radica en si se practican antes de radicar la demanda principal (extraprocesal) o una vez que el proceso ya se encuentra en curso (judicial).

Utilidad y Ventajas Estratégicas de la Prueba Extraprocesal en el Proceso Laboral

La implementación de la prueba extraprocesal ofrece múltiples beneficios y ventajas estratégicas en el ámbito laboral. Uno de sus principales propósitos es la pre-constitución de la prueba. Permite a las partes anticipar la recopilación de evidencia que, de no ser asegurada a tiempo, podría desaparecer, sufrir alteraciones o volverse prohibitivamente costosa o compleja de obtener más adelante. Esto es particularmente relevante en el dinámico entorno de las relaciones laborales.

Poseer una prueba sólida y preconstituida confiere una ventaja estratégica significativa. Puede fortalecer la posición de una de las partes en negociaciones extrajudiciales, facilitando la resolución de conflictos sin necesidad de llegar a juicio. Asimismo, puede disuadir la presentación de demandas o

específicos que requieran conocimientos especializados. Finalmente, las inspecciones judiciales pueden realizarse anticipadamente para verificar el estado de un lugar de trabajo, maquinaria o las condiciones de un accidente antes de que puedan ser modificadas.

No obstante, la figura de la prueba extraprocesal no carece de límites y desafíos en su aplicación. Aunque el artículo 183 del Código General del Proceso (CGP) no siempre exige explícitamente una *urgencia* para cada tipo de prueba extraprocesal, su espíritu implica la necesidad de una justificación razonable para anticipar la práctica de la evidencia. El juez que conoce de la solicitud evaluará esta necesidad.

Un límite fundamental es la observancia estricta del derecho de contradicción y el debido proceso. Para que la prueba extraprocesal conserve su validez y eficacia en un futuro proceso, la parte contraria debe ser debidamente citada y notificada personalmente (artículo 183 del Código General del Proceso (CGP), con, al menos, cinco días de antelación. Esto le garantiza la oportunidad de participar en la práctica de la prueba, interrogar testigos, formular objeciones o presentar sus propios peritos. La omisión de este requisito esencial puede acarrear la ineficacia o la disminución significativa del valor probatorio de la evidencia obtenida.

Adicionalmente, la práctica de la prueba extraprocesal siempre está sujeta al control judicial. Aunque se realiza fuera de un proceso ya iniciado, requiere la autorización y supervisión de un juez, quien velará por el cumplimiento de las reglas procesales y la garantía de los derechos de las partes. El valor probatorio final de la prueba extraprocesal está sujeto a la discrecionalidad del juez que conozca del proceso principal, quien la valorará bajo las reglas de la sana crítica, especialmente si la contraparte alega algún perjuicio o falta de contradicción efectiva. Finalmente, si bien busca la eficiencia, la obtención de pruebas extraprocesales puede implicar costos y tiempo que deben sopesarse frente a sus beneficios potenciales.

Jurisprudencia

La jurisprudencia colombiana, tanto de la Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral) como de la Corte Constitucional, aunque no siempre se refiere explícitamente a *pruebas extraprocesales* del artículo 183 del Código General del Proceso (CGP) en el ámbito laboral, sí establece principios generales sobre la carga de la prueba, la valoración de los medios probatorios y la tutela efectiva de los derechos laborales que son directamente aplicables y sustentan la utilidad de la figura.

- **Sentencia SL1062-2023 (19 de abril de 2023, Rad. 92176):** este fallo, aunque

mecanismo para asegurar los soportes documentales y testimoniales en situaciones donde las entidades de salud o los empleadores no entregan la información voluntariamente.

Conclusiones

La prueba extraprocesal, sustentada en el artículo 183 del Código General del Proceso (CGP), es una herramienta estratégica invaluable en el proceso laboral colombiano, que permite preconstituir y asegurar evidencia antes del litigio. Su principal utilidad radica en la capacidad de fortalecer la posición de las partes y agilizar la administración de justicia laboral, al contar con pruebas organizadas y preservadas desde antes del proceso formal.

El amplio alcance de esta figura permite asegurar diversas modalidades de prueba, como testimonios, documentos e inspecciones y así, ofrecer una cobertura probatoria integral para las futuras disputas laborales.

La validez y eficacia de la prueba extraprocesal dependen estrictamente del respeto al debido proceso y al derecho de contradicción, al exigir notificación personal y participación oportuna de la contraparte.

Aunque el valor probatorio final reside en la discrecionalidad judicial, la práctica correcta de la prueba extraprocesal,

conforme a la ley y la jurisprudencia, le otorga un peso significativo en la decisión del juez.

Para todos los actores del ámbito laboral en Colombia, empleadores y trabajadores, la comprensión y el uso estratégico de la prueba extraprocesal son fundamentales para una defensa proactiva y la efectiva materialización de los derechos laborales.

Referencias

López Blanco, Hernán Fabio. Procedimiento Civil: Medios de Prueba. Dupré Editores 2012; Edición: 11a.ed.

Parra Quijano, Jairo. Manual de Derecho Probatorio. Librería Ediciones del Profesional, Décima sexta edición.

Fabián Vallejo Cabrera, La Oralidad Laboral Derecho procesal del trabajo y de la seguridad social, Décima edición.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Jurisprudencia relevante en materia de pruebas y proceso laboral. (Consultar compilaciones especializadas o bases de datos jurisprudenciales).

Corte Constitucional. Jurisprudencia relevante sobre la acción de tutela y derechos fundamentales en el ámbito laboral y de la seguridad social. (Consultar compilaciones específicas).

SISJUR - Alcaldía Mayor de Bogotá:
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisiur/>



PENSIÓN ESPECIAL DE INVALIDEZ PARA VÍCTIMAS DEL CONFLICTO: ANÁLISIS JURÍDICO Y RETOS DE IMPLEMENTACIÓN



Por:

Lina Marcela González Garzón y
Angela María Rodríguez Martínez

Colombia, como es de conocimiento general, se ha visto inmersa en un conflicto armado interno que ha traído consigo consecuencias profundamente lesivas para la población civil. Producto de este contexto de violencia prolongada, más de nueve millones de personas han sido reconocidas oficialmente como víctimas, conforme al Registro Único de Víctimas (RUV). Dentro de esta población, se encuentran personas que han sido objeto de desplazamiento forzado, amenazas, lesiones físicas y psicológicas, así como de la pérdida o desaparición de familiares, lo que se configura como vulneraciones a sus derechos fundamentales.

Según las estadísticas presentadas por la Unidad de Víctimas, una cantidad significativa de estas víctimas ha quedado con secuelas físicas permanentes, lo cual, le impide desarrollar actividades cotidianas y ejercer una vida laboral activa que limita su capacidad para garantizar el sustento propio y de su núcleo familiar. El Estado colombiano, en atención a su deber de proteger a sujetos en condición de vulnerabilidad extrema, cumpliendo con los principios de dignidad humana, solidaridad y reparación integral, ha dispuesto la figura de *Pensión Especial de Invalidez* para las víctimas del conflicto armado. Este mecanismo tiene como propósito otorgar un ingreso mensual que contribuya a la reconstrucción del proyecto de vida de quienes han sido afectados por el conflicto armado interno,

constituyéndose una medida de justicia y garantía de no repetición.

Para el año 1997, el Congreso de la República expidió la Ley 418, mediante la cual se establecieron disposiciones para la promoción de la paz y la protección de las víctimas del conflicto. En su artículo 46, se creó *la Pensión Especial de Invalidez para Víctimas de la Violencia*. El propósito de este reconocimiento es otorgar un beneficio económico a quienes han sufrido una pérdida significativa de su capacidad laboral. De acuerdo con esta normatividad, para acceder al beneficio, era necesario cumplir con ciertos requisitos mínimos, tales como:

- i) Acreditar una pérdida de capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%)
- ii) No contar con otra pensión reconocida por el sistema de seguridad social.

Si bien es cierto, estas disposiciones generadas por el Congreso de la República representan un avance significativo para la reparación de las víctimas, al momento de realizar la implementación surgieron diferentes barreras que limitan su eficacia. Entre las barreras, encontramos la falta de difusión adecuada, la existencia de procedimientos administrativos complejos y la imposición de cargas económicas que son desproporcionadas para las personas en condición de vulnerabilidad. Estas

dificultades afectan el goce de los derechos a la reparación integral, y van en contravía de principios constitucionales tales como la dignidad humana, igualdad, solidaridad y acceso a la seguridad social.

Aunque la *Pensión Especial de Invalidez para Víctimas de la Violencia* fue creada desde el año 1997, a través del artículo 46 de la Ley 418, su implementación ha sido deficiente y limitada. A pesar de haber transcurrido dos décadas desde su establecimiento, para el año 2017, únicamente se habían reconocido 58 pensiones bajo esta modalidad, lo cual resulta preocupante teniendo en cuenta las estadísticas presentadas por la Unidad para las Víctimas (UARIV), teniendo en cuenta que en Colombia hay más de 294.000 víctimas con algún tipo de discapacidad incluidas en el Registro Único de Víctimas (RUV), de acuerdo con datos oficiales publicados por la Unidad para las Víctimas. La desproporción generada entre la población beneficiaria y los casos reconocidos demuestra una brecha entre lo pretendido por el legislador y la aplicación práctica de la norma.

Ante esta problemática, la Corte Constitucional ha sentado un precedente jurisprudencial mediante las Sentencias T-469 de 2013, SU-587 de 2016 y T-209A de 2018. En estas Sentencias, se reitera la obligación que tiene el Estado de garantizar a las víctimas del conflicto armado con discapacidad el acceso a esta prestación. En estos precedentes, el alto

tribunal ha ordenado el pago de las prestaciones y la implementación de medidas que le permitan al beneficiario acceder sin restricciones indebidas, basándose en principios constitucionales como la dignidad humana, igualdad material y la protección reforzada para las víctimas del conflicto armado.

¿Qué es la Prestación Humanitaria Periódica?

Es necesario aclarar que, a lo largo del tiempo, la *Pensión Especial de Invalidez para Víctimas de la Violencia* ha sido denominada de diversas maneras en el bloque normativo colombiano. Esta variación terminológica responde tanto a enfoques técnicos como a la necesidad de precisar el origen de la afectación que da lugar a la prestación, vinculada directamente con hechos de violencia derivados del conflicto armado interno.

En la actualidad, esta figura se conoce como *Prestación Humanitaria Periódica*, conforme a lo dispuesto en el Decreto 600 de 2017. Ella permite acceder a un reconocimiento económico mensual equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV), dirigido a las personas víctimas del conflicto armado interno que cumplan con los siguientes requisitos:

- Ser de nacionalidad colombiana.

- Tener la calidad de víctima del conflicto armado interno y estar incluido en el Registro Único de Víctimas -RUV-.
- Haber sufrido una pérdida de capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%), calificada conforme al Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional, expedido por el Gobierno nacional.
- Acreditar nexos causales entre la pérdida de capacidad laboral y hechos violentos propios del conflicto armado.
- No cumplir con los requisitos para acceder a una pensión y no tener posibilidad de obtenerla.
- No percibir ingresos mensuales iguales o superiores a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV).
- No ser beneficiario de subsidio, auxilio, subvención económica periódica ni de ningún otro tipo de ayuda económica, para subsistencia otorgada por su condición de víctima.

Asimismo, esta prestación cuenta con características específicas que deben tenerse en cuenta una vez sea reconocida:

- Es intransferible.

- 
- Se realiza el desembolso de doce pagos al año, con periodicidad mensual.
 - El monto corresponde a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMMLV), y su incremento anual se ajusta con base en el aumento legal de dicho salario.
 - Es compatible con la indemnización sustitutiva o devolución de saldos prevista en la Ley 100 de 1993.
 - No es compatible con ninguna pensión, asignación de retiro ni con los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS).

¿En qué se diferencian el RUV y la Prestación Humanitaria Periódica?

Es fundamental aclarar una confusión común cuando hablamos de las medidas de atención y reparación a víctimas del conflicto armado en Colombia, el Registro Único de Víctimas (RUV) y la Prestación Humanitaria Periódica (PHP), aunque están relacionadas, corresponden a instrumentos distintos con naturaleza, objetivos y efectos jurídicos claramente diferenciables.

El Registro Único de Víctimas (RUV) es una base de datos administrativa creada por la Ley 1448 de 2011 (Ley de Víctimas y Restitución de Tierras), cuyo propósito es

identificar, caracterizar y reconocer oficialmente a las personas que han sufrido hechos victimizantes en el marco del conflicto armado interno. Su inclusión en este registro es requisito previo y habilitante para acceder a los diferentes mecanismos de asistencia, atención y reparación integral por parte del Estado. Es decir, el Registro Único de Víctimas (RUV) no es en sí mismo una prestación económica, sino una herramienta de registro y gestión pública.

Por su parte, la Prestación Humanitaria Periódica (PHP) es un beneficio económico de carácter mensual, reconocido mediante el Decreto 600 de 2017, dirigido a aquellas víctimas del conflicto armado que, además de estar registradas en el Registro Único de Víctimas (RUV), cumplan con condiciones específicas de discapacidad (pérdida de capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%)) y vulnerabilidad económica, entre otros requisitos legales. La Prestación Humanitaria Periódica (PHP) tiene como finalidad garantizar un ingreso mínimo de subsistencia a las personas que no pueden acceder a una pensión y cuya condición de invalidez está directamente relacionada con hechos violentos del conflicto.

¿Quién responde por la Prestación Humanitaria Periódica? El laberinto institucional

La barrera más significativa a la que se enfrentan las víctimas del conflicto armado al intentar acceder a la Prestación Humanitaria Periódica (PHP) es que no está claro quién es la entidad responsable del proceso completo.

¿Es la Unidad para las Víctimas? ¿Es Colpensiones? ¿Es el Ministerio del Trabajo?

Lo cierto es que, pese a que el Decreto 600 de 2017 regula esta prestación, no designa con precisión una autoridad única que centralice el trámite, lo cual ha generado desinformación, demoras y confusión.

Esta falta de coordinación no supone solo un asunto técnico; es limitante real que impide el acceso a un derecho económico vital, especialmente para quienes no pueden trabajar debido a las secuelas físicas que les dejó la violencia.

Como lo ha señalado la Corte Constitucional, la desarticulación institucional revictimiza a quienes deberían recibir atención prioritaria. Por eso, más allá de tener una norma, el desafío está en garantizar su aplicación efectiva, sin trabas ni laberintos administrativos.

En 2011, la Ley 1448 intentó eliminar los obstáculos que impedían a las víctimas acceder fácilmente a la Prestación Humanitaria Periódica (PHP). Para aclarar

responsabilidades, el Decreto 600 de 2011 estableció que el Ministerio del Trabajo es quien debe encargarse de reconocer la prestación y gestionar los trámites, mientras que el Ministerio de Hacienda es responsable de garantizar los recursos para su pago. Además, se fijó un plazo máximo de cuatro meses para que los posibles beneficiarios obtengan respuesta sobre sus solicitudes, buscando evitar dilaciones que afecten sus derechos fundamentales.

Para pensiones ya reconocidas, el Fondo de Solidaridad Pensional y la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones continúan con la financiación y el pago, reportando dichos movimientos al Ministerio de Hacienda.

En jurisprudencia reciente aplicable, la Sentencia T-431 de 2024 de la Corte Constitucional reafirma la obligación del Estado colombiano de garantizar el acceso efectivo a la Prestación Humanitaria Periódica (PHP) para las víctimas del conflicto armado.

En este fallo, la Corte enfatiza que no basta con la existencia normativa, sino que es indispensable que las entidades responsables agilicen los procesos de reconocimiento y pago, evitando dilaciones que vulneren derechos fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y el mínimo vital. Además, la Sentencia invita a las entidades a fortalecer la coordinación institucional

para que no se repitan las dificultades administrativas que históricamente han afectado a este grupo vulnerable.

Barreras económicas en el acceso a la Prestación Humanitaria Periódica (PHP)

Un obstáculo crítico que enfrentan hoy las víctimas del conflicto armado en Colombia para acceder a la Prestación Humanitaria Periódica (PHP) es el costo del dictamen de pérdida de capacidad laboral.

Según lo dispuesto en el Decreto 1040 de 2022, los honorarios que deben cancelarse a las Juntas Regionales de Calificación de Invalidez por su función como peritos ascienden a tres (3) días del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), valor que debe ser asumido directamente por la víctima o por los interesados en el proceso.

Este trámite y requerimiento económico contradice el principio constitucional de gratuidad en el acceso a derechos fundamentales, especialmente tratándose de una población que, por definición, se encuentra en condiciones de alta vulnerabilidad y muchas veces sin recursos para cubrir este tipo de gastos. Además, esta exigencia puede traducirse en demoras, renuncias o abandono del trámite, impidiendo el reconocimiento oportuno del derecho a una reparación económica básica.

Obstáculos estructurales en el acceso a la Prestación Humanitaria Periódica (PHP)

Pese a que la normativa colombiana establece que las víctimas del conflicto armado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%) pueden acceder a la Prestación Humanitaria Periódica (PHP) y que deben recibir respuesta en un plazo máximo de ciento veinte (120) días, la realidad muestra algo muy distinto.

Las estadísticas demuestran que en los casos que se obtiene el reconocimiento de esta prestación no se resuelven por vía administrativa, sino en sede judicial. Es decir, las víctimas se ven obligadas a acudir a la jurisdicción para obtener el reconocimiento de un derecho que ya está establecido por ley. Este reconocimiento, usualmente, sucede después de haber recibido una respuesta negativa o simplemente de no haber obtenido ninguna respuesta por parte de las entidades sobre quienes recae el reconocimiento y pago de la prestación. Lo anterior, cuestiona significativamente la ruta administrativa y deja en evidencia la falta de compromiso institucional por parte del Estado para con las víctimas.

La conclusión es clara: el sistema actual obliga a las víctimas en situación de discapacidad a emprender largos procesos legales, incumpliendo con los plazos legales y generando un desgaste emocional, económico y jurídico

completamente evitable. Este es uno de los principales obstáculos estructurales que impide un acceso real, digno y oportuno a esta prestación.

La justicia que se demora también vulnera

Evidenciamos que la Prestación Humanitaria Periódica (PHP), creada como una medida de reparación para las víctimas del conflicto armado con discapacidad, ha estado marcada por obstáculos estructurales que impiden su acceso efectivo. Pese a los avances normativos y jurisprudenciales, los vacíos institucionales, la desarticulación entre entidades y los costos asociados al trámite –como el pago de honorarios por peritajes médicos– siguen siendo barreras incompatibles con el principio de gratuidad del acceso a derechos fundamentales. La situación es aún más preocupante si consideramos que muchas solicitudes deben resolverse vía judicial, luego de una negativa injustificada en sede administrativa.

En este contexto, se hace evidente que la reparación no puede depender de procesos extensos, costosos y desconocidos para quienes ya han sido históricamente marginados. La justicia social, como la dignidad humana, exige medidas reales, inmediatas y accesibles. Porque una prestación que llega tarde, fragmentada o con condiciones imposibles, no es una garantía, sino una promesa incumplida.



¿CÓMO TARIFAR UNA CALAMIDAD DOMÉSTICA?



Por:

Ana María Vargas A.

Dentro de una relación laboral, independientemente de la clase de vinculación y si es en el sector público o privado, existen interrupciones que se toman como una suspensión de este. En algunas, el empleador no debe pagar salarios y el trabajador no debe prestar sus servicios, mientras que, en otras, existe la primera, esto es, el empleado recibe la contraprestación, pero no asiste a desarrollar su labor.

Un ejemplo de la suspensión del contrato en los que hay remuneración, pero no la prestación del servicio del trabajador, es la calamidad doméstica mencionada en el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, denominado *Obligaciones especiales del empleador*, que en su tenor literal dice:

«Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas»

Como bien lo menciona la parte final del numeral citado, tales licencias no están reguladas ni definidas en la codificación mencionada ni en norma especial; no obstante, la Corte Constitucional, al estudiar la constitucionalidad del precepto 57 del Código Sustantivo del Trabajo, decantó que la calamidad doméstica ha sido entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.

En dicho pronunciamiento, también estableció que la obligación del empleador en conceder esa licencia se debe al derecho constitucional de solidaridad y dignidad humana y, por tal razón, indicó que era inconstitucional exigirle al trabajador, en caso de calamidad doméstica, compensar el tiempo concedido fuera de la jornada ordinaria de trabajo o descontárselo de su salario, dado que era un hecho ajeno a su voluntad y de fuerza mayor, en su gran mayoría de veces.

Posteriormente, en la Sentencia T-460 de 2018, la Corte Constitucional estableció que, ante un caso excepcional que desborde el marco legal aplicable, teniendo en cuenta las condiciones específicas de cada caso, existen dos parámetros principales de valoración:

- i) Por el tiempo necesario para superar la gravedad de la calamidad doméstica
- ii) Por un lapso razonable de remuneración cada mes a cargo del empleador.

En el primero, reiteró lo ponderado en la Sentencia C-930 de 2009, en cuanto a la imposibilidad de obligar al trabajador a compensar el tiempo y/o a descontarlo de su salario; además, recordó el caso estudiado en Sentencia T-489 de 2014, en el que ordenó a una empresa de vuelos conceder la licencia por calamidad doméstica grave a una auxiliar, debido a que su hijo menor de edad fue diagnosticado con autismo, para lo cual, debía definir los términos y los lapsos temporales en los que podría disfrutar de la licencia remunerada.

Para el sector público, la historia no fue diferente, pues adujo que, a partir de la Sentencia T-113 de 2015, la regla se hizo extensiva para los empleados públicos, pues allí se revocó la decisión de un juzgado que denegó la prórroga de un permiso laboral a una empleada, argumentando que solo tenía derecho a tres días de permiso al mes a causa de la grave calamidad doméstica, y ordenó conceder los permisos a los que hubiere lugar para atender el proceso de rehabilitación de su hijo menor de edad, siempre y cuando mediara orden médica en la que se prescribiera la necesidad de

acompañamiento permanente de la actora y el tiempo de duración.

En el segundo parámetro expuso que, aunque al trabajador no puede endilgársele la responsabilidad de una calamidad doméstica, por cuanto se deriva de una circunstancia familiar o personal, en la cual el empleador no le correspondería asumir la carga económica, en atención al principio de solidaridad y dignidad, un lapso razonable de remuneración al mes a cargo del empleador era constitucionalmente admisible, en tanto consistía en un trato humanitario para el empleado en el momento que más lo necesitaba.

Para calcular ese plazo estableció dos perspectivas:

- i) Desde el lugar donde se encuentra el trabajador
- ii) La condición del empleador.

Frente al primero, explicó que debía analizarse la gravedad de la calamidad, la posibilidad de superarla en un plazo determinado, la presencia de familiares y amigos que contribuyeran a ello, así como la disponibilidad de recursos materiales o económicos. En cuanto al segundo, se debía observar el grado de afectación del trabajo que le representa la ausencia de su empleado, la posibilidad de reemplazarlo, pero, además, la capacidad y solvencia económica, el tamaño de la empresa, los

trabajadores a cargo, la naturaleza del empleador, el carácter intuitu persona, la hora a cargo y los compromisos de la empresa vinculados al desempeño de funciones, para, finalmente, dejar dicho plazo razonable al acuerdo entre empleador y trabajador, a la regulación interna de la entidad o, en su defecto, a la determinación unilateral del empleador, bajo los conceptos de proporcionalidad y razonabilidad.

Así las cosas, resulta plausible concluir que es una obligación del empleador conceder licencias por calamidad doméstica, sea en el sector público o privado, sin que le sea permitido legalmente exigir una compensación en tiempo o en dinero al trabajador. Esta debe ser pactada entre ambos extremos y establecida en el manual interno de la empresa, tal como lo ordena el numeral 6 del artículo 108 del C.S.T. o, a falta de estas, a lo que disponga el empleador, sin que quede a su mera discrecionalidad, bajo el entendido que la licencia deberá ser proporcional y razonable en cuanto a la gravedad de la calamidad y las necesidades de la empresa.

Derecho
10 Semestres



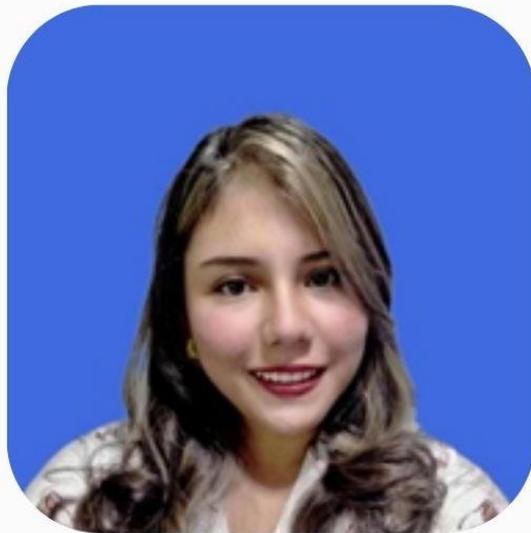
El egresado del Programa estará en capacidad de desempeñarse en todas las ramas del saber específico del Derecho, de tal forma que pueda presentar y contribuir con soluciones pacíficas, efectivas y justas, a los conflictos de la sociedad colombiana, ya sea como funcionario público, administrador de justicia,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

SNIES 1483

UNIVERSIDAD LIBRE
centenario
¡Sé Libre! Unilibrista!
REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
ALTA CALIDAD MULTICAMPUS 2021-2027
www.unilibre.edu.co
Línea gratuita nacional: 01 8000 180560



ACOSO SEXUAL: ¿QUÉ HACER Y CUANDO DENUNCIAR?



Por:

Isabel Cristina Chavarro Ramos

Antes de adentrarnos en qué hacer cuando se presentan conductas que configuren el acoso sexual, se hace necesario, en primera instancia, definir en qué consiste el acoso sexual, para lo cual, el *Diccionario de Derecho* de Manuel Ossorio y Florit Guillermo Cabanellas de las Cuevas lo definió como:

“Acoso sexual: conducta de carácter sexual no deseada por la persona a la que está dirigida que, de acuerdo con la percepción razonable de esta persona, interfiere en su trabajo, se establece como condición de empleo o crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.”

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la definió como:

“Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo.”

En el mismo sentido, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres

(CEDAW), definió esta conducta en los siguientes términos.

“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”

Aunado a lo anterior, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo indica que:

“Es ilegal acosar a una persona (empleado o solicitante de empleo) por el sexo de esa persona. El acoso puede incluir "acoso sexual" o avances sexuales indeseados, solicitudes de favores sexuales y otro tipo de acoso verbal o físico de naturaleza sexual.

El acoso no tiene que ser exclusivamente de naturaleza sexual, sino que también puede incluir comentarios ofensivos sobre el sexo de una persona. Por ejemplo, es ilegal acosar a una mujer al hacer comentarios ofensivos sobre las mujeres en general.

Tanto la víctima como la persona acosadora pueden ser una mujer o un hombre, y la víctima y la persona acosadora pueden ser del mismo sexo.

Si bien la ley no prohíbe las bromas simples, los comentarios displicentes ni los incidentes esporádicos que no son muy graves, el acoso es ilegal en los casos en los que es tan frecuente o grave que genera un ambiente laboral hostil u ofensivo, o cuando da lugar a una decisión laboral negativa (p. ej., que la víctima sea despedida o asignada a un puesto inferior).

La persona acosadora puede ser el supervisor de la víctima, un supervisor de

otra área, un compañero de trabajo o una persona que no trabaje para el empleador, como un cliente.”

Finalmente, la Ley 2365 del 20 de junio de 2024, “Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.”, en el artículo 2 lo definió así:

“Artículo 2°. Definición de acoso sexual. Para efectos de esta ley, se entenderá por acoso sexual todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal, mediadas por la edad, el sexo, el género, orientación e identidad sexual, la posición laboral, social, o económica, que se dé una o varias veces en contra de otra persona en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior en Colombia: Universidades, Instituciones Universitarias,

Escuelas Tecnológicas, Instituciones Tecnológicas e Instituciones Técnicas Profesionales, así como en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las Instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH)."

En conclusión, el acoso sexual es una conducta ofensiva que afecta tanto a hombres como a mujeres, que puede desarrollarse dentro del ámbito laboral, que genera un entorno hostil o degradante para la persona que lo sufre, que puede constituirse, de forma enunciativa más no limitativa, por medio de comentarios, exigencias de favores sexuales a cambio de beneficios laborales (chantaje), tocamientos o acercamientos innecesarios, exposición a objetos pornográficos, entre otros, que puede presentarse una sola vez o en repetidas oportunidades, y es desarrollada por una persona con quien existe una relación de poder vertical u horizontal.

Ahora bien, la precitada Ley 2365 de 2024 ha establecido el plan para la prevención y atención en los artículos 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14, en donde se ha indicado, entre otros, las obligaciones que les asisten a los empleadores una vez tienen conocimiento de que alguno de sus empleados es víctima de conductas que puedan constituir acoso sexual, dentro de

las que se encuentra la obligación de informar a la víctima su facultad de acudir ante la Fiscalía General de la Nación.

Aunado a lo anterior, el legislador, por medio de la Ley 599 de 2000, ha sancionado como delito comportamientos que atenten contra el bien jurídicamente tutelado de la libertad, integridad y formación sexuales en el título IV, así como aquellos que puedan atentar con el bien jurídico de la integridad moral (Título V), estos son:

- Artículo 205. Acceso Carnal Violento *"El que realice acceso carnal con otra persona mediante violencia, incurrirá en prisión de doce (12) a veinte (20) años."*
- Artículo 206. Acto Sexual Violento *"El que realice en otra persona acto sexual diverso al acceso carnal mediante violencia, incurrirá en prisión de ocho (8) a dieciséis (16) años."*
- Artículo 210-A. Acoso Sexual *"El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años."*

- Artículo 226. Injuria por vías de hecho
“En la misma pena prevista en el artículo 220 incurrirá el que por vías de hecho agravie a otra persona.”

No obstante lo anterior, sea oportuno indicar que los delitos que se encuentran dentro del título IV del Código Penal Colombiano, es decir aquellos que atentan contra la libertad, integridad y formación sexual (artículos 205, 206, 210-A), tienen una connotación y procedimiento diferente al artículo 226, situación que se ha visto evidenciada por la Honorable Corte Suprema de Justicia en providencia No. SP107- 2018, radicado 49799 de fecha 07 de febrero de 2018, Magistrado Ponente Fernando León Bolaños Palacios, así:

“2. Las notas características de los delitos de acoso sexual e injuria por vías de hecho, así como su diferencia con los actos sexuales violentos

a) La injuria por vías de hecho

El artículo 226 de la Ley 599 de 2000, tipifica el delito, por remisión al artículo 220 anterior, de la siguiente manera.

“Injuria por vías de hecho. En la misma pena prevista

en el artículo 220 incurrirá el que por vías de hecho agravie a otra persona”.

No mucho se ha dicho jurisprudencialmente sobre este delito, dada su muy ocasional ocurrencia y la textura bastante abierta del tipo que se remite de manera genérica al agravio.

Se entiende, al efecto, que se trata de las formas, distintas a las verbales, en que se ofende el honor de una persona, como cuando se le abofetea –sin que se trate, en estricto sentido, de lesiones personales-, escupe o somete a escarnio –despojarla de sus vestiduras, arrojarle excrementos, etc.-

Desde luego que el agravio, si ese es el querer del ofensor, puede ocupar matices sexuales, visto que este es un aspecto que como el que más puede incidir en el honor de las personas.

Por ello, si es factible hablar de injurias verbales cuando se pone en tela de juicio el honor de una persona en esta materia, algo similar cabe predicar del mancillamiento por vías de hecho.

Es a esto a lo que atendió la Corte en decisión ya conocida, incluso expuesta en el proceso, en la que se decretó la nulidad de todo lo actuado procesalmente, por entenderse que la Fiscalía debió enfilar su investigación hacia la injuria por vías del

hecho y no respecto del acto sexual violento objeto de acusación.

Es claro, eso sí, que los casos que comportan matices sexuales, o mejor, que involucran a través de este medio la injuria, no pueden desbordar el simple tocamiento o caricia fugaz o imprevista, so pena de que ya superados estos límites, la conducta derive hacia otros tipos penales, dada la mayor envergadura del bien jurídico afectado.

Vale decir, en los casos en los cuales surge evidente el ánimo ríjoso que acompaña el acto, cuando este no es fugaz e independientemente del medio utilizado, la ilicitud no reposa en la injuria por vías de hecho.

Esto es, si el acto o actos de claro contenido erótico-sexual, dirigidos indudablemente a satisfacer la libido del sujeto activo, se manifiestan evidentes, ajenos a la repentina y fugaz acometida, no es posible mutarlos hacia una conducta ontológica y jurídicamente diferente – injuria por vías de hecho-.

Entonces, si no cabe duda de que el sujeto activo ejecutó maniobras evidentemente constitutivas de actos sexuales, acorde con la textura abierta que estos comportan, el delito nunca puede acomodarse típicamente dentro del espectro de la injuria por vías de hecho.

Igualmente, la mentada corporación en providencia SP459-2023, Radicación 58669, Magistrado Ponente Gerson Chaverra Castro desglosó el delito de acoso sexual en los siguientes términos:

“2. El delito de acoso sexual

2.1 La Ley 1257 de 2008, mediante su artículo 29 adicionó al Código Penal el artículo 210A, el cual, bajo la denominación de acoso sexual y delito que atenta contra la libertad, integridad y formación sexuales, sanciona con prisión de uno (1) a tres (3) años a quien

“en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona”.

El sujeto activo de la conducta es cualificado. Adecua su comportamiento al tipo penal, la persona que se vale de su superioridad manifiesta sobre la víctima o de las relaciones de poder, edad, sexo,

posición laboral, social, familiar o económica, que se tiene en ella.

El acosador aprovecha la relación de jerarquía existente con la víctima, esto es, desigual, asimétrica, edificada sobre alguna de las hipótesis previstas en la descripción típica. La conducta descrita es alternativa. Incorre en ella el sujeto cualificado que acosa, persigue, hostiga o asedia física o verbalmente al sujeto pasivo del comportamiento delictual.

Los verbos de la acción típica, por la naturaleza de las cosas, implican que el comportamiento del acosador sea habitual o permanente. Es característica de la acción la insistencia en la conducta, el autor debe persistir en los actos para considerar estructurado el tipo penal.

Sin embargo, es preciso advertir que la reiteración de los actos configurativa del acoso no es únicamente la producida en largos períodos de tiempo, *verbi gratia* en días u horas distintas, sino aquella constante y continua que se manifiesta en actos compuestos en la sucesión de tiempo que, al conformar un todo, obedecen al mismo propósito.

“Se ratifica, con lo transcrito, que el acoso sexual, en sus varios verbos rectores, dice relación con una suerte de continuidad o reiteración, que no necesariamente, aclara la

.....

Corte, demanda de días o de un lapso prolongado de tiempo, pero sí de persistencia por parte del acosador.... Se resalta, eso sí, que el asedio, entre otros verbos contemplados en la norma examinada, no reclama de prolongación en el tiempo, sino de insistencia en el actuar, que se traduce en la inequívoca pretensión de obtener el favor sexual a pesar de la negativa reiterada de la víctima”.

La finalidad de los actos constitutivos de acoso es de índole sexual, razón por la cual la conducta protege como bien jurídico la libertad, integridad y formación sexuales. Además, no pueden ser consentidos por la víctima.

Igualmente es un punible de mera conducta y su ejecución no implica la realización de algún acto sexual o acceso carnal con ocasión del comportamiento del acosador. El tipo penal sanciona las conductas vejatorias que afecten directamente a la persona.

En este sentido, es un delito doloso.

En este momento es preciso llamar la atención respecto de una característica importante que diferencia la conducta de acoso sexual en materia laboral, al delito

de acoso sexual que se conoce por la jurisdicción penal, pues para la materialización de la primera, la mentada Ley 2365 de 2024 indica que la conducta se puede materializar o perfeccionar sin que exista reiteración por parte de quien ejecuta los actos de persecución, hostigamiento o asedio de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa. Mientras, la Honorable Corte Suprema de Justicia ha establecido que, para que se pueda configurar el acoso sexual como conducta punible, se requiere que exista reiteración o insistencia en el actuar, dirigido a obtener favores de índole sexual, pese a que la víctima se niegue retiradamente.

Otra diferenciación que es necesario resaltar es la facultad para instaurar el denuncia para que se conozca por la jurisdicción penal, pues en el evento de que la conducta desplegada por el sujeto activo, es decir por quien incurre en el delito, se enmarque dentro del tipo penal de injuria por vías de hecho (Artículo 226 Código Penal), la única persona legitimada para dar inicio a la acción penal es la víctima directamente, ya que este delito se encuentra dentro del grupo de conductas punibles que requieren querrela, según lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley 906 de 2004, el cual dispone:

“ARTÍCULO 74. Conductas punibles que requieren querrela: Para iniciar la acción penal será necesario

querrela en las siguientes conductas punibles:

1. Aquellas que de conformidad con el Código Penal no tienen señalada pena privativa de la libertad, con excepción de: Ofrecimiento, venta o compra de instrumento apto para interceptar la comunicación privada entre personas (C. P. artículo 193); Divulgación y empleo de documentos reservados (C. P. artículo 194); Abuso de autoridad por acto arbitrario e injusto (C. P. artículo 416); Revelación de secreto (C. P. artículo 418); Utilización secreto o reserva (C. P. artículo 419); Utilización indebida de información oficial privilegiada (C. P. artículo 420); Asesoramiento y otras actuaciones ilegales (C. P. artículo 421); Utilización indebida de información obtenida en el ejercicio de función pública (C. P. artículo 431); Utilización indebida de influencias derivadas del ejercicio de función pública (C. P. artículo 432).

2. *Inducción o ayuda al suicidio (C. P. artículo 107); lesiones personales sin secuelas que produjeran incapacidad para trabajar o enfermedad sin exceder de sesenta (60) días (C. P. artículo 112 incisos 1o y 2o); lesiones personales con deformidad física transitoria (C. P. artículo 113 inciso 1o); lesiones personales con perturbación funcional transitoria (C. P. artículo 114 inciso 1o); parto o aborto preterintencional (C. P. artículo 118); lesiones personales culposas (C. P. artículo 120); omisión de socorro (C. P. artículo 131); violación a la libertad religiosa (C. P. artículo 201); injuria (C. P. artículo 220); calumnia (C. P. artículo 221); injuria y calumnia indirecta (C. P. artículo 222); injuria por vías de hecho (C. P. artículo 226); injurias recíprocas (C. P. artículo 227); maltrato mediante restricción a la libertad física (C. P. artículo 230); malversación y dilapidación de los bienes de familiares (C. P. artículo 236); hurto simple cuya cuantía no exceda de ciento*

cincuenta (150) salarios mínimos mensuales legales vigentes (C. P. artículo 239 inciso 2o); alteración, desfiguración y suplantación de marcas de ganado (C. P. artículo 243); estafa cuya cuantía no exceda de ciento cincuenta (150) salarios mínimos mensuales legales vigentes (C. P. artículo 246 inciso 3o); emisión y transferencia ilegal de cheques (C. P. artículo 248); abuso de confianza (C. P. artículo 249); aprovechamiento de error ajeno o caso fortuito (C. P. artículo 252); alzamiento de bienes (C. P. artículo 253); disposición de bien propio gravado con prenda (C. P. artículo 255); defraudación de fluidos (C. P. artículo 256); acceso ilegal de los servicios de telecomunicaciones (C. P. artículo 257); malversación y dilapidación de bienes (C. P. artículo 259); usurpación de tierras (C. P. artículo 261); usurpación de aguas (C. P. artículo 262); invasión de tierras o edificios (C. P. artículo 263); perturbación de la posesión sobre inmuebles (C. P. artículo 264); daño en bien ajeno (C.

P. artículo 265); usura y recargo de ventas a plazo (C. P. artículo 305); falsa autoacusación (C. P. artículo 437); infidelidad a los deberes profesionales (C. P. artículo 445); Violación de los derechos de reunión y asociación (C. P. artículo 200).

PARÁGRAFO. No será necesario querella para iniciar la acción penal respecto de casos de flagrancia o en los cuales el sujeto pasivo sea menor de edad, inimputable o se refieran a presuntas conductas punibles de violencia contra la mujer.”

Aunado a lo anterior, señala el artículo 71 del Código de Procedimiento Penal:

“ARTÍCULO 71. QUERELLANTE LEGÍTIMO. La querella únicamente puede ser presentada por la víctima de la conducta punible. Si esta fuere incapaz o persona jurídica, debe ser formulada por su representante legal. Si el querellante legítimo ha fallecido, podrán presentarla sus herederos.

.....

Cuando la víctima estuviere imposibilitada para formular la querella, o sea incapaz y carezca de representante legal, o este sea autor o partícipe de la conducta punible, puede presentarla el Defensor de Familia, el agente del Ministerio Público o los perjudicados directos. El Procurador General de la Nación podrá formular querella cuando se afecte el interés público o colectivo.

La intervención de un servidor público como representante de un menor incapaz, no impide que pueda conciliar o desistir. El juez tendrá especial cuidado de verificar que la causa de esta actuación o del acuerdo, se produzca en beneficio de la víctima para garantizar la reparación integral o la indemnización económica.

PARÁGRAFO. Cuando el delito de hurto no haya sido puesto en conocimiento de la Administración de Justicia por el querellante legítimo, por encontrarse en imposibilidad física o mental para interponer la

querella, esta podrá ser instaurada dentro del término legal, por el miembro de la Policía Nacional, que en el ejercicio de la actividad de policía, tenga conocimiento del hecho. En estos casos, la víctima de la conducta seguirá siendo querellante legítimo y el único facultado para ejercer la acusación privada.”

Al respecto, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia C-658 de 1997 indicó:

“El querellante legítimo es el titular del interés jurídicamente protegido por el tipo penal. Pero esta norma general admite las siguientes excepciones: Si el titular del bien jurídico tutelado es incapaz, su representante legal es querellante legítimo. Si es persona jurídica, lo será, igualmente, el representante legal de la misma. Si el incapaz carece de representante legal, la querella puede ser interpuesta por el defensor de familia o el respectivo agente del Ministerio Público, pudiendo

.....

instaurarse también por el defensor del pueblo. Si el titular del bien jurídico protegido, esto es el sujeto pasivo del delito, estuviere imposibilitado de interponer la querella, los perjudicados directos están legitimados para formularla, lo cual también es autorizado cuando el autor o partícipe del hecho fuere el representante legal del incapaz. En el delito de inasistencia alimentaria, aparte de los lesionados por el punible, el defensor del pueblo está legitimado para formular la querella. Por último, el Ministerio Público está habilitado para formular la querella cuando el delito que la requiera afecte el interés público, y el defensor del pueblo lo puede hacer si el sujeto pasivo del ilícito es la sociedad.”

No así para cuando las conductas realizadas por el sujeto activo revistan las características de los tipos penales consagrados en los artículos 205, 206 y 210-A de la Ley 599 de 2000, pues para ello se hace necesario poner en conocimiento de la autoridad competente su ejecución por medio de las siguientes

fuentes, según lo dispuesto en el Manual de Policía Judicial:

Fuentes formales:

- Denuncia.
- Petición especial del Procurador General de la Nación.
- Querrela de la víctima o directamente perjudicado, su representante legal o herederos, del defensor de familia o del agente del Ministerio Público, según el caso.
- De oficio.

Fuentes no formales:

Información obtenida por llamadas telefónicas, noticias difundidas por medios de comunicación, anónimos, informantes y correo electrónico, entre otros.

Ahora bien, el mentado Manual de Funciones de Policía Judicial ha definido a las fuentes formales como *“aquellas en las que se conoce la identidad y los datos de ubicación de la persona que pone en conocimiento los hechos que deben investigarse”*; y de las fuentes no formales ha indicado que *“son aquellas en las que no se conoce al denunciante de los hechos que deben ser materia de investigación de la información suministrada o aportada, la cual puede ser obtenida a través de fuentes humanas, escritos anónimos,*

llamadas telefónicas, del espectro electromagnético, de noticias difundidas a través de los medios de comunicación y las demás que lleguen a conocimiento de las autoridades (...)”.

Ahora bien, con base en lo anterior, es posible que surja el interrogante respecto de quien debe denunciar estos hechos, pues el legislador en el artículo 67 del Código de Procedimiento Penal, zanjó la controversia al disponer que:

“ARTÍCULO 67. Deber de denunciar. Toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y que deban investigarse de oficio. El servidor público que conozca de la comisión de un delito que deba investigarse de oficio, iniciará sin tardanza la investigación si tuviere competencia para ello; en caso contrario, pondrá inmediatamente el hecho en conocimiento ante la autoridad competente.

ARTÍCULO 68. Exoneración del deber de denunciar. Nadie está obligado a formular denuncia contra sí mismo, contra su cónyuge, compañero o compañera

permanente o contra sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o civil, o segundo de afinidad, ni a denunciar cuando medie el secreto profesional.” (Negritas y subrayas fuera del texto)

Quiere lo anterior decir que todos los ciudadanos estamos en la obligación de poner en conocimiento de las autoridades competentes los hechos que constituyan delito y que deban investigarse de manera oficiosa, es decir cuando no es necesario que la parte interesada lo solicite. Como se dijo anteriormente, este deber cobijaría a las personas que tienen conocimiento de la materialización de las conductas descritas en los artículos 205, 206 y 210-A, siempre y cuando no medie el secreto profesional.

Respecto del secreto profesional, la Honorable Corte Constitucional, en providencia C-301 de fecha 25 de abril de 2012, Magistrado Ponente Jorge Ignacio Pretelt Chaljub dispuso que:

“La Corte Constitucional ha definido el secreto profesional como: “la información reservada o confidencial que se conoce por ejercicio de determinada profesión o actividad”. En este sentido, el secreto profesional es un

derecho – deber del profesional, pues “de verse compelido a revelar lo que conoce perderá la confianza de sus clientes, su prestigio y su fuente de sustento”

Situación que no se configura en los actos de acoso sexual, razón por la cual el empleador estaría en la obligación de poner en conocimiento de la Fiscalía General de la Nación los hechos que revistan las características de los delitos tipificados en los artículos 205, 206 y 210-A.

En conclusión, los empleadores deben establecer políticas de bienestar y seguridad en el trabajo tendientes a evitar cualquier situación de acoso sexual, y en casos de tener conocimiento de la realización de este tipo de conductas, establecer conductos regulares para el tratamiento e investigación de los hechos, sin incurrir en tratos que puedan revictimizar a quien sufre estas conductas.

Sin embargo, si la situación persiste, el empleador estará en la obligación de informar a la víctima la facultad que le asiste de acudir ante la Fiscalía General de la Nación a fin de que esta institución inicie las labores investigativas pertinentes, respecto de las conductas que puedan constituir delito.

Sea menester indicar que, si bien el empleador, atendiendo a su calidad de empleador, no está en la obligación de instaurar la denuncia, está facultado para hacerlo, como quiera que le asiste la obligación cívica según lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 906 de 2004.

En conclusión, el acoso sexual en el ámbito laboral es una violación grave que debe ser enfrentada con determinación y valentía. Las leyes colombianas están diseñadas para proteger y brindar herramientas para combatir esta situación. Es crucial crear conciencia sobre este tema y fomentar ambientes laborales seguros e inclusivos donde cada persona puede trabajar sin temor ni discriminación.



An advertisement for a specialization program. The background is a deep red with a white circular graphic element. On the left, vertical text reads 'FACULTAD DE DERECHO, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES'. In the center, the text 'PROGRAMA' is in a white box, followed by 'ESPECIALIZACIÓN EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL' in large white letters. At the bottom, 'Snies 14965' is in a white box. On the right, a white-bordered photo shows two young women with long dark hair, smiling and sitting together. One is wearing a blue and white striped dress, the other a floral dress.



EL ABUSO DEL FUERO SINDICAL EN COLOMBIA: ENTRE LA PROTECCIÓN Y EL ABUSO



Por:

Brian Raúl Forero Díaz

El fuero sindical, concebido como una garantía esencial para la protección de la libertad de asociación y la actividad gremial, ha sido uno de los pilares del derecho laboral colombiano. Esta figura, lejos de ser un privilegio individual, busca asegurar que los representantes sindicales no sean perseguidos ni retirados de sus empleos por ejercer funciones de defensa colectiva. Sin embargo, en la práctica se ha evidenciado un fenómeno preocupante: el uso estratégico y distorsionado del fuero sindical como escudo frente a medidas legítimas del empleador o como mecanismo de impunidad laboral.

El presente artículo analiza este fenómeno desde una perspectiva jurídica crítica, abordando sus efectos sobre el equilibrio de la relación laboral, el impacto en la gestión empresarial y las tensiones que genera frente al principio de buena fe. Se incorporan reflexiones normativas, jurisprudenciales y doctrinales, así como propuestas para garantizar que esta figura cumpla su función sin prestarse al abuso.

Naturaleza del Fuero Sindical y su Finalidad

En Colombia, el fuero sindical tiene fundamento constitucional (artículo 39 de la Constitución Política) y legal (artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo). Su función es garantizar la estabilidad laboral de ciertos

trabajadores afiliados o directivos sindicales, impidiendo que sean despedidos, desmejorados o trasladados sin autorización judicial previa.

La jurisprudencia ha reconocido el fuero como una forma de protección reforzada, especialmente en contextos de vulnerabilidad sindical, pero también ha reiterado que esta figura no constituye un blindaje absoluto para incumplimientos laborales o faltas disciplinarias.

El Uso Abusivo del Fuero: Realidades y Problemas

En la práctica, se han identificado diversas formas de mal uso del fuero sindical que distorsionan su naturaleza protectora. Algunos de los casos más comunes incluyen:

1. Afiliaciones masivas de último momento por parte de trabajadores en riesgo de despido, con el fin de impedir su desvinculación.
2. Creación de sindicatos sin actividad real, conocidos como *sindicatos de papel* o *de bolsillo*, usados como instrumentos de defensa individual.
3. Obstaculización de la gestión empresarial, mediante la utilización del fuero para evitar traslados, evaluaciones o decisiones administrativas legítimas.

4. Impunidad disciplinaria, al invocar el fuero como barrera para evitar sanciones frente a faltas graves.

Estas prácticas no solo generan inseguridad jurídica para el empleador, sino que además debilitan la credibilidad del sindicalismo legítimo, que se ve afectado por el uso desnaturalizado de una figura pensada para el beneficio colectivo.

Jurisprudencia Relevante

La Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional han sido reiterativas en señalar que el fuero sindical no es un derecho absoluto y que puede ser objeto de limitaciones razonables cuando su ejercicio se aleja de la buena fe.

Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL-1164 de 2021: *el fuero sindical no puede convertirse en un mecanismo de blindaje frente a incumplimientos laborales, pues ello desvirtúa su finalidad legítima.*

Corte Constitucional, Sentencia T-403 de 2017: *el derecho de asociación no puede usarse como instrumento de defensa individual ajeno a una verdadera actividad sindical. El abuso de esta figura afecta el orden laboral y deslegitima el sindicalismo.*

Estas decisiones reconocen la necesidad de equilibrio entre los

derechos sindicales y la facultad del empleador para organizar y dirigir su empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 del Código Sustantivo del Trabajo.

Vacíos Normativos y Retos Administrativos

Uno de los principales problemas es la ausencia de controles efectivos sobre la creación de sindicatos y la extensión automática del fuero. En algunos casos, el simple envío de una carta de afiliación a un sindicato sin mayor sustento termina generando un fuero que bloquea decisiones empresariales legítimas.

Además, la autoridad administrativa del trabajo carece de mecanismos ágiles para verificar si se está frente a una actividad sindical real o a una maniobra defensiva. Esto deja al empleador en una posición incierta y propicia el uso estratégico de la figura.

Propuestas para un Uso Responsable del Fuero

Es necesario avanzar en una reforma normativa o jurisprudencial que racionalice el uso del fuero sindical, sin debilitar la libertad de asociación ni la protección del trabajo. Algunas propuestas incluyen:

1. Requisitos de actividad sindical mínima comprobada para acceder al fuero

Propuesta: exigir que el trabajador aforado demuestre una actividad real y comprobada en representación sindical para que proceda el fuero.

Justificación jurídica

- La Corte Constitucional, en la Sentencia T-403 de 2017, estableció que el fuero sindical no puede convertirse en un blindaje personal, sino que debe proteger una actividad sindical real.
- La doctrina laboral (Montealegre, 2018; Prieto, 2021) ha señalado la necesidad de introducir filtros que eviten la activación automática del fuero sin ejercicio genuino de funciones gremiales.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Observación General N.º 151, aclara que los derechos sindicales deben ejercerse de manera razonable y con fines legítimos, por lo cual no se protege la simulación.

2. Registro público y obligatorio de directivos sindicales con verificación

Propuesta: implementar un registro oficial y actualizado de representantes

sindicales, validado ante el Ministerio del Trabajo, que permita verificar la existencia, legalidad y vigencia de la representación.

Justificación jurídica

- El artículo 371 del Código Sustantivo del Trabajo ya exige que se informe al empleador sobre la designación de directivos, pero no hay mecanismo de verificación objetiva.
- El Consejo de Estado ha señalado en decisiones contenciosas que la transparencia sindical fortalece la legitimidad de la representación.
- La Sentencia C-567 de 2000 indicó que los sindicatos, aunque gozan de autonomía, pueden ser objeto de controles razonables por parte del Estado en función del interés general.

3. Agilización del trámite para levantar el fuero en casos de mala fe

Propuesta: establecer un procedimiento judicial o administrativo más rápido y flexible para levantar el fuero sindical cuando haya indicios de abuso, incumplimiento laboral grave o fraude.

Justificación jurídica

- La Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL1164-2021, sostuvo que el fuero sindical no protege al trabajador que incumple sus deberes laborales.
- La doctrina (González Díaz, 2020) propone acelerar el proceso de calificación judicial del despido, evitando que se prolongue indefinidamente el vínculo con trabajadores que incurrir en faltas graves.
- La OIT admite que los Estados pueden permitir el despido de representantes sindicales por *motivos ajenos a la actividad sindical*, como faltas disciplinarias o conductas indebidas.

4. Establecer límites proporcionales al número de aforados según tamaño de empresa

Propuesta: regular el número de trabajadores que pueden tener fuero en una misma organización, en función del número total de empleados y la representatividad real del sindicato.

Justificación jurídica

- El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo ya fija algunas limitaciones (por ejemplo, hasta

cinco fundadores tienen fuero), pero no hay límites claros en empresas con muchos sindicatos pequeños.

- Esto ha dado lugar a que sindicatos con escasa representatividad cubran con fuero a gran parte de la planta laboral, afectando la administración del personal.
- En países como España y Chile se han desarrollado criterios proporcionales para determinar la cantidad de representantes aforados.
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) (2019), sugiere que los Estados deben tomar medidas para que el fuero no impida el funcionamiento normal de la empresa.

Estas propuestas no implican una regresión de derechos, sino una adecuación técnica del fuero sindical, alineada con los principios de buena fe (Artículo 83 de la Constitución Política), proporcionalidad, funcionalidad y finalidad colectiva.

El fuero debe seguir siendo una herramienta de protección real, pero no un obstáculo para la disciplina laboral, la eficiencia empresarial ni un escudo frente al incumplimiento.

El fuero sindical sigue siendo una garantía esencial para la protección de los derechos laborales colectivos. Sin embargo, su uso distorsionado y estratégico representa un riesgo tanto para la relación laboral como para el movimiento sindical legítimo.

El reto del derecho laboral colombiano es encontrar un punto de equilibrio: mantener la protección donde es necesaria, pero cerrar las puertas al abuso. Solo así se podrá garantizar que esta figura siga siendo un instrumento de justicia, y no un escudo de conveniencia.





LOS VERDADEROS CREADORES DE DERECHO



Por:

Daniel Felipe Castiblanco Sepúlveda

A lo largo de los años, se ha tenido la idea de que las normas eran emitidas por el Congreso o por el Senado. Sin embargo, esta es una realidad un poco alejada de la realidad ya que estos cuerpos colegiados son muy demorados al momento de crear nuevas normas en relación con el mundo del trabajo y de la seguridad social. Esta demora trae consigo consecuencias negativas para los trabajadores y empleadores, ya que si no hay una norma que se pueda aplicar, cómo se puede tomar una decisión. En este artículo se tratará de explicar quién es el verdadero creador de la ley y esta cómo se aplica en función de una verdadera justicia social.

Si bien el Congreso y el Senado tienen una obligación de crear unos códigos o normas específicas dentro de la legislación colombiana, estos grupos colegiados son muy demorados en resolver las nuevas necesidades de las relaciones laborales y las situaciones de las cuales se desprenden de estas. Por este motivo, los jueces, por medio de sus decisiones judiciales, deben responder a las necesidades de los trabajadores, con el fin de garantizar los derechos fundamentales.

Cuando se vulnera un derecho en las relaciones laborales, se debe buscar la manera más eficiente para detener esa situación. Por tal motivo, ante una demora por parte de los *creadores de las leyes*, los jueces están en la obligación de

resolver los conflictos jurídicos con las normas que ya existen y con los principios del derecho laboral, los cuales son el medio para poder resolver una situación jurídica en caso de no existir una ley en específico.

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe analizar cómo los jueces crean derecho. Debido a esto, se entiende que cada decisión judicial emitida por un juez o un grupo colegiado está basada en el principio de legalidad. No obstante, en muchas situaciones, no existe una norma para resolver un caso concreto. Teniendo esto en cuenta, las altas Cortes se ven en la obligación de crear normas jurisprudenciales las cuales constituyen ley para los jueces de primera instancia, ya que estos cuerpos colegiados emiten normas de obligatorio cumplimiento. Así, se puede concluir que estos jueces, por medio de sus decisiones, crean normas.

Adicionalmente, es importante resaltar que las altas Cortes presentan una mayor eficiencia en términos de tiempo en comparación con el Congreso. Es decir, estas Cortes emiten y crean sentencias en un periodo mucho menor al que se requiere para la creación de una ley mediante el procedimiento legislativo tradicional. Por este motivo, se afirma que las altas Cortes son vitales tanto en la creación como en la aplicación de normas.

Se puede concluir que los principales órganos que producen nuevas normas en materia laboral son las altas Cortes, entendidas como la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, y la Corte Constitucional. Si bien el Congreso emite normas de carácter imperativo, muchas veces estas se ven viciadas por intereses políticos y económicos, lo cual desconoce las realidades de los mercados laborales y, aún más importante, la protección de los derechos humanos laborales.

Se entiende entonces que el deber ser no se está cumpliendo, ya que los verdaderos creadores de leyes en la práctica son las altas Cortes. Por ello, se concluye que estas instituciones están asumiendo la responsabilidad de responder a las nuevas necesidades del mercado laboral y de proteger los derechos de los trabajadores. En consecuencia, es de vital importancia analizar cómo se están construyendo las nuevas normas del derecho, en especial en relación con el derecho laboral y la seguridad social, identificando cuál es la institución que está brindando seguridad a los derechos ya adquiridos.



Biblioteca ajusta sus horarios en vacaciones 2025

La Biblioteca Gerardo Molina, de la Seccional Bogotá, informa que para el periodo intersemestral tendrá los siguientes cambios en la atención presencial:

LUNES A VIERNES

- Del 24 de junio al 11 de julio se prestará servicio de 7:00 a. m. a 7:00 p. m.

SÁBADOS

- 21 de junio: servicio presencial de 7:00 a. m. a 5:00 p. m.
- 28 de junio, y 5 y 12 de julio: no habrá servicio presencial.

Recuerda: a partir del 14 de julio volveremos a nuestro horario habitual de lunes a viernes de 7:00 a. m. a 9:00 p. m. y sábados de 7:00 a. m. a 5:00 p. m.

NUESTROS RECURSOS EN LÍNEA CONTINUARÁN DISPONIBLES 24/7.

SIBUL
SISTEMA NACIONAL DE BIBLIOTECAS DE LA UNIVERSIDAD LIBRE

MÁS INFORMACIÓN:
biblioteca.bog@unilibre.edu.co

UNIVERSIDAD LIBRE
COLUMBIA

CAMINANDO EN LA EXCELENCIA
REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
ALTA CALIDAD
REGISTRADO EN EL SENA



¡Sé Libre!
Sé Unilibrista

www.unilibre.edu.co | Línea gratuita nacional: 01 8000 100560

Facebook | Instagram | Twitter | YouTube | LinkedIn | WhatsApp



¿QUÉ PRETENDE CAMBIAR LA REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO PETRO CON RESPECTO AL DERECHO A LA HUELGA PLASMADO EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO?



Por:

Tomás González Ramírez

El gobierno Petro, en su incesante afán por querer dar un cambio a Colombia en su legislación, ha tenido varias propuestas con la reforma a la salud, tributaria, al sistema de pensiones y, la que nos compete, la laboral. El punto que se va a enfocar en el siguiente boletín será: ¿Qué cambia la reforma laboral en el Código Sustantivo del Trabajo con respecto al derecho a la huelga?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es el Comité de Libertad Sindical, ha definido la huelga como una interrupción o disminución voluntaria y temporal del trabajo efectuada por uno o más grupos de trabajadores con el fin de obtener reivindicaciones, rechazar exigencias, expresar quejas, apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores. Dado esto, se debe hacer énfasis, entonces, en otro derecho que la sostiene y es el de la libertad de asociación sindical. La libertad de asociación está consagrada en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 20 donde se pronuncia que *Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas* y a la par, se puede enunciar la Convención Americana de Derechos Humanos que en su artículo 16 habla del derecho de toda persona a asociarse libremente por varios fines, pero para el caso, se resaltaré el motivo laboral.

Estas dos declaraciones enuncian derechos personalísimos, exclusivos del individuo. Por ende, para hablar de derechos de segunda generación, o sea los colectivos, es necesario remitirse al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que en su artículo 8 habla del *Derecho a fundar sindicatos, afiliarse y el derecho de huelga*.

En este pacto, nos encontramos ya con no solo un derecho de afiliación pacífica, sino, de manera específica, el derecho a la libertad sindical. Esta se tiene en el Convenio 087 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), artículo 2 donde promulga que *Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de estas*. Bajo esta premisa, se empiezan a constituir varios derechos como el de la personería jurídica o el derecho de huelga.

La pregunta que se da ahora es: ¿Por qué la huelga está tan yuxtapuesta al derecho de libertad sindical? Es porque la huelga no se podría concebir cuando es solo un trabajador el que pretende realizarla, sino que, necesariamente, se necesita un grupo de trabajadores o empleadores organizados que estén reclamando sus intereses. Con esto

dicho, el derecho a la huelga, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es uno de los medios legítimos fundamentales para luchar por los intereses tanto económicos como sociales del trabajador.

Entrando en un contexto nacional, en Colombia se tiene consagrado el derecho a la huelga en la Constitución Política de 1991 en su capítulo 2, que manifiesta los derechos sociales, económicos y culturales, artículo 56 donde se garantiza el derecho a la huelga. Por último, en el Código Sustantivo de Trabajo, en el artículo 429, se define a la huelga como la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, establecida por los trabajadores de un establecimiento o empresa. Esto también se presenta con ciertas condiciones, ya que debe haber un previo trámite antes de declararse en huelga como lo son la denuncia del pacto colectivo, la presentación del pliego de peticiones, el arreglo directo y una firma o acuerdo. Además, si se aprueba la huelga, esta no puede ser entendida con otros fines que no sean económicos y profesionales propuestos a los patronos. A no ser, según la Sentencia C-858 de 2008, que las posiciones tomadas en la huelga, ya sea en aspectos sociales, económicos o sectoriales sea porque estas inciden directamente en la realización de la actividad, ocupación, oficio o profesión. Otra prohibición que existe, y se toca en el artículo siguiente, versa acerca de la prohibición de la

huelga en las actividades de los servicios públicos, lo cual también está retratado en la Constitución.

Los servicios públicos esenciales, que son los que comprenden la garantía de la vida, salud y seguridad de la comunidad, están determinados por las leyes.

Aquí, en el Código Sustantivo del Trabajo, se encuentran trabajos tales como los de establecimientos sanitarios (hospitales y clínicas), asistencia social de caridad y de beneficencia, los que versan sobre explotación, procesado y transporte del tema petrolífero cuando este se encuentre destinado al abastecimiento de combustibles en el país. También se encuentra expresamente en leyes tales como la 142 de 1994, que habla sobre los servicios públicos domiciliarios como acueducto y alcantarillado, recolección de basura, energía eléctrica, distribución de gas combustible, telefonía fija y móvil y acceso a internet. La Ley 270 de 1996 declara a la administración de justicia tales como tribunales o fiscalía y por vía jurisprudencial, como la Sentencia T-568 de 1999 y C-134 de 2023 que pone labores como la banca central, el servicio de seguridad social relativo al área de la salud y las actividades que tengan que ver con el reconocimiento y pago de pensiones, Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC), Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN), transporte aéreo,

terrestre y acuático como servicios públicos esenciales. Aunque parezca que se tenga a los trabajadores de los servicios públicos *atados de pies y manos*, la realidad es que la Corte Constitucional ya se ha pronunciado sobre el tema del derecho a la huelga en estos sectores tratando de flexibilizar cuándo se puede realizar una huelga.

Por ejemplo, en la Sentencia C-691 de 2008 pone en tela de juicio el significado del enunciado *servicios públicos esenciales*, pues el legislador, al no poner una definición de manera diáfana, hizo que la Corte definiera si la explotación, elaboración y distribución de sal era un servicio público esencial según su propia consideración. Esta también quedó corta y tuvo que remitirse a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde ya no solo habla de qué es un servicio público esencial, sino que, si trabajadores de este tipo de labores entrasen en huelga, lo importante sería mantener servicios mínimos durante esta para evitar perjuicios de manera grave y continuada tanto a los trabajadores como a los consumidores del servicio que prestan los anteriores

¿Esto qué nos indica? Una nueva visión frente a las huelgas de estos sectores donde ya no son prácticamente imposibles sino que, bajo ciertas prerrogativas, se puede desempeñar sin problema, y además de rescatar en la sentencia que el sector de la explotación,

elaboración y distribución de sal no era un servicio público esencial, también declaró al sector petrolero, de distribución, generación y transporte de combustibles, de servicio y recolección de basuras y el banquero bajo las mismas circunstancias, sin demeritar el análisis de las condiciones de cada país. Conectada a esta sentencia, se tiene la Sentencia C-134 de 2023 donde la Corte exige al legislador que debe adoptar una garantía en la continuidad de la prestación de servicios mínimos dentro de la administración de justicia, sin interrumpir de manera indefinida el servicio de este y así, garantizar los servicios mínimos.

Con este análisis, se puede entrar en la comparación de la reforma laboral propuesta por este último gobierno que, con respecto al tema de la huelga, deja ver ciertos cambios en comparación con lo que dice el actual Código Sustantivo del Trabajo.

Empezando desde la esencia con la pregunta ¿Qué es la huelga? En el proyecto de ley se ve cómo cambian cosas importantes que se resaltaron antes, como la acción que se toma (o en este caso omisión) en referencia al trabajo, pues en la reforma se habla de la huelga no únicamente como un derecho, sino como un medio de presión, el cual ya no será con los fines económicos y profesionales antes expuestos. Por el contrario, será por la promoción y la

defensa de los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras. Luego, hace un énfasis en el Estado, quien será garante de que la acción de este derecho en todas las modalidades quede efectivizada en favor de los trabajadores y trabajadoras que estén o no sindicalizados. Por último, se agrega la celebración de las huelgas parciales, que como su mismo nombre lo dice, serán hechas en las horas extraordinarias, adicionales o flexibles que estén pactadas en convenio colectivo o que el cese del servicio se dé en ciertas áreas o grupos de trabajo dentro de la empresa, sin tener que involucrar a todos los trabajadores.

Con respecto a los servicios esenciales, se ve que el proyecto de ley está más ceñido a lo dicho por la Corte Constitucional junto con el Comité de Libertad Sindical. Con la Corte, en el sentido que aun siendo servicios esenciales, pueden hacer huelga si se cumple la condición de dar la prestación de servicios mínimos y con el comité, puesto que definen estos servicios como aquellos que si se dejan de hacer pueden poner en riesgo la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población. La prestación de servicios mínimos será acordada entre empleador y trabajadores, además de poder seguir en negociaciones. Dado el caso que no se llegue a un consenso, será decidido por un comité independiente.

Con respecto a las votaciones posteriores al arreglo directo para declararse en huelga o arbitramento voluntario, el proyecto de ley decidió que sería por mayoría simple de los trabajadores afiliados a los sindicatos involucrados en el conflicto, si es que estos agrupan la tercera parte de estos, en vez de la mitad de los trabajadores de la empresa como se tiene actualmente. Agregando, también se suben los días hábiles de diez (10) a veinte (20) para realizar la votación, además de conceder espacios para que los trabajadores puedan ejercer este derecho al voto. Con una ventaja: si se llega a ver manipulación o impedimento por parte del empleador, se puede convocar una nueva votación; claramente, haciendo alusión al Convenio 098 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que promulga la acción contra actos antisindicales.

Con respecto al desarrollo de la huelga, los únicos parámetros diferenciados son que en el proyecto, aunque se estipule que la huelga debe tener un preaviso de dos (2) días, no se declara el máximo de días para la cesación del trabajo y cuando la huelga sea por motivos de índole obligacional del empleador hacia sus trabajadores y afecte de manera negativa sus salarios, prestaciones o verse sobre el Sistema de Seguridad Social de estos, no se deberá hacer el preaviso.

Hablando de las funciones de las autoridades en el proyecto de ley, estas deberán estar al tanto de que la huelga se lleve de manera pacífica, para no afectar a los huelguistas ni a los bienes de la empresa, que queda rotundamente prohibido el esquirolaje hecho por los empleadores y, lo más importante de este artículo, la posibilidad de poder tener a término indefinido la huelga, mientras que los trabajadores persistan en ello. Cuando en el actual código se presenta una posibilidad después de sesenta (60) días calendario para concertar con el empleador y, de manera subsidiaria, se debe recurrir a la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y no se podrá acceder al ingreso de los no huelguistas para trabajar.

Para finalizar, respecto a la ilegalidad de la huelga, el proyecto de ley solo se remitió a tres (3) causales, en vez de las siete actuales: cuando en servicios esenciales no se cumpla la prestación mínima de servicios, cuando no sea pacífica y cuando se requiera y no se cumpla el requisito de preaviso. Una vez esté la sentencia en firme acerca de la ilegalidad de la huelga, los empleados deben volver a sus actividades en los tres (3) días hábiles siguientes, pero, a diferencia del código actual, el empleador no tiene la libertad de despedir a los participantes. El gobierno Petro, que se posesionó en 2022, se declaró *El gobierno del cambio* y con ello,

quiso hacer reformas pensando en la población marginada del país, aquella que, a diferencia de la que es oriunda o residente de los lugares céntricos de las ciudades, municipios y departamentos del país, nunca ha estado en el foco del gobierno nacional. Así que, en esta oportunidad, se quiere proponer una movida del *status quo* con reformas que, aunque no son muy populares en el congreso, dan un primer paso para que Colombia pueda tener una nueva legislación mucho más allegada a tratados internacionales como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o que sea mucho más garantista, como lo plantea la Corte Constitucional. Eso es esta reforma cuando lo vemos con una óptica más amplia.

El trabajo en Colombia con este derecho a la huelga, busca que sea fundamental la lucha por un futuro rebotado de dignidad y justicia social; busca que, cuando la Constitución Política de 1991 habla de garantizar un orden social justo, no se quede solo en una interpretación moralmente idealista de la vida, sino que se ejerza y materialice en el mundo real. En el acápite de la huelga, podemos denotar que se ha vuelto más garantista al dar mayor protección a la estabilidad laboral y al acto de realizar ceses de actividades en las empresas sin el temor o la posibilidad del despido por parte del empleador. De esta manera, habrá tiempos muchos más largos para seguir

resistiendo y exigiendo mejoras en las condiciones laborales, extendiendo el derecho a la huelga a sectores que, por ley, estaban exentos de este cuando se cumplían unas mínimas garantías. Igualmente, se logrará tumbar la ilegalidad por cuestiones procedimentales que ya están aclaradas en artículos anteriores, adaptar la legislación a lo que internacionalmente se tiene concebido, elevar derechos sociales, económicos y culturales a fundamentales, entre otros. El Código Sustantivo del Trabajo está impregnado de un sentido neoliberal que ha tendido hacia el beneficio del empleador para lograr rebajar la resistencia contra tratos que atentan contra el trabajo digno del trabajador. Ante todo, se debe recordar que la lucha no se detiene, ya que la pugna por el poder ocurre todos los días y se debe ganar para lograr un verdadero cambio.

Referencias

Congreso de la República de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Artículo 56.

United Nations. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 3 de enero de 1976.

Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 22 de

noviembre de 1969. Entrada en vigor: 18 de julio de 1978.

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.

Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima primera reunión, San Francisco, 9 de julio de 1948. Entrada en vigor: 4 de julio de 1950.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima segunda reunión, Ginebra, 1 de julio de 1949. Entrada en vigor: 18 de julio de 1951.

Palma, E. (2023, 18 agosto). De nuevo, la huelga. *Ámbito Jurídico*.
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/columnista-online/laboral-y-seguridad-social/de-nuevo-la-huelga>

Compilation of decisions of the CFA content. (s. f.).
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO:70002:P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3945366,1

Molina, C. E. (2024, 3 septiembre). ¿Se acaba la prohibición de la huelga en todos los servicios públicos esenciales? *Ámbito Jurídico*.
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/laboral-y-seguridad-social/se-acaba-la-prohibicion-de-la-huelga-en-todos-los>

Colombia. Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 114 de 20 de julio de 1991.

Colombia. Congreso de la República. (1950). Decreto Ley 2663 de 1950, por el cual se adopta el Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 27.420 de 16 de septiembre de 1950.

Colombia. Congreso de la República. (1994). Ley 142 de 1994, por la cual se establece el régimen de los servicios públicos domiciliarios y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 41.433 de 11 de julio de 1994.

Colombia. Congreso de la República. (1996). Ley Estatutaria 270 de 1996, Estatutaria de la Administración de Justicia. Diario Oficial No. 42.745 de 15 de marzo de 1996.

Colombia. Corte Constitucional. (2008). Sentencia C-858 de 2008. M.P. Dr. Mauricio González Cuervo. Bogotá, D.C., 27 de agosto de 2008.

Colombia. Corte Constitucional. (1999). Sentencia T-568/99. M.P. Dr. Alfredo Beltrán Sierra. Bogotá, D.C., 2 de agosto de 1999.

Colombia. Corte Constitucional. (2023). Sentencia C-134/23. M.P. Dra. Natalia Ángel Cabo. Bogotá, D.C., 19 de abril de 2023.

Colombia. Corte Constitucional. (2008). Sentencia C-691 de 2008. M.P. Dr. Jaime Araújo Rentería. Bogotá, D.C., 9 de julio de 2008.

Oficina Internacional del Trabajo. (1994). Libertad sindical y negociación colectiva. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40jur/documents/genericdocument/wcms_454684.pdf

Ramírez Ríos G. I. (Marzo 16, 2023). Proyecto de Ley 367. "Por medio del cual se adopta una

reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales. Colombia https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-03/P.L.367-2023C%20%28REFORMA%20LABORAL%29_1.pdf

ANDI. (s. f.). TENSIONES Y PERSPECTIVAS SOBRE EL DERECHO DE HUELGA. <https://www.andi.com.co/Uploads/En%3%A1n%20Arrieta.pdf>

GERNIGON, B., ODERO, A., GUIDO, H., & OIT. (1997). PRINCIPIOS DE LA OIT SOBRE EL DERECHO DE HUELGA (2000.a ed., Vol. 4). https://www.fim-musicians.org/wp-content/uploads/right_to_strike_es.pdf

Vive la experiencia que te conecta con lo que sueñas estudiar

Habla con profes, vive retos, conoce amigos y encuentra opciones de financiación

¡Haz tu inscripción ahí mismo!

Jueves **03** Julio De **9:00 a.m. a 12:00 m.**
Universidad Libre
Campus El Bosque Popular - Carrera 70 n° 53-40



¿PUEDEN LOS NIÑOS CREADORES DE CONTENIDO PERTENECER A UN SINDICATO EN COLOMBIA? ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 383 DE CST Y LA PROTECCIÓN LABORAL COLECTIVA EN LA ERA DIGITAL



Por:

Ana Sofia Riaño Figueroa

No es secreto que la era digital ha transformado la idea de “trabajo”, dando vida a fenómenos como el de los niños creadores de contenido. Hay menores con un alto nivel de influencia y un elevado número de seguidores en redes sociales, que generan ingresos exponiendo su vida en plataformas digitales y participando en actividades que, aunque aparentan ser un juego o entretenimiento, denotan rasgos de una posible relación de trabajo, sometida a exigencias de jornadas de grabación extensas, subordinación y rendimiento económico. Sin embargo, el ordenamiento jurídico colombiano carece de una regulación específica para esta nueva realidad.

¿Pueden los niños creadores de contenido pertenecer a un sindicato en Colombia?, ¿cómo esto podría tener una relación con el artículo 383 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece la edad mínima de catorce (14) años para la afiliación sindical y la dificultad de su reconocimiento como trabajadores? Es claro que existe una laguna normativa, a la luz de los principios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de los constitucionales y jurisprudenciales, que exigen la adaptación del marco legal laboral colombiano a las nuevas realidades del trabajo y la economía digital.

Se puede considerar, entonces, que los niños creadores de contenido están

trabajando o solo es recreación. Estos menores construyen su presencia en plataformas como *YouTube*, *TikTok* o *Instagram*, generando videos, tutoriales, reseñas de juguetes, desafíos virales o mostrando aspectos de su vida diaria. La actividad, a primera vista, podría ser percibida como un mero pasatiempo o una forma de juego infantil adaptada a la era digital. Sin embargo, en muchos casos, esta “recreación” se entrelaza con una actividad económica que exhibe características inherentes a una relación laboral, aunque atípica y sin la formalidad tradicional.

Para determinar la existencia de una relación laboral en el derecho colombiano, se recurre a los elementos esenciales definidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (CST): la actividad personal del trabajador, la continua subordinación o dependencia y un salario como retribución del servicio. En el caso de estos niños, se podría decir que existe una actividad personal, que es el contenido que se genera a través de la imagen, la voz y la personalidad de cada joven, que ellos son los protagonistas de su propio contenido y el elemento distintivo de la finalidad del producto, que son ellos hablando, promocionando marcas o haciendo pautas de publicidad pagas.

La subordinación, en estos casos, es un poco más compleja; sin embargo, aunque no siempre exista un contrato

laboral explícito con una empresa, la subordinación puede manifestarse de diversas formas. Los niños están sujetos a las reglas y algoritmos de las plataformas digitales que se encargan de controlar la visibilidad y monetización del contenido que ellos hacen. A menudo, operan bajo la dirección de sus padres o tutores, quienes gestionan su carrera, horarios, temas de contenido y relaciones comerciales con marcas o agencias, tal y como lo explica en una entrevista realizada por un programa de televisión reconocido a la señora Verónica Ruiz, quien es la mamá de Laura Sofía Gonzales, una niña de 15 años, quien es conocida como “Laura Sofía”, una creadora de contenido colombiana que acumula más de 6 millones de seguidores en *TikTok* a su corta edad.

La monetización del contenido que generan estos jóvenes podría considerarse como un salario. Los ingresos provienen de publicidad en videos, patrocinios de marcas, venta de productos propios, donaciones de seguidores o acuerdos con agencias. Esta retribución, aunque a veces irregular o gestionada por terceros, configura una contraprestación por la actividad realizada.

En la búsqueda de alguna norma o sentencia, es evidente que existe una falta de reconocimiento explícito de esta actividad como laboral en el marco jurídico colombiano que expone a estos

niños creadores de contenido a una serie de riesgos y vulnerabilidades como la explotación económica de largas jornadas de grabación y edición, la presión por mantener una audiencia, las afectaciones a la salud física y mental por estrés de mantener su imagen pública, el ciberacoso, los comentarios negativos y la pérdida de su privacidad.

El marco legal colombiano, fundamentado en la Constitución Política, prioriza la protección de los niños, niñas y adolescentes contra la explotación laboral y económica, garantizando que sus derechos prevalezcan.

Se busca su formación integral y una protección especial en el ámbito internacional. Por ello, Colombia ha ratificado convenios claves, como la Convención de los Derechos del Niño (Ley 12 de 1991), que reconoce a los menores como sujetos de especial protección, obligando al Estado a implementar medidas efectivas para garantizar sus derechos. Así mismo, el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Ley 515 de 1999 establece una edad mínima de admisión al empleo no inferior a los 15 años o a la edad en que cesa la obligación escolar. También el Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Ley 704 de 2001) que demanda la adopción de medidas inmediatas para prohibir y eliminar las peores formas de

trabajo infantil. De todas formas, falta regulación normativa sobre cuándo las formas de trabajo infantil evolucionan hacia modelos como el de los creadores de contenido que no encajan fácilmente en las categorías de explotación laboral, pero implican riesgos para el desarrollo de estos niños.

La Constitución Política de Colombia consagra el derecho de asociación sindical como un principio fundamental y una garantía del trabajo, tal como lo establece su artículo 39: *“los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado”* Sin embargo, debería interpretarse en conjunto con otras disposiciones que regulan el trabajo infantil y los derechos de los menores.

El artículo 53 de la Constitución Política nos habla sobre los principios mínimos fundamentales en materia laboral, como la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de sus derechos mínimos, la primacía de las formalidades y la garantía de la seguridad social.

Entonces, si la actividad de los niños creadores de contenido se reconoce como laboral, estos principios deberían ser aplicables, y la asociación sindical podría ser un mecanismo para garantizar un posible cumplimiento.

En Colombia, el Código de Infancia y Adolescencia (Ley 1098 de 2006) y la ley 2101 de 2021 establecen una regulación especial para el trabajo de los menores, incluyendo la edad mínima de admisión al trabajo (quince (15) años, con excepciones para trece (13) años en actividades artísticas, culturales, recreativas y deportivas, ligeras y con autorización. Estas normas buscan proteger al menor de la explotación y garantizar su educación y desarrollo. No obstante, no se ajustan a la dinámica del trabajo digital de los creadores de contenido, donde las jornadas y lugares de trabajo son difusos: muchas veces, son sus casas.

Si bien el derecho de asociación sindical en su artículo 383 del Código Sustantivo del Trabajo establece que la edad mínima para ser miembro de un sindicato puede ser más de catorce (14) años, esta disposición es crucial porque reconoce la capacidad de los adolescentes a partir de los catorce (14) años para ejercer este derecho fundamental.

El problema clave es que no hay un reconocimiento explícito de la actividad de estos niños creadores de contenido como una relación laboral. En el libro *Digitalización, recuperación y formas laborales*, capítulo 11, *¿Son los creadores de contenido trabajadores?*, García (2022) señala que hay una clara dificultad de encuadrar esta figura

emergente en el marco legal laboral existente, que fue diseñado para realidades productivas muy diferentes. La naturaleza de la actividad, que a menudo implica la creación de material audiovisual, la interacción con la audiencia y la monetización a través de publicidad, patrocinios o donaciones son un punto central en la discusión de la presencia o la ausencia de los elementos característicos de una relación laboral.

Las plataformas digitales ejercen cierto control sobre los creadores (mediante normas de comunidad, algoritmos que deciden la visibilidad, modelos de monetización) lo que podría sugerir un grado de dependencia. Sin embargo, también se destaca la autonomía y la capacidad de decisión de muchos creadores sobre su contenido, horarios y estrategias. No obstante, al no estar formalmente encuadrados como "trabajadores" bajo la normativa laboral actual, el derecho a la sindicalización y, por ende, la aplicación del artículo 383 resulta inaccesible.

Esta situación genera una paradoja. La Constitución Política (artículo 53) consagra la primacía de la realidad sobre las formalidades. Si la actividad de un niño creador de contenido es, en esencia, un trabajo, la falta de una "formalidad" (un contrato laboral explícito o una figura jurídica clara) no debería impedir la aplicación de los derechos y garantías laborales. Sin

embargo, en la práctica, la ausencia de este reconocimiento inicial es la primera y más significativa barrera para que estos menores, o sus representantes, siquiera planteen la posibilidad de afiliarse a una organización sindical.

Actualmente, en Colombia no existen sindicatos diseñados para representar a los creadores de contenido y menos para los niños creadores de contenido o sus representantes.

Analizando jurisprudencia no se logró encontrar nada que hablara de este tema aún, ya que no se ha abordado directamente este fenómeno, lo que subraya la necesidad de una intervención legislativa o de una nueva doctrina judicial que se adapte a las normas existentes.

Conclusiones

La actividad de los niños creadores de contenido, lejos de ser un mero pasatiempo digital, exhibe marcados rasgos de una relación laboral atípica, sumergiéndonos en un entorno de exigencias, exposición y generación de ingresos. Sin embargo, el ordenamiento jurídico colombiano, anclado en concepciones tradicionales del trabajo, se muestra insuficiente e inoperante para brindarles una protección integral, especialmente en el ámbito del Derecho Laboral Colectivo.

Respondiendo a la pregunta central: ¿Pueden los niños creadores de contenido pertenecer a un sindicato en Colombia?, el artículo 383 del CST, al establecer la edad mínima de catorce (14) años para la afiliación sindical, da la posibilidad teórica de sindicalización, pero se estrella contra la inexistencia de sindicatos o figuras de representación colectiva idóneas para esta nueva modalidad de "trabajo" y contra la dificultad de encuadrar su actividad en las definiciones laborales tradicionales.

La jurisprudencia colombiana, si bien ha reafirmado el interés superior del niño (artículo 44 de la Constitución Política) y la primacía de la realidad sobre las formalidades (artículo 53 de la Constitución Política), no ha logrado materializar una doctrina específica para los niños creadores de contenido. Los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que enfatizan la erradicación del trabajo infantil y el papel de los sindicatos, aunque relevantes, no contemplan la especificidad y los riesgos de esta labor digital, lo que subraya la necesidad de una adaptación global del concepto de "trabajo infantil" y sus mecanismos de protección.

Es necesario que se realice una reforma legislativa que establezca definiciones como *Trabajadores de contenido digital* y *trabajadores de contenido digital infantil*,

para que se comience a hablar sobre condiciones laborales mínimas.

Hay que reconocer las nuevas formas de trabajo y diseñar mecanismos de protección colectiva que ayudan a garantizar una buena infancia, libre de explotación laboral, incluso, de la era de los algoritmos y los millones de *me gusta*.

Referencias

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto ley 3743 de 1950. 7 de junio de 1951. (Colombia). http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Caracol Televisión-Séptimo Día.(2025,18 de mayo). Menor se quitó la vida tras sufrir ciberacoso en Colombia: su caso reabre debate sobre las redes. [Video]. Youtube. <https://youtu.be/leKkHU3EcXk?si=jT2oHqXJsR7tDCNv>

Convención de los Derechos del Niño, 20 de noviembre de 1989, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>

Ley 12 de 1991. Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos Del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. Diario Oficial 39640 de enero 22 de 1991. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10579>

Convenio C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). (s/f). Ilo.org. Recuperado el 8 de junio de 2025, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NOR_MLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312283

Convenio C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). (s/f). ilo.org. Recuperado el 8 de junio de 2025, de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C182

Ley 704 de 2001 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 8 de junio de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=37989>

Ley 515 de 1999 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 8 de junio de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6300>

Constitución Política de Colombia. [Const]. Art 39, 53. 20 de julio de 1991 (Colombia). http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad [LEY 1098 2006]. (s/f). Senado de la República de Colombia. Recuperado el 8 de junio de 2025, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1098_2006.html

Ley 2101 de 2021 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado el 8 de junio de 2025, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>

García, H. Digitalización, Recuperación y Reformas Laborales. ¿ Son los creadores de contenido trabajadores?, pág. 207. (2022) de <https://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2022/11/libro-del-xxxii-congreso.pdf>

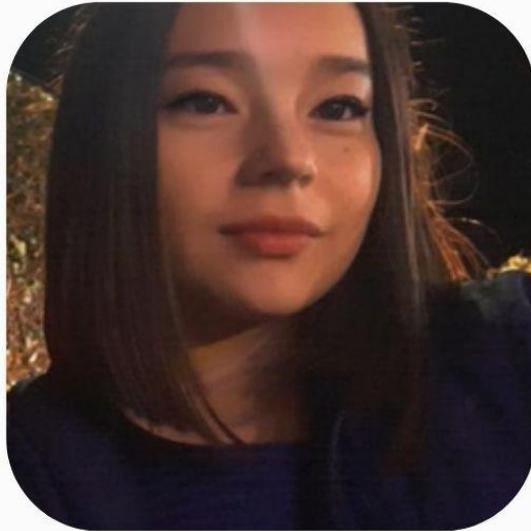
BATANÁS RODRÍGUEZ, S., “Publicidad en redes sociales: la actividad de los influencers”, en Estudios sobre derecho digital, BIB 2020\34681, Editorial Aranzadi, S.A.U., enero de 2020

FERNÁNDEZ GÓMEZ, E., FERNÁNDEZ VÁZQUEZ, J., FEIJOO FERNÁNDEZ, B. “Los niños como creadores de contenido en YouTube e Instagram. Análisis de las narrativas empleadas, la presencia de padres y marcas comerciales”, Icono 14, núm. 20(1), 2021.





REGULACIÓN LABORAL MODELOS DE WEBCAM



Por:

Paula Gabriela Torres

Para iniciar con este problema, primero debemos saber qué son los modelos *webcam* y qué ejercicio laboral ejercen. El modelaje *webcam* es una actividad en la cual, por medio de una transmisión en vivo, una persona dura entre 6 a 8 horas realizando el intercambio de una cantidad de dinero por servicios sexuales. Se separa del gremio de la industria del sexo, ya que en esta actividad no hay contacto físico.

Existen diferentes modalidades para realizar este trabajo: se puede trabajar de forma independiente, para lo cual se debe contar con la infraestructura adecuada o ser modelo de un estudio en donde ya tienen todas las herramientas y asesorías necesarias.

Con la introducción anterior, ya podemos hablar de la problemática que esto genera: ¿realmente está regulado este tipo de trabajo en Colombia? La Corte, en el año 2021, profirió un fallo en el que reconoció los derechos laborales a una modelo *webcam*, ya que el propietario del estudio en el que ella trabajaba no reconoció la estabilidad reforzada y la seguridad social porque, según él, no se consideraba que la relación que tenía con ella fuera laboral, sino comercial.

Otro de los muchos casos es el que aparece en el informe de la *Human Rights Watch*, *Aprendí a decir que no*, el cual expone las condiciones laborales en

los estudios de *webcam* de Bogotá, Cali, Medellín y Palmira, donde las modelos graban contenidos que son difundidos por plataformas para adultos y retransmitidos en todo el mundo. Estas trabajadoras informan que trabajan en cubículos bastantes pequeños, con falta de ventilación y con insectos, además de abusos verbales, físicos y sexuales por parte de los directores de los estudios quienes las obligan a realizar actos sexuales a los que no han dado consentimiento. También las condiciones higiénicas que tienen que pasar estas personas para llevar a cabo todas las instrucciones que los clientes les pidan no son adecuadas.

Gracias a estos problemas, se creó FENALWEB, Federación Nacional de Comercio Electrónico para Adultos, la cual se instituyó con el propósito de promover el desarrollo del sector, representando los intereses de sus actores ante las autoridades gubernamentales y la sociedad en general. Esta federación presentó un pliego de peticiones ante el Congreso de la República. Una de ellas es que la relación entre los estudios y los modelos sean de naturaleza laboral y no comercial. De igual manera, realizaron un borrador de la reforma laboral para incluir algunos lineamientos relacionados con el trabajo en plataformas digitales.

Desde un punto de vista constitucional y de derechos humanos en Colombia, esto establece que todas las personas deben ser tratadas con dignidad y respeto, reconociéndoles derechos laborales que incluyen la libre elección de trabajo, las condiciones laborales justas y la protección contra la explotación. El sistema social, establecido en la Ley 100 de 1993 y el empleo formal establecidos en la Ley 1429 de 2010, son leyes generales que no contemplan de manera específica a las particularidades del trabajo en plataformas digitales como los estudios *webcam* y por esta razón es que se encuentra tan poco regulado este tipo de casos. La actividad laboral en el contexto *webcam* está asociada con el empleo en plataformas digitales, lo que plantea dificultades en términos de fiscalización y de determinación de los vínculos laborales.

En relación con el Código Sustantivo del Trabajo, este señala el derecho al salario mínimo y a la compensación por trabajo en exceso, pero en el caso de los modelos *webcam*, la remuneración suele ser por actividad o por horas trabajadas, lo que puede estar por debajo de los estándares del salario mínimo. Ello ubica a estos trabajadores en una situación vulnerable. Además, los modelos *webcam* no siempre tienen acceso a la seguridad social, debido a la naturaleza autónoma de su trabajo, ya que no están formalmente vinculados a un empleador

que les proporcione estos beneficios. A pesar de la flexibilidad de horarios que caracteriza a esta modalidad laboral, esta debe ser regulada para evitar abusos, garantizando condiciones de trabajo dignas. Asimismo, se debe establecer que las plataformas que emplean a los modelos *webcam* proporcionen un entorno seguro, tanto física como psicológicamente, a fin de evitar situaciones de explotación y abuso.

La Corte Suprema de Justicia, por su parte, tiene competencias sobre el análisis de los casos laborales y la interpretación de las leyes en cuanto a las relaciones laborales, lo cual ha tenido un papel relevante en la interpretación de los principios del Código Sustantivo del Trabajo en casos específicos, aunque no hay jurisprudencia directa sobre los modelos *webcam*. Esto implica que la Corte podría intervenir en la determinación de si existe o no una relación laboral entre los trabajadores y las plataformas, lo cual es esencial para determinar si se les deben aplicar las garantías laborales del Código Sustantivo del Trabajo.

Conclusiones

El desarrollo normativo y judicial sobre los modelos *webcam* en Colombia revela un vacío legal significativo en cuanto a la regulación de este tipo de trabajo en plataformas digitales. Aunque el Código Sustantivo del Trabajo establece

principios fundamentales sobre los derechos laborales, su aplicación al trabajo *webcam* es compleja, ya que este tipo de empleo no estaba contemplado al momento de su creación. A medida que la tecnología avanza y las formas de trabajo evolucionan, surge la necesidad urgente de adaptar el marco normativo colombiano para reconocer y proteger los derechos de los trabajadores en plataformas digitales.

El trabajo *webcam* debe ser considerado dentro de las leyes laborales colombianas de manera clara, especialmente para garantizar que los trabajadores de esta industria, que a menudo operan de manera autónoma, reciban la misma protección que cualquier otro trabajador. Esto implica reconocer su relación laboral con las plataformas y garantizarles el acceso a derechos fundamentales como salario mínimo, seguridad social, condiciones laborales dignas y una jornada laboral adecuada.

Por otro lado, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia tienen un papel clave en la interpretación y aplicación de los derechos fundamentales de los trabajadores de la industria *webcam*. La Corte Constitucional ha protegido históricamente los derechos de las personas más vulnerables, como las que trabajan en el sector del entretenimiento para adultos y podría extender esta

protección a los modelos *webcam*. Además, la Corte Suprema de Justicia, al abordar casos relacionados con la relación laboral, podría aportar claridad sobre la autonomía de los trabajadores en este sector, evaluando si se trata de una relación laboral dependiente o independiente y cuál es la normativa aplicable.

A pesar de los esfuerzos legislativos previos, la realidad es que los modelos *webcam* aún enfrentan condiciones laborales precarias y riesgos de explotación. Por ello, se hace necesario un enfoque legislativo más inclusivo que regule específicamente las condiciones de trabajo en plataformas digitales, con énfasis en la protección contra la explotación y el abuso, tanto laboral como sexual. La intervención del Estado, a través de un marco normativo bien estructurado, no solo es fundamental para asegurar el bienestar de los trabajadores en esta industria, sino también para crear un ambiente de trabajo más justo, seguro y respetuoso de los derechos humanos.

Finalmente, el reto que enfrenta Colombia es encontrar un equilibrio entre la autonomía de los trabajadores en plataformas digitales y la necesidad de proteger sus derechos fundamentales. Para ello, es esencial que tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia, junto con los legisladores, trabajen de manera

conjunta en la creación de políticas públicas y normas jurídicas que respondan a las realidades del trabajo digital moderno, brindando así una protección efectiva a los modelos *webcam* y a otros trabajadores en situaciones similares.

Referencias

Espitia, N. M. (2022, 14 de mayo). Situación actual de la regulación del trabajo webcam en Colombia. Derechos humanos y empresas – Universidad Externado de Colombia. <https://derechos-humanos-y-empresas.uexternado.edu.co/2022/05/14/situacion-actual-de-la-regulacion-del-trabajo-webcam-en-colombia/>

Human Rights Watch. (2024, 9 de diciembre). Colombia: Violaciones laborales y explotación sexual en los estudios webcam. Human Rights Watch. <https://www.hrw.org/es/news/2024/12/09/colombia-violaciones-laborales-y-explotacion-sexual-en-los-estudios-webcam>

Fenalweb. (2023, 1 de diciembre). Reforma laboral en la industria webcam une a sus actores. Fenalweb. <https://www.fenalweb.org/reforma-laboral-en-la-industria-webcam-une-a-sus-actores/>

Congreso de la República de Colombia. (1991). Constitución Política de 1991. Diario Oficial No. 40.410. <https://www.Corteconstitucional.gov.co/>

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral. Diario Oficial No. 41.148. https://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0100_1993.html

Congreso de la República de Colombia. (2010). Ley 1429 de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo. Diario Oficial No. 47.937. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=39430>



Sala CRAI de El Bosque Popular se renueva

La sala Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI) de la Biblioteca, en el campus El Bosque, reabre sus puertas completamente remodelada. Esta mejora brindará a los estudiantes mayores beneficios y un mejor espacio para el aprendizaje.

¡Seguimos creciendo!

 **UNIVERSIDAD LIBRE**
LIBRE
UNIVERSIDAD LIBRE

 **SIBUL**
SISTEMA INTEGRAL DE BIBLIOTECAS DE LA UNIVERSIDAD LIBRE



FUERO SINDICAL EN COLOMBIA: NATURALEZA Y LÍMITES EN EL MARCO JURISPRUDENCIAL



Por:

Daniel Andrés Malagón Patiño

El derecho a la asociación sindical se erige como una fundamental prerrogativa constitucional y convencional, esencial para la agrupación de trabajadores en torno a la defensa de sus intereses económicos, laborales y sociales. Esta facultad se desarrolla en el marco de una actividad laboral donde su contraparte es el empleador, sin distinción de su naturaleza pública o privada, constituyendo un pilar para el equilibrio en las relaciones de trabajo.

En el contexto colombiano, la génesis de esta prerrogativa se remonta a la Ley 83 de 1931, conocida como la *Ley sobre Sindicatos*. En ella, el legislador colombiano dispuso que los trabajadores tendrían la facultad de asociarse libremente en función de una misma profesión, oficio o especialidad conexas. Esta disposición se extendió a profesiones liberales, industriales y, en general, a todos los asalariados, acordando como requisito la reunión de, al menos, veinte (20) miembros para constituir un sindicato y gozar de personería jurídica, previo concepto favorable del entonces Ministerio del Trabajo.

Posteriormente, el desarrollo legislativo en Colombia, nutrido por los Convenios 87 (1948) y 98 (1949) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (cuyo contenido se refiere expresamente a la protección y

establecimiento de la libertad sindical), culminó con la expedición del actual Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 2663 de 1950). Esta norma, que a la fecha cuenta con más de setenta años de vigencia, estableció de manera manifiesta el fuero sindical, una institución cuyo objetivo es garantizar la protección de los trabajadores que integran un sindicato, buscando que no se vean afectados por medidas retaliativas que los empleadores eventualmente pudieran tomar en su contra por pertenecer a estas organizaciones. Es así como el fuero sindical vio la luz como una medida proteccionista y garantista, en pos de defender el trabajo mancomunado y reflexivo de la fuerza laboral de la sociedad. En este sentido, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Como se ha indicado, los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han constituido instrumentos esenciales para la garantía y protección del fuero sindical, evidenciando una base sólida para su desarrollo y cumplimiento en el marco normativo colombiano. En este sentido,

el artículo 1 del Convenio 98 (integrado al ordenamiento jurídico colombiano por la Ley 27 de 1976) se refiere específicamente a la protección de los trabajadores contra todo acto de discriminación que tenga como propósito atentar o desmejorar la libertad sindical, incluyendo medidas como el despido injustificado. Teniendo esto presente, es fundamental mencionar que el fuero sindical de los fundadores, adherentes, directivos y circunstanciales no persigue el otorgamiento de privilegios para abusar de una protección especial. Por el contrario, su razón de ser es propender por el mantenimiento de un ejercicio sindical en óptimas condiciones, que busque desarrollar las funciones relativas a la mejora de las condiciones de los trabajadores en un ambiente de armonía y diálogo con el empleador, siempre con miras al bienestar de la fuerza laboral que es pilar de la cadena de producción.

La interpretación del alcance de la *gestión sindical* y las *garantías necesarias* que ampara el fuero ha sido una tarea continua y fundamental de las Altas Cortes colombianas. Tanto la Corte Constitucional, en su rol de garante de los derechos fundamentales, como la Corte Suprema de Justicia, en su función de unificadora de la jurisprudencia laboral, han delimitado las fronteras y el contenido de esta protección esencial.

.....

Teniendo esto en cuenta, se hace necesario verificar la especial protección constitucional que recibe el fuero sindical en el artículo 39 inciso 4, donde se pregona que "*...se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión...*".

Verificado este aspecto, es válido cuestionarse en qué consiste la naturaleza del fuero sindical y los límites que le son impondibles. Por lo demás, esto lo podemos ver plasmado en el desarrollo jurisprudencial que muestran las altas Cortes del poder judicial en Colombia; a decir, la Corte Constitucional y la Corte Suprema de justicia.

Un claro ejemplo de cómo la Corte Constitucional salvaguarda la eficacia del fuero sindical se observa en la Sentencia T-303 de 2018. En este caso, un trabajador que gozaba de fuero circunstancial por la presentación de un pliego de peticiones fue despedido. Los jueces de instancia no reconocieron su fuero, argumentando que no se había realizado una notificación formal al empleador, de su condición de aforado. El problema jurídico central que resolvió la Corte Constitucional fue determinar si la falta de una notificación explícita por parte del sindicato sobre la condición de aforado de un trabajador impedía la oponibilidad del fuero sindical, especialmente cuando este surge con la presentación de un pliego de peticiones.

La Corte resolvió que el fuero sindical, al ser una garantía de la libertad de asociación y de la actividad sindical, no puede estar supeditado a formalismos excesivos. Estableció como *ratio decidendi* que la notificación del pliego de peticiones al empleador es, por sí misma, suficiente para hacer oponible el fuero circunstancial, sin necesidad de una comunicación adicional sobre la calidad de aforado del trabajador. Con ello, la Corte reafirmó la naturaleza del fuero como una garantía instrumental y no como un privilegio, buscando proteger la funcionalidad sindical y evitar que obstáculos formales desvirtúen la protección constitucional y legal. Este fallo resalta la prevalencia de la finalidad protectora del fuero sobre interpretaciones restrictivas que podrían vulnerar el derecho fundamental a la libertad sindical.

Mientras la Sentencia T-303 de 2018 ilustró la protección del fuero circunstancial y su oponibilidad en el ámbito de la función jurisdiccional, la misma Corte Constitucional ha profundizado en la naturaleza del fuero sindical en el contexto de los servidores públicos de entidades administrativas, consolidando su carácter primordialmente institucional.

Precisamente, la Sentencia C-033 de 2021 constituye un hito en esta interpretación. En este pronunciamiento, la Corte analizó la

constitucionalidad de una norma que permitía la desvinculación de un servidor público aforado como consecuencia de una sanción disciplinaria de destitución impuesta por un órgano de control externo e independiente, como la Procuraduría General de la Nación, sin necesidad de un levantamiento judicial previo del fuero.

El problema jurídico central radicaba en determinar si la protección del fuero sindical, anclada en el artículo 39 de la Constitución, exigía una autorización judicial para toda desvinculación, o si su finalidad de proteger la institución sindical permitía excepciones cuando la decisión provenía de una autoridad imparcial y externa al vínculo laboral.

La Corte resolvió que no se requiere el levantamiento judicial del fuero sindical en tales circunstancias. Su *ratio decidendi* se centró en la comprensión del fuero como una garantía primordialmente institucional, no como un privilegio que confiera inmunidad personal incondicional. La Corte argumentó que el fuero busca proteger a la organización sindical de la persecución o retaliación por parte del empleador. Sin embargo, cuando la destitución es resultado de una sanción disciplinaria impuesta por una autoridad externa, independiente e imparcial, que actúa en ejercicio de sus funciones constitucionales (como la potestad

disciplinaria), la finalidad protectora del fuero sindical no se ve comprometida.

Hasta ahora, hemos analizado el fuero sindical desde la perspectiva de la Corte Constitucional, incluyendo su naturaleza institucional. Ahora es el momento de mostrar cómo la Corte Suprema de Justicia, como máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria laboral, interpreta y aplica las garantías sindicales en casos concretos, especialmente en el sector privado.

La Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, desempeña un rol esencial en el ordenamiento jurídico colombiano al ser el máximo tribunal de la jurisdicción ordinaria del trabajo. Su jurisprudencia no solo interpreta y aplica las normas del Código Sustantivo del Trabajo (CST) y demás leyes laborales, sino que también unifica los criterios judiciales, garantizando la seguridad jurídica y la coherencia en la aplicación del derecho. En el ámbito de las garantías sindicales, la Corte Suprema de Justicia se enfoca en la materialización efectiva de estas protecciones en las relaciones laborales del sector privado, analizando los requisitos procesales y sustantivos que deben cumplirse para su invocación y respeto. La Sentencia SL13275 de 2016 es un ejemplo claro de cómo la Corte evalúa la protección del fuero sindical frente a una desvinculación laboral.

El proceso en cuestión fue iniciado por el señor Pedro Antonio Díaz Pinzón contra la empresa Bavaria S.A. El demandante solicitó, entre otras pretensiones, que se declarara la existencia de un contrato de trabajo y la nulidad de un acta de conciliación, argumentando que su despido, ocurrido el 1º de octubre de 2000, fue injusto y se efectuó sin la previa autorización judicial, a pesar de gozar de la garantía de fuero sindical.

El caso transitó por las instancias ordinarias. El Juzgado de Primera Instancia absolvió a Bavaria S.A., decisión que fue confirmada por la Sala Laboral de Descongestión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá. Ante esta negativa de sus pretensiones, el señor Díaz Pinzón interpuso recurso de casación ante la Corte Suprema de Justicia, buscando que se revisara la legalidad de las decisiones de instancia que no reconocieron su fuero sindical y validaron el despido.

La Corte Suprema de Justicia se enfrentó al problema jurídico de determinar si el Tribunal de Instancia había incurrido en errores de apreciación fáctica o jurídica al concluir que el despido del señor Pedro Antonio Díaz Pinzón por parte de Bavaria S.A. fue válido, a pesar de la alegación de su condición de trabajador aforado. En esencia, la Corte debía establecer si el trabajador se encontraba efectivamente

amparado por el fuero sindical al momento de su desvinculación y, de ser así, si el empleador había cumplido con la carga de obtener la autorización judicial previa para su despido, o si existía alguna causal válida para obviar dicha autorización, en el marco de la aplicación de las normas laborales sobre el fuero sindical en el sector privado.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia consistentemente exige que el trabajador que alega la protección del fuero sindical debe probar de manera fehaciente su calidad de aforado, de acuerdo con los requisitos legales y estatutarios (como la efectiva inscripción en el registro sindical, la pertenencia a la junta directiva en los términos y tiempos establecidos, o la participación como fundador o en un proceso de negociación). Si el trabajador no logra demostrar adecuadamente que ostentaba el fuero al momento de la desvinculación, la protección no opera.

La Sala Laboral ha sido enfática en que el fuero sindical es una garantía que impide al empleador desvincular o desmejorar a un trabajador aforado sin la previa calificación judicial de una justa causa. La decisión de no casar la sentencia, en un contexto donde se discute un despido sin autorización, puede implicar que la Corte avaló que no se probó la necesidad de tal autorización, o que el trabajador no demostró su condición de aforado, o incluso que se

validó una justa causa que excusaba el fuero (aunque el demandante alegó despido sin justa causa). Esto refuerza la idea de que la garantía existe, pero su activación y aplicación están sujetas al cumplimiento de los preceptos legales y a la valoración judicial.

Aunque el fuero protege la estabilidad del trabajador sindicalizado, la Corte Suprema de Justicia busca un equilibrio con la potestad disciplinaria y de dirección del empleador, siempre y cuando estas se ejerzan dentro del marco legal y respetando el debido proceso. La denegación del recurso de casación en este caso ilustra cómo la Corte evalúa la proporcionalidad y legalidad de las acciones del empleador frente a la alegación de fuero. La Sentencia SL13275 de 2016 de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, aunque no casa la Sentencia recurrida, reafirma la aplicación de la garantía del fuero sindical bajo un escrutinio riguroso de los requisitos y procedimientos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo. Demuestra que, si bien la protección es fundamental, su activación efectiva en el sector privado depende de la acreditación de la calidad de aforado y del cumplimiento de las exigencias procesales, o de la existencia de una justa causa que, de ser probada, valida la desvinculación.

El recorrido por el desarrollo histórico, normativo y jurisprudencial del fuero sindical en Colombia permite reafirmar su consolidación como una garantía constitucional y legal de fundamental importancia para la libertad de asociación y la eficacia de la acción sindical. Lejos de ser un privilegio individual, el fuero se configura primordialmente como un mecanismo de protección instrumental de la institución sindical, diseñado para blindar a los representantes de los trabajadores de actos de persecución o retaliación que pudieran mermar su capacidad de gestión y defensa de los intereses colectivos. Tanto el Código Sustantivo del Trabajo como los Convenios 87 y 98 de la OIT, integrados al bloque de constitucionalidad, sustentan esta figura, cuyo objetivo central es propiciar un ambiente de diálogo social y equilibrio en las relaciones laborales.

No obstante su clara finalidad, la aplicación del fuero sindical enfrenta retos constantes, como lo evidencia la jurisprudencia de las Altas Cortes. La Corte Constitucional, como garante de los derechos fundamentales, ha reafirmado el carácter institucional del fuero, como se observó en la Sentencia C-033 de 2021. Este fallo es crucial al delimitar que la protección foral no otorga una inmunidad absoluta a los servidores públicos frente a sanciones disciplinarias legítimas impuestas por

organismos externos e imparciales, subrayando que la garantía opera contra la persecución patronal, no contra la aplicación de la ley. Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, como unificadora de la jurisprudencia ordinaria, exige un rigor probatorio y procesal en la invocación del fuero en el sector privado, tal como se infiere de la Sentencia SL13275 de 2016. Esto demuestra que, si bien el fuero es una garantía robusta, su efectividad práctica depende de la correcta acreditación de los presupuestos legales y del cumplimiento de los procedimientos judiciales. Esta dualidad de enfoques, si bien complementaria, evidencia la complejidad de su aplicación y la necesidad de una interpretación armónica que no desvirtúe su propósito esencial

Los desafíos actuales para el fuero sindical se centran en la constante búsqueda de un equilibrio entre la protección de la autonomía sindical y la potestad de dirección o disciplina del empleador, en un contexto de relaciones laborales cada vez más diversas y complejas. La jurisprudencia, al conciliar la protección individual con la institucionalidad del fuero, así como al precisar los requisitos de su aplicación, se enfrenta a la tensión de evitar su instrumentalización para fines ajenos a la protección sindical genuina, sin que ello implique desproteger al trabajador.

Es fundamental que la interpretación y aplicación del fuero sindical siga evolucionando para adaptarse a las nuevas realidades del mundo del trabajo. Así podrá mantener su esencia como garantía indispensable para el diálogo social y la defensa efectiva de los derechos colectivos. El futuro del fuero sindical requerirá de una jurisprudencia atenta a los cambios, capaz de salvaguardar su espíritu protector sin generar rigideces que impidan la gestión empresarial o la aplicación de la justicia, mientras reafirma su rol como pilar de la democracia industrial en Colombia.

Referencias

Congreso de la República de Colombia. (1931, 20 de junio). Ley 83 de 1931: Sobre sindicatos.

Congreso de Colombia. (1991, 4 de julio). Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116.

Congreso de la República de Colombia. (1976, 17 de febrero). Ley 27 de 1976: Por la cual se aprueba el Convenio número 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva. Diario Oficial No. 34.485.

Presidencia de la República de Colombia. (1950, 5 de agosto). Decreto Ley 2663 de 1950: Código Sustantivo del Trabajo. Diario Oficial No. 27.407.

Corte Constitucional de Colombia. (2018). Sentencia T-303 de 2018 (M. P. José Fernando Reyes Cuartas).

Corte Constitucional de Colombia. (2021). Sentencia C-033 de 2021 (M. P. Jorge Enrique Ibáñez Najar).

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2016). Sentencia SL13275-2016 (Radicación No. 47797, M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo).

Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (Convenio núm. 87). Ginebra, Suiza.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (Convenio núm. 98). Ginebra, Suiza.

**Tu formación
profesional se basa en
la honestidad.**





LA HUELGA DE SOLIDARIDAD EN COLOMBIA: ¿UN DERECHO CON TINTES DE PROHIBICIÓN?



Por:

María Daniela Páez Rico

En el presente artículo, nos adentraremos en uno de los temas con mayor importancia para los trabajadores: el derecho a la huelga. Este se encuentra consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia (Constitución Política, artículo 56, 1991) y es un hito de gran importancia en el derecho laboral colectivo y una herramienta esencial para que los trabajadores defiendan sus intereses. Sin embargo, su ejercicio en Colombia está estrictamente reglamentado por el Código Sustantivo del Trabajo, una normativa que, si bien establece los lineamientos para la huelga por pliego de peticiones, guarda un profundo silencio sobre una de sus manifestaciones más controvertidas y vitales para el movimiento sindical: la huelga de solidaridad.

Este tema presenta un vacío legal, pues no logra establecerse en un marco legal o ilegal, en una manifestación aprobada o desaprobada, donde su práctica es incierta y arriesgada. ¿Es la huelga de solidaridad un derecho implícito que espera ser reconocido o una práctica que, por omisión, se considera automáticamente ilegal en el país?

En la doctrina laboral y en la práctica sindical, conciben la huelga de solidaridad, en su esencia, como la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo por parte de los trabajadores de una empresa o sector, no para

presionar a su propio empleador por mejoras en sus condiciones laborales. Su propósito es apoyar las demandas o la lucha de otros trabajadores o sindicatos ajenos a su relación laboral directa. Entonces, se podría entender como un acto de apoyo mutuo que trasciende el ámbito contractual individual o de empresa y busca fortalecer la cohesión de la clase trabajadora y demostrar que el conflicto de uno es el conflicto de todos.

Históricamente, la huelga de solidaridad ha sido un pilar en la construcción de la fuerza sindical. Permite que los trabajadores más vulnerables o aquellos en empresas pequeñas con menor capacidad de presión individual reciban el respaldo de compañeros en sectores más fuertes o con mayor poder de negociación. Es allí donde este tema cobra importancia, ya que, de alguna manera, es un reconocimiento de que las condiciones laborales de un grupo pueden afectar a otros, y que la unión es la clave para la defensa de los derechos laborales en un sentido amplio.

El Código Sustantivo del Trabajo, en su regulación de la huelga, se centra prácticamente en la huelga de pliego de peticiones, aquella que surge de un conflicto directo entre trabajadores y su propio empleador, buscando la mejora de condiciones económicas y profesionales dentro de la misma

empresa. El procedimiento detallado para su declaración, desarrollo y terminación evidencia esta focalización. Sin embargo, el Código Sustantivo del Trabajo, no menciona la huelga de solidaridad, ni para autorizarla ni para prohibir explícitamente. Al tener una posición de omisión o de silencio en el código sobre el tema, este ha sido interpretado de diversas maneras, pero la predominante, especialmente en la práctica judicial, ha tendido a considerar que *"lo que no está expresamente permitido, está prohibido"* (Principio Fundamental del Derecho Público) en el ámbito de las restricciones a la huelga.

Sin embargo, este silencio contrasta con la exhaustividad con la que el Código define las causales de ilegalidad de una huelga. Al no encajar la huelga de solidaridad en las categorías de huelga autorizada, y al no estar dirigida a un pliego de peticiones propio, queda en un limbo que la expone a ser declarada ilegal.

Ahora bien, ya entendiendo el concepto, el contexto histórico del porqué la huelga solidaria ha logrado tener una connotación importante, podemos evidenciar como la jurisprudencia colombiana ha transitado un camino complejo en relación con la huelga de solidaridad ya que de alguna manera se han tenido dos posturas, la primera es por parte de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral,

donde tradicionalmente ha adoptado una postura restrictiva, declarando ilegales las huelgas que no encajan en el modelo de pliego de peticiones directas. Sus fallos suelen enfatizar que la huelga es un mecanismo para resolver conflictos entre las partes única y directamente involucradas en una relación laboral. Y la segunda, la Corte Constitucional, ha mostrado una interpretación más amplia del derecho a la huelga. Si bien no ha emitido un pronunciamiento que reconozca explícitamente la huelga de solidaridad como un derecho autónomo, ha ajustado la interpretación de la huelga en el contexto de la conexidad con intereses económicos y profesionales. Por ejemplo, la Sentencia C-201 de 2002, aunque no ha reconocido directamente que la huelga puede tener propósitos más allá de la mera negociación contractual, siempre que estén fuertemente conectados con la profesión u oficio de los trabajadores. Lo anterior, ha generado debate sobre si bajo ciertas condiciones, una huelga de solidaridad que impacte indirecta pero significativamente los intereses profesionales de los huelguistas, podría tener algún soporte constitucional. Sin embargo, la ausencia de una reglamentación clara sigue siendo un obstáculo formidable.

La situación de la huelga de solidaridad en Colombia contrasta y contrapone claramente los estándares internacionales y la legislación de

muchos países con democracias consolidadas. Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio 87, 1948), a través de su Comité de Libertad Sindical, han reconocido la huelga de solidaridad como una manifestación legítima del derecho de huelga, siempre que su finalidad sea única y estrictamente laboral y no persiga objetivos políticos o económicos no relacionados con el empleo o la evasión de este dentro de una empresa.

En países como España, Francia o Argentina, la huelga de solidaridad está reconocida, aunque con ciertas condiciones y/o limitaciones (como la existencia de un interés profesional legítimo, aunque indirecto, por parte de los huelguistas solidarios, o la proporcionalidad). Esta comparación resalta la irregularidad colombiana, donde la falta de control y normativa u legislación explícita deja a los trabajadores en una posición de vulnerabilidad frente a sus acciones de apoyo mutuo.

La falta de reconocimiento legal de la huelga de solidaridad tiene profundas implicaciones prácticas para el movimiento sindical y los trabajadores colombianos, catalogando un alto riesgo para los mismos ya que los trabajadores que participan en una huelga de este tipo se exponen a que sea declarada ilegal por

la justicia laboral, lo que puede acarrear graves consecuencias como lo son los despidos sin justa causa en donde los empleadores pueden terminar los contratos de trabajo de los participantes sin indemnización, también pueden existir las sanciones sindicales en donde los sindicatos que promueven huelgas de solidaridad pueden enfrentar suspensiones o, en casos extremos, la cancelación de su personería jurídica y el efecto disuasorio en donde se limita la capacidad de acción colectiva y la expresión de solidaridad entre trabajadores, debilitando la cohesión sindical.

En la práctica y en la realidad, esta situación ha llevado a que las expresiones de solidaridad laboral a menudo se canalicen a través de paros cívicos más amplios, jornadas de movilización que no se califican en sí, como huelgas laborales, o huelgas encubiertas, precisamente para evitar la declaración de ilegalidad bajo las estrechas definiciones del Código Sustantivo del Trabajo.

¿Por qué es importante la huelga de solidaridad y debe de ser aprobada y debidamente regulada? Un ejemplo para esclarecer dicha pregunta podría ser el paro nacional de 2021 que si bien fue convocado por un Comité Nacional de Paro con temarios más amplios como lo fueron la política, la economía entre otros, lo debidamente importante para

el tema es que involucraron la participación activa de sindicatos de diversos sectores que manifestaron solidaridad con causas que trascienden su propio pliego de peticiones. Aunque no fue una huelga de solidaridad y tiene frentes y objetivos distintos en el sentido que se busca regular, sin embargo, si ilustran la necesidad y la práctica de la solidaridad entre ciudadanos y comunidad ante problemáticas comunes, como también podría verse libremente y aprobarse entre trabajadores y problemáticas comunes; por lo anterior este ejemplo nos sirve para esclarecer y comparar con la huelga solidaria y entender su finalidad. Rodríguez, L.(2021) El Paro Nacional de 2021: Una Mirada desde el Movimiento Sindical.

Por último, la huelga de solidaridad representa un dilema fundamental en el derecho laboral colectivo colombiano. Aunque es una manifestación natural y necesaria de la libertad sindical y el apoyo entre trabajadores, la ausencia de una regulación explícita la convierte en una práctica de alto riesgo legal y prácticamente imposible de ejecutar con tranquilidad para los trabajadores y sindicatos.

Es de gran importancia que nuestra legislación colombiana aborde este vacío legal, reconociendo la huelga de solidaridad bajo condiciones claras que la hagan compatible con el ordenamiento

jurídico y los estándares internacionales de la OIT. Esto no sólo fortalecería el derecho a la huelga en su totalidad, sino que también brindaría seguridad jurídica a los trabajadores y sindicatos, permitiéndoles ejercer plenamente la solidaridad como un pilar de la acción colectiva. Lo anterior implicaría básicamente una reforma al Código Sustantivo del Trabajo en donde se incorpore la huelga de solidaridad de manera que se establezcan los criterios de la existencia de un interés profesional legítimo y la regulación del mismo, fortaleciendo así el derecho a la huelga en su totalidad como también se brindaría seguridad jurídica a los trabajadores y sindicatos, permitiéndoles ejercer plenamente la solidaridad como un pilar de la acción colectiva.

El futuro del derecho a la huelga en Colombia y de la capacidad de los trabajadores para apoyarse mutuamente depende en gran medida de que esta “prohibición” se transforme en un derecho reconocido y reglamentado por la legislación.

Referencias

- Argentina. Ley N. 23.551. (1988, 14 de abril). Ley de Asociaciones Sindicales Colombia. Constitución Política de Colombia. (1991).
- Colombia. Corte Constitucional. (2002). Sentencia C-201 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

Colombia. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2015). Sentencia SL9517-2015.

Colombia. Ley 141 de 1961. Código Sustantivo del Trabajo

España. Jefatura del Estado. (1977). Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo. Boletín Oficial del Estado, (57), 5463-5466.

Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio núm. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Organización Internacional del Trabajo. (1949). Convenio núm. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT

Rodríguez, L. (2021). El Paro Nacional de 2021: Una Mirada desde el Movimiento Sindical. [Si es un artículo, incluir revista, volumen, páginas; si es un informe, la entidad y año].





EL RECONOCIMIENTO JURÍDICO DEL ARTISTA COMO TRABAJADOR EN COLOMBIA Y SU EVOLUCIÓN NORMATIVA



Por:

Danna Valeria Saldarriaga

Socialmente, el arte ha sido entendido como una mera expresión humana, resultado de la “genialidad” y la dedicación de ciertos individuos que encuentran en esta labor una forma de vida, catarsis o desahogo. Esta visión, profundamente influenciada por la cultura occidental, ha contribuido a idealizar —o incluso despreciar— la figura del artista y lo ha enmarcado como un *alternativo*, incapaz de integrarse plenamente a la sociedad debido a sus excentricidades o falta de interés por lo convencional, o como una especie de médium, un ser casi místico cuyo papel en la sociedad, como ser productivo, resulta difícil de definir o justificar. Así pues, la visión meramente simbólica del arte ha significado una demora para el reconocimiento de la actividad como una labor protegida legal y jurídicamente.

Esta demora cobra especial importancia en contextos actuales donde, debido a planes de desarrollo económicos como la *economía naranja*, se prioriza el desarrollo económico de la industria cultural como un potencial de inversiones, por sobre las garantías laborales de aquellos que hacen parte. Pese a ello, la gran mayoría de artistas sigue trabajando en formas y contextos de informalidad. Quienes logran acceder a la formalización, muchas veces, lo hacen a través de contratos atípicos o sufren una baja en sus derechos laborales.

En este marco, varios gremios artísticos han usado la sindicalización como herramienta para defender su condición como trabajadores, exigir mejores condiciones de contratación y hacer parte en el debate sobre políticas culturales y laborales. Hablar, pues, del reconocimiento laboral de este gremio no solo ayuda a saber el trato jurídico que ha recibido en Colombia, sino también ver los límites que tiene el marco normativo actual frente a las realidades del trabajo artístico.

Para abordar el tema en cuestión, es necesario hacer una delimitación breve de tres conceptos claves: trabajador, empleador y artista, teniendo en cuenta el contexto colombiano y su relación con los elementos que permiten establecer cuándo una actividad es jurídicamente considerada como trabajo subordinado.

Aunque pocas normas existen al respecto, la delimitación de quién es artista es clara, según la ley por la cual se le rinde homenaje al artista nacional: “*De igual manera, considérese como artista nacional todo escultor, pintor, actor, compositor, cantante, músico, bailarín, exponentes de artes escénicas como danza y teatro o en fin, cualquier persona que de una u otra manera interprete, ejecute o realice obras literarias o artísticas, y sea nacido o nacionalizado en Colombia*” (Ley 881, 2004, artículo 2). En un sentido relacionado a la industria cultural, este gremio encuentra el

desarrollo formal de sus labores allí, toda vez que en esa industria halla lugar para realizar obras artísticas y literarias. Así las cosas, internacionalmente, el artista es, a su vez, autor y según la Decisión 351 de 1993, expedida por la Comunidad Andina de Naciones: *“autor es la persona física que realiza la creación intelectual y artista intérprete o ejecutante es la persona que representa, canta, lee, recita, interpreta o ejecuta en cualquier forma una obra”* (artículo 2)

Ahora bien, para definir los términos trabajador y empleador, podemos remitirnos a la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo, especialmente al título II, artículo 22, que establece: *“Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario”*. Esta disposición se complementa con el artículo 23, que describe los elementos esenciales de la relación laboral entre estos dos sujetos. Según dicha norma, para que exista un contrato de trabajo se requiere de tres elementos esenciales: que la actividad sea ejecutada personalmente por el trabajador; que exista una relación de subordinación o dependencia continua respecto al empleador y que, como consecuencia de ello, se perciba una remuneración en forma de salario. De tal manera que, cumplidos estos elementos, de acuerdo con el artículo 24 del mismo código, nos

encontramos en presencia de un contrato de trabajo.

En este sentido, aunque tradicionalmente no se ha conceptualizado al artista como trabajador dentro del derecho laboral, es posible presumir su condición como tal cuando su actividad cumple con los elementos esenciales definidos en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo. En muchos escenarios de la industria creativa, como producciones audiovisuales, representaciones escénicas, conciertos u obras teatrales, el artista presta un servicio personal, pues es autor de su obra, lo hace bajo formas de dirección o subordinación (por ejemplo, siguiendo indicaciones de un director, productor o entidad cultural), y recibe una remuneración por su labor. En consecuencia, cuando estos tres elementos confluyen, existe jurídicamente una relación laboral, independientemente del nombre que se le dé al contrato, lo cual activa el principio de primacía de la realidad sobre las formas. Por ello, la industria creativa, al actuar como receptora del servicio, quien lo coordina y paga, puede ser entendida como empleadora en los términos del artículo 22 del código.

Una vez delimitados los conceptos centrales de este escrito, es necesario analizar cómo ha sido abordada esta figura por el ordenamiento jurídico colombiano y los estándares

internacionales. Lograr que el artista sea considerado un trabajador no obedeció a un tránsito directo y uniforme, sino a un recorrido legislativo fragmentado, de normas dispersas que han recogido leyes de derecho internacional, principios constitucionales e incluso en los fallos de la Corte Constitucional. En esa evolución legislativa, también tiene suma importancia el derecho de asociación sindical, pues la existencia de sindicatos en el ámbito de las artes connota la posibilidad de pensar en la lucha colectiva por el reconocimiento de derechos que, por ende, es una expresión concreta de la condición de trabajador de este sector. La existencia de organizaciones sindicales en el ámbito artístico representa una forma colectiva de lucha por el reconocimiento de derechos laborales y una expresión concreta de la condición de trabajador en este sector. Así pues, también se hará un análisis respecto al papel de estas agremiaciones.

En primer lugar, sobre derecho internacional, es conveniente mencionar la recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), toda vez que, aun cuando no es un convenio obligatorio, esta recomendación marca criterios internacionales de tutela que los Estados deberían adoptar como parte de sus políticas nacionales frente a la existencia de relaciones laborales encubiertas.

Se tiene una relación laboral de encubierta cuando el vínculo jurídico se presenta formalmente como un contrato civil, mercantil o de prestación de servicios, pero que en la práctica, tiene todos los elementos de una relación laboral subordinada, y que entonces, debería gozar de protección plena en materia de trabajo. Así pues, la recomendación hace énfasis en que para determinar si hay una relación laboral es necesario fijarse en los hechos reales de prestación del servicio y remuneración, sin que tenga valor definitorio si las partes han convenido un tipo determinado de contratación. Precisamente en este punto, el caso de muchos trabajadores y trabajadoras del arte en Colombia se asemejan a la situación señalada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues su trabajo se ejecuta bajo subordinación, en contextos de continuidad y dependencia económica, pero las relaciones jurídicas adoptadas por las empresas culturales o instituciones públicas se formalizan como contratos por prestación de servicios, privándolos de estabilidad, afiliación y demás derechos laborales.

Lo anterior, sobre la existencia de relaciones laborales encubiertas formalizadas como contratos civiles o de prestación de servicios, tiene lectura normativa dentro del bloque de constitucionalidad colombiano como mecanismo de protección laboral efectiva. En ese plano, bastaría con

consultar los artículos 53, 70 y 39 de la Constitución Política, para darse cuenta de por qué tiene sentido hablar del artista como trabajador para el derecho laboral colombiano. El primero mencionado recoge los postulados fundamentales del derecho laboral, como la primacía de la realidad, la estabilidad, la irrenunciabilidad de derechos y la igualdad de oportunidades, que resultan útiles cuando se analizan relaciones que, aunque formalmente se presentan como contratos civiles o independientes, en la práctica funcionan como vínculos laborales. Como sucede con mucha frecuencia en el arte. A su vez, el 70 por su lado recuerda el deber del Estado de promover y garantizar el acceso a la cultura en todas sus manifestaciones. Sin embargo, esta obligación no puede cubrirse si se deja por fuera la protección de quienes hacen posible esa cultura: los artistas. Por último el 39 avala el derecho de asociación sindical, por tanto, los artistas, como cualquier otro trabajador, tienen derecho a organizarse colectivamente para defender sus intereses, negociar condiciones y exigir garantías mínimas. Estos tres artículos, leídos en conjunto, muestran que el reconocimiento laboral del artista no es algo ajeno a la Constitución, sino una posibilidad que se encuentra respaldada por ella.

El reconocimiento jurídico del artista como trabajador se basa no solo en la

existencia de normas o principios constitucionales, sino también en la presencia de figuras para hacer efectivos esos derechos. Bajo esa lógica, el derecho de asociación sindical no solo es una garantía, sino una manera de reivindicar condiciones de trabajo dignas. Del mismo modo, el sindicato puede ser un instrumento crucial para que los artistas no enfrenten la precariedad de forma individual: les permite denunciar contratos encubiertos, negociar colectivamente y presionar por la transformación de políticas públicas que los afectan.

Esto se conecta directamente con lo que expresó la Corte Constitucional en la Sentencia C-247 de 2020. A pesar de que la decisión no se ocupa directamente del trabajo artístico, ni sindicatos, reafirma el papel que debe tener el Estado frente a medidas que, bajo modelos de desarrollo económico, pueden terminar vulnerando derechos fundamentales. En ese caso, la Corte declaró inconstitucional un decreto que afectaba la producción nacional de contenidos culturales, porque no tenía una justificación acerca de la carga económica impuesta sobre un sector ya vulnerable. La lógica detrás de esa sentencia es la misma que aplica al trabajo artístico: el desarrollo económico, como el que propone la *economía naranja*, no puede ir por encima de los derechos laborales de quienes hacen posible la industria

cultural. Así como la Corte actúa para proteger el acceso a la cultura y la producción local, también puede intervenir si se demuestra que una política pública perpetúa la precariedad laboral en el sector artístico. Ahí es donde el sindicato cobra aún más sentido: no solo acompaña a los artistas individualmente, sino que visibiliza colectivamente la realidad de las condiciones laborales y la lleva a espacios, como la Corte Constitucional, donde pueda tener efecto político o jurídico.

Por tanto, en Colombia, se puede decir que el arte entra al mundo del derecho desde el enfoque del derecho de autor, no desde el reconocimiento de este como trabajador. El artista fue percibido como un creador de obras protegidas por su valor patrimonial, pero no como alguien que, al hacerlas o interpretarlas, está ejerciendo una actividad laboral que debía ser regulada y protegida. Lo anterior, se refleja en la Ley 23 de 1982, conocida como la primera en establecer un régimen formal sobre derechos de autor en el país, en tanto definió quién podía ser considerado autor, lo que era una obra y que derechos se derivan de la creación artística.

Años más tarde, con la Ley 44 de 1993, fue que ese marco se completó y actualizó, incluyendo elementos como las sociedades de gestión colectiva y los derechos conexos. Pero, en ambos casos,

el artista fue pensado desde lo que produce la obra, no desde que el autor es también un trabajador. En últimas, se protegió el resultado, pero no se pensó en las condiciones reales en las que ese resultado se logra.

Un paso intermedio entre lo patrimonial y laboral lo da la Ley 1403 de 2010, también conocida como la Ley Fanny Mikey. Esta norma establece que los artistas intérpretes o ejecutantes de obras tienen derecho a percibir una remuneración por comunicación pública de sus interpretaciones. Si bien no se trata de un salario ni establece una relación laboral directa, si queda en claro que la ejecución -y no solamente la realización y por ende el resultado per se- artística genera valor económico y parte de ese valor le corresponde a quienes la hacen.

La Ley 1975 de 2019, conocida como la Ley del Actor, es, hasta ahora, el cambio más significativo. Esta norma es la más clara en cuanto a reconocer al artista como trabajador, al menos dentro del gremio actoral. Se habla directamente de dignificar la labor actoral, de estimular la profesionalización y de garantizar derechos culturales y, también, laborales.

Este cambio demuestra que el trabajo artístico sí puede ser regulado desde una perspectiva laboral sin que eso implique negar su naturaleza sensible y creativa, o

su papel en la sociedad. De alguna manera, quiebra la idea romántica sobre el arte de la desvinculación que tiene con el mundo del trabajo, y lo sitúa en el lugar que siempre ha ocupado en la práctica: una actividad profesional que merece garantías reales.

En pocas palabras, la trayectoria legal del artista en Colombia se ha caracterizado por una tensión permanente entre lo simbólico y lo laboral. Durante mucho tiempo, el arte fue entendido como una manifestación personal, afectiva o espiritual, pero no como un trabajo. Esto no sólo profundizó su no reconocimiento dentro del derecho laboral, sino que generó condiciones de informalidad, contratos encubiertos y un reiterado desasosiego de garantías. A pesar de algunos avances normativos, el artista, no entendido solamente como actor, sino como cualquier persona que ejecuta y realiza obras o producciones de arte, sigue estando, en muchos casos, por fuera del régimen general de protección laboral. En este escenario, la organización sindical se presenta como una herramienta esencial para exigir de manera colectiva ser reconocidos como trabajadores, negociar condiciones dignas y tener la capacidad de influir en el debate y/o diseño de las políticas públicas que atañen directamente el sector y la industria cultural. Se busca, entonces, ganar espacios y llevar la voz del gremio a lugares donde realmente se

discuten y deciden derechos y garantías para que los artistas tengan voz frente a quienes lucran con su trabajo.

En abril de 2025, el Gobierno nacional, junto al Ministerio de Trabajo y el Ministerio de las Culturas, presentó una ruta para formalizar a quienes trabajan en el arte y la cultura, que incluye acciones como la preparación de un decreto para formalizar el contrato laboral artístico, la posibilidad de acceder a mecanismos de pensión mediante la Ley 2381 de 2024 y la reglamentación del Registro Nacional de Actores. Estas medidas, pese a que siguen en proceso de materialización, abren una puerta para incluir de manera efectiva y real al artista dentro del sistema laboral colombiano.

Referencias

Anuncian formalización para trabajadores del sector artístico. (2025). *Ámbito Jurídico*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/actualidad/anuncian-formalizacion-para-trabajadores-del-sector-artistico/>

Artishock. (2019). ¿LOS ARTISTAS COMO TRABAJADORES? SOBRE EL TRABAJO ARTÍSTICO y LA EXCEPCIÓN. *Artishock Revista*. <https://artishockrevista.com/2019/05/16/artista-s-trabajadores-proyecto-ocio/>

Código Sustantivo del Trabajo [CST]. Decreto 2663 de 1950. 5 de agosto de 1950 (Colombia).

Constitución Política de Colombia [Const]. 7 de julio de 1991 (Colombia).

Corte Constitucional. Sentencia C-247/20, M.S. Carlos Bernal Pulido; 15 de julio de 2020.

Lasso, M., & Iván, O. (2023). Los músicos de espectáculos públicos y sus condiciones laborales en Colombia: Una aproximación desde la aplicabilidad del principio de la primacía de la realidad sobre las formas [Universidad del Cauca].

<http://repositorio.unicauca.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/7348>

Ley 44 de 1993 por la cual se modifica y adiciona la Ley 23 de 1982 y se modifica la Ley 29 de 1944. Diario Oficial, Año CXXVIII, No. 40.740

Ley 1975 de 24 de julio de 2019, por medio de la cual se expide la ley del actor para garantizar los derechos laborales y culturales de los actores y actrices en Colombia, fomentar oportunidades de empleo para quienes ejercen la actuación, y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 51.024

Ley 1403 de 2010, por la cual se reconoce la actividad artística, actoral y se dictan normas para su protección social. Diario Oficial No. 47.768

¡Re-Imaginemos, C. (2021). Arte, cultura y desigualdad. El Espectador. <https://www.elespectador.com/opinion/columnistas/re-imaginemos/arte-cultura-y-desigualdad/>

Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo. 2006.

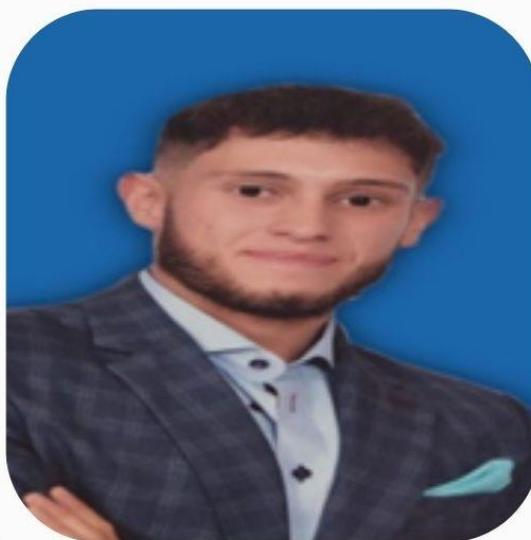
Wilches Visbal, J., Djordjevic, S., & Cohen Rodriguez, Y. L. (2021). Derechos del artista como trabajador en el marco del fortalecimiento de la industria creativa en Colombia. Justicia, 26(39), 273–284.

<https://doi.org/10.17081/just.26.39.4417>





ESTIGMATIZACIÓN Y ACCESO DESIGUAL AL EMPLEO DOCENTE: ANÁLISIS JURÍDICO Y SOCIAL A LA LUZ DEL CONVENIO 111 DE LA OIT



Por:

José Heralfo Pescador Gómez

Actualmente, en Colombia, se está evidenciando un fenómeno de discriminación y desigualdad en el ámbito laboral, especialmente en el sector educativo, a raíz de lo que la sociología denomina “etiquetamiento social”. Este fenómeno se ha intensificado tras un caso ocurrido en mayo de 2025, cuando un docente vinculado al ICBF fue enviado a prisión acusado de abuso sexual contra menores en un jardín adscrito a dicha institución.

A partir de este hecho, tanto instituciones educativas públicas como privadas han comenzado a mostrar reticencia a contratar profesores hombres, bajo la errónea creencia de que su condición biológica los convierte en un riesgo potencial para los estudiantes. Esta generalización, basada en prejuicios, asocia el género masculino con conductas delictivas, lo que representa una clara manifestación de estigmatización social.

Desde el punto de vista del derecho laboral, esta práctica constituye una violación al principio de no discriminación, lo que afecta el acceso equitativo a oportunidades laborales y genera un trato desigual en el empleo. Esta situación no solo contraviene principios éticos y sociales, sino que también infringe la legislación nacional e internacional en materia de derechos laborales.

En el plano internacional, el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), también conocido como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) — ratificado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967—, establece que los Estados deben adoptar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo, y elimine cualquier forma de discriminación basada, entre otros motivos, en el sexo. El convenio define la discriminación como *“toda distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”*.

En el ámbito interno, el Código Sustantivo del Trabajo de Colombia también establece normas claras que prohíben la discriminación en el empleo:

- **Artículo 10 (Igualdad de los trabajadores):** consagra que todos los trabajadores son iguales ante la ley y tienen los mismos derechos y obligaciones, sin distinción de raza, sexo, nacionalidad, religión o credo político.
- **Artículo 11 (Prohibición de discriminaciones):** señala que ningún empleador puede negarse a contratar o despedir a un trabajador por motivos de raza, sexo, religión, origen nacional, opinión política o condición social.

- **Artículo 13 (Principio de igualdad de oportunidades):** establece que debe haber igualdad de oportunidades en el acceso a los empleos y cargos públicos o privados, sin discriminación alguna.

Por tanto, la exclusión sistemática de hombres del ejercicio docente, únicamente por su género, constituye una clara transgresión de estos principios legales. Esta práctica no solo vulnera los derechos fundamentales de quienes buscan empleo, sino que refuerza estereotipos y perpetúa dinámicas de exclusión que son socialmente injustas y jurídicamente inaceptables.

Es fundamental que, tanto el Estado como las instituciones educativas, actúen conforme a estos marcos legales y promuevan una cultura de inclusión, en la cual las decisiones de contratación se basen en el mérito, la idoneidad y el cumplimiento de requisitos profesionales, y no en prejuicios infundados ligados al género. En este sentido, el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia establece con claridad que *"todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación"*. Además, impone al Estado el deber de promover condiciones para que la igualdad sea real

y efectiva, y adoptar medidas en favor de los grupos discriminados o marginados.

Negar oportunidades laborales a los hombres por razones de género no solo contradice este mandato constitucional, sino que obliga a una reflexión urgente sobre la necesidad de erradicar toda forma de discriminación, sin importar a quién afecte, para garantizar así una sociedad verdaderamente justa, incluyente y equitativa.

Referencias

Congreso de Colombia. (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=340>

Congreso de Colombia. (1991). Constitución Política de Colombia. Recuperado de <https://www.constitucioncolombia.com>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (N.º 111). Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C11

1





EXTRACTOS JURISPRUDENCIALES



Por:

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

Sentencia T034 de 2025

Derecho al trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, salud y seguridad social, industria del sexo virtual

La industria *webcam* es un monstruo silencioso que crece en la sombra, mueve millones y se nutre de la necesidad, pero sigue operando al margen de las garantías mínimas del trabajo digno. Decenas de miles de mujeres colombianas, muchas de ellas jóvenes, madres cabeza de hogar o víctimas del desempleo estructural, encuentran en este oficio una fuente de sustento. Sin embargo, lo hacen en un entorno marcado por la informalidad, la ausencia de regulación y la precariedad.

Asimismo, según datos recogidos por el portal de noticias *El Tiempo*, con base en cifras del DANE y asociaciones del sector: *“Cada vez más estudios se crean y cientos de mujeres se unen. Actualmente, se tiene un aproximado de 300000 webcamers registrados y unos 15000 estudios legalizados. Cali, Medellín y Bogotá son las principales ciudades de oferta en el país, llevándose casi 70 por ciento del mercado. Colombia es el segundo país con más webcams en el mundo, solo superado por Rumanía.”* (Quintero, 2023).

En consecuencia, resulta imperativo enfrenar una realidad que, aunque marginada y estigmatizada, clama con urgencia por justicia laboral y

reconocimiento de derechos. La Sentencia T-109 de 2021 de la Corte Constitucional aborda el caso de *Fantina*, una mujer gestante que prestaba servicios en un estudio *webcam* y fue despedida sin justificación ni garantías. De acuerdo con los hechos presentados, aunque el vínculo entre la trabajadora y el estudio *webcam* fue presentado formalmente como un acuerdo comercial, en este caso mediante *“contrato de cuentas en participación y mandato”*, la realidad material evidenciaba otra cosa. (T-109 de 21 Corte Constitucional de Colombia, 2025).

Según lo explica el portal *Ambito Juridico*, el contrato mencionado: *“Se entiende como un negocio de colaboración de carácter consensual, mediante el cual unas personas pueden participar en los negocios de otras aportando dinero o bienes, sin hacerse visibles frente a terceros”* (Legis, 2024).

En estos casos, la ejecución del negocio corre por cuenta del gestor, quien actúa en su propio nombre y bajo su propio riesgo, con la obligación de rendir cuentas a los partícipes ocultos, con quienes se distribuyen las utilidades o pérdidas según lo pactado. Esta figura, al igual que el contrato de mandato, ha sido usada en ciertos contextos para ocultar verdaderas relaciones laborales, especialmente en actividades no reguladas como el modelaje *webcam*.

Sin embargo, la Corte encontró que en la práctica existían los elementos esenciales del contrato de trabajo: (A. prestación personal del servicio: debe ser la trabajadora quien realiza las funciones y no otra persona, B. subordinación: estaba sujeta a órdenes y limitada en su autonomía técnica y operacional y C. remuneración: recibe una contraprestación por su servicio). En este caso, el empleador disponía del espacio, el equipo, fijaba horarios y aplicaba sanciones; todo en un entorno donde la trabajadora dependía económicamente de la actividad.

Frente a esta realidad, la Corte reafirmó el principio de primacía de la realidad sobre las formas, recordando que las apariencias contractuales no pueden ocultar relaciones laborales reales, ni menos justificar el desconocimiento de derechos fundamentales. El fallo resalta que la forma del contrato no es determinante para calificar una relación jurídica. En el ámbito laboral, lo que importa es la realidad de la prestación del servicio: si hay subordinación, remuneración y continuidad, hay contrato de trabajo.

Además, la sentencia recuerda que la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada opera incluso cuando existe discusión sobre la naturaleza del vínculo laboral. Si hay indicios razonables de una relación laboral y el empleador conocía el estado de gestación, el despido es nulo

si no cuenta con autorización del inspector del trabajo. Este criterio protege a las mujeres frente a prácticas discriminatorias, especialmente en sectores donde la informalidad oculta la responsabilidad empresarial.

El caso evidencia la necesidad urgente de crear marcos normativos para nuevas formas de trabajo, como el modelaje *webcam*. La falta de regulación propicia la precarización, la evasión de responsabilidades laborales y la invisibilidad de las trabajadoras frente al Estado. Para el derecho laboral, este fallo es un llamado a incorporar en sus análisis formas contemporáneas de trabajo digital y sexual, sin prejuicios morales ni desconocimiento de la dignidad humana.

La Corte realiza un análisis interseccional al considerar que la trabajadora era mujer, pobre, madre cabeza de familia, embarazada y vinculada a una actividad estigmatizada. Esta mirada permite comprender la discriminación multidimensional que enfrentan muchas trabajadoras en Colombia y fortalece la idea de que el derecho laboral debe adaptarse, para brindar especial protección a personas en condiciones de vulnerabilidad estructural.

El empleador pretendía eludir sus deberes argumentando un contrato mercantil, sin asumir cotizaciones a seguridad social ni respeto al fuero de

maternidad. La Corte fue enfática: la informalidad del sector no significa que esté por fuera del derecho laboral, y menos que las trabajadoras pierdan la titularidad de sus derechos fundamentales.

En definitiva, La Sentencia T-109 de 2021 interpela al derecho laboral a salir de su zona de confort normativa. En un país con altísimos índices de informalidad y desigualdad, el contrato realidad sigue siendo una herramienta poderosa de justicia social, pero exige jueces sensibles, empleadores responsables y una legislación que se atreva a proteger lo no tradicional. Esta decisión también deja una lección fundamental: el derecho debe estar al servicio de la dignidad humana, incluso, y sobre todo, cuando esta se manifiesta en los márgenes del sistema jurídico.

Referencias

Legis. (2024). Corte Suprema explica los elementos del contrato de cuentas en participación. *Ámbito Jurídico*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/mercantil/civil-y-familia/Corte-suprema-explica-los-elementos-del-contrato-de-cuentas-en>

Quintero, L. N. (2023, octubre 6). El lado más oscuro del modelaje webcam en Colombia: Entre la explotación y el lujo. *El Tiempo*.

<https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/modelaje-webcam-en-colombia-explotacion-sexual-sueldos-bajos-y-estigma-813497>

T-109/21 Corte Constitucional de Colombia. (2025, junio 6). <https://www.Corteconstitucional.gov.co/relatoria/ficha-Sentencia/35932/0/texto/0>



Sentencia SL1531-2025

Cambio de Modalidad Pensional

El señor Fabio Hurtado demandó a la Sociedad Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías *Porvenir* con el fin que se declarara que, al momento de que se le concediera su pensión, era acreedor a la modalidad de renta vitalicia y no de retiro programado, como lo indicó la demandada y que, en consecuencia, realizara la reliquidación de las mesadas pensionales conforme al IPC de cada anualidad desde el año 2004.

Es importante resaltar que, debido a la modalidad pensional, el demandante manifestó que su mesada pensional fue modificada gradualmente, al ser de retiro programado porque su capital estaba menguando con respecto a su expectativa de vida y que, para diciembre de 2008, le concedieron su pensión de vejez en la modalidad de renta vitalicia sin cambio en su mesada pensional y que, en cambio, fue desmejorada, en razón a que, por la naturaleza de su pensión, esta no permitía las operaciones que solicitaba.

Por su parte la demandada indicó que la elección del actor fue libre y espontánea y que siempre se mantuvo en la misma modalidad por su propia voluntad, así como también que su reajuste había sido realizado conforme a la variación del IPC y el saldo existente en la cuenta de ahorro pensional del demandante. Indicó que siempre ha

estado bajo la modalidad de retiro programado porque, de no ser así y encontrarse bajo la modalidad de renta vitalicia, sería una aseguradora la que estaría llamada a realizar los pagos pertinentes.

El juez de primera instancia resolvió absolver a la demandada de las pretensiones del demandante, al no comprobarse que el demandante hubiese escogido una aseguradora ni que suscribiese un contrato de renta vitalicia ante escritura pública. Tampoco, que su mesada pensional estaba siendo recalculada anualmente de acuerdo con la modalidad del artículo 81 de la ley 100 de 1993 que establece que los riesgos del mercado son asumidos por el pensionado y la obligación del medio y no de resultado, declarando probadas las excepciones de inexistencia del derecho y cobro de lo no debido.

No obstante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali decidió revocar la sentencia de primera instancia condenando a la demandada a reajustar la mesada pensional a partir del 1 de enero de 2012. Ello se hizo considerando que la pensión nunca puede ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y, en caso en que el afiliado no tenga beneficiarios, el saldo de la cuenta de ahorros aumentará su masa sucesoral o, en su defecto, se destinará a la financiación de pensiones mínimas y

que, si bien las mesadas podían aumentar o no año a año, por ningún motivo podían disminuirse las mesadas ya reconocidas conforme a derecho y que esto no podía ser desconocido por los fondos pensionales.

La Sala de Casación Laboral, que conoció del recurso de casación interpuesto por Porvenir casó la Sentencia de segunda instancia y confirmó la decisión de primera, indicando que, en principio, todas las pensiones deben ser ajustadas de manera que garanticen su poder adquisitivo y que, al presentarse una posible descapitalización de la cuenta de ahorros individual de cada afiliado, es deber de las administradoras de pensiones o del juez ante una controversia que, en tal sentido, se dispongan de medidas tendientes a prevenir dicho efecto en la cuenta del pensionado.

Sin embargo, para el caso particular y, teniendo en cuenta que el afiliado se encontraba en una modalidad de retiro programado desde mayo de 2002 y durante la cual hizo uso del derecho a reclamar los excedente de libre disponibilidad del artículo 85 de la Ley 100 de 1993, la regla debía interpretarse de manera sistemática con otras disposiciones que regulan la modalidad, entre ellas y como fundamento principal el artículo 81 de la ley 100 que indica que el retiro programado es “la modalidad de

.....

pensión en la cual el afiliado o los beneficiarios obtienen su pensión de la sociedad administradora, con cargo a su cuenta individual de ahorro pensional y al bono pensional a que hubiere lugar, con la expresa advertencia (tercer inciso) de que, mientras se disfrute de la pensión por retiro programado, el saldo de la cuenta de ahorro individual no podrá ser inferior al capital requerido para financiar al afiliado y sus beneficiarios una renta vitalicia de «salario mínimo vigente»”(p.23-24)

E incluso en el mismo artículo se indica que no se podrá disfrutar de una pensión por retiro programado si el capital ahorrado más el bono pensional, si es del caso, únicamente alcanza para una pensión inferior a la mínima y el afiliado no tenga acceso a la garantía estatal de pensión mínima, regulado por el artículo 65 de la Ley 100 de 1993. Es por lo que concluye que mientras el saldo de la cuenta de ahorro individual sea suficiente para garantizar la renta vitalicia de un salario mínimo, recaerá en el afiliado la titularidad de los recursos y su elección si quedarse o no en dicha modalidad o trasladarse a la renta vitalicia, en cuyo caso deberá entregar su capital a una aseguradora a cambio de una mesada predeterminada de por vida para él y sus beneficiarios.



NUESTROS EVENTOS

VII Congreso Internacional de Seguridad Social y Mundo del Trabajo

XX Seminario Internacional del Derecho Laboral y Seguridad Social

XIV Congreso Estudiantil de Seguridad Social y el Mundo del Trabajo

Congreso México 2027. Universidad Libre

Diplomado. Derecho procesal laboral fundamentos teórico prácticos de la Ley 2452 de 2025

Cronograma. Validaciones y preparatorios 2025

Podcast. El parche Laboral



Por:

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

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
--	--

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

Del 16	al 19
Septiembre de 2025	

 Auditorio sede Valle de Lili,
Universidad Libre Seccional Cali

Inscríbete aquí 

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



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por el Ministerio de Educación

Área Derecho Laboral y Seguridad Social



CAMINANDO EN LA EXCELENCIA
ACREDITACIÓN INSTITUCIONAL MULTICAMPUS 2023
ALTA CALIDAD

XIV CONCURSO ESTUDIANTIL INTERNACIONAL DE DERECHO LABORAL.

Cronograma

**10
Jul.**

**Fecha límite para la recepción
de ponencias escritas.**

**30
Jul.**

**Publicación de selección de
ponencias clasificadas para
participar en el Congreso.**

**16
Sep.**

**Jornada de presentación oral
de las ponencias seleccionadas.**

**19
Sep.**

**Ceremonia de premiación a los
mejores trabajos presentados.**

Ubicación: El evento se llevará a cabo en la ciudad de Cali, en el Auditorio de la sede Valle del Lili de la Universidad Libre.



**UNIVERSIDAD
LIBRE**

**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**



CRITERIOS PARA EL ENVÍO DE PONENCIAS ESCRITAS

1.

Formato del documento

- Extensión máxima: 10 páginas
- Fuente: Times New Roman, tamaño 12
- Espaciado: 1.5 líneas

2.

Originalidad y citación

- El trabajo debe ser original
- Uso obligatorio de un sistema de citación: APA 7 o ICONTEC

3.

Estructura obligatoria de la ponencia

- Título
- Resumen
- Acápites introductorio
- Metodología (explicación del enfoque utilizado para la recolección, sistematización o análisis de la información)
- Desarrollo temático (incluir avances, resultados o hallazgos del ejercicio académico o investigativo)
- Conclusiones (síntesis de los resultados, hallazgos o reflexiones finales)
- Discusión o debates (opcional)
- Referencias bibliográficas (APA 7 o ICONTEC)

4.

Entrega

- El trabajo debe ser enviado a la Jefatura del Área Laboral al correo electrónico: edgard-perezs@unilibre.edu.co

Convocatoria: El evento está abierto a todas las universidades nacionales e internacionales, en un espacio de diálogo e intercambio académico.



**UNIVERSIDAD
LIBRE**

**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**



PREMIOS E INCENTIVOS



Reconocimiento Económico*.

*El reconocimiento económico está sujeto a la disponibilidad presupuestal otorgada por la Universidad Libre.



Publicación en revistas indexadas de la Universidad Libre.

Comparte tu conocimiento en las revistas científicas institucionales y fortalece tu impacto académico.



Cali está lista para recibirte con toda su energía, su diversidad y sus oportunidades. Este es el momento perfecto para dar el siguiente paso en tu camino académico y personal. **¿Qué estás esperando? Inscribirte es el primer paso para hacer parte de una experiencia que marcará tu vida. ¡Nos vemos en Cali!**

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



UNIVERSIDAD
LIBRE

Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social



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.

 **Auditorio sede Valle de Lili,**
Universidad Libre Seccional Cali

Congreso Estudiantil:
16 de septiembre

Congreso Internacional:
17 al 19 de septiembre

 **Inversión:**

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

Más información:
congresointernacional@unilibre.edu.co

Del

al

16

19

Septiembre de 2025

Inscríbete aquí 



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**
Seguridad Social



La Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ha convocado a académicos e investigadores de todo el mundo para desarrollar las líneas de estudio en el marco del Congreso Mundial que se llevará a cabo en México en el año 2027.

Colombia por intermedio del Colegio de Abogados del Trabajo y la Seguridad Social como única organización reconocida por la Sociedad Internacional en Colombia ha designado cinco (5) laboristas, entre ellos a dos profesores de nuestra Casa de Estudios: El profesor Sandro José Jácome, de la Seccional Cúcuta, y Edgar David Pérez Sanabria, de la Seccional Bogotá, quienes se reunirán con expertos de más de 30 países.

La participación de nuestros profesores del área de Derecho Laboral de la Universidad Libre de Colombia fortalece la proyección internacional de la institución y trae a la comunidad estudiantil debates contemporáneos sobre la transformación del derecho laboral y sus desafíos, como la digitalización, la inteligencia artificial y el cambio climático, consolidando así a la Universidad Libre como punto de referencia en la formación de laboristas en Colombia.

Más información:

<https://islssl.org/.../grupos-de-investigacion-de-la.../>

DIPLOMADO

DERECHO PROCESAL LABORAL FUNDAMENTOS TEÓRICO PRÁCTICOS DE LA LEY 2452 DE 2025



**Incluye entrada al VII Congreso de
Seguridad Social y Trabajo en Cali**

Inscripciones:

Del 11 de junio al 30
de julio de 2025



Modalidad:

Clases 100 % sincrónicas a
través de Microsoft Teams



Realización:

Del 4 de agosto al 21
de octubre de 2025



Duración:

120 horas

Inversión:

**Estudiantes de
pregrado:**

\$400.000

**Egresados y
Rama Judicial:**

\$550.000

**Publico
en general:**

\$700.000

Módulos sobre:

- Fundamentos y principios procesales
- Sujetos y competencia
- Acción y defensa
- Procedimientos
- Régimen probatorio
- Nulidades y legalidad
- Acciones constitucionales
- Recursos ordinarios
- Recursos extraordinarios
- Inteligencia artificial

Profesores:

- Ana María Arrazola
- Ana Rocío Niño Pérez
- Ángela Niño Chavarro
- Carlos Fernando Morantes
- Claudia Milena Castellanos Avendaño
- David Andrés Murillo Cruz
- David Lisandro Jácome
- Diana Patricia Jiménez Aguirre
- Diego Roberto Montoya Millán
- Edgar David Pérez Sanabria
- Ernesto Forero Vargas
- Ignacio Perdomo Gómez
- Jorge Alonso Moreno Pereira
- Julio Alberto Jaramillo Zabala
- Laura Isabel Naranjo Salazar
- Luis Fernando Moreno Sánchez
- Omar Ángel Mejía Amador
- Oscar Fernando Mejía Moreno
- Sandro José Jácome Sánchez
- Tatiana Betancurt Giraldo

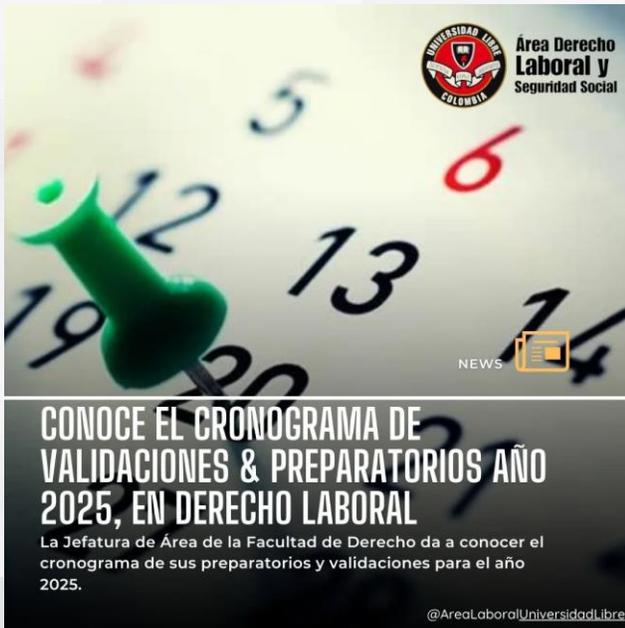
Organizan: Facultad de Derecho y Área de Derecho Laboral de la Universidad Libre.



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

**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**





Área Derecho Laboral y Seguridad Social

CONOCE EL CRONOGRAMA DE VALIDACIONES & PREPARATORIOS AÑO 2025, EN DERECHO LABORAL

La Jefatura de Área de la Facultad de Derecho da a conocer el cronograma de sus preparatorios y validaciones para el año 2025.

[@AreaLaboralUniversidadLibre](#)

Junio

El Parche LABORAL

- 04 Preparatorio Escrito
- 11 Preparatorio Oral (caso)

- 18 Validación Oral (abierta)
- 25 Preparatorio Oral (caso)

Julio

- 16 Preparatorio Oral (caso)

- 02 Validación Oral (abierta)
- 09 Preparatorio Escrito

- 23 Validación Oral (abierta)
- 30 Preparatorio Oral (caso)

[@AreaLaboralUniversidadLibre](#)



Agosto

El Parche LABORAL

- 06 Validación Oral (abierta)
- 13 Preparatorio Oral (caso)
- 20 Preparatorio Escrito
- 27 Preparatorio Oral (caso)

Octubre

El Parche LABORAL

- 01 Preparatorio Escrito
- 08 Validación Oral (abierta)

- 15 Preparatorio Oral (caso)
- 22 Validación Oral (abierta)
- 29 Preparatorio Oral (caso)

Septiembre

- 03 Validación Oral (abierta)
- 10 Preparatorio Oral (caso)
- 17 Preparatorio Escrito
- 30 Preparatorio Oral (caso)

Noviembre

- 05 Validación Oral (abierta)

- 12 Preparatorio Escrito

[@AreaLaboralUniversidadLibre](#)



[@AreaLaboralUniversidadLibre](#)





"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.





Licencia de Maternidad y Paternidad



Lo que deberías saber sobre salario



Lo que deberías saber sobre la prima de servicios



Lo que deberías saber sobre cesantías



Lo que deberías saber sobre los intereses de cesantías



Lo que deberías saber sobre las vacaciones



Lo que deberías saber sobre las dotaciones



Todo y más sobre el principio de
condición más beneficiosa



Principio de estabilidad en el
empleo



Todo lo que necesitas saber del
"ius Variandi"



Todo lo que deberías saber sobre
el contrato de obra labor



Responsabilidad Solidaria en las
Cadenas Productivas y el
Cumplimiento de las obligaciones
Laborales



Terminación del contrato de
trabajo, todo lo que deberías saber



Todo lo que tienes que saber del
Teletrabajo



Prevención de accidente de trabajo



El impacto de la Inteligencia Artificial en el mundo laboral



La jornada laboral en Colombia



Prohibiciones a trabajadores y empleadores



Competencia general y factores determinantes de la competencia



Derecho Laboral para los Servidores Públicos



Modalidades de vinculación con la administración pública



Recurso de apelación y queja



La libertad sindical como derecho humano laboral



Sindicatos laborales y geografías legales, los espacios en disputa



Incidencia de la Inteligencia Artificial (I.A) en el ejercicio de la libertad sindical



El derecho colectivo como esencia del derecho laboral individual desde una perspectiva kantiana



El sistema normativo de la OIT y su impronta en el derecho costarricense



Foro: Normas Internacionales y su interpretación en la jurisdicción nacional laboral

Mujeres en la Industria Petrolera
Colombiana: Retos, avances y
perspectivas



Contratar con justicia: La urgencia
de regular la selección de personal
en Colombia



Panel de discusión: Convenio 190
de la OIT



Elementos clave del Convenio 190
de la OIT



La voz del Boletín: Reflexiones
laborales desde la FILBO 2025



Nuevo Código Procesal del trabajo
y la Seguridad Social



El Parche Laboral en la FILBO 2025



Crisis de salud en Colombia, retos sociales y constitucionales



Clase espejo: Tendencias en el Derecho comparado de la Prueba Extraprocesal



Precedente judicial y recurso de casación en el nuevo Código Procesal del Trabajo



Facultades oficiosas en casación y el nuevo rol del juez laboral



Revisión y consulta, mecanismos de control en el proceso laboral



Anulación del laudo arbitral: El control judicial del arbitraje laboral



Género y casación: Una justicia laboral más inclusiva



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



Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por el Ministerio de Educación

ISSN 3073-0597



FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL
ISSN: 3073-0597 (En línea)