



Núm. 19 /
Noviembre 2025

B oletín imestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ISSN: 3073-0597 (En línea)



*¡Gracias
Totales Cali!*



**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**



Acofade
Asociación Colombiana
de Facultades de Derecho



ilera



**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. 19, noviembre 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 Heraldo 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
Diligencia debida empresarial en derechos humanos y sostenibilidad: de la declaración al compromiso efectivo por Gloria Pilar Rojas Rivero.....	8
La interpretación teleológica del reparto nacional en la jurisdicción laboral: un imperativo de justicia digital y equidad territorial por Diana Marcela Camacho Fernández	31
Análisis de la película “El precio de la codicia” por Milka Saray Ruiz Guerrero.....	44
Justicia material y derechos sociales: el impacto de la facultad complementaria probatoria del juez laboral en Colombia frente a la nueva reforma laboral 2025 por Miguel Eduardo Cabrera Rosado.....	51
Fallecimiento: ¿qué sigue? Auxilio funerario por Yury Adelita Gaviria Duque.....	57
Fuero de Discapacidad y Ajustes Razonables en Colombia: Reflexiones a partir de la Sentencia SL1749 de 2025 por Jodie Dayanna Martínez Armesto	62
¡Contrato de Aprendizaje! por Andrés Eduardo Dueñas Montoya.....	67
Humanización de la pensión de invalidez en enfermedades crónicas, congénitas y degenerativas en Colombia por Ana María Neusa Ospina.....	73
La provisionalidad en el empleo público: límites Jurídicos del nombramiento y la terminación por vencimiento del término por Fernando Antonio Moreno González y Valentina Montañez Murillo.....	78
El principio de inmediación en la carga dinámica de la prueba por Luis Felipe García Espinel	88
Fórmulas de justicia terapéutica a cargo del juez y su enfoque en el desarrollo normativo llevado al proceso laboral: una perspectiva de acuerdo con la ley 2452 de 2025 o nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social por Edilberto Javier Fonseca Mozo ...	92

Un lobo legal vestido de oveja: El trabajador de confianza y la evasión de horas extras por Luz Stella Arias Marín.....	101
Las cláusulas ineficaces en el contrato de trabajo, disposiciones que desmejoran los derechos y beneficios contemplados en la Ley para el trabajador por Mauricio Alberto Marín Echeverry	106
La prueba extraprocesal en el proceso laboral colombiano: Utilidad, alcance y límites por Mayra Lizeth García Suárez y Marly Stephanie Mantilla Cala	110
Pruebas extraprocesales en Colombia: Entre la urgencia y la astucia por Yenny Paola García Sanabria y Laura Karina Rueda García.....	117
Nuestros eventos	122
Podcast. El Parche Laboral	123

Posgrados de Derecho y Filosofía

Ceremonia de Grados Públicos 2026-1



Posgrados de la Facultad de Derecho y Filosofía invita a los interesados en la ceremonia de grados de especializaciones, maestrías y doctorado a presentar sus documentos.

**Inscripción y recepción de documentos:**

Del 26 de enero de 2026 (8:00 a. m.)
al 30 de enero de 2026 (5:00 p. m.)

Fecha de ceremonia:

26 de marzo de 2026

Ensayo de grado:

24 de marzo de 2026 - híbrido



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

Inscríbete y sube los documentos aquí 

**Más información:**

gradosposgradosderecho.bog@unilibre.edu.co

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

**CAMINANDO EN LA EXCELENCIA**
REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL
EXCELENCIA EN LA CALIDAD
***** ALTA CALIDAD *****
Reconocimiento MEN - N° 011863 (01-04-2020)

EDITORIAL



Por:

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

Al llegar a la edición número 19 de nuestro Boletín Bimestral, resulta oportuno recordar la razón de su origen: ***Ser una ventana abierta al trabajo de investigación y divulgación realizado por los estudiantes que, con interés en profundizar el conocimiento del derecho laboral y de la seguridad social, asumieron el compromiso de sostener una publicación periódica cada dos meses.***

De esta manera, hemos acompañado y visibilizado el esfuerzo conjunto de más de dieciséis estudiantes de pregrado y posgrado de la Universidad Libre, quienes, con disciplina y vocación académica, han contribuido a consolidar este espacio como un referente de reflexión crítica, formación rigurosa y construcción colectiva del saber jurídico.

Durante cuatro años hemos llevado nuestras publicaciones a la comunidad académica, vinculando voces nacionales y recibiendo el interés de universidades de todo el país que quisieron ser parte de este Boletín.

Este esfuerzo colectivo consolidó nuestras páginas, enriqueciendo a la comunidad jurídica con diversidad de perspectivas y múltiples visiones sobre el derecho laboral y la seguridad social.

La constancia y el compromiso nos permitieron alcanzar un hito fundamental: la obtención del **Registro ISSN**, que otorga reconocimiento formal a nuestra labor

editorial. Y como huella para la historia, nuestro Boletín hoy reposa en las páginas de diferentes bibliotecas del país, asegurando su permanencia como testimonio del trabajo académico y del espíritu colaborativo que lo consolida

La ausencia de publicación en el mes de septiembre obedeció a razones de especial relevancia académica. En primer lugar, nos ocupamos de representar a la Universidad Libre en el Congreso Regional de las Américas, convocado por la Sociedad Uruguaya y la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En dicho escenario fijamos posiciones académicas, retroalimentamos dinámicas de investigación y reflexión, y compartimos los desafíos que enfrenta el Derecho del Trabajo en el contexto de un mundo globalizado. Esta participación no solo fortaleció nuestra presencia institucional, sino que también enriqueció el horizonte de análisis que nutre cada edición de nuestro boletín.

Tras nuestra participación en Montevideo – Uruguay, llegamos directamente a la ciudad de Cali, donde las instalaciones de la Universidad Libre nos acogieron para celebrar durante cuatro días el VII Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

En este escenario se presentaron 16 ponencias estudiantiles, 37 ponencias académicas y 3 mesas de trabajo, acompañadas por 14 conferencistas internacionales y la participación de más de ocho universidades del país. Los debates y reflexiones allí expuestos dejaron planteados temas de gran relevancia que serán objeto de estudio en nuestros programas académicos. Todas las conferencias fueron registradas y hoy se encuentran disponibles en formato Podcast en nuestro canal **#ParcheLaboral** en Spotify, ampliando el alcance de este esfuerzo colectivo.

El Congreso alcanzó cifras récord, superando todos los techos académicos, económicos y de asistencia, con la presencia de comitivas de Centroamérica que visitaron de manera presencial nuestra sede universitaria. Cali se convirtió en la mezcla perfecta, quedando en la memoria de asistentes, conferencistas y del equipo organizador, que con este evento entrega la responsabilidad al nuevo grupo que la Universidad disponga para futuras versiones.

Llegando del Congreso recibimos la publicación impresa del libro editado por Tirant Lo Blanch, que sobre la Ley 2452 de 2025 reunió más de 23 profesores de toda Colombia de diferentes escenarios judiciales y académicos consolidando una importante publicación que le da la bienvenida a la vigencia del nuevo sistema procesal laboral en Colombia. Cerramos

así un año de muy importantes créditos que resalta una vez más la importancia del derecho laboral en nuestra Universidad y en la comunidad académica y judicial.



Fecha publicación: 13/10/2025

Editorial: Editorial Tirant Lo Blanch

Colección: Reformas 1ª Edición / 424 págs.
/ Rústica / Castellano / Libro

Isbn Papel: 9791370212841

Isbn Ebook: 9791370212858

DILIGENCIA DEBIDA EMPRESARIAL EN DERECHOS HUMANOS Y SOSTENIBILIDAD: DE LA DECLARACIÓN AL COMPROMISO EFECTIVO



Por:

Gloria Pilar Rojas Rivero
Profesora de la Universidad La Laguna



Resumen

El artículo analiza la evolución y los desafíos actuales de la diligencia debida empresarial en materia de derechos humanos y sostenibilidad, situando la Directiva (UE) 2024/1760 como un hito normativo que transforma la responsabilidad social corporativa voluntaria en una obligación jurídica vinculante. Examina las luces y sombras de esta norma, así como los retrocesos derivados del Paquete Ómnibus I, que debilitan algunos de sus avances más significativos. El estudio aborda, además, la dimensión extraterritorial de la Directiva y su impacto en América Latina, región en la que operan numerosas multinacionales europeas sujetas a las nuevas obligaciones. A partir del análisis de experiencias concretas en sectores como el textil y el agroindustrial, se identifican obstáculos estructurales —informalidad, desigualdad, debilidad institucional— que dificultan la aplicación efectiva de los estándares internacionales. El trabajo propone reforzar los mecanismos de control sindical, la trazabilidad total de las cadenas de valor y la cooperación intersindical Norte–Sur, planteando una agenda de gobernanza transnacional que vincule sostenibilidad, trabajo decente y justicia social.

Palabras clave

Diligencia debida empresarial; derechos humanos; sostenibilidad; Directiva (UE)

2024/1760; América Latina; cadenas globales de valor; sindicalismo; justicia social; gobernanza transnacional.

Abstract

The article examines the evolution and current challenges of corporate due diligence in human rights and sustainability, framing Directive (EU) 2024/1760 as a regulatory milestone that transforms voluntary corporate social responsibility into a binding legal duty. It explores both the strengths and weaknesses of this Directive, as well as the setbacks caused by the Omnibus Packages I and II, which have diluted some of its key advances. The paper analyzes the Directive's extraterritorial implications and its impact on Latin America, a region where many European multinationals operate under the new obligations. Drawing on empirical experiences from sectors such as textiles and agribusiness, it highlights structural obstacles—informality, inequality, and weak institutions—that hinder the effective enforcement of international standards. The study advocates for stronger trade union mechanisms, full value chain traceability, and North–South inter-union cooperation, outlining a transnational governance agenda that links sustainability, decent work, and social justice.

Keywords

Corporate due diligence; human rights; sustainability; Directive (EU) 2024/1760; Latin America; global value chains; trade unionism; social justice; transnational governance.

Introducción

El modelo de derechos humanos, dignidad y justicia social que han ido construyendo la OIT y la ONU constituye, sin duda, uno de los referentes más sólidos del Derecho Internacional contemporáneo. Su aportación ha sido fundamental para universalizar principios esenciales —la libertad sindical, la igualdad, la prohibición del trabajo forzoso y del infantil, el derecho a un entorno laboral seguro y saludable— y para vincularlos con la noción de trabajo decente y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Sin embargo, observamos también límites a estos avances: la eficacia real del modelo sigue siendo desigual, en gran medida porque carece de mecanismos de cumplimiento vinculante y porque se enfrenta a las tensiones derivadas de la soberanía estatal y del creciente poder de las empresas multinacionales (EMN). En este sentido, el gran desafío es transformar un marco normativo que hoy es, en buena parte, programático en un sistema capaz de garantizar efectivamente la dignidad de las personas trabajadoras en un mundo globalizado y en constante mutación tecnológica y climática.

La globalización productiva ha multiplicado, sin duda, la eficiencia económica de las empresas y ha reducido costes, pero a costa de externalizar riesgos y precarizar condiciones laborales. El resultado son cadenas de suministro que cruzan fronteras, jurisdicciones y marcos normativos, donde la responsabilidad se diluye.

Existen algunos ejemplos que todos recordamos: el de Rana Plaza, Bangladesh (2013), donde más de 1.100 personas — en su mayoría mujeres— murieron en el derrumbe de una fábrica textil, a pesar de que había señales evidentes de riesgo estructural. Este caso marcó un antes y un después, mostrando que la autorregulación corporativa no basta. Pero también otros relacionados con el medio ambiente, el vertido de residuos tóxicos de Trafigura, Costa de Marfil (2006), que provocó intoxicaciones masivas, evidenció cómo las operaciones transnacionales pueden eludir controles medioambientales. También, uno de los peores desastres ambientales de la historia reciente, el de la empresa BP, Golfo de México (2010), causó daños ecológicos y económicos enormes.

Estos hechos comparten un mismo patrón: la ausencia de mecanismos vinculantes y efectivos para prevenir y remediar daños.

Y aquí entra el concepto de diligencia debida. No es casualidad que este debate

haya pasado de los códigos voluntarios de los años 90 y 2000 a leyes obligatorias que hoy se están discutiendo y aprobando en distintas regiones del mundo, empezando por Europa¹.

El cambio de paradigma normativo

Durante mucho tiempo, la responsabilidad social corporativa (RSC) fue un espacio voluntario, construido sobre declaraciones y compromisos unilaterales de las empresas y prácticas de autorregulación. Consistía en elaborar informes anuales llenos de compromisos éticos, adoptar códigos de conducta internos y contratar auditorías privadas que, en muchos casos, eran pagadas por las propias compañías y con resultados previamente conocidos. Se trata de un modelo basado en la buena voluntad corporativa, útil para mejorar la imagen de marca y responder a presiones mediáticas o de consumidores, pero incapaz de transformar de manera estructural las

condiciones de trabajo o prevenir daños ambientales graves.

En la práctica, este enfoque voluntario generó lo que se conoce como una “*burbuja de legitimidad*”: abundante en retórica, pero escasa en rendición de cuentas real. Los abusos —como los casos del Rana Plaza o Trafigura— dejaron claro que los mecanismos no vinculantes no son suficientes.

En la última década, y muy especialmente tras la aprobación en 2011 de los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, comenzó a gestarse un cambio. Estos principios introdujeron el concepto de diligencia debida como estándar internacional, pero aún en clave “*soft law*”, es decir, con carácter orientativo. Sin embargo, su adopción por organismos internacionales (Directrices de la OCDE, Declaración Tripartita de la OIT), un creciente activismo de la sociedad civil y la presión sindical aceleraron el debate

¹ Francia, 2017, Países Bajos, 2019, Alemania y Noruega, 2021; en proceso de debate Austria, Suecia, Luxemburgo y Bélgica. Fuera de la UE, regulaciones sobre la esclavitud moderna en países anglosajones, como RU (2016) y Australia (2018), la regulación estatal de California sobre transparencia en las CMS (2010). En España, el Proyecto de Ley de información empresarial sobre sostenibilidad (BOCG 15-11-2024), así como el Anteproyecto de Ley de protección de los derechos humanos, de la sostenibilidad y de la diligencia debida en las actividades empresariales transnacionales. GORELLI HERNÁNDEZ, J. “*Bases*

para la armonización de la diligencia debida...”, op.cit., pp.110 y 111.

<https://www.pactomundial.org/leyes-directivas-normativas-sostenibilidad/anteproyecto-de-ley-de-proteccion-de-los-derechos-humanos-de-la-sostenibilidad-y-diligencia-debida-en-las-actividades-empresariales-transnacionales/>

Vid. más ampliamente estos temas en ROJAS RIVERO, G.P. “*La gobernanza sindical de las cadenas mundiales de suministro*”, en *Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor*, Thomson Reuters, Aranzadi, 2022, pp.407-468.

sobre la necesidad de marcos jurídicos obligatorios.

En el ámbito europeo, este giro se materializa de forma emblemática en la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida en sostenibilidad empresarial. Un instrumento normativo que obliga a las grandes empresas:

- A identificar y evaluar los impactos negativos reales y potenciales en derechos humanos y medio ambiente, no solo en su sede central, sino en toda su cadena de valor y actividades relacionadas.
- A prevenir o mitigar dichos impactos mediante planes de acción concretos, con plazos y responsables definidos.
- A remediar los daños causados, incluyendo reparaciones económicas y otras medidas de compensación, incluso cuando estos daños ocurren fuera del territorio de la Unión Europea.
- Y a integrar estos procesos en la estrategia empresarial, de modo que la diligencia debida deje de ser un apéndice y pase a formar parte del núcleo de la gestión corporativa.

No se trata ya de buenas intenciones, la Directiva establece sanciones proporcionales a la facturación global de hasta el 5% para quienes incumplan. Esto

significa que, para una EMN con ingresos multimillonarios, el coste de no cumplir cambia radicalmente la ecuación de los incentivos al cumplimiento.

Además, y esto es fundamental, por primera vez en un instrumento de este alcance se reconoce la participación sindical estructural en los procesos de diligencia debida. Esto no es un detalle menor -de hecho, no estaba en propuestas anteriores al texto definitivo- al contrario, es un reconocimiento formal de que la voz de las personas trabajadoras no es un elemento accesorio, sino un pilar indispensable para garantizar que las evaluaciones, los planes y las medidas correctivas sean reales y no simples ejercicios de *compliance*. La transparencia y la rendición de cuentas solo son efectivas con diálogo social, con acceso sindical a la información y con posibilidad de intervenir en las decisiones empresariales que afectan a derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

En América Latina, este tipo de normativa no existe a nivel regional, pero muchas de las EMN que operan en dichos territorios están sujetas a estas obligaciones europeas. Las empresas deberán cumplir con estas obligaciones, incluso fuera del territorio de la Unión Europea, abarcando aquellos países en los que posean inversiones o desarrollen actividades comerciales. En este sentido, resulta relevante destacar que, según la Corporación Andina de Fomento (2023), la

Unión Europea constituye el tercer socio comercial más importante para América Latina y el Caribe, además de ser la principal fuente de inversión extranjera directa en la región, con un stock acumulado que supera los 800.000 millones de euros².

Esto abre una ventana estratégica: los sindicatos, las ONG y las autoridades nacionales pueden exigir responsabilidad extraterritorial, forzando a las empresas a aplicar en Latinoamérica los mismos estándares que deben cumplir en Europa, porque a ello les obliga la Directiva.

El propósito de avanzar hacia una armonización en materia de diligencia debida representa un elemento clave para la adopción de la Directiva, con el fin de evitar una “*fragmentación jurídica*”. Sin embargo, el proceso de elaboración y aprobación de la Directiva ha estado rodeado de dificultades y de intentos por bloquear su aprobación, lo que llevó a la Comisión Europea a presentar, en febrero de 2025, un “*Paquete Ómnibus de simplificación*”. Un conjunto de propuestas de reforma destinadas a mantener la competitividad de las empresas europeas. Todo ello ocurre en

un contexto global complejo, marcado por las políticas comerciales implementadas por el gobierno de Estados Unidos, especialmente en relación con China y la propia Unión Europea³.

Luces y sombras de la Directiva (UE) 2024/1760

La Directiva (UE) 2024/1760 representa un avance histórico, pero, como todo instrumento normativo, viene acompañada de luces y sombras. Se trata de una regulación que nace del equilibrio —y también de la tensión— entre intereses económicos, presiones políticas y demandas sociales.

Empecemos por las luces:

1. El reconocimiento expreso de los sindicatos como partes interesadas. No se trata de simples consultas informales, los representantes de los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados en todas las fases de la diligencia debida. Esto es un hito, porque institucionaliza el diálogo social como parte del proceso, en lugar de dejarlo al arbitrio de la empresa⁴.

² GARCÍA LANDABURÚ, M^a K., “La participación de los trabajadores en los procesos de diligencia debida: una mirada a la Directiva (UE) 2024/1760”, <https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/cradtss/article/view/5907/5306>

³ Vid. infra ep. 4.

⁴ En este sentido ROJAS RIVERO, G.P. “La gobernanza sindical de las cadenas mundiales...”, op.cit., pp.407-468; y más ampliamente en “El papel del sindicato en el diseño y la aplicación de políticas de diligencia debida”, La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos, Aranzadi, 2023, pp.123-154.

2. Las empresas deben elaborar y aplicar planes climáticos obligatorios que garanticen que su modelo de negocio es compatible con la transición hacia una economía neutra en carbono. Esto significa, por ejemplo, que una compañía del sector energético no puede seguir operando como si el Acuerdo de París no existiera.
3. Se refuerza la transparencia. Las empresas deben publicar información anual sobre las acciones realizadas, los impactos detectados y las medidas adoptadas. Este deber de publicidad crea un incentivo adicional, porque expone a la empresa al escrutinio público, sindical y de inversores.
4. Se establecen mecanismos de reclamación accesibles. Cualquier persona física o jurídica que tenga un interés legítimo —incluidos sindicatos, ONG y comunidades afectadas— puede presentar denuncias formales ante la empresa, que deberá tramitarlas con plazos y procedimientos definidos.

Pero también hay sombras importantes:

1. La Directiva sustituye el concepto de “cadena de valor” (o de suministro) por el de “cadena de actividades”. Esta redefinición restrictiva, aunque pueda parecer meramente técnica, es de enorme calado:

- Cadena de valor abarca desde la obtención de la materia prima hasta la entrega final del producto, incluyendo comercialización, reciclaje y disposición final.
- Cadena de actividades, tal como se define ahora, excluye fases como la venta al consumidor, el servicio postventa, la logística inversa o el reciclaje.

Esto abre una puerta para que empresas con impactos graves en esas fases queden fuera del alcance de la norma.

2. Existen vacíos en trazabilidad. Aunque se exige identificar a socios comerciales directos, no hay una obligación tan clara respecto a los indirectos. En sectores como la minería o la agricultura, donde la subcontratación es profunda, esto puede dejar en la sombra a actores responsables de abusos laborales y ambientales.
3. Contiene limitaciones territoriales y sectoriales. No todas las empresas están obligadas de entrada; se establecen umbrales de facturación y número de empleados que dejan fuera a muchas compañías medianas con alto impacto local.
4. Riesgo de interpretación minimalista. Puede pensarse que algunas empresas

pueden cumplir “en el papel” sin transformar realmente sus prácticas, limitándose a informes formales que no reflejen la situación real en las fábricas, minas o campos agrícolas⁵.

¿Cuáles son las implicaciones para América Latina? El hecho de que muchas multinacionales que operan estén sometidas a la Directiva significa que existe un margen para usar sus obligaciones legales en Europa como palanca de exigencia en esta región. Pero para que esto funcione, es necesario conocer bien el texto y sus mecanismos; formar a sindicatos, inspectores y autoridades para utilizarlo estratégicamente y coordinar acciones transnacionales que permitan compartir información y presionar de manera conjunta.

Sin duda la Directiva es un paso adelante, pero su potencial dependerá de la capacidad de vigilancia, denuncia y presión de los actores sociales para que las empresas adopten un enfoque integral de la cadena de valor, no uno reducido y fragmentado. La Directiva europea no es solo un texto legislativo lejano, es una

herramienta que, bien utilizada, debe convertirse en un mecanismo de exigibilidad directa para los países del Sur Global.

Retrocesos recientes: el Paquete Ómnibus I

Cuando parecía que la Directiva (UE) 2024/1760 marcaba un avance sostenido en la construcción de un marco “robusto” de diligencia debida, llegaron dos reformas legislativas que han sido calificadas, incluso por parte de eurodiputados que apoyaron la norma original, como un serio paso atrás: el Paquete Ómnibus I (con una parte aprobada ya en abril de 2025), buena parte todavía no aprobada y el Paquete Ómnibus II que, en principio, parece que no afectará a la CSDDD.

Estos paquetes se presentaron oficialmente como medidas de “simplificación normativa”, destinadas a reducir cargas administrativas y a dar tiempo a las empresas para adaptarse. Sin embargo, el resultado práctico ha sido desnaturalizar algunos elementos clave de la Directiva.

⁵ Vid. más ampliamente GÁMEZ BAKKALI, J. “Las condiciones de trabajo en las cadenas globales de suministro: nuevos retos y herramientas de control de los poderes adjudicadores a la luz de la directiva de diligencia debida”, IUSLabor 2/2025, pp.36 a 80; MONEREO PÉREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.G. “La diligencia debida de las empresas en materia de “sostenibilidad”: empresa responsable, trabajo

formal y digno, derechos humanos y medio ambiente”, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum, Núm. 13, 4º Trimestre 2024, pp.37-97; GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. “La Directiva sobre due diligence en sostenibilidad: la inconsistencia del nuevo marco normativo sobre responsabilidad empresarial de la Unión Europea”, RTSS, CEF, nº 482, 2024, pp.53-90.

Los principales retrocesos introducidos:

1. El ya aprobado (Directiva 2025/794⁶) introduce prórrogas significativas en los plazos de cumplimiento. La Directiva preveía que las obligaciones empezaran a aplicarse de manera escalonada, pero en un plazo razonable. Con el Paquete Ómnibus, se han introducido extensiones hasta 2028 e incluso 2030 para determinados grupos de empresas. Esto significa que, en la práctica, muchas compañías podrán seguir operando durante años sin aplicar las obligaciones de identificación, prevención y remediación de impactos⁷.
2. Uno de los logros de la Directiva original era el reconocimiento de la participación sindical estructural, pues ahora, aunque no es una medida aprobada aún, se propone reducir esta

obligación, limitando la consulta a fases específicas del proceso y eliminando la obligación de involucrar a representantes de los trabajadores en ciertos sectores o actividades, lo que debilita el control social y reduce la posibilidad de que la información sobre los incumplimientos llegue a donde se toman las decisiones⁸.

3. En la versión inicial, las personas o comunidades afectadas podían acudir a tribunales europeos para reclamar daños causados por empresas sujetas a la Directiva. Con la propuesta Ómnibus, esta responsabilidad civil deja de estar armonizada a nivel europeo, quedando en manos de cada Estado miembro decidir si y cómo la incorpora. Esto crea un mosaico desigual y abre la puerta a que las empresas se “refugien” en jurisdicciones más laxas.

⁶ Directiva (UE) 2025/794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de abril de 2025, por la que se modifican las Directivas (UE) 2022/2464 y (UE) 2024/1760 en lo que respecta a las fechas a partir de las cuales los Estados miembros deben aplicar determinados requisitos de presentación de información sobre sostenibilidad y de diligencia debida por parte de las empresas (DOUE-L-2025-80596)
<https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20250331IPR27557/el-pe-acuerda-aplazar-las-nuevas-normas-sobre-sostenibilidad-y-diligencia-debida>
<https://www.pactomundial.org/noticia/omnibus-se-aprueba-el-paquete-normativo-simplificador->

[en-sostenibilidad-empresarial/
https://www.anmopcy.es/es/article/la-ue-modifica-los-plazos-para-los-informes-de-sostenibilidad-empresarial-y-diligencia-debida](https://www.anmopcy.es/es/article/la-ue-modifica-los-plazos-para-los-informes-de-sostenibilidad-empresarial-y-diligencia-debida)

⁷ CARRASCOSA BERMEJO, D. “Divulgación de información sobre sostenibilidad en las Directivas (UE) 2022/2464 (CSRD) y (UE) 2024/1760 (CSDDD) y las propuestas de reforma Ómnibus. ¿De la euforia al desencanto?”, Trabajo y Derecho, nº monográfico 21 (2025)

⁸ SANGUINETI RAYMOND, W., “La directiva de diligencia debida de las empresas: dos pasos adelante, un paso atrás”, Trabajo y Derecho, nº 126, 2025.

4. Se reduce la frecuencia de evaluaciones de riesgos. Se pasa de evaluaciones anuales a una cada cinco años en ciertos casos. En sectores de alto riesgo —como el textil, la minería o la agroindustria— este intervalo es demasiado largo y permite que problemas graves permanezcan sin detectar o sin resolver durante años.
5. Se Suprimen las sanciones económicas proporcionales al volumen de negocio neto.

Lo que implica todo esto es que, primero, como consecuencia de los retrasos y la flexibilización en la aplicación de la Directiva, las grandes corporaciones reorganicen sus cadenas de suministro para adaptarse a los mínimos exigidos, convirtiendo la diligencia debida en un ejercicio meramente burocrático, en el que se rellenan formularios y se elaboran informes sin cambios sustanciales en el terreno. Por otro lado, el debilitamiento de la participación sindical y de los mecanismos de reclamación reducirán la capacidad de monitoreo desde abajo, que es donde se detectan con más rapidez las vulneraciones.

Este retroceso no significa que la Directiva deje de tener potencial como herramienta de exigencia extraterritorial

⁹ Vid. ROJAS RIVERO, G.P., *“La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y la participación sindical [corporate sustainability due diligence and the union participation]”*, Anuario

en América Latina, por ejemplo, pero sí implica la necesidad de una mayor atención para evitar que las empresas aprovechen estos márgenes de flexibilización como excusa para no actuar en sus filiales, proveedores o subcontratistas en el Sur Global⁹.

Evidencias de viabilidad y aplicación práctica

Aunque gran parte del debate sobre diligencia debida se concentra en sus dificultades y limitaciones, hay ejemplos concretos —varios de ellos protagonizados por empresas españolas— que demuestran que, cuando existe voluntad empresarial responsable, una estructura sindical sólida y mecanismos verificables, los resultados pueden ser tangibles.

Se citan algunos casos que sirven no solo de inspiración, sino también para identificar los elementos que marcan la diferencia entre la mera retórica y el compromiso efectivo.

1. INDITEX es una multinacional española del sector textil, que firmó en 2007 un Acuerdo Marco Global con la federación sindical internacional IndustriALL. Un acuerdo que ha ido

Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo, Vol.XV, año 2023, pp.281-303. Vid. también GÁMEZ BAKKALI, J. *“Las condiciones de trabajo...”*, op.cit., pp.52 y ss.

renovando y que incluye compromisos claros sobre:

- Respeto a la libertad sindical en toda la cadena de suministro.
- Derecho a la negociación colectiva.
- Acceso sindical a fábricas proveedoras para verificar condiciones laborales.
- Lo relevante de este caso es que no se queda en papel.
- Se han producido readmisiones de sindicalistas despedidos.
- Se han pagado compensaciones a trabajadores afectados.
- Se han implementado mejoras concretas en seguridad y salud laboral.

Este es un ejemplo de cómo un compromiso global, respaldado por un actor sindical fuerte, puede traducirse en cambios verificables en fábricas de países muy diversos¹⁰.

¹⁰ IndustriALL Global Union e INDITEX, Acuerdo Marco Global, 2007 y actualizaciones posteriores. Documentos internos disponibles en la web institucional de ambas organizaciones. GARRIDO SOTOMAYOR, V. y BOIX LLUCH, I. “15 años del primer ACUERDO MARCO GLOBAL en la Industria

2. Otra empresa española, MANGO, ha desarrollado recientemente (2024) acciones en dos planos:

- Internacional: visitando centros de producción en Vietnam para auditar condiciones de trabajo, con participación sindical.
- Local: visitas a talleres textiles en Mataró (Barcelona) para reforzar trazabilidad y garantizar condiciones laborales adecuadas en proveedores cercanos.

Aunque se detectaron avances en control y trazabilidad, también se identificaron retos relativos a la jornada laboral y la representación efectiva en los centros visitados. Esto subraya la importancia de que las medidas no sean puntuales, sino parte de un sistema continuo de verificación y mejora¹¹.

3. La empresa italiana Luxottica fue denunciada en 2021 (noticia 2025) por discriminación sindical en Estados Unidos. En este caso, el Punto Nacional de Contacto de la OCDE dictó una resolución que, aunque no conlleva sanción económica, supuso una condena moral y reputacional

de la Moda mundial: IndustriALL Global Union – INDITEX”, CCOO Industria, oct. 2022.

¹¹ GARRIDO SOTOMAYOR, V. “Vietnam. Aproximación sindical a la Cadena de suministro de MANGO-2024”, CCOO Industria, feb.2025.

significativa. El ejemplo demuestra que los mecanismos internacionales pueden usarse para generar presión pública que obligue a cambios de comportamiento¹².

4. El Corte Inglés en 2024, participó en inspecciones conjuntas con sindicatos en fábricas proveedoras de India, donde los hallazgos fueron claros:

- Migración laboral con condiciones precarias.
- Falta de representación sindical.
- Riesgos graves para la salud de los trabajadores.

Lo importante en este caso es que la inspección fue bilateral (empresa + sindicato) y no una auditoría externa contratada, lo que aporta legitimidad y confianza en los resultados¹³.

En estas experiencias se encuentran una serie de claves comunes:

- Participación sindical real en todas las fases.
- Mecanismos de verificación independientes o compartidos.

¹² OJEDA AVILÉS, A. “Italia condena al gigante de la óptica Luxottica por discriminación sindical en Estados Unidos”, NET 21, nº 22, marzo 2025.

- Respuesta rápida a las incidencias detectadas.
- Seguimiento periódico, evitando que las mejoras se diluyan con el tiempo.

Son casos que demuestran que la diligencia debida puede ser operativa y eficaz cuando se estructura de forma que garantice transparencia, corresponsabilidad y control social. No es un camino fácil, requiere inversión, apertura de información y, en muchos casos, cambios culturales dentro de las empresas. Pero sí es posible.

La presencia de multinacionales en América Latina: una mirada desde el Sur Global

1. Dinámica y retos de la inserción de América Latina en las cadenas globales de valor

América Central y del Sur constituyen territorios estratégicos para numerosas EMN que externalizan procesos productivos, comerciales y de servicios en sectores clave como el textil, la agroindustria, la minería, la tecnología y las plataformas digitales¹⁴. Compañías como Inditex, Mango, Nestlé, Unilever,

¹³ GARRIDO SOTOMAYOR, V. India, “Aproximación sindical a la Cadena global de valor de El Corte Inglés-2024”, CCOO Industria, jul. 2025.

¹⁴ Sobre sectores específicos y contextos de riesgo véase IGLESIAS MÁRQUEZ, D., DEL VALLE CALZADA,

Amazon, Ford o BHP han establecido operaciones relevantes en países como Colombia, Brasil, Perú, Honduras o Argentina, insertando a la región dentro de cadenas globales de valor (CGV) profundamente asimétricas.

En muchos casos, estas cadenas, como sucede en otros contextos del Sur Global, se estructuran a partir de relaciones laborales precarias, elevada informalidad, débil representación sindical y condiciones deficitarias en salud y seguridad laboral. En el caso colombiano, sectores como el bananero, el petrolero o el de confecciones concentran importantes flujos de inversión extranjera directa, pero también son epicentro de alta conflictividad laboral y socioambiental. En consecuencia, se vuelve imperativa la implementación de marcos robustos de diligencia debida empresarial en derechos humanos laborales, adaptados a los contextos regionales y orientados a la construcción de trabajo decente.

Tal como advierte la literatura más reciente, la eficacia de la diligencia debida en América Latina no puede descansar

E. y MARULLO, M.C., Hacia la diligencia debida obligatoria en Derechos Humanos. Propuestas regulatorias y lecciones aprendidas, Colex, Valencia, 2024, en donde se analizan los desafíos en industrias como la tecnológica y la extractiva, en los que se produce la paradoja de los minerales para la transición energética, y se pone de relieve la violación de derechos humanos —como el trabajo infantil en minas de cobalto en la República

sobre esquemas replicados mecánicamente desde el Norte Global, sino que requiere una adecuación profunda a las condiciones estructurales, institucionales y culturales de la región. Ello implica garantizar la participación efectiva de los sindicatos locales, el respeto a la libertad sindical y el establecimiento de mecanismos accesibles de monitoreo, verificación y reparación, articulados con las organizaciones sociales y laborales de base. La voz de las personas trabajadoras latinoamericanas debe estar integrada desde el diseño hasta la implementación y fiscalización de las políticas empresariales responsables.

Para comprender el impacto real de estas empresas transnacionales sobre las dinámicas productivas de la región, es imprescindible analizar el papel que juegan los países latinoamericanos dentro de las CGV. En el caso de Colombia, por ejemplo, la inserción ha sido históricamente limitada, poco diversificada y centrada en sectores de bajo valor agregado, como el petróleo, el carbón, el café o las flores. Esta posición

Democrática del Congo— en nombre de la sostenibilidad verde. También exploran críticamente la viabilidad del hidrógeno verde y se cuestiona el doble estándar europeo en materia ambiental y social. Se abordan también en esta obra temas como la debida diligencia en el sector digital, el análisis de los informes del IBEX 35 sobre derechos humanos y las limitaciones del actual modelo de reporte empresarial.

periférica responde a una lógica de subordinación tecnológica, débil transferencia de conocimiento y dependencia de decisiones externas, que en muchos casos perpetúan la precariedad y reducen las posibilidades de escalada productiva.

Según informes recientes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para el año 2023¹⁵ y del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) para el año 2022¹⁶, Colombia participa solo marginalmente en eslabones de innovación o de alto contenido tecnológico dentro de las CGV. No obstante, hay sectores con potencial estratégico para avanzar hacia una inserción más cualificada, como la agroindustria tecnificada, los servicios basados en conocimiento (KIBS), la bioeconomía o ciertas manufacturas ligeras. Alcanzar ese objetivo exige superar barreras estructurales persistentes como la insuficiente inversión en I+D, las brechas en capital humano, las deficiencias logísticas y de infraestructuras, así como la escasa articulación entre empresas, universidades y centros tecnológicos. Como advierten desde estas organizaciones, la mejora de esta inserción no puede desvincularse de una estrategia industrial de largo plazo,

orientada a la autonomía económica y la sostenibilidad.

Esta situación no es exclusiva de Colombia. América Latina en su conjunto se ha insertado en las CGV principalmente como proveedora de bienes primarios e intermedios, con una participación predominantemente “*hacia adelante*”, es decir, exportando valor añadido que otros países transforman posteriormente. La región participa poco en eslabones de diseño, innovación o comercialización, que son los que capturan mayor valor, y ello refleja una asimetría estructural profundamente arraigada. El caso colombiano es representativo de esta dinámica: se integra en las cadenas como exportador de materias primas, sin capacidad suficiente para incidir en los procesos de gobernanza global de las CGV, ni para retener valor localmente.

Además, la pandemia y los shocks geopolíticos recientes (como las tensiones entre EE. UU. y China) han acelerado una reconfiguración de las CGV en dicha región. En ese contexto, América Latina ha emergido como posible destino de procesos de *nearshoring*, especialmente en sectores como el automotriz, los dispositivos médicos o la agroindustria tecnificada. Sin embargo, la práctica

¹⁵ <https://www.cepal.org/es/publicaciones/67989-estudio-economico-america-latina-caribe-2023-financiamiento-transicion>

¹⁶ <https://es.mercopress.com/2023/03/20/el-bid-pronostica-un-2023-sombrio-para-america-latina-y-el->

[caribe#:~:text=2023%20apenas%20alcanzar%C3%A1%20el%201%25%2C%20muy%20por,per%C3%ADodo%20de%20recuperaci%C3%B3n%20de%202021%20y%202022.](https://es.mercopress.com/2023/03/20/el-bid-pronostica-un-2023-sombrio-para-america-latina-y-el-caribe#:~:text=2023%20apenas%20alcanzar%C3%A1%20el%201%25%2C%20muy%20por,per%C3%ADodo%20de%20recuperaci%C3%B3n%20de%202021%20y%202022.)

parece demostrar que esta ventana de oportunidad no se traduce automáticamente en mejoras en derechos laborales o condiciones de trabajo decentes; al contrario, se perpetúan esquemas extractivistas. Desde esta perspectiva, la evaluación de la presencia multinacional en la región debería trascender los indicadores cuantitativos de empleo o inversión y centrarse en su capacidad de contribuir al desarrollo estructural del país anfitrión. La atracción de inversión extranjera directa debería alinearse con criterios claros de sostenibilidad, de respeto de derechos laborales, de transferencia tecnológica y de fortalecimiento de capacidades locales. En suma, el reto no es solo incrementar la participación de estos países en las CGV, sino transformarla cualitativamente; convertirla en una herramienta para el desarrollo inclusivo, la resiliencia productiva y la justicia social.

El informe sindical sobre la situación de los sectores del textil, la confección, el cuero y el calzado en América Latina y el Caribe (sept. 2025) revela un panorama particularmente revelador para comprender los retos que enfrenta la aplicación efectiva de la diligencia debida empresarial en la región. A pesar de que América Latina constituye un eslabón estratégico en las CGV, se evidencian profundas brechas estructurales:

deslocalización industrial, informalidad generalizada, salarios por debajo del nivel de subsistencia, débil protección social y persistencia de prácticas antisindicales. La presión por mantener bajos costes productivos y la dependencia de las exportaciones hacia Estados Unidos y Europa perpetúan un modelo de desarrollo basado en la precarización y la fragmentación de las relaciones laborales. En este contexto, la debilidad institucional de muchos Estados, unida a la limitada capacidad de fiscalización y a la insuficiente implementación de los acuerdos comerciales con cláusulas laborales, obstaculiza la aplicación de estándares internacionales de derechos humanos y trabajo decente. El informe concluye que solo mediante el fortalecimiento del movimiento sindical, la reindustrialización sostenible y la articulación de mecanismos regionales de control —capaces de vincular las obligaciones de las empresas matrices con las condiciones reales en sus cadenas de suministro— podrá materializarse una diligencia debida sustantiva y no meramente formal, alineada con los principios de una transición justa y la responsabilidad empresarial global¹⁷.

2. Aportaciones latinoamericanas a la diligencia debida global

¹⁷ GARRIDO SOTOMAYOR, V. “Reuniones y jornadas sindicales Honduras y Brasil. Aproximación de la

situación regional sindical y sectorial: Textil, confección, piel y calzado”, CCOO Industria, 2025.

Se trata, por tanto, de resituar el análisis de las CGV no solo desde su racionalidad económica o comercial, sino desde su impacto real sobre las condiciones laborales en los países receptores. La evidencia acumulada en América Latina, y por seguir con el ejemplo de Colombia, revela que la integración de la región en las CGV ha estado históricamente asociada a modelos productivos de baja intensidad tecnológica, altamente intensivos en mano de obra, y marcados por relaciones laborales frágiles o abiertamente incumplidoras de derechos fundamentales.

En los últimos años, la configuración dominante de las CGV refuerza una lógica de fragmentación productiva que permite a las empresas multinacionales —especialmente las de origen europeo y norteamericano— externalizar riesgos y responsabilidades laborales hacia eslabones periféricos con menores exigencias regulatorias, alta informalidad y escasa capacidad de fiscalización estatal. Esto se traduce, en numerosos sectores, en un escenario estructural de precarización, ausencia de diálogo social, represión sindical y exposición sistemática a riesgos laborales sin medidas preventivas adecuadas.

En Colombia, los casos de vulneración de derechos laborales en sectores integrados a CGV, lejos de ser excepcionales, son

representativos: desde las denuncias de violaciones sistemáticas a la libertad sindical en el sector bananero y de confecciones, hasta los casos de empresas subcontratistas en el sector petrolero que operan en condiciones de informalidad, tercerización abusiva o negación de coberturas de seguridad social, los déficits estructurales de protección del trabajo se articulan con el tipo de inserción periférica del país en las CGV.

En este sentido, se vuelve cada vez más apremiante la aplicación efectiva y vinculante de obligaciones de diligencia debida empresarial en derechos humanos laborales, en línea con los estándares internacionales como los Principios Rectores de la ONU (2011), las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (actualizadas en 2023) y, en particular, la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida en sostenibilidad corporativa. Esta norma europea, de aplicación extraterritorial, exige a las grandes empresas europeas identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos negativos en derechos humanos y medio ambiente en toda su cadena de valor global, incluyendo las operaciones de filiales, contratistas y subcontratistas en terceros países¹⁸.

Dado que muchas de las multinacionales que operan en América Latina —como Inditex, Nestlé, Unilever o Bayer— están

¹⁸ Vid. supra eps.2 y 3.

sujetas a esta directiva, se abre una oportunidad estratégica para exigir la rendición de cuentas extraterritorial y para fortalecer el cumplimiento laboral en el Sur Global. Esto debería traducirse en mecanismos jurídicamente exigibles que obliguen a las matrices europeas a corregir prácticas abusivas de sus filiales y proveedores locales, bajo pena de sanciones administrativas, financieras e incluso civiles en la Unión Europea.

Los estudios sobre CGV en América Latina advierten que la mera existencia de marcos normativos internacionales no garantiza *per se* una mejora en las condiciones laborales. Hay que ir más allá, si la información sobre la cadena, la participación sindical, la reparación y el acceso a la justicia, no son eficaces, el deber de diligencia corre el riesgo de convertirse en una formalidad cosmética más del *compliance* corporativo. De ahí la importancia de exigir que estos marcos se articulen con mecanismos de gobernanza democrática del trabajo, incluyendo el acceso sindical pleno a los centros de trabajo, la existencia de cláusulas vinculantes en los contratos comerciales, y el reconocimiento activo de los comités de trabajadores como interlocutores legítimos en los procesos de evaluación y verificación.

En ese marco, algunas experiencias recientes de gobernanza laboral alternativa en América Latina son ejemplos relevantes. El modelo de *Worker-Driven Social Responsibility* (WSR), nacido en el Sur de Estados Unidos, pero progresivamente trasladado a América Latina, implica un importante avance en el que los trabajadores y sus organizaciones lideran el diseño, supervisión y verificación de los estándares laborales, a diferencia de los enfoques tradicionales basados en auditorías empresariales.

Un ejemplo de esta lógica es el *Fair Food Program* (FFP), impulsado por la *Coalition of Immokalee Workers* (CIW)¹⁹, que ha logrado extender su esquema de compras responsables a proveedores agrícolas en México y otros países de la región. Este programa articula un código de conducta laboral vinculante con grandes compradores, monitoreo independiente, un fondo salarial complementario y mecanismos eficaces de denuncia y sanción. El éxito de estas iniciativas se explica por el papel central que asumen los trabajadores en su gobernanza cotidiana y por la existencia de cláusulas contractuales exigibles, que obligan a las empresas a cortar relaciones comerciales en caso de incumplimientos graves.

¹⁹ MARQUIS, S.L., Worker Driven Social Responsibility – Fair Food Program Coalition of Immokalee Workers; Center for labor & a just

economy, jun.2023. Wikipedia (2024). Fair Food Program. Worker Rights, <https://fairfoodprogram.org/>

Otro caso de interés regional es *Alta Gracia Apparel*²⁰ en República Dominicana, una empresa pionera en el cumplimiento de condiciones salariales dignas y de libertad sindical plena, validada por el sello *Living Wage Certified*. En este modelo, la colaboración entre la empresa, los sindicatos y organizaciones internacionales permitió crear una fábrica de confección que no solo cumplía los estándares laborales más exigentes, sino que lo hacía en un contexto típicamente marcado por bajos salarios y debilidad institucional.

Estas experiencias demuestran que es posible aplicar modelos de cumplimiento real, vinculantes y liderados por los propios trabajadores en América Latina. Además, evidencian que el Sur Global no debe ser solo receptor pasivo de regulaciones elaboradas en el Norte, sino fuente activa de propuestas y prácticas transformadoras. Por lo tanto, hay que integrar estas experiencias en los debates sobre diligencia debida para evitar que los nuevos marcos normativos reproduzcan la

exclusión estructural de quienes más necesitan protección efectiva: las personas trabajadoras²¹.

¿Cuáles son los puntos de conexión con la experiencia europea? Hay que subrayar que estos casos no son exóticos ni marginales. En Europa, existen experiencias equivalentes, sobre todo en el marco de los Acuerdos Marco Globales que vinculan a empresas y sindicatos en distintos países. La diferencia es que, en la UE, hay un andamiaje normativo y de control más robusto, mientras que en muchos países latinoamericanos el éxito depende más de la voluntad de las partes y del apoyo internacional.

En este cruce UE–Latinoamérica se abren nuevas oportunidades:

- Usar la Directiva europea como herramienta de presión para que las filiales y proveedores en América Latina cumplan con los mismos estándares que en Europa.

²⁰ ALTA GRACIA APPAREL. Worker Rights Consortium. Informe Anual de Seguimiento de Alta Gracia, 2017. [fairfoodstandards.org+10Worker Rights Consortium+10PR Newswire+10. \[https://en-m-wikipedia-org.translate.google/wiki/Alta_Gracia_Apparel?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sc\]\(https://en-m-wikipedia-org.translate.google/wiki/Alta_Gracia_Apparel?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sc\)](https://fairfoodstandards.org+10WorkerRightsConsortium+10PRNewswire+10.org.translate.google/wiki/Alta_Gracia_Apparel?x_tr_sl=en&x_tr_tl=es&x_tr_hl=es&x_tr_pto=sc)

²¹ Véase también IGLESIAS MÁRQUEZ, D., DEL VALLE CALZADA, E. y MARULLO, M.C., Hacia la diligencia debida obligatoria en Derechos Humanos. Propuestas regulatorias y lecciones aprendidas, Colex, Valencia, 2024. En esta obra


citada se ofrecen análisis profundos sobre casos en América Latina, como el de la empresa francesa Casino, denunciada por deforestación y acaparamiento de tierras en Colombia y Brasil, o el caso Wayuu, que denuncia los impactos negativos de los proyectos de energías renovables en La Guajira. También se analizan nuevas estrategias como el litigio estratégico desde el feminismo interseccional y los límites de la inmunidad estatal en contextos de violaciones de derechos cometidas por empresas estatales petroleras.

- Intercambiar buenas prácticas: las innovaciones sociales y de monitoreo nacidas en contextos latinoamericanos pueden alimentar el debate europeo.
- Crear redes sindicales transnacionales que compartan información sobre incumplimientos y coordinen estrategias de denuncia y negociación.

América Latina no debe ser un terreno pasivo donde se “importen” obligaciones europeas sin adaptación. Debe ser un actor propositivo, capaz de influir en cómo se diseñan y aplican estas políticas, incorporando su propia experiencia de lucha sindical, innovación social y defensa comunitaria. Y en ese diálogo, España y la Unión Europea tienen un papel importante que jugar, no como tutores, sino como socios estratégicos para una transformación más justa de las CGV.

Recomendaciones estratégicas

Si algo queda claro después de revisar la evolución normativa, los retrocesos recientes y las experiencias positivas, es que la diligencia debida solo será efectiva si se traduce en mecanismos concretos de exigibilidad y control social o sindical. Por eso, pueden compartirse las siguientes cinco recomendaciones estratégicas, construidas a partir de este análisis, que pueden servir tanto para el contexto europeo como para el latinoamericano.

- 
1. Integrar mecanismos sindicales vinculantes. No basta con “consultar” a los sindicatos: hay que incluirlos como actores con capacidad real de decisión en los procesos de identificación, prevención y remediación.

- En Europa, esto se ha logrado en algunos sectores mediante Acuerdos Marco Globales, que vinculan jurídicamente a empresas y sindicatos en toda la cadena de suministro.
- En Colombia y en la región, esta herramienta puede adaptarse para proteger sectores clave como el textil, la agroindustria o la minería.
- Es fundamental que estos acuerdos prevean acceso sindical a lugares de trabajo, algo que resulta decisivo para detectar vulneraciones.

2. Incorporar la justicia social como eje central. La diligencia debida no debe reducirse a una lista de chequeo medioambiental o de derechos humanos abstractos:

- Debe incluir salario digno, no solo salario mínimo legal.

- Garantizar la equidad de género y la erradicación de la discriminación.
 - Asegurar la protección social efectiva, incluyendo seguridad social, salud ocupacional y cobertura frente a accidentes de trabajo. En otras palabras, vincularla de manera explícita con el concepto de trabajo decente de la OIT.
3. Exigir trazabilidad total de la cadena
- No basta con conocer a los proveedores directos. Hay que mapear y monitorear toda la cadena, desde la extracción de la materia prima hasta el consumidor final.
 - Esto requiere herramientas tecnológicas de trazabilidad, pero también control social, ya que la tecnología sin participación sindical puede ser manipulada.
 - En sectores como el café, las flores o el carbón —clave para Colombia— esto significa identificar riesgos laborales y ambientales en cada eslabón de la cadena²².
4. Impulsar la cooperación intersindical Norte–Sur. La fragmentación sindical debilita el impacto de la diligencia debida.
- Es clave crear redes transnacionales que permitan compartir información sobre incumplimientos y coordinar respuestas conjuntas (sindicalismo internacional).
 - España y América Latina tienen una ventaja cultural y lingüística que puede facilitar estas alianzas, siempre que se evite la lógica paternalista y se base en la cooperación horizontal.
5. Establecer indicadores laborales obligatorios y auditables
- Hay que ir más allá de los indicadores ambientales o de gobernanza que suelen llenar los informes medioambientales.
 - Proponer indicadores laborales concretos: libertad sindical, rotación laboral, siniestralidad,

²² Vid., por ejemplo, CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, *Fashioning Justice: Supply Chain Transparency and Labour Rights in the Garment Sector*, 2023, disponible en www.cleanclothes.org. También

GORELLI HERNÁNDEZ, J. “Bases para la armonización de la diligencia debida...”, op.cit., p.113.

brecha salarial de género, estabilidad laboral.

- Estos indicadores deben ser auditados con participación sindical para garantizar que reflejan la realidad y no una narrativa corporativa o empresarial.

En definitiva, la clave está en pasar de la observación a la exigencia, y de la exigencia aislada a la acción colectiva coordinada.

Cierre

La diligencia debida no es un fin en sí misma. Es una herramienta en disputa:

- Puede convertirse en un pilar de justicia social transnacional, capaz de cambiar vidas, proteger comunidades y preservar ecosistemas.
- O puede degradarse en un nuevo ejercicio de greenwashing y social-washing, un adorno corporativo que maquille la dura realidad.

La diferencia está en quién la impulsa, quién la vigila y quién se beneficia realmente de su aplicación.

De ahí que la tarea que tenemos por delante no sea únicamente la de celebrar los logros alcanzados, sino la de asumir con realismo y con valentía los déficits que

todavía persisten. La dignidad humana y la justicia social no pueden quedarse en un horizonte retórico, sino que deben traducirse en prácticas efectivas, en instituciones robustas y en políticas comprometidas que hagan frente a las desigualdades y a las nuevas formas de precariedad. Solo así el modelo impulsado por la OIT y la ONU dejará de ser un ideal en construcción para convertirse en una realidad tangible en la vida de millones de personas trabajadoras en todo el mundo.

En Europa se ha avanzado, pero también ha habido retrocesos. Y en América Latina, el potencial es enorme, pero requiere que la región no sea un receptor pasivo de normas externas. Hay experiencias latinoamericanas que son referencia mundial: programas liderados por trabajadores, fábricas que pagan salarios dignos, comunidades que controlan su producción de forma sostenible.

En este punto, la pregunta no es si necesitamos diligencia debida —eso ya está claro— sino qué tipo de diligencia debida queremos:

- Una que sea universal, que no haga distinciones entre el Norte y el Sur.
- Que sea integral, cubriendo toda la cadena de valor.
- Que sea vinculante, con sanciones reales para quien incumpla.

- Y que sea participativa, con la voz de las personas trabajadoras (de los sindicatos) en los centros de trabajo.

Una idea atraviesa todo lo dicho con anterioridad: la sostenibilidad empresarial no es un tema técnico, es un tema político. Decidir si una empresa respeta derechos humanos laborales o no, si protege el medio ambiente o lo destruye, si paga salarios dignos o perpetúa la pobreza, no es una cuestión de procedimiento, es una cuestión de poder y de prioridades. La diligencia debida está en la agenda política global, y eso ofrece una oportunidad que no se puede desaprovechar. En este cruce de caminos, América Latina y Europa pueden y deben caminar juntas, no en una relación jerárquica, sino como aliadas estratégicas en la defensa del trabajo decente y de la sostenibilidad real.

Referencias

CARRASCOSA BERMEJO, D. *“Divulgación de información sobre sostenibilidad en las Directivas (UE) 2022/2464 (CSRD) y (UE) 2024/1760 (CSDDD) y las propuestas de reforma Ómnibus. ¿De la euforia al desencanto?”*, Trabajo y Derecho, nº monográfico 21 (2025).

GÁMEZ BAKKALI, J. *“Las condiciones de trabajo en las cadenas globales de suministro: nuevos retos y herramientas de control de los poderes adjudicadores a la luz de la directiva de diligencia debida”*, IUSLabor 2/2025.

GARCÍA LANDABURÚ, M^a K., *“La participación de los trabajadores en los procesos de diligencia debida: una mirada a la Directiva (UE) 2024/1760”*,

<https://revistas.fcu.edu.uy/index.php/cradtss/article/view/5907/5306>

GARRIDO SOTOMAYOR, V. y BOIX LLUCH, I. *“15 años del primer ACUERDO MARCO GLOBAL en la Industria de la Moda mundial: IndustriALL Global Union – INDITEX”*, CCOO Industria, oct. 2022.

GARRIDO SOTOMAYOR, V. *“Vietnam. Aproximación sindical a la Cadena de suministro de MANGO-2024”*, CCOO Industria, feb.2025.

GARRIDO SOTOMAYOR, V. India, *“Aproximación sindical a la Cadena global de valor de El Corte Inglés-2024”*, CCOO Industria, jul. 2025.

GARRIDO SOTOMAYOR, V. *“Reuniones y jornadas sindicales, Honduras y Brasil. Aproximación de la situación regional sindical y sectorial: Textil, confección, piel y calzado”*, CCOO Industria, 2025.

GORELLI HERNÁNDEZ, J. *“Bases para la armonización de la diligencia debida en derechos humanos. Análisis de la Directiva sobre diligencia debida”*, RMTES nº 161, 2025.

GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. *“La Directiva sobre due diligence en sostenibilidad: la inconsistencia del nuevo marco normativo sobre responsabilidad empresarial de la Unión Europea”*, RTSS, CEF, nº 482, 2024.

IGLESIAS MÁRQUEZ, D., DEL VALLE CALZADA, E. y MARULLO, M.C., *Hacia la diligencia debida obligatoria en Derechos Humanos. Propuestas regulatorias y lecciones aprendidas*, Colex, Valencia, 2024.

MONEREO PÉREZ, J.L. y ORTEGA LOZANO, P.G. *“La diligencia debida de las empresas en materia de “sostenibilidad”: empresa responsable, trabajo formal y digno, derechos humanos y medio ambiente”*, Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum, Núm. 13, 4º Trimestre 2024.

OJEDA AVILÉS, A. “Italia condena al gigante de la óptica Luxottica por discriminación sindical en Estados Unidos”, NET 21, nº 22, marzo 2025.

ROJAS RIVERO, G.P. “La gobernanza sindical de las cadenas mundiales de suministro”, en Diligencia debida y trabajo decente en las cadenas globales de valor, Thomson Reuters, Aranzadi, 2022.

ROJAS RIVERO, G.P., “La diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad y la participación sindical [corporate sustainability due diligence and the union participation]”, Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo, Vol.XV, año 2023.

ROJAS RIVERO, G.P. “La gobernanza sindical de las cadenas mundiales...”, op.cit., pp.407-468; y más ampliamente en “El papel del sindicato en el diseño y la aplicación de políticas de diligencia debida”, La dimensión laboral de la diligencia debida en materia de derechos humanos, Aranzadi, 2023.

SANGUINETI RAYMOND, W., “La directiva de diligencia debida de las empresas: dos pasos adelante, un paso atrás”, Trabajo y Derecho, nº 126, 2025.

Referencias web

<https://www.pactomundial.org/leyes-directivas-normativas-sostenibilidad/anteproyecto-de-ley-de-proteccion-de-los-derechos-humanos-de-la-sostenibilidad-y-diligencia-debida-en-las-actividades-empresariales-transnacionales/>

<https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20250331IPR27557/el-pe-acuerda-aplazar-las-nuevas-normas-sobre-sostenibilidad-y-diligencia-debida>

<https://www.pactomundial.org/noticia/omnibus-se-aprueba-el-paquete-normativo-simplificador-en-sostenibilidad-empresarial/>

<https://www.anmopyc.es/es/article/la-ue-modifica-los-plazos-para-los-informes-de-sostenibilidad-empresarial-y-diligencia-debida>

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/67989-estudio-economico-america-latina-caribe-2023-financiamiento-transicion>

<https://es.mercopress.com/2023/03/20/el-bid-pronostica-un-2023-sombrio-para-america-latina-y-el-caribe#:~:text=2023%20apenas%20alcanzar%C3%A1%20el%201%25%2C%20muy%20por,per%C3%ADodo%20de%20recuperaci%C3%B3n%20de%202021%20y%202022>

ALTA GRACIA APPAREL. Worker Rights Consortium. Informe Anual de Seguimiento de Alta Gracia, 2017. fairfoodstandards.org+10Worker Rights Consortium+10PR Newswire+10. https://en-m-wikipedia-org.translate.goog/wiki/Alta_Gracia_Apparel?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=sc

CLEAN CLOTHES CAMPAIGN, Fashioning Justice: Supply Chain Transparency and Labour Rights in the Garment Sector, 2023, disponible en www.cleanclothes.org

MARQUIS, S.L., Worker Driven Social Responsibility – Fair Food Program Coalition of Immokalee Workers; Center for labor & a just economy, jun.2023. Wikipedia (2024). Fair Food Program. Worker Rights, <https://fairfoodprogram.org/>



LA INTERPRETACIÓN TELEOLÓGICA DEL REPARTO NACIONAL EN LA JURISDICCIÓN LABORAL: UN IMPERATIVO DE JUSTICIA DIGITAL Y EQUIDAD TERRITORIAL



Por:
Diana Marcela Camacho Fernández
Magistrada de la Sala Laboral del Tribunal
Superior de Bogotá

Resumen

La reciente promulgación de la Ley 2452 de 2025, estatuto que da vida al nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en Colombia, representa no solo una actualización normativa, sino un cambio de paradigma en la concepción de la administración de justicia. Este artículo de reflexión aborda una de las innovaciones más trascendentales y, a la vez, polémicas de dicha codificación: la figura del reparto nacional de procesos, consagrada en el parágrafo del artículo 10. La norma habilita la posibilidad de asignar el conocimiento de ciertos litigios a cualquier juez del territorio nacional, rompiendo con la tradición centenaria de la competencia territorial rígida, bajo la condición de que se trate de «controversias jurídicas» donde «no sea necesario la práctica de pruebas».

El presente texto analiza críticamente el alcance hermenéutico de esta disposición. Se sostiene que una lectura exegética o restrictiva —que limite el reparto exclusivamente sobre asuntos de puro derecho o a aquellos con prueba documental— vaciaría de contenido la norma, haciéndola inoperante frente a la realidad procesal donde la actividad probatoria es consustancial al ejercicio jurisdiccional. A través de un análisis dogmático, constitucional y teleológico, se propone una interpretación amplia que entienda el presupuesto normativo como la ausencia de práctica de pruebas

presenciales. Esta lectura es la única compatible con los mandatos de igualdad material, acceso a la justicia y eficiencia administrativa, y se alinea con los instrumentos vigentes, como el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2023-2026, el Plan Estratégico de Transformación Digital 2021-2025 y el documento CONPES 4024 de 2021 que describe y aprueba el financiamiento de la fase 1 del Programa para la Transformación Digital de la Justicia en Colombia, así como con la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia (Ley 270 de 1996, modificada recientemente por la Ley 2430 de 2024). El artículo concluye que el reparto nacional debe ser la herramienta principal para corregir las asimetrías estructurales de congestión judicial que afectan a los grandes distritos del país y poder equilibrar las cargas laborales.

Palabras clave

Reparto nacional, justicia digital, congestión judicial, derecho procesal laboral, acceso a la justicia, hermenéutica jurídica, Ley 2452 de 2025, equidad territorial, equilibrio de cargas laborales.

Introducción

La administración de justicia en Colombia se encuentra en una encrucijada histórica. Por un lado, enfrenta los retos crónicos de la congestión y la mora judicial, fenómenos que no se distribuyen

de manera uniforme en el territorio nacional, sino que se concentran en las grandes urbes, generando una justicia ciudadana de dos velocidades: aquellos que obtienen justicia pronta en distritos descongestionados y aquellos que deben esperar años en circuitos saturados. Por otro lado, la irrupción de las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), acelerada por la pandemia de la Covid-19 y consolidada normativamente con la Ley 2213 de 2022 y la Ley 2452 de 2025, ofrece herramientas inéditas para superar estas barreras físicas.

En este contexto, el artículo 10 de la Ley 2452 de 2025, por la cual se expide el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, introduce el mecanismo del «reparto nacional». Esta figura permite que un proceso judicial, originado, por ejemplo, en Bogotá, sea conocido y fallado por un juez en un distrito con menor carga laboral, como Tunja o Popayán, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos. La norma establece textualmente:

«Los procesos que se promuevan ante la jurisdicción laboral podrán ser repartidos a cualquier juez laboral o tribunal del país de acuerdo con sus competencias cuando se trate de controversias jurídicas y no sea necesario la práctica de pruebas [...] Estos procesos se

tramitarán por medios virtuales hasta su culminación». (Ley 2452 de 2025, art. 10).

A primera vista, la condición «y no sea necesario la práctica de pruebas» podría sugerir una aplicación sumamente restringida, limitada quizás a lo que la doctrina clásica denomina «asuntos de puro derecho». Sin embargo, tal interpretación literal amenaza con convertir una herramienta revolucionaria de descongestión en una nota al pie irrelevante.

El presente artículo de reflexión tiene como propósito desentrañar el verdadero sentido y alcance de esta disposición. Además de un ejercicio académico, es una necesidad operativa urgente para la reglamentación que debe expedir el Consejo Superior de la Judicatura. La tesis central que aquí se desarrolla es que la interpretación de la norma debe ser finalista y sistemática: el reparto nacional está diseñado para operar en todas las controversias donde la virtualidad permita el desarrollo del proceso, excluyendo únicamente aquellos casos donde el empleo de la tecnología sea inviable, como se detalla más adelante.

Para sustentar esta postura, el artículo se desarrollará en cinco partes. Primero, se planteará el problema de investigación y la hipótesis de trabajo. Segundo, se analizará la imposibilidad técnica de la

interpretación literal. Tercero, se examinarán los antecedentes legislativos como fuente primaria de la voluntad del legislador. Cuarto, se realizará un control de constitucionalidad de la medida bajo los principios de igualdad y eficiencia. Y quinto, se conectará esta interpretación con los planes de desarrollo y transformación digital vigentes en la Rama Judicial.

Problema de investigación

El problema jurídico que ocupa esta reflexión surge de la tensión entre la redacción del parágrafo del artículo 10 de la Ley 2452 de 2025 y la realidad procesal y tecnológica del país. La norma condiciona el reparto nacional a que el proceso verse sobre «controversias jurídicas» y no requiera «práctica de pruebas».

Si se adopta una hermenéutica exegética, propia del formalismo jurídico del siglo XIX, se podría concluir que cualquier solicitud probatoria —un interrogatorio de parte, un testimonio o incluso la exhibición de documentos— impediría el reparto nacional. Dado que el artículo 141 del mismo estatuto impone al juez el deber oficioso de interrogar a las partes, la conclusión lógica de esta lectura restrictiva sería que ningún proceso es susceptible de reparto nacional, pues en todos hay actividad probatoria. De hecho, la misma prueba documental implica la práctica de pruebas porque estas deben

ser solicitadas, decretadas e incorporadas en el expediente, permitiendo la contradicción.

Por tanto, la pregunta de investigación es: ¿Cómo debe interpretarse la expresión «no sea necesaria la práctica de pruebas» para que la norma conserve su efecto útil (*effet utile*) y cumpla con los fines constitucionales, el equilibrio de cargas laborales y el acceso a la justicia en la era digital?

Hipótesis de trabajo

La hipótesis que guía esta reflexión sostiene que la interpretación literal es insostenible jurídica y operativamente problemática. La única interpretación constitucionalmente válida del artículo 10 de la Ley 2452 de 2025 es aquella de carácter teleológico: el reparto nacional procede en todas las controversias jurídicas susceptibles de tramitarse mediante el expediente electrónico y las audiencias virtuales, independientemente de que existan pruebas documentales, interrogatorios, testimonios, etc., únicamente no procedería según lo descrito en inciso segundo del parágrafo del mismo artículo, esto es, por asuntos técnicos, cuando los sujetos «tengan alguna dificultad para hacer uso de los medios digitales. Para ello la parte correspondiente manifestará las razones por las cuales no pueden actuar a través de las tecnologías de la información y las

comunicaciones» (Ley 2452 de 2025, art. 10).

Esta interpretación se sustenta en que el fin de la norma es equilibrar las cargas laborales a nivel nacional para garantizar el derecho a la igualdad en el acceso a la administración de justicia de los usuarios (artículo 13 C.P.). Restringir el reparto a un inexistente grupo de casos «sin pruebas» perpetuaría la desigualdad estructural donde la celeridad de la justicia depende del domicilio en donde el demandante haya prestado sus servicios o en el que se encuentre el del demandado.

Estrategia metodológica

Para validar la hipótesis, se emplea una metodología cualitativa de tipo dogmático-jurídico y hermenéutico.

1. **Análisis normativo y doctrinal:** Se descomponen los elementos del artículo 10 de la Ley 2452 de 2025 a la luz de la teoría general del proceso y la teoría de la prueba, utilizando doctrina nacional (Parra Quijano, López Blanco) para definir el alcance de la actividad probatoria.
2. **Rastreo de antecedentes legislativos (Intención del Legislador):** Se acude a las fuentes primarias del trámite legislativo, específicamente a la exposición de motivos del proyecto Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, a las ponencias

y audiencias públicas del Proyecto de Ley que dio origen al nuevo Código, citando las intervenciones de expertos y legisladores para reconstruir la voluntad legis.

3. **Revisión de política pública:** Se contrastan las interpretaciones posibles con los objetivos del Plan Decenal de Justicia 2017-2027 y el Plan Sectorial de Desarrollo 2023-2026, verificando cuál se alinea con las metas de transformación digital.

Resultados

1. La falacia del “proceso sin pruebas”: Crítica a la interpretación literal

El primer hallazgo de esta reflexión es la inviabilidad técnica de interpretar la norma como una exigencia de ausencia total de actividad probatoria.

En el derecho procesal contemporáneo, es un axioma que no existe decisión judicial sin soporte probatorio. Incluso en los denominados «asuntos de puro derecho» —donde se discute la interpretación de una norma—, se requiere probar los supuestos de hecho que permiten la subsunción normativa. Como bien señalaba el maestro Jairo Parra Quijano, las pruebas tienen una «función jurídica: hacer posible saber cómo sucedieron los hechos, para aplicar las normas»

El nuevo Código Procesal del Trabajo (Ley 2452 de 2025) refuerza esta visión. Su artículo 141 establece el interrogatorio de las partes como un deber del juez, no como una facultad renunciable. Este interrogatorio es, por definición, una prueba (declaración de parte). Si interpretáramos literalmente el párrafo del artículo 10 («no sea necesario la práctica de pruebas»), la simple aplicación del artículo 141 excluiría automáticamente todos los procesos del reparto nacional. Esto generaría una antinomia interna en el Código: el legislador habría creado una figura que busca el equilibrio de cargas laborales e igualdad en el acceso a la administración de justicia (reparto nacional), pero simultáneamente también habría generado una obligación procesal (interrogatorio) que impide su uso.

Además, la prueba documental, que es la reina en los procesos laborales (contratos, desprendibles de pago, historias laborales), requiere ser decretada, incorporada y valorada, esto es, practicada. El artículo 260 del mismo estatuto, al regular la sentencia anticipada, utiliza la expresión «asuntos de puro derecho que no requieran la práctica de pruebas diferentes a las allegadas con la demanda». El legislador sabe distinguir. Si en el artículo 10 omitió la frase «diferentes a las allegadas», no fue para prohibir toda prueba, sino para usar una fórmula genérica que debe ser llenada de

contenido por el reglamento a cargo del Consejo Superior de la Judicatura.

La doctrina procesal ha señalado que la «práctica de pruebas» implica la realización de actos procesales que requieren inmediación judicial, entendida esta como la percepción directa y personal del juez sobre la fuente de prueba (v. gr., la declaración de un testigo o el interrogatorio de parte). Tal exigencia de inmediación no se identifica necesariamente con la presencialidad física o con el contacto «cara a cara»; la inmediación es una regla técnica que se satisface siempre que el juez acceda directamente al medio probatorio sin intermediarios, incluso a través de herramientas tecnológicas. Por ello, actos como la recepción de un testimonio en audiencia virtual, el interrogatorio de parte mediante videoconferencia o la inspección de documentos electrónicos permiten el ejercicio pleno de la inmediación judicial, aun cuando no se desarrollen en un espacio físico compartido.

Por tanto, sostener que el reparto nacional solo aplica cuando «no hay pruebas» es defender una falacia. Significaría que la herramienta estrella de la reforma nació muerta. La lectura lógica es entender que la única excepción para que un proceso no se someta a reparto nacional sería cuando la parte manifieste que no cuenta con medios tecnológicos, caso en el cual la norma indica que se

aplicará la competencia establecida en el inciso primero y segundo del analizado artículo 10.

2. La voluntad del legislador: Voces de la modernización

Para desentrañar el sentido teleológico de la norma, es imperativo acudir a la historia fidedigna de su establecimiento (artículo 27 del Código Civil). Los antecedentes del Proyecto de Ley revelan que la intención nunca fue restringir el reparto a casos residuales, sino transformar el mapa judicial del país.

Desde la exposición de motivos del proyecto del Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, se enfatizó que la reforma buscaba aprovechar plenamente los avances tecnológicos y la virtualidad ya incorporada en la administración de justicia, con el fin de agilizar los procedimientos, reducir los trámites inoficiosos y facilitar el acceso a la justicia. Todo ello, sin desconocer que la presencia física sigue siendo necesaria únicamente cuando existan barreras tecnológicas que impidan el uso de las TIC. En ese contexto, nuestra máxima corporación de justicia ordinaria destacó que la transición hacia un sistema adaptado a las nuevas realidades sociales y la virtualidad constituye un avance esencial para modernizar y robustecer la justicia laboral.

Durante las audiencias públicas en la Comisión Primera de la Cámara de Representantes, las intervenciones fueron contundentes sobre la necesidad de adaptar el proceso a la realidad digital. El Doctor Gerardo Botero Zuluaga, en su calidad de experto y ex magistrado, afirmó ante el legislativo:

«Adicionalmente, este también es un texto que se adapta a las nuevas realidades sociales del mundo moderno [...] efectivamente nos parece importante que en este nuevo texto esté incluido todos los avances de la tecnología para acceder a la administración de Justicia. De ahí que en este texto traemos efectivamente el tema del litigio en línea, el expediente virtual, la firma electrónica [...] mire el mapa judicial de Colombia, está desactualizado y es por ello que encontramos distritos judiciales con demasiado trabajo y otros distritos judiciales con muy poco trabajo [...] y me parece que esta es una forma muy importante para efectos de distribuir las cargas laborales en el país». (Cámara de

Representantes, 2024, pp. 44-46).

Esta cita evidencia que el «reparto nacional» fue concebido como la solución a la desactualización del mapa judicial. Si la intención hubiera sido limitarlo a procesos sin pruebas (que, como no se ha dicho, en la práctica judicial real no los hay, ni siquiera en los de puro derecho), no se habría hablado de «distribuir las cargas laborales en el país», pues el impacto sería marginal.

En la misma línea, la entonces Ministra de Justicia, Doctora Ángela María Buitrago Ruiz, destacó en el trámite legislativo la necesidad de una justicia ubicua:

«Desde ese punto de vista digamos que se unifican muchas normas que están dispersas, que se tienen que acudir a varios Estatutos, La idea es tener un texto completo de la Jurisdicción Laboral en toda su extensión, adecuado a otros fenómenos que también han irrumpido en el medio, como es la regulación tecnológica y la utilización de inteligencia artificial». (Cámara de Representantes, 2024, p. 18).

Incluso, es revelador que la Corte Suprema de Justicia, en una versión preliminar del proyecto, sugirió la redacción «Estos procesos se tramitarán por medios virtuales hasta su culminación, siempre y cuando, las pruebas sean documentales» (Proyecto de Ley Nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023, artículo 10, p. 15). Sin embargo, el Congreso no acogió esa redacción restrictiva y optó por la fórmula más abierta del artículo 10 citado previamente. Este rechazo explícito a limitar el reparto a «solo documentos» es la prueba reina de que el legislador quería un espectro más amplio.

La Representante a la Cámara Karyme Adrana Cotes Martínez resumió el espíritu de la norma al señalar:

«[...] cuando la sociedad cambia, las normas que regulan la sociedad también tienen que cambiar y los procedimientos que se utilizan en el Sistema de Justicia tienen que adaptarse a los cambios de la sociedad. Hoy tenemos trabajos tecnológicos, hoy tenemos trabajos remotos [...] y la legislación tiene entonces que ponerse a tono a esas nuevas dinámicas sociales». (Cámara de

Representantes, 2024, p. 27; énfasis fuera de texto).

Las «nuevas dinámicas» implican que un juez en Barranquilla puede interrogar perfectamente a un testigo en Leticia a través de una videoconferencia, valorando la prueba incluso con una mejor fidelidad que en una sala física, gracias a la alta definición de imagen y sonido.

3. Control de constitucionalidad: Igualdad y Eficiencia

La interpretación amplia del reparto nacional no es solo una opción hermenéutica, sino un imperativo constitucional. El análisis debe partir del artículo 13 y 229 de la Constitución Política, que contiene el mandato de igualdad material y acceso efectivo a la administración de justicia.

Actualmente, el sistema judicial colombiano padece una profunda desigualdad territorial. Según estadísticas del Consejo Superior de la Judicatura, un proceso ordinario laboral en Bogotá puede tardar hasta tres veces más que el mismo proceso en un circuito judicial pequeño. Esto significa que el goce efectivo de los derechos laborales (artículo 53 C.P.) está condicionado por la geografía.

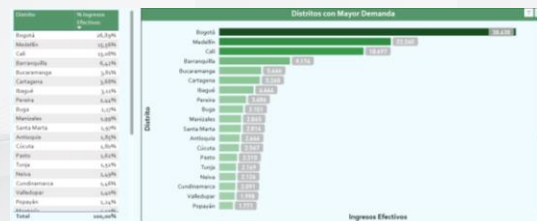


Figura 1. Distritos con mayor demanda de la gestión de la especialidad laboral del año 2020 a septiembre de 2025. Fuente: Consejo Superior de la Judicatura. Tablero de Control de las Estadísticas de Gestión Judicial. Última actualización: noviembre de 2025.



Figura 2. Procesos con mayor demandada de justicia dentro de la gestión de la especialidad laboral del año 2020 a septiembre de 2025. Fuente: Consejo Superior de la Judicatura. Tablero de Control de las Estadísticas de Gestión Judicial. Última actualización: noviembre de 2025.

Una interpretación restrictiva del artículo 10 impediría que el sistema judicial aproveche su capacidad instalada disponible. En efecto, mientras algunos despachos registran un nivel crítico de congestión, otros cuentan con una carga sustancialmente menor, es decir, presentan disponibilidad real y efectiva para asumir mayores volúmenes de trabajo sin afectar su eficiencia ni el tiempo de respuesta. Limitar el alcance del reparto nacional obstaculiza que estos despachos puedan equilibrar, mediante la recepción de procesos, la sobrecarga que soportan otros, frustrando así la finalidad

redistributiva y equitativa del modelo previsto por el legislador.

Por otro lado, el artículo 209 de la Constitución obliga a la administración pública (incluida la judicial) a regirse por los principios de eficacia, economía y celeridad. Un sistema que tiene jueces disponibles en un distrito y expedientes acumulados en otro, pero que acogiera la interpretación formalista sobre la «práctica de pruebas», seguiría siendo un sistema ineficiente y no desarrollaría la constitución.

Además, debemos considerar la dignidad del servidor judicial. La sobrecarga laboral enferma. El síndrome de desgaste profesional (burnout) es una realidad en los despachos judiciales de las grandes ciudades. El reparto nacional es indirectamente una herramienta de salud ocupacional y justicia laboral para los propios jueces, equilibrando las cargas de trabajo bajo la premisa de que todos somos jueces de la República, no jueces de un distrito aislado.

4. Alineación con la política pública de transformación digital

Finalmente, la interpretación teleológica es la única que conversa con los instrumentos de planeación estratégica del Estado.

El Plan Decenal del Sistema de Justicia 2017-2027 establece en su Objetivo

Específico No. 3 la necesidad de «eliminar la congestión judicial en la especialidad laboral, estableciendo cargas razonables para los despachos judiciales» (Ministerio de Justicia, 2017, p. 601; ver p. 385 y 595). El plan reconoce que la oferta de justicia debe ajustarse a la demanda de manera dinámica. El reparto nacional es el mecanismo dinámico por excelencia.

Más recientemente, el Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2023-2026 y el documento CONPES 4024 de 2021, que viabilizó el crédito externo para la transformación digital del ámbito judicial colombiano, concretan el objetivo antedicho del plan decenal, estableciendo el proyecto para llevar a término la esperada modernización de la Rama Judicial.

Así, el reparto nacional de procesos con prueba practicada por medios virtuales no es una excepción futurista, sino la aplicación presente, que cuenta ya con los instrumentos jurídicos y legales pertinentes, de la capacidad instalada del Estado.

5. Coherencia con la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia

La interpretación amplia del párrafo del artículo 10 se ajusta plenamente a la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia, que orienta el servicio bajo criterios de accesibilidad, eficiencia y uso intensivo de tecnologías. Esta ley impone

al Estado el deber de aprovechar las TIC para garantizar un servicio continuo y sin barreras territoriales (arts. 1 y 2), y atribuye al Consejo Superior de la Judicatura la responsabilidad de asegurar una distribución equilibrada de cargas y una justicia eficiente (arts. 75 y 95).

Desde esta perspectiva, una lectura restrictiva del reparto nacional —que limite el traslado de procesos a un número ínfimo de casos— desconocería la arquitectura digital del sistema judicial y mantendría desigualdades territoriales en los tiempos de decisión. Por el contrario, permitir el reparto de controversias jurídicas que no requieren pruebas presenciales se alinea con el mandato estatutario de modernizar el servicio, aprovechar el expediente electrónico, la práctica de pruebas virtuales y facilitar el acceso a la justicia en condiciones equivalentes para todo el país (art. 122). En consecuencia, la interpretación amplia no solo es compatible con la Ley Estatutaria, sino que constituye la única lectura funcionalmente coherente con su finalidad de construir una justicia accesible, moderna y eficiente.

6. Propuesta de criterios para la reglamentación

Con base en lo expuesto, la reglamentación que expida el Consejo Superior de la Judicatura tiene la oportunidad para desarrollar, acorde al fin

normativo, pilares en el reparto nacional, como:

1. **Virtualidad plena:** Son susceptibles de reparto nacional todos los procesos cuyas pruebas puedan practicarse a través de las TIC con los dispositivos y herramientas con las que se cuentan actualmente y con los que se desarrollen en el futuro.
2. **Protección de la brecha digital y excepción:** Conforme a los argumentos expuestos con respecto a la interpretación del artículo 10 de la Ley 2542 de 2025, solo se excluirán del reparto nacional aquellos procesos donde la limitación tecnológica por parte de los usuarios lo impida. Es decir, se mantendrá la competencia territorial tradicional cuando una de las partes demuestre incapacidad de acceso a medios tecnológicos (población rural, grupos étnicos, personas con discapacidad). En estos casos, «la parte correspondiente manifestará las razones por las cuales no pueden actuar a través de las tecnologías de la información y las comunicaciones» (artículo 10, parágrafo 2).

Conclusiones

La Ley 2452 de 2025 nos ha entregado una llave maestra para abrir las puertas del equilibrio de cargas laborales en los despachos judiciales de Colombia: el

reparto nacional. Sin embargo, el temor al cambio y el apego a formas procesales del siglo pasado amenazan con oxidar esa llave antes de su primer uso.

Hemos demostrado que interpretar la expresión «no sea necesaria la práctica de pruebas» de manera literal conduce al absurdo de la inoperancia de la norma, pues todo proceso implica actividad probatoria. En contraste, la interpretación teleológica y sistemática, que entiende dicha restricción como referida a **pruebas que exijan presencia física**, es la única que:

1. Respeta la voluntad del legislador, expresada en su rechazo a limitar el reparto solo a pruebas documentales.
2. Garantiza el derecho fundamental a la igualdad (art. 13 C.P.), ofreciendo tiempos de respuesta homogéneos a los ciudadanos de todo el país.
3. Materializa el acceso a la justicia (art. 229 C.P.) y la eficiencia administrativa (art. 209 C.P.).
4. Se alinea con los instrumentos vigentes que propenden por la transformación digital.

La competencia por el factor territorial, otrora pilar inamovible de la soberanía jurisdiccional, debe ceder ante la competencia por el factor de capacidad y eficiencia en un Estado unitario e interconectado. Es hora de que el Consejo

Superior de la Judicatura, en su reglamentación, asuma este reto con audacia, permitiendo que la justicia llegue a donde se necesita, no donde el papel la obliga a estar.

Referencias

Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado. (2024). Informe de litigiosidad: Primer trimestre 2024.

Congreso de la República de Colombia. (1996). Ley 270 de 1996: Estatutaria de la Administración de Justicia. Diario Oficial.

Congreso de la República de Colombia. (2024). Gaceta del Congreso No. 292: Ponencia para primer debate al Proyecto de Ley de Código Procesal del Trabajo. Imprenta Nacional.

Ley 2430 de 2024: Por la cual se modifica la Ley 270 de 1996 Estatutaria de la Administración de Justicia. Diario Oficial.

Ley 2452 de 2025: Por la cual se expide el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. 2 de abril de 2025. D. O. nro. 53077. (Col.). <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=177617> Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2021). Documento CONPES 4024: Transformación digital de la justicia en Colombia. Departamento Nacional de Planeación.

Consejo Superior de la Judicatura. (2020). Acuerdo PCSJA20-11631: Por el cual se adopta el Plan Estratégico de Transformación Digital de la Rama Judicial.

Consejo Superior de la Judicatura. (2023). Plan Sectorial de Desarrollo de la Rama Judicial 2023-2026. Rama Judicial.

Ministerio de Justicia y del Derecho. (2017). Plan Decenal del Sistema de Justicia 2017-2027. Gobierno de Colombia. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Justicia%20Seguridad%20y%20Gobierno/Documento%20Plan%20Decenal.pdf>

López Blanco, H. F. (2019). Código General del Proceso: Pruebas. Dupre Editores.

Parra Quijano, J. (1995). Manual de derecho probatorio. Librería del Profesional.



ATENCIÓN
estudiantes de pregrado

Seccional Bogotá

La Rectoría Seccional informa que ya se encuentra habilitado el sistema para realizar la matrícula académica correspondiente al período 2026-1.

Desde las 12:00 a. m. del 1 de diciembre hasta las 11:59 p. m. del 20 de diciembre de 2025.

¡Realiza tu proceso académico, descarga tu recibo y paga con los valores correspondientes al año 2025!

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





Vive
La Libre!

Tu futuro está esperando que digas SÍ

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



ANÁLISIS DE LA PELÍCULA “EL PRECIO DE LA CODICIA”



Por:

Milka Saray Ruiz Guerrero



La película “*El precio de la codicia*” se desarrolla en un periodo de 24 horas dentro de un banco de inversiones, en donde se lleva a cabo una ronda de despidos masivos. Eric Dale, jefe del departamento de gestión de riesgo, es despedido, y al comunicarse dicha decisión, se aprecia vulneración al derecho laboral cuando es conducido a una oficina donde se le informa que recibirá una indemnización equivalente a la mitad de su salario, junto con la posibilidad de mantener sus inversiones y un seguro por un periodo de seis meses. Sin embargo, se le advierte que dicha oferta estará disponible únicamente hasta el día siguiente, a las 04:47 p.m.

Esta vulneración se agrava cuando, además, se le comunica que se le suspenderá el acceso al correo electrónico corporativo, al servidor del edificio y a sus datos telefónicos, lo que evidencia una desvinculación inmediata y sin garantías mínimas de protección laboral.

En ese contexto, es relevante destacar que, al momento de abandonar las instalaciones, Eric Dale entrega a Peter Sullivan un archivo acompañado de la advertencia: «*Ten cuidado con esto*». Sullivan, intrigado, permanece trabajando hasta altas horas de la noche revisando el contenido del archivo, y descubre que la empresa ha estado expuesta a activos tóxicos. Esta revelación indica que las pérdidas proyectadas superarían el valor total de la compañía, lo que pone en

evidencia una crisis financiera inminente y una posible negligencia corporativa.

A raíz de este descubrimiento, los altos mandos del banco deciden actuar con urgencia y ordenan vender los activos de la compañía. Para ello, instruyen a Will Emerson, Seth Bregman y Peter Sullivan a localizar a Eric Dale. Sin embargo, tras su despido, Dale no puede ser contactado, ya que su línea telefónica fue suspendida. Al día siguiente, Will Emerson se presenta en su domicilio y le exige que se reincorpore de inmediato a las instalaciones de la empresa. Le advierte que, de no hacerlo, en los próximos dos años le harían “*vivir un infierno*”. Esta amenaza constituye una grave vulneración de los derechos fundamentales de Eric Dale, al emplearse la coacción y el chantaje como mecanismos de presión, ignorando por completo los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Se le coloca en una situación de extrema vulnerabilidad, en la que se le obliga a elegir entre colaborar con la empresa o enfrentar represalias que afectarían directamente la obtención de sus prestaciones sociales.

Finalmente, en el proceso de venta de los activos del banco, se comunica a los trabajadores del piso de riesgo que, si logran vender el 93% de sus activos, recibirán un bono extraordinario de 1.4 millones de dólares. Además, si el equipo completo alcanza ese porcentaje de ventas, cada uno obtendría un bono

adicional de 1.3 millones de dólares. Esta estrategia es presentada como una “liquidación”, pero en realidad representa una forma de presión directa sobre los trabajadores, incentivándolos económicamente para que colaboren en una operación que podría tener consecuencias negativas tanto éticas como legales.

Así las cosas, en el desarrollo de la película se evidencia una vulneración de todos los derechos laborales de los trabajadores del piso de riesgo del banco, quienes además se ven forzados a vender los activos tóxicos de dicha empresa bajo la promesa de recibir millonarios incentivos si alcanzan un porcentaje específico de ventas.

Película para tiempos modernos

Esta película retrata múltiples violaciones al derecho del trabajo, mostrando cómo los trabajadores son tratados como simples instrumentos de producción, despojados de su dignidad y derechos fundamentales. No se garantiza ningún derecho laboral: los empleados son sometidos a extensas jornadas sin descanso, carecen de dotación adecuada, son utilizados como sujetos de prueba para nuevas máquinas y los accidentes laborales son frecuentes. Estas condiciones extremas repercuten directamente en la salud mental de los trabajadores, generando un ambiente de presión, inseguridad y deshumanización.

Se evidencia así la máxima expresión de la automatización del ser humano en el entorno laboral, donde el trabajador deja de ser sujeto de derechos para convertirse en objeto funcional dentro de una lógica empresarial que prioriza el beneficio económico por encima del bienestar humano.

La tercerización laboral en Montería, Córdoba: ¿progreso o precarización?

En Colombia, la tercerización del trabajo ha generado polarizaciones y una repercusión directa en los derechos y condiciones propios de la clase obrera. Desde el punto de vista constitucional, la externalización puede interpretarse como una modalidad de ampliación laboral que, aunque puede favorecer la eficiencia en las instituciones, también puede infringir derechos esenciales como la estabilidad en el trabajo y el acceso a las prestaciones sociales de cada persona. El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, y goza de la protección total del Estado.

Esta modalidad de empleo se ha convertido en una práctica común en las industrias colombianas, especialmente en sectores como la construcción, la agricultura y los servicios. No obstante, en la práctica se ha criticado constantemente sosteniendo que el ejercicio de la misma puede provocar indudablemente la degradación de los escenarios de trabajo y

la aplicación de normas constitucionales a partir de la postura de los gremios sindicales y las distintas organizaciones afines.

La Corte Constitucional colombiana ha resuelto varias sentencias relevantes acerca del eje temático en cuestión; la Sentencia C-614 de 2009, analiza la constitucionalidad de la Ley 1233 de 2008, y la Sentencia C-171 de 2012, ratifica el hecho de que la tercerización laboral no puede ser utilizada para evadir responsabilidades laborales y sociales por parte del empleador. Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo define que un contratista independiente es una persona natural o jurídica que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, asumiendo todos los riesgos y realizando el trabajo con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

Asimismo, la subcontratación laboral ha influido directamente en la economía del país, principalmente en lo que respecta a cifras clave de empleo y productividad. De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en 2019 el 28% de los trabajadores del país efectuaban labores por cuenta propia o recibían salarios indirectos, lo que señala una gran incidencia de esta práctica en el mercado laboral. (Twind, 2023).

La intervención contractual por terceros puede facilitar que las compañías se concentren en sus tareas primordiales, incrementen su competitividad a nivel del mercado y puedan mitigar a gran escala, la carga de gestión; puede proporcionar acceso a recursos y tecnologías especializadas, y ofrecer flexibilidad en la administración de proyectos, lo cual puede resultar particularmente beneficioso en ambientes dinámicos y variables. Sin embargo, a pesar de estos beneficios, la tercerización del trabajo también puede ocasionar daños considerables para los empleados, tales como la precariedad y la pérdida de su identidad laboral. Esto podría provocar una reducción en la calidad del trabajo e impactar de manera negativa en la productividad laboral, lo que podría tener repercusiones a largo plazo para la economía y la sociedad en su conjunto.

En ese orden de ideas, se abordarán los referentes normativos y jurídicos que configuran el marco regulatorio de la tercerización laboral partiendo de cinco elementos clave dentro del estudio de esta compleja problemática: contrato de trabajo, tercerización laboral, subordinación laboral, responsabilidad solidaria y derecho laboral internacional. Se examinarán a fondo las consecuencias jurídicas y prácticas de la tercerización de trabajos, con el objetivo de reconocer los retos y posibilidades que presenta este tipo de contratación en el contexto del

derecho laboral colombiano y su vínculo con las normas internacionales.

Contrato de trabajo

Código Sustantivo del Trabajo (CST): Se constituye como el precepto normativo fundamental que rige las relaciones de trabajo en Colombia. Dentro del marco del acuerdo laboral, establece los componentes fundamentales que deben incluirse en un contrato de trabajo, tales como la entrega personal del servicio, la subordinación y la compensación. Además, define los distintos tipos de contratos de trabajo que pueden presentarse, como el contrato de duración determinada o indefinida.

Ley 50 de 1990: introduce cambios significativos al régimen laboral colombiano. Su meta principal consiste en actualizar y adaptar las relaciones de trabajo, facilitando que las compañías se adapten a las fluctuantes circunstancias económicas. Esta normativa posibilitó el establecimiento de contratos de trabajo más flexibles y definió nuevas alternativas de contratación.

El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia establece por su parte que, el trabajo es un derecho y una obligación social, y goza de la protección total del Estado.

Ley 1429 de 2010: el objetivo es promover la formalización y generación de

empleo de calidad en Colombia. Establece incentivos y ventajas para las compañías que se registren y respeten sus responsabilidades laborales y fiscales.

Decreto 1072 de 2015: Normaliza acuerdos específicos de la seguridad y salud laboral. Define compromisos para patronos y empleados en lo que respecta a la prevención de riesgos en el trabajo y el fomento de la salud en el entorno laboral. Su propósito es asegurar un entorno de trabajo seguro, sano y sostenible.

Subordinación laboral

Código Sustantivo del Trabajo (CST): señala que la subordinación es un componente clave de la relación de trabajo. El término alude a la autoridad que posee el empleador para orientar y supervisar la labor del empleado. El CST dicta que la subordinación puede ser tanto directa como indirecta, y que es deber del empleador asegurar la seguridad y salud de los empleados en el escenario laboral.

Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional: explica y aclara conceptos asociados con la subordinación en el trabajo. Define normas para establecer cuándo se produce una relación contractual entre un empleador y un empleado, y resguarda los derechos de los empleados en calidad de subordinación.

Responsabilidad solidaria

Ley 1562 de 2012: transforma el sistema de riesgos laborales en Colombia. Define nuevas responsabilidades para empleadores y empleados en lo que respecta a la prevención y cuidado de accidentes y enfermedades derivadas de la actividad obrera. Su propósito es potenciar la protección de los empleados y disminuir los peligros que puedan tener lugar.

Decreto 0723 de 2013: normaliza elementos específicos de la seguridad y salud laboral, incluyendo la obligación conjunta entre empleadores y contratistas. Define responsabilidades para asegurar la protección y bienestar de los empleados en circunstancias de subcontratación.

Derecho laboral internacional

Convenio 155 de la OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo: define normas y pautas internacionales para salvaguardar la salud y seguridad de los empleados en el entorno laboral.

Convenio 158 de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo: establece las condiciones y procesos para la finalización de las relaciones laborales. Define normas y pautas para salvaguardar los derechos de los empleados en circunstancias de despido o finalización del contrato de trabajo.

Corte Constitucional

Sentencia T-958 de 2012 de la Corte Constitucional: resguarda los derechos esenciales de los empleados. Establece un antecedente significativo en el ámbito laboral y constitucional, y asegura la protección de los derechos de los empleados en circunstancias particulares.

Sentencia CSJ Laboral SL7378-2018: representa un antecedente jurisprudencial significativo en el ámbito profesional, al tratar y solucionar asuntos particulares vinculados con la interpretación y aplicación de las regulaciones laborales.

En ese sentido, la tercerización laboral se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico colombiano, el cual establece de forma expresa y restrictiva los casos en los que es procedente contratar trabajadores en misión y de manera temporal. Dichas disposiciones prohíben la utilización de esta figura por un periodo superior a un año y para el desarrollo de actividades misionales permanentes de la empresa o entidad contratante. No es válido, por tanto, justificar este tipo de contratación bajo el argumento de necesidades transitorias como el aumento de la producción u otras circunstancias excepcionales que contemplan las normas aplicables.

El marco normativo nacional ha evolucionado con el propósito de enfrentar estos desafíos, fijando límites precisos a las prácticas de tercerización

abusiva, fortaleciendo la responsabilidad de los empleadores y articulando sus disposiciones con los principios del derecho laboral internacional. No obstante, resulta fundamental robustecer los mecanismos de inspección, vigilancia y control, así como garantizar una respuesta judicial oportuna y efectiva ante la vulneración de derechos laborales.

En definitiva, la tercerización no debe ser considerada, en sí misma, un fenómeno negativo; por el contrario, puede representar una herramienta útil para el desarrollo económico, siempre que se aplique conforme a la ley, de manera transparente, y sin menoscabar la dignidad ni los derechos fundamentales de los trabajadores.

Referencias

Gómez, L. M., & Rodríguez, A. (2021). Efectos de la tercerización laboral en los derechos fundamentales de los trabajadores. *Revista de Derecho Laboral*, 28(2), 123–145.

Martínez, J. P. (2020). Tercerización y precarización laboral: Un estudio de caso en el sector salud en Colombia. *Revista Colombiana de Derecho del Trabajo*, 35(1), 45–67.

Ramírez, S., & Torres, M. A. (2019). Tercerización y protección laboral: Análisis jurisprudencial en Colombia. *Derecho Laboral Hoy*, 12(3), 89–104.

Pérez, C. (2022). Tercerización en Colombia y su impacto en la estabilidad laboral. *Revista de Ciencias Sociales*, 40(4), 201–220.

Hernández, F. (2021). Subcontratación y derechos laborales: Perspectivas en el marco del derecho

internacional. *Revista Iberoamericana de Derecho*, 29(1), 55–70.

Suárez, D., & Nieto, L. (2020). Tercerización laboral: ¿Una estrategia empresarial o una violación a los derechos laborales? *Derecho y Sociedad*, 18(2), 112–130.

Quintero, V. (2019). Regulación de la tercerización en Colombia: Avances y desafíos. *Revista Jurídica del Trabajo*, 22(1), 33–50.

Moreno, C. (2022). Contratación tercerizada y responsabilidad solidaria del empleador. *Revista Latinoamericana de Derecho Laboral*, 30(3), 144–160.

Zapata, M., & Díaz, E. (2021). Derechos laborales y tercerización: Un estudio empírico en Bogotá. *Revista de Estudios Laborales*, 15(2), 78–95.

Londoño, R. (2023). Análisis normativo de la tercerización en Colombia y su aplicación en el sector privado. *Derecho & Sociedad*, 19(1), 101–118.

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

JUSTICIA MATERIAL Y DERECHOS SOCIALES: EL IMPACTO DE LA FACULTAD COMPLEMENTARIA PROBATORIA DEL JUEZ LABORAL EN COLOMBIA FRENTE A LA NUEVA REFORMA LABORAL 2025



Por:

Miguel Eduardo Cabrera Rosado



A diferencia de la justicia ordinaria, en las relaciones obrero patronales, por consideración a la naturaleza social de los derechos que se discuten, el juez laboral debe dejar de lado la pasividad en materia probatoria, superando cualquier dificultad que en este sentido se presente y de la cual dependa la decisión de impedir la protección a quien realmente le corresponde.

Como en todos los tipos de procesos judiciales, la prueba es fundamental para el esclarecimiento de los hechos en debate. El proceso laboral específicamente, donde se regulan, en esencia, las relaciones sociales, importantes para el desarrollo económico y el bienestar social, se tiene como momento preciso para proponer pruebas el acto del juicio, en tanto esté fijado el objeto del pleito, como lo expresa el Código Procesal del Trabajo.

Pero también es claro que el juez laboral tiene la facultad de ordenar pruebas de oficio, sin que esta se limite solo al momento de las audiencias, siempre que sean útiles para aclarar los hechos, facultad que es complementaria y no sustituye en ningún momento las pruebas presentadas por las partes, como lo señala el artículo 54 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Esta temática de justicia material y derechos sociales: el impacto de la facultad completaría probatoria del juez

laboral en Colombia es de gran importancia, puesto que evidencia el principio de protección o desigualdad imperante en el ámbito laboral, dado que, la Constitución Política de 1991 y las normas de cumplimiento de los funcionarios públicos obligan a ofrecer la protección que garantice eficazmente los derechos de los trabajadores, de manera que estos, ni por fuerza ni por voluntad propia renuncien a sus derechos laborales. Además, evita el abuso de la posición dominante de los empleadores sobre ellos, en busca de equilibrar y coordinar armónicamente la economía para ambos, fomentando progreso, igualdad y crecimiento para las partes. Con ello, se da cumplimiento a la protección de los trabajadores en caso de abusos y así, garantizar sus derechos y asegurar un mínimo de bienestar personal y familiar, al aplicarse a las normas procesales en reconocimiento de los derechos en la ley sustancial.

Por tanto, se plantea como objetivo analizar el impacto de la facultad complementaría probatoria del juez laboral en Colombia ante la Justicia material y derechos sociales en el ámbito laboral, desde un estudio de enfoque cualitativo, tipo jurídico y método inductivo. Considerando que, a diferencia de la justicia ordinaria, en las relaciones obrero patronales, por consideración a la naturaleza social de los derechos que se discuten, el juez laboral debe dejar de lado la pasividad en materia probatoria,

superando cualquier dificultad que en este sentido se presente y de la cual dependa la decisión de impedir la protección a quien realmente le corresponde; teniendo en cuenta que, el juez laboral posee poder para decretar pruebas de oficio siempre que estas sean de utilidad para el esclarecimiento de los hechos debatidos. Esto por cumplir con el imperativo legal de hacer efectivos los derechos sociales fundamentales del trabajador que se encuentren amenazados.

Para Ferrajoli (1995), el paradigma garantista sostiene explícitamente tres acepciones de garantismo: uno, como modelo normativo de derecho, dos, como teoría del derecho y crítica del derecho y tres, como filosofía del derecho y crítica de la política. La segunda acepción, que es la del interés en este caso, hace referencia al garantismo como teoría y crítica del derecho, es decir, una teoría de la validez y de la efectividad de las normas jurídicas que sirve de base para legitimar o deslegitimar las funciones que el derecho desempeña. Esta perspectiva es interna y estimula el espíritu crítico entre la validez de las normas y sus aplicaciones (Ferrajoli, 2004).

Al respecto Peña (1997), considera que, como teoría general del derecho busca proporcionar nociones formales que den cuenta de los conceptos sin referencia particular a contenidos de un sistema jurídico particular. Estas categorías jurídicas pueden ser referidas en principio

a cualquier sistema jurídico, ya que "*su significación lógica permanece invariable con independencia de la rama del derecho a la que sean aplicados*" (p. 20).

Ahora bien, en relación con la imparcialidad del juez, que constituye un principio integrador del derecho al debido proceso, cuyo fin es la evitación de que el juzgador sea al mismo tiempo, juez y parte. Según lo expresa la Corte Suprema de Justicia, la doctrina concibe la imparcialidad subjetiva y la objetiva, las cuales se diferencian por: la imparcialidad subjetiva garantiza que el juzgador no haya tenido relaciones con las partes del proceso que afecten la formación de su parecer, y la imparcialidad objetiva se refiere al objeto del proceso, y asegura que el encargado de aplicar la ley no haya tenido un contacto previo con el tema a decidir y que por lo tanto se acerque al objeto del mismo sin prevenciones de ánimo (Sentencia T-1034 de 2006).

Por su parte, Uprimny (2025) considera la imparcialidad como una virtud esencial de todo juez, la cual contiene la capacidad de sopesar los argumentos y las pruebas presentadas por los actores en el proceso, de manera que la decisión esté a favor de quien mejor y más sólidamente sustente su posición, de manera que la sentencia no esté viciada de prejuicios de tipo ideológico, enemistades, o posiciones previas, sino siempre fundamentada en la fuerza de los argumentos y de las pruebas presentadas en el proceso.

Por otra parte, de acuerdo con la Constitución Política, el juez tiene un compromiso con la facultad de decretar pruebas de oficio, para el restablecimiento de la verdad, siempre con el derecho sustancial y no con las partes del proceso (Consejo de Estado, 2010). Así lo corrobora el Tribunal de Medellín (2023), cuando expresa que *“La facultad oficiosa del juez, deviene en un deber derivado de su papel como director del proceso y de su compromiso por hallar la verdad como presupuesto de la justicia”* (Sentencia, 05001310300320150051002, 2024).

Así mismo, la Corte Suprema de Justicia, expresó que decretar pruebas de oficio no es una expresión inquisitiva o autoritaria, sino la materialización del Estado constitucional que dicho cometido *“aumenta el grado de convicción frente al suceso investigado y el grado de certeza, que desde la perspectiva de los estándares probatorios se conoce como probabilidad prevaleciente o preponderante, permitiendo fundamentar con mayor rigor y vigor la decisión”* (Sentencia SC-9493, 2014).

De acuerdo con lo antes descrito, en relación con la nueva Reforma Laboral, establecida en la Ley 2466 de 2025, su relación con la justicia material y los derechos sociales tienen una relación directa en torno a:

El trabajo decente, pues pretende garantizar empleos de calidad, con

protección social adecuada y respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, promoviendo así la justicia material. En cuanto a la estabilidad laboral, busca la protección de esta y, además, reducción de la precarización, con lo cual contribuye a la justicia material.

Así mismo, en torno a los derechos sociales, con la reforma se verán robustecidas las garantías procesales en el ámbito laboral y se ampliarían los mecanismos de protección contra la discriminación y el acoso laboral. Ello contribuye con la inclusión y la equidad, puesto que se han incorporado medidas específicas para poblaciones vulnerables, por ejemplo, personas con discapacidad, mujeres rurales, trabajadores domésticos, actuando así en la promoción de la equidad y los derechos sociales.

De allí, la importancia de que la igualdad procesal funja como garantía de la justicia, de manera que sea impartida justa y equitativamente sin favorecer ni discriminar a nadie. Así como garantizar que las partes hagan efectivo su derecho a la presentación de argumentos y pruebas en forma efectiva. También, la igualdad procesal como requerimiento de la imparcialidad del juez laboral, sin prejuicios como tampoco intereses personales en el caso en juicio.

Esta facultad complementaria probatoria, según Silva (2019), desde la oralidad brinda más facultades a los jueces

para mejorar la aplicación de tutela de los derechos a los ciudadanos que acuden a esta institución jurídica, dando así, más participación al juez dentro del proceso. Dado que en la oralidad tiene la autoridad para ordenar la práctica de pruebas que permitan una mejor resolución del caso en litigio. Donde la prueba tiene fundamento en la norma y en la jurisprudencia, sin contraponerse con el principio dispositivo, lo cual, sumado a las pruebas de oficio genera un complemento de gran utilidad para la ejecución de la justicia.

Tal actividad por parte del juez, se realiza con la finalidad de hallar la mejor solución del conflicto y una correcta sustentación de la sentencia, es decir, el juez vela por la garantía de los derechos procesales de las partes intervinientes, sin desviar el fin del proceso amparado en el lema de justicia y búsqueda de la verdad, en pro del cumplimiento del compromiso del juez con la sociedad, dado que su deber como autoridad es la tutela de los derechos de las personas, brindando un trato totalmente igualitario como parte de su imparcialidad (Alvarado, s.f.).

Por otro lado, el Código General del Proceso dispone: *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”* (Artículo 167). Aspecto este que la Corte Constitucional y la Corte Suprema de justicia Sala de Casación Laboral han reseñado en diversas sentencias, al recordar que desde mucho

tiempo atrás, el principio universal de la carga probatoria ha considerado que al afirmar un hecho, quien lo haga tiene la obligación de probarlo. Con ello, genera la obligatoriedad en quien sea demandado de alegar y demostrar los hechos que dieron origen a la situación en controversia, es decir, aquellos en que se apoya. De esta manera, se desplaza la carga de la prueba a la parte contraria, en caso de que este se oponga o excepcione alegando en su defensa hechos que de igual manera deben ser probados y que desvirtúen la prueba que el actor haya aportado para soportar los supuestos fácticos de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado (Sentencia del 6 de marzo de 2012, SL9156-2015, SL11156-2017 y SL4912-2020).

Es así como fue posible hallar que la facultad oficiosa del juez en decretar pruebas en relación con derechos sociales y facultad complementaria probatoria en el caso del juez laboral en Colombia, así como el deber de aplicar igualdad, son parte de las funciones del juzgador con el fin de esclarecer los hechos motivo del litigio para la toma de decisiones apoyadas en la ley, la justicia y los principios de igualdad, debido proceso y derecho a la defensa.

En conclusión, el estándar de pruebas es conceptualmente fundamental en el proceso laboral para garantizar que las decisiones del operador de justicia sean justas y apoyadas en evidencia sólida. En

tal sentido, la prueba de oficio se convierte en una herramienta que le permite la práctica de pruebas adicionales o complementarias durante el proceso judicial, con el firme propósito de esclarecer los hechos y tomar decisiones fundadas en derecho y justicia. Estas pruebas se caracterizan por la iniciativa del juez, la complementariedad que corresponde a las pruebas presentadas por las partes, ordenadas para soportar los hechos y circunstancias relevantes, así como su evaluación para la toma de decisión sobre el caso.

Así pues, las pruebas complementarias permiten al juez laboral el esclarecimiento de hechos, garantía de justicia, protección de los derechos de las partes y solicitar el decreto de las mismas al juez, o bien ordenadas por el juez. De esta manera, tanto la prueba de oficio como las pruebas complementarias son valiosas herramientas para el juez laboral, dado que le permiten aclarar los hechos y garantizar la aplicación de justicia en su decisión sobre el caso.

Referencias

Alvarado Velloso, A. (s.f.) El garantismo procesal. En Estudios de derecho procesal civil. Coord. Paula de la Fuente.

Código General del Proceso, Ley 1564 de 2012

Constitución Política de Colombia, 1991. Editorial Legis.

Corte Suprema de Justicia. Sala de casación laboral. CSJ SCL SL9156_2015 de 2015. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.

Corte Suprema de Justicia. Sentencia T-1034 de 2006. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44400#:~:text=La%20imparcialidad%20es%20uno%20de,juez%20de%20la%20propia%20causa%E2%80%9D>

Ferrajoli, L. (1995). Expectativas y garantías. Primeras tesis de una teoría axio-matizada del derecho. Doha, 20, 235-279.

Ferrajoli, L. (2004). Derechos y Garantías. La ley del más débil. Madrid: Trotta.

Ferrajoli, L. (1995). Expectativas y garantías. Primeras tesis de una teoría axio-matizada del derecho. Doha, 20, 235-279.

Ferrajoli, L. (2004). Derechos y Garantías. La ley del más débil. Madrid: Trotta.

Ley 2466 de 2025

PWC, Reforma laboral. Lo principal que debe tener en cuenta. <https://www.pwc.com/co/es/prensa/documentos/2025/june/boletin-especial-reforma-laboral-18062025.pdf>

Uprimny, R. (2025) La imparcialidad. <https://www.dejusticia.org/column/imparcialidad-judicial/#:~:text=La%20imparcialidad%20es%20una%20de,sustentado%20la%20posici%C3%B3n%20m%C3%A1s%20s%C3%B3lida>

Silva, P. (2019) La iniciativa probatoria del juez en el Código Orgánico General de Procesos. Universidad Andina Simón Bolívar. Maestría en Derecho Procesal. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7001/1/T3008-MDP-Silva-La%20iniciativa.pdf>

FALLECIMIENTO: ¿QUÉ SIGUE? AUXILIO FUNERARIO



Por:

Yury Adelita Gaviria Duque



Tras la muerte de un ser querido, sus familiares deben pensar qué precio tiene morirse en Colombia, lo cual puede aproximarse, sin tener un plan de previsión exequial entre \$ 4.000.000 y \$ 35.000.000 millones de pesos. Por esto, quiero contarles que existe una prestación económica en Colombia, la cual podría decir que es una herramienta para las personas que en el momento de su fallecimiento estaban afiliadas o pensionadas en el Sistema General de Pensiones.

El auxilio funerario tiene un fin y es ayudar con la carga económica que representa el fallecimiento de un ser querido y cubrir los gastos relacionados con el funeral, para así, poder auxiliar a las personas naturales o jurídicas a pagar los gastos que llegan después de la defunción.

La Ley 100 de 1993, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral en Colombia, señala:

Artículo 51: pertenece al Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida y la entidad responsable del reconocimiento del auxilio funerario es la administradora de pensiones Colpensiones o la aseguradora.

Artículo 86: auxilio funerario en el Régimen de ahorro individual con Solidaridad.

La principal diferencia es que este último artículo se aplica específicamente a los afiliados a los fondos privados de pensión (RAIS), mientras que el artículo 51 se refiere a Colpensiones (RPM). Sin embargo, el fondo de la prestación, los requisitos y el monto son los mismos en ambos regímenes.

Estos artículos definen y regulan el auxilio funerario en Colombia, estableciendo el derecho para quien demuestre haber pagado los gastos del entierro de un afiliado o pensionado. Esta ley reemplazó los gastos de entierro que anteriormente se contemplaban en el artículo 247 del Código Sustantivo del Trabajo.

¿A quién se reconoce el auxilio funerario y cuánto recibe?

Se reconoce a quien demuestre el pago de los gastos del entierro del afiliado o pensionado y tendrá derecho a recibir un equivalente al último salario devengado en la pensión, o al valor de la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que este auxilio pueda ser inferior a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a diez (10) veces dicho salario.

¿Quién paga el auxilio funerario?

Para afiliados o pensionados, se debe verificar en el momento del fallecimiento si la persona se encontraba en la nómina

de pensionados, era cotizante activo y se encontraba al día con sus pagos de aportes a la seguridad social. Según su régimen, pueden recurrir a las Administradoras de Fondos Pensionales como los son Colpensiones, Skandia, Porvenir, Colfondos y Protección.

Ahora bien, la Ley 776 de 2002 en su artículo 16 indica que la persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o de un pensionado por invalidez del Sistema de Riesgos Profesionales, tendrá derecho a recibir un auxilio funerario igual al determinado en el artículo 86 de la Ley 100 de 1993. En los casos en que el fallecimiento sea por accidente laboral o enfermedad profesional, es la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) quien asumirá el valor del auxilio funerario.

Este artículo se refiere a los afiliados o pensionados por invalidez del sistema de riesgos laborales que fallezcan.

Es importante aclarar que existe una prohibición de doble pago: no es posible recibir el pago de auxilio funerario por parte de la ARL y de otra entidad de pensiones al mismo tiempo o en el mismo evento. Esta prohibición también aplica para los ejemplos que veremos a continuación. En ellos se presentan las diferentes entidades que en el país asumen la responsabilidad de reconocer el auxilio funerario cuando no existe un

fondo de pensiones o entidad responsable que lo asuma:

1. Régimen especial como el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio (FOMAG). Reconoce y paga el auxilio funerario para los docentes afiliados y pensionados del magisterio.
2. Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales (UGPP) al igual que la anterior no es una entidad que administre un fondo de pensiones, pues su función principal es la de gestionar y administrar los derechos pensionales de las personas que pertenecían a cajas, fondos o entidades de seguridad social que fueron liquidados o suprimidos por el Estado. Para este caso, asume la responsabilidad del pago de auxilio funerario.

Requisito principal del auxilio funerario: haber sufragado los gastos del entierro del afiliado o pensionado. Este requisito es la base de todo el proceso de reclamación y es lo que la jurisprudencia y la normativa han defendido de manera sólida. No basta con ser un familiar cercano, un heredero, o el beneficiario de la pensión de sobrevivientes. La persona que solicita el auxilio debe demostrar con una prueba fehaciente que asumió el costo económico del servicio funerario.

¿Cómo se demuestra este requisito?

La prueba para demostrar que se sufragaron los gastos es la factura de la funeraria. Esta factura debe cumplir con ciertos criterios:

A nombre del reclamante: la factura debe estar expedida a nombre de la persona natural o jurídica que está solicitando el auxilio, tener una constancia o sello que demuestre que el servicio ya fue pagado en su totalidad y la descripción de los gastos pagados; adicionalmente, la fecha de la factura debe coincidir con la fecha de fallecimiento.

En síntesis, el requisito principal se concreta en una sola idea: no se reembolsa a la persona por la relación que tenía con el fallecido, sino por el gasto que asumió.

¿Cuándo no aplica el auxilio funerario?

El auxilio funerario no aplica por el fallecimiento de **beneficiarios de la pensión de sobrevivientes o beneficiarios de afiliados** y no se reconocen gastos pagados por seguro o póliza adquirida por el **fallecido en vida**. Si la **factura no se hace a nombre de quien pagó**, si el fallecido no era **afiliado activo o pensionado**, tampoco a los pensionados por **pensión gracia**, y por último, si excede el plazo de la solicitud. Con esta última causal podemos entonces preguntar:

¿Prescribe el término para realizar la solicitud de auxilio funerario ante las entidades competentes?

Si, la prescripción de auxilio funerario es de tres (3) años y el plazo inicia a partir de la fecha del fallecimiento del afiliado o pensionado. Este término se rige según lo establecido en el artículo 488 del Código Sustantivo de Trabajo y el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social.

Inicialmente, el decreto 758 de 1990 en su artículo 50 establecía un plazo de 1 año, pero este decreto fue declarado nulo por la Sección Segunda del Consejo de Estado en sentencia 0353 – 08 de febrero de 2018, por la Ley 100 de 1993.

¿Cuándo se interrumpe la prescripción?

Con la mera presentación de una reclamación escrita ante la entidad de seguridad social. Si la entidad no responde o niega la solicitud, el plazo de prescripción se vuelve a contar desde el día en que se notifica la respuesta. Transcurrido el plazo de 3 años, el derecho se extingue. Incluso, si la persona tiene la factura y cumple con todos los demás requisitos, no podrá reclamar el auxilio.

Referencias

LEY 100 DE 1993 Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral en Colombia. Artículo 51: "La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario

equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que pueda ser inferior a cinco (5) ni superior a diez (10) veces dicho salario. El auxilio deberá ser cubierto por la respectiva entidad administradora de pensiones o por la aseguradora con que se tenga contratado el seguro de invalidez y muerte."

Artículo 86:"La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que pueda ser inferior a cinco (5) ni superior a diez (10) veces dicho salario. El auxilio deberá ser cubierto por la respectiva entidad administradora o por la aseguradora con que se haya contratado el seguro de invalidez y muerte."

LEY 776 DE 2002 Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 758 de 1990 por la cual se aprueba el acuerdo 049 de febrero 1 de 1990



Decreto Ley 2663 de 1950 Código Sustantivo del Trabajo

Decreto ley 2158 de 1948 Código Procesal del Trabajo y del Seguridad Social



FUERO DE DISCAPACIDAD Y AJUSTES RAZONABLES EN COLOMBIA: REFLEXIONES A PARTIR DE LA SENTENCIA SL1749 DE 2025



Por:

Jodie Dayanna Martínez Armesto



Durante años, la discapacidad fue entendida únicamente como un problema médico individual. Sin embargo, el modelo social de la discapacidad, acogido por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346, 2009) y desarrollado en Colombia por la Ley 1618 de 2013, transformó esa visión. Hoy se reconoce que la discapacidad no está solo en la condición física o mental de la persona, sino en las barreras del entorno que impiden su plena participación en igualdad de condiciones.

El fuero de discapacidad surge como una garantía de estabilidad laboral reforzada para los trabajadores que enfrentan una deficiencia de mediano o largo plazo. Su finalidad es evitar despidos discriminatorios y obligar al empleador a adoptar medidas de inclusión laboral. En Colombia, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consagra esta protección al establecer que el despido de una persona en condición de discapacidad, sin autorización del Ministerio de Trabajo, se presume discriminatorio y acarrea la ineficacia de la terminación, el reintegro y una indemnización especial.

De igual manera, el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo (Ley 82, 1988), ratificado por Colombia, establece la obligación de los Estados y de los empleadores de garantizar procesos de formación,

readaptación y acceso efectivo al empleo para las personas con discapacidad, asegurando que estas puedan ejercer el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) entiende por deficiencia toda alteración en una estructura o función corporal que afecta significativamente la funcionalidad de la persona. En el ámbito laboral, no se requiere una calificación técnica de pérdida de capacidad laboral para activar la protección, basta con que se demuestre la existencia de una deficiencia que, al interactuar con el entorno, genere barreras reales. Estas deficiencias pueden clasificarse según su duración. Una deficiencia de largo plazo corresponde a afectaciones permanentes o crónicas que limitan sostenidamente la funcionalidad. La de mediano plazo no es permanente, pero se prolonga por meses o incluso años, como ocurrió en el caso de la sentencia SL1749-2025, en la que la trabajadora enfrentó cirugías y limitaciones durante dos años. En contraste, las deficiencias de corto plazo son transitorias, con expectativa de recuperación rápida y sin secuelas relevantes, por lo que no activan el fuero de discapacidad.

Las barreras en el trabajo no son inherentes a la persona ni a su deficiencia, sino que emergen del entorno físico, social, organizacional o

actitudinal. Cuando un lugar de trabajo no está diseñado bajo criterios de inclusión, estas barreras se convierten en obstáculos que impiden el ejercicio pleno del derecho al trabajo. La Corte Suprema de Justicia (CSJ SL2210-2024; CSJ SL1749-2025) ha señalado que la valoración de estas barreras debe hacerse de manera integral. Si bien el trabajador puede demostrar las dificultades que enfrenta, muchas veces el empleador está en mejor posición para aportar pruebas, dado su acceso a la ARL, manuales de funciones y medidas de adaptación adoptadas o no. El juez, por su parte, debe analizar todo el acervo probatorio y, de ser necesario, ordenar pruebas de oficio, evitando cargas excesivas al trabajador con discapacidad.

En el caso de Karen Jiménez Díaz vs. OTEDS S.A.S. (CSJ SL1749-2025), se evidenció cómo el manual de funciones y la organización del trabajo configuraron barreras físicas y organizacionales. Pese a las graves lesiones y al proceso de rehabilitación, la trabajadora debía cumplir funciones que implicaban desplazamientos constantes y supervisión en campo, incompatibles con su movilidad reducida. El empleador, aunque la reubicó, le advirtió que sus funciones serían las mismas. Como resultado, las barreras persistieron. Testimonios confirmaron que la trabajadora utilizaba bastón o férula, no podía permanecer de pie mucho tiempo ni subir escaleras, y fue ubicada en un

espacio improvisado al lado de la recepción, sin condiciones adecuadas para sus tareas. En términos de la CIF, esas condiciones constituyen barreras físicas (ausencia de adecuaciones para movilidad reducida), organizacionales (manual de funciones rígido y centrado en tareas de campo) y actitudinales (exigencias de asistir a reuniones durante incapacidades).

A la luz de la Ley 1618 de 2013, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el Convenio 159 de la OIT y la Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina, era deber del empleador identificar esas barreras y adoptar ajustes adecuados para mitigarlas. Al no hacerlo, configuró una situación de discapacidad protegida por el fuero, lo que hacía ineficaz el despido.

Los ajustes razonables son la pieza central de la inclusión laboral. Según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 1346, 2009), la Ley 1618 de 2013 y la Ley 361 de 1997, se entienden como todas aquellas modificaciones o adaptaciones necesarias y adecuadas que permiten que una persona con discapacidad pueda ejercer su trabajo en igualdad de condiciones. Un ajuste es razonable si cumple con tres criterios: idoneidad, pertinencia y eficacia. No basta con medidas simbólicas: si el ajuste no elimina el obstáculo, resulta inocuo (CSJ SL2210-2024).

El concepto de razonabilidad no es una excusa para negar la inclusión. Los costos o limitaciones solo se consideran cuando se demuestra que implican una carga desproporcionada o indebida. Como lo ha explicado el Comité de la ONU en su Observación General n.º 6, los ajustes razonables son una obligación vinculante y no una opción discrecional. La negativa a implementarlos constituye una forma de discriminación (CSJ SL1749-2025).

Implementar ajustes razonables no habilita al empleador para despedir. Si, después de aplicarlos, la empresa decide terminar el contrato, debe probar que la causa es justa u objetiva (CSJ SL1360-2018). En caso de que el despido esté relacionado con la discapacidad o con la imposibilidad de ajustes, la autorización del Ministerio de Trabajo es obligatoria. De lo contrario, el despido es ineficaz y procede el reintegro. Además, la obligación del empleador es dinámica: debe revisar continuamente la situación del trabajador mediante mecanismos como los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, post-incapacidad, reintegro y periódicos (Resolución 1843, 2025).

En suma, el fuero de discapacidad y la obligación de realizar ajustes razonables son pilares del derecho laboral colombiano para garantizar la inclusión de las personas con discapacidad. La jurisprudencia más reciente ha dejado claro que lo relevante no es solo la

condición médica, sino la interacción entre la deficiencia y el entorno laboral. Cuando esa interacción genera barreras, el empleador debe actuar para asegurar igualdad real. El Convenio 159 de la OIT recuerda que la inclusión laboral no es un acto de benevolencia, sino una obligación jurídica. Finalmente, el fuero de discapacidad protege la dignidad humana en el trabajo y reafirma que la inclusión es un mandato legal y ético que compromete a todos los empleadores.

Referencias

Congreso de la República de Colombia. (1997). Ley 361 de 1997. Diario Oficial n.º 42.978.

Congreso de la República de Colombia. (2009). Ley 1346 de 2009. Diario Oficial n.º 47.427.

Congreso de la República de Colombia. (2013). Ley 1618 de 2013. Diario Oficial n.º 48.717.

Congreso de la República de Colombia. (1988). Ley 82 de 1988. Por medio de la cual se aprueba el Convenio 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo. Diario Oficial.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2018). Sentencia SL1360-2018. Bogotá, D.C.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024). Sentencia SL2210-2024. Bogotá, D.C.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025). Sentencia SL1749-2025, Rad. 08001-31-05-007-2017-00019-01, Acta 23. Bogotá, D.C., 3 de julio de 2025.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2025). Resolución 1843 de 2025.

Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Asamblea General de la ONU, Nueva York.

Naciones Unidas. (2018). Observación General n.º 6: Igualdad y no discriminación. Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1983). Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), núm. 159.



¡Buenas noticias para nuestros estudiantes de Derecho!

La Consiliatura de la Universidad Libre ha aprobado la modificación y unificación de las normas que regulan los exámenes preparatorios del programa de Derecho.

Ahora podrás optar por alternativas académicas (coterminales) como opción de grado y, si los cursos y apruebas, estarás exento de presentar los exámenes preparatorios.

REQUISITOS DE PROMEDIO:

- 3.8 para especialización
- 4.0 para maestría

¡Aprovecha esta oportunidad para avanzar en tu formación profesional desde el pregrado y proyectar tu futuro académico!

 **UNIVERSIDAD LIBRE**
Instituto Tecnológico

#UniversidadLibre #FacultadDeDerecho #Coterminales #FormaciónAvanzada #ExcelenciaAcadémica



PROGRAMA

FACULTAD DE DERECHO,
CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**ESPECIALIZACIÓN EN
DERECHO LABORAL Y
SEGURIDAD SOCIAL**

Snies 14965

¡CONTRATO DE APRENDIZAJE!



Por:

Andrés Eduardo Dueñas Montoya



El SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje) es una entidad pública colombiana, adscrita al Ministerio de Trabajo, cuya misión es ofrecer formación gratuita para fortalecer las competencias laborales, técnicas y profesionales de los trabajadores, contribuyendo así al desarrollo social y económico del país.

En el marco de sus programas de formación técnica y tecnológica, el proceso formativo se estructura en dos fases fundamentales: la etapa lectiva, en la que el aprendiz adquiere conocimientos teóricos y habilidades técnicas en un entorno académico; y la etapa productiva, en la que pone en práctica dichos conocimientos dentro de un contexto real de trabajo, generalmente a través de convenios con empresas del sector productivo.

El aprendiz, durante su proceso formativo, tiene la opción de un Contrato de Aprendizaje en una empresa, lo cual quiere decir que estaría vinculado bajo esta modalidad y recibiría un apoyo económico durante su proceso.

La Ley 789 de 2002, en su artículo 30 regula el contrato de aprendizaje, estableciendo que es una forma especial de vinculación dentro del proceso de formación, e indica que no es constitutiva de una relación laboral. El decreto 933 de 2003 reglamenta el contrato de aprendizaje, definiendo su

duración, remuneración, responsabilidades, tanto del aprendiz como de la empresa. El decreto 1072 de 2015 consolida y organiza las diferentes normas relacionadas con el trabajo, incluyendo las inherentes al contrato de aprendizaje, confirmando a su vez, que es un contrato, que no genera prestaciones sociales, pero indica que el aprendiz deberá estar afiliado al sistema de salud. El CST (Código Sustantivo de Trabajo) refiere que en el contrato de aprendizaje, aunque no es un contrato laboral, si se deben aplicar ciertos aspectos tales como: condiciones mínimas de dignidad, protección al menor que es aprendiz y sanciones en caso de incumplimiento.

La Ley 2466 de 2025, (reforma laboral) establece en su artículo 21. Contrato de Aprendizaje – Modifica el artículo 81 del CST *“Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, [.....], por cualquier tiempo determinado no superior a tres (3) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual; quiere decir durante la Etapa Lectiva el aprendiz recibirá el 75% de un SMMLV y en la Etapa Productiva (Practica) el 100% de un SMMLV; y en el caso de un estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser menor a un (1) SMMLV.”* Y en su artículo 23 (Modifica el artículo 34 de la Ley 789 de 2002) refiere *“Monetización de la*

cuota de aprendizaje. Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponde a 1,5 del SMMLV por cada aprendiz que no contraten...". Allí es de resaltar que aunque el 1,5 del SMMLV ya se aplicaba antes de la "reforma laboral", la diferencia radicaba en que ahora se debe asumir todas las prestaciones y derechos, de igual manera como las de un trabajador bajo un contrato laboral a término fijo, quiere decir, el aprendiz tendrá derecho ahora a un (1) SMMLV (en su etapa práctica), a una prima, cesantías, afiliación al SSS (Sistema de Seguridad Social), EPS, AFP, ARL, entre otros aspectos establecidos para tal fin, situación que antes de la reforma no ocurría.

A partir de lo anterior surge la pregunta: ¿realmente presenta un beneficio para el empresario?

Desde una perspectiva práctica, la respuesta podría ser negativa, ya que antes de la Reforma Laboral, el empleador únicamente debía asumir el apoyo de sostenimiento en el porcentaje establecido, además de la afiliación y el pago de cotización a la EPS y a la ARL.

Sin embargo, con los cambios introducidos, ahora se incluyen nuevas obligaciones económicas que antes no eran exigibles, lo cual representa un

aumento significativo en los costos y gastos operativos para el empresario.

En contraste, ¿es un beneficio para el aprendiz? Podría decirse que sí, en la medida en que se garantizan sus derechos en condiciones similares a las de un trabajador formal, lo que implica mejoras en aspectos económicos, prestacionales y de protección social.

En resumen, la reforma tiende a fortalecer los derechos del aprendiz, aunque traslada una carga adicional al empleador, lo cual genera resistencia o impacto en la oferta de oportunidades.

Entonces, ¿cuáles son los retos actuales?

Para el SENA, uno de los principales desafíos es lograr que el empresario perciba al aprendiz, no solo como una obligación legal, sino como una figura valiosa y estratégica dentro de su organización.

Es fundamental que el empleador reconozca en el aprendiz un recurso con conocimientos, habilidades y potencial para aportar significativamente a la productividad, innovación y mejora continua de los procesos empresariales.

Este enfoque contribuiría a disminuir la preferencia empresarial por la monetización de la cuota de aprendizaje, o por la contratación de estudiantes universitarios, quienes actualmente

pueden vincularse bajo condiciones contractuales similares.

Por tanto, el reto está en posicionar al aprendiz del SENA como una alternativa competitiva, competente y alineada con las necesidades del sector productivo, generando así un verdadero valor agregado para las empresas.

No podemos pasar por alto una práctica inapropiada que aún persiste en algunos sectores empresariales. Se trata de la figura del patrocinio irregular, en la cual el empresario patrocina a un aprendiz, pero al momento de iniciar su etapa productiva, lo “cede” informalmente a otra entidad o espacio que no hace parte de su estructura organizacional, evitando así tenerlo físicamente dentro de su empresa.

En estos casos, aunque el empleador cumple con el compromiso económico del patrocinio, el aprendiz no accede a la verdadera experiencia empresarial que debe adquirir en su proceso formativo, lo cual desvirtúa por completo el objetivo de la etapa práctica.

Esta situación representa una forma de exclusión y discriminación, al negar al aprendiz la oportunidad de integrarse de manera efectiva a un entorno laboral real. Además, puede interpretarse como una vulneración al principio de dignidad humana, ya que se obstaculiza su derecho a una formación integral y justa,

afectando el desarrollo de sus aptitudes, actitudes y competencias profesionales.

Tampoco podemos desconocer que, si bien el SENA promueve dentro de su filosofía la Formación profesional integral (FPI) – la cual se implementa desde el inicio y durante todo el proceso formativo –, el fortalecimiento de estas competencias integrales no puede recaer únicamente en la institución.

Para que la FPI cumpla su propósito de formar personas competentes, éticas y socialmente responsables, es indispensable que intervengan de manera activa los demás actores del proceso formativo: la familia, el entorno social, el Estado y, por supuesto, el empresario.

Solo a través de este trabajo articulado es posible formar personas verdaderamente integrales, capaces de aportar no solo al ámbito productivo, sino también a la construcción de una sociedad más justa y pacífica.

El objetivo no debe limitarse a graduar aprendices con conocimientos técnicos, sino a formar ciudadanos ejemplares, que impacten positivamente en todos los contextos de su vida: en su comunidad, en las organizaciones donde trabajan, y en el desarrollo socioeconómico del país.

En ese sentido, la Formación Profesional integral se convierte en una

herramienta clave para la paz, la productividad y la superación de la pobreza, si y solo si es entendida y asumida como una responsabilidad compartida.

El derecho al trabajo, reconocido como un derecho fundamental, no se limita únicamente al acceso a un empleo en sus diferentes modalidades. Implica también una articulación directa con otros derechos fundamentales, todos ellos enmarcados en el principio superior de la dignidad humana.

En este sentido, dignificar el trabajo de una persona exige garantizar condiciones laborales dignas y decentes, lo que implica no solo estabilidad e ingreso justo, sino también igualdad de oportunidades, trato respetuoso y ausencia de discriminación.

En este contexto, resulta pertinente hacer referencia al Convenio 111 de la OIT de 1958, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el cual establece en su artículo 1, numeral 1:

“A los efectos de este convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color,

sexo y religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

Esta norma internacional refuerza la idea de que el trabajo digno debe ser indisoluble de un entorno laboral libre de toda forma de discriminación, donde la igualdad del trato y la equidad sean principios rectores. Solo así es posible garantizar un verdadero ejercicio del

derecho al trabajo, en armonía con los demás derechos fundamentales.

Por último, y no por ello menos importante, considero fundamental mejorar el acceso y la formalización del empleo para las poblaciones más vulnerables, especialmente para las personas en condición de discapacidad.

Si bien es cierto que su contexto puede implicar ciertas limitaciones o condiciones incapacitantes, también es imprescindible reconocer, valorar y potenciar las habilidades, destrezas y competencias que cada persona posee.

La inclusión laboral no debe centrarse únicamente en las dificultades, sino en las capacidades y aportes significativos que estas personas pueden ofrecer a la sociedad y al entorno productivo, cuando se les brindan las condiciones adecuadas para su desarrollo integral.

En particular es importante resaltar las capacidades que emergen como resultado del proceso de adaptación de las personas en condición de discapacidad a su entorno social y personal.

Estas habilidades compensatorias, que con frecuencia se fortalecen a raíz de situaciones como accidentes, condiciones de salud o contextos sociales diversos, evidencian una notable

capacidad de resiliencia, superación y adaptación.

Por ello, deben ser reconocidas y valoradas al momento de diseñar y ofrecer oportunidades laborales verdaderamente justas e inclusivas, que permitan aprovechar el potencial humano en toda su diversidad.



Boletín de Comunicaciones

¡La Universidad Libre piensa en tu futuro!

Ya están aprobados los incentivos para matrículas 2025.

- Inscripción gratuita en programas de pregrado.
- Descuento por pronto pago hasta el 31 de diciembre de 2025, conservando los valores de 2025 en pregrado y posgrado.
- 10% de descuento para afiliados a cajas de compensación con convenio vigente.
- Convenios con el sector público: 10% para funcionarios y 15% para funcionarios egresados unilibristas.
- 10% de descuento para aspirantes provenientes de colegios con convenio vigente.
- Curso de actualización para estudiantes que culminaron materias hace cinco (5) años o más y aún no se han graduado.

BENEFICIOS NO ACUMULABLES

 **UNIVERSIDAD LIBRE**
Vigilada por el Estado

HUMANIZACIÓN DE LA PENSIÓN DE INVALIDEZ EN ENFERMEDADES CRÓNICAS, CONGÉNITAS Y DEGENERATIVAS EN COLOMBIA



Por:

Ana María Neusa Ospina



Al abordar la humanización de la pensión de invalidez en el contexto de enfermedades crónicas, congénitas y degenerativas, nos fundamentamos en los principios de protección consagrados en los instrumentos internacionales —ratificados o no por el Estado colombiano—, así como en la jurisprudencia y la normativa nacional. Estos marcos legales buscan garantizar no solo una atención médica adecuada para las personas afectadas, sino también fortalecer la eficacia del Sistema de Seguridad Social en sus componentes de salud, pensiones y riesgos laborales. El objetivo es ofrecer una respuesta integral a las contingencias que afectan o limitan el desarrollo pleno del ser humano, tanto en su dimensión personal como social.

Es importante señalar que la pensión de invalidez cubre contingencias temporales o definitivas, tanto individuales como colectivas. Esta prestación no solo busca proteger a quienes presentan una alteración de origen común, profesional o laboral que les impide suplir sus necesidades económicas, personales y familiares, sino que también debe amparar su vida social y asistencial. En el caso que nos ocupa, dichas limitaciones pueden originarse desde el vientre materno, desarrollarse en edades tempranas o presentarse antes de que la persona haya alcanzado su plena capacidad laboral y profesional, pues, en general, estas enfermedades

pueden diagnosticarse en cualquier etapa de la vida, al igual que otras contingencias derivadas del ejercicio de una actividad u oficio.

Esto nos invita a reflexionar sobre la importancia y la necesidad de humanizar la pensión de invalidez en el marco de enfermedades crónicas, congénitas o degenerativas que, en muchos casos, constituyen contingencias inesperadas y pueden afectar a cualquier persona, sin distinción, convirtiéndola en potencial beneficiaria de esta prestación económica.

De acuerdo con la normativa vigente, para acceder a la pensión de invalidez es requisito, en primera instancia, que la enfermedad o patología de origen común o accidente laboral implique una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%, y que el afiliado haya cotizado al menos 50 semanas en los tres años previos al accidente laboral o a la fecha de estructuración de la enfermedad.

No obstante, en casos de enfermedades crónicas, congénitas y degenerativas que causen una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%, el cumplimiento del requisito de las 50 semanas puede darse en un periodo posterior a la fecha de estructuración. Para el cálculo de estas semanas, pueden tomarse como referencia la fecha de calificación de la invalidez, la fecha de la

última cotización o la fecha de solicitud del reconocimiento pensional.

Surgen entonces preguntas clave sobre la humanización de esta prestación en nuestro Sistema de Seguridad Social: ¿son suficientes y accesibles los mecanismos administrativos y judiciales para reclamar este tipo de prestaciones? ¿Cumplen las entidades públicas y privadas con su deber de garantizar el acceso a la pensión de invalidez para personas con enfermedades crónicas, congénitas y degenerativas, o tienden a negar ese derecho?

Antes de responder, es necesario aclarar que, cuando hablamos de humanizar prestaciones como la pensión de invalidez, nos referimos a la aplicación de imperativos éticos, profesionales, asistenciales, médicos, administrativos y judiciales que atiendan integralmente al afiliado. Esto implica un trato responsable, ético y libre de maleficencia antes, durante y después del proceso de reclamación, asegurando la calidad en el servicio.

Infortunadamente, el reconocimiento de esta pensión se ha visto obstaculizado por estrictos requisitos administrativos que dificultan su otorgamiento y prolongan los tiempos de respuesta. En Colombia, acceder a una pensión de invalidez por enfermedad crónica, congénita y degenerativa enfrenta múltiples barreras, que afectan

desproporcionadamente a personas en situación de alta vulnerabilidad. Además, los procesos de calificación médica y revisión por parte de las administradoras de fondos de pensiones (AFP) suelen ser lentos, fragmentados y deshumanizados, extendiendo innecesariamente el sufrimiento de los solicitantes. También falta un enfoque diferencial que considere las particularidades de las enfermedades congénitas o degenerativas, las cuales frecuentemente impiden el acceso al empleo formal y, por ende, a la cotización constante al sistema, generando exclusión social y económica.

La Corte Constitucional ha reiterado en varias sentencias la necesidad de que el acceso a la pensión de invalidez se desarrolle bajo un enfoque basado en la dignidad humana, la solidaridad y una protección reforzada para las personas en situación de discapacidad. En fallos como la Sentencia T-198 de 2006, el alto tribunal ha señalado que los trámites pensionales no pueden convertirse en barreras inhumanas que agraven la vulnerabilidad de los solicitantes. Así, humanizar el proceso implica interpretar y aplicar la normatividad pensional con un enfoque diferencial, para que el sistema de seguridad social cumpla su propósito constitucional de proteger eficazmente a quienes han perdido significativamente su capacidad laboral.

Desde esta perspectiva, la pensión de invalidez no debe ser vista como una mera prestación económica sujeta a requisitos inflexibles, sino como un derecho fundamental cuando están en juego el mínimo vital, la salud y la vida digna del afiliado. Por ello, la Corte ha enfatizado la necesidad de flexibilizar criterios técnicos cuando su aplicación estricta genere injusticias materiales. De este modo, la humanización se convierte en un imperativo jurídico y ético que exige a las entidades administradoras del sistema pensional y de salud actuar con sensibilidad, prontitud y respeto.

La teoría de la capacidad laboral residual otorga al afiliado la posibilidad de acceder a una vida digna y al mínimo vital, considerando que estas patologías son progresivas. Así lo determinó la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia SL 3275 del 14 de agosto de 2019, allí se establece que las enfermedades de progresión lenta y crónicas no crean una limitación inmediata, sino gradual, por lo que la pérdida absoluta de capacidad laboral puede presentarse después de la fecha de estructuración, permitiendo que la persona continúe laborando hasta que ocurra dicha afectación. Esto garantiza derechos fundamentales como la dignidad humana, el mínimo vital y el trabajo.

Por tanto, las personas afectadas por enfermedades crónicas, congénitas y

degenerativas deben recibir un trato diferenciado y humano. La pensión de invalidez en Colombia no solo debe entenderse como un reconocimiento económico ante la pérdida de capacidad laboral, sino como un mecanismo de protección social que respeta y dignifica al ser humano en situación de vulnerabilidad. Humanizar este proceso implica eliminar barreras burocráticas, reducir los tiempos de espera y brindar un trato empático y respetuoso durante todo el trámite. Esto resulta especialmente relevante si se considera que quienes solicitan esta pensión enfrentan circunstancias físicas, emocionales y económicas complejas que requieren una respuesta institucional sensible, justa y eficaz.

En conclusión, la humanización en el acceso y reconocimiento de la pensión de invalidez fortalece el principio de dignidad humana consagrado en la Constitución Política de Colombia. Adoptar un enfoque centrado en los derechos garantiza que las personas con discapacidad o enfermedades que limitan su capacidad laboral puedan ejercer plenamente su ciudadanía, sin ser revictimizadas por el sistema. Esto no solo mejora la calidad de vida de los beneficiarios, sino que también promueve una sociedad más incluyente y solidaria, en la que las instituciones cumplen con responsabilidad social y compromiso ético.

Referencias

Corte Constitucional, [CC], 16 de marzo, 2006, MP: M. G. Monroy, Sentencia T-198/06, [Col.].

Corte Constitucional, [CC], 27 de octubre, 2016, MP: A. L. Cantillo, Sentencia SU-588/16, [Col.].

Corte Suprema de Justicia, [CC], 14 de agosto, 2019, MP: C. C. Dueñas, Sentencia SL-3275/01, [Col.].

Corte Suprema de Justicia, [CC], 27 de septiembre, 2023, MP: G. B. Zuluaga, Sentencia SL-2855/23, [Col.].

An advertisement for Universidad Libre. It features a woman with long brown hair sitting cross-legged on a dark red background, holding a tablet. The text 'Investigación y Conocimiento desde la Universidad Libre' is written in large white letters. To the right, a paragraph describes the university's academic offerings. At the bottom, there is a red button that says 'CONSULTA MÁS AQUÍ' with a hand cursor icon. The Universidad Libre logo and name are at the bottom right, and the 'Oficina de Comunicaciones' logo is on the left.

**Investigación
y Conocimiento
desde la
Universidad Libre**

La Universidad Libre los invita a consultar las obras académicas realizadas por sus docentes e investigadores, que abordan temas de derecho, filosofía, educación, ciencias económicas e ingeniería. Textos que fortalecen la reflexión crítica y aportan soluciones a los desafíos sociales actuales.

CONSULTA MÁS AQUÍ

Oficina de Comunicaciones

UNIVERSIDAD LIBRE
Vigada Mineducación

LA PROVISIONALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO: LÍMITES JURÍDICOS DEL NOMBRAMIENTO Y LA TERMINACIÓN POR VENCIMIENTO DEL TÉRMINO



Por:

Fernando Antonio Moreno González y
Valentina Montañez Murillo

Resumen

El presente artículo analiza el régimen jurídico aplicable a los nombramientos en provisionalidad dentro del empleo público colombiano, particularmente la validez de la desvinculación por vencimiento del término señalado en el acto administrativo. Se abordan decisiones recientes del Consejo de Estado y de la Corte Constitucional, así como los criterios jurisprudenciales sobre la obligación de motivación de los actos administrativos de desvinculación. Se argumenta que, si bien el vencimiento del plazo es una causa válida, su aplicación debe respetar el principio del debido proceso y estar acompañada de una motivación suficiente cuando se prolonga la relación laboral. A través del estudio de casos emblemáticos, se esclarecen los alcances y límites de la discrecionalidad administrativa en este contexto.

Palabras clave

Nombramiento en provisionalidad, vencimiento del término, insubsistencia, motivación del acto, carrera administrativa.

Abstract

This academic article explores the legal framework of provisional appointments in Colombian public employment, focusing on the legitimacy of termination

based on the expiration of the term stated in the administrative act. Recent rulings from the Council of State and Constitutional Court are analyzed, highlighting the importance of motivation in administrative decisions that terminate employment. Although term expiration is a valid cause, it must adhere to due process guarantees, especially when the employment relationship has been prolonged. Through case studies, this work clarifies the scope and limits of administrative discretion in provisional appointments.

Key words

Provisional appointment, term expiration, insubsistence, administrative act motivation, administrative career.

Introducción

La figura del nombramiento en provisionalidad es un mecanismo excepcional mediante el cual se suplen temporalmente vacancias en cargos de carrera administrativa. Esta situación genera una tensión entre la naturaleza temporal de la vinculación y la garantía de derechos fundamentales como el debido proceso y la estabilidad relativa. En Colombia, múltiples decisiones judiciales han tratado el conflicto que surge cuando una administración pública decide dar por terminado un nombramiento provisional con fundamento exclusivo en el vencimiento

del término previsto en el acto administrativo. Este artículo analiza dicha problemática a la luz del precedente jurisprudencial reciente y busca establecer si, en todos los casos, la desvinculación automática por vencimiento del término resulta jurídicamente válida o si requiere motivación adicional, como lo establece la Corte Constitucional.

De esta forma, surge el interrogante central: ¿Es el vencimiento del término del nombramiento en provisionalidad una causal suficiente para la desvinculación del servidor público, sin necesidad de motivación adicional, a la luz de los precedentes del Consejo de Estado y la Corte Constitucional?. En este contexto, el propósito del presente artículo es examinar los fundamentos legales y jurisprudenciales que regulan la terminación de este tipo de nombramientos por expiración del plazo, así como establecer las circunstancias en las que dicha medida exige una motivación expresa.

Desarrollo

1. Fundamentos normativos del nombramiento en provisionalidad

El nombramiento en provisionalidad se configura como una figura de carácter transitorio, cuya finalidad es garantizar la continuidad del servicio público cuando los cargos de carrera administrativa se

encuentran vacantes y no han sido provistos mediante el concurso de méritos. Así lo establece la Ley 909 de 2004, en concordancia con los decretos 1227 de 2005, compilado en el Decreto 1083 de 2015 y en el decreto 648 de 2017. Esta figura, aunque excepcional, ha sido ampliamente utilizada en el sector público colombiano como una respuesta operativa a la ineficacia de los procesos de selección, pero su uso recurrente ha suscitado múltiples debates en la jurisprudencia.

El artículo 8 del decreto 1227 de 2005, compilado en el decreto 1083 de 2015, dispone que el nombramiento provisional puede tener una duración de hasta seis (6) meses, plazo tras el cual debe proveerse el cargo mediante concurso. Por su parte, el artículo 10 *ibídem* faculta a la administración para dar por terminado el nombramiento cuando el término establecido en el acto administrativo motivado haya vencido. Este marco legal ha servido de base para numerosos actos de insubsistencia, los cuales han sido sometidos a control judicial por su impacto sobre los derechos de los servidores públicos.

2. La exigencia de motivación en los actos de desvinculación

Aunque el nombramiento en provisionalidad no otorga estabilidad plena, la Corte Constitucional ha señalado que los empleados

provisionales gozan de una estabilidad relativa, la cual exige que cualquier acto de desvinculación esté debidamente motivado. En la sentencia SU-917 de 2010, se consolidó el criterio de que *“los actos administrativos de desvinculación de empleados provisionales deben expresar claramente las razones que justifican la decisión”*, particularmente cuando el servidor ha permanecido en el cargo por un tiempo prolongado o ha sido nombrado sucesivamente sin convocatoria de concurso. Sobre el particular la Corte determinó que:

“Es por lo anterior por lo que la Corte ha hecho referencia al principio de razón suficiente en el acto administrativo que declara la insubsistencia o en general prescinde de los servicios de un empleado vinculado en provisionalidad, donde deben constar las circunstancias particulares y concretas, de hecho y de derecho, por las cuales se decide remover a un determinado funcionario, de manera que no resultan válidas aquellas justificaciones indefinidas, generales y abstractas, que no se predicen directamente de quien es

desvinculado. En otras palabras, de acuerdo con la jurisprudencia decantada por esta Corporación, para que un acto administrativo de desvinculación se considere motivado es forzoso explicar de manera clara, detallada y precisa cuáles son las razones por las cuales se prescindirá de los servicios del funcionario en cuestión.”[(Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-917 de 2010, 2010), negrilla fuera del texto original]

Así pues, para que el acto administrativo por el cual se da la desvinculación del servidor público se entienda motivado debe cumplir con los requisitos de ser: i) claro, ii) preciso y iii) detalladas las razones por las cuales se prescinde de los servicios del servidor. Este principio fue reiterado en fallos posteriores como la T-147 de 2013 y la SU-556 de 2014, donde se advirtió que la administración no puede utilizar de forma automática el vencimiento del término como única causa de retiro, especialmente si no existe evidencia de convocatoria o provisión efectiva del cargo mediante méritos. En este sentido, la motivación del acto no solo es una

formalidad administrativa, sino una garantía sustancial del debido proceso.

3. Postura del Consejo de Estado: el vencimiento del término como causal válida

La posición del Consejo de Estado frente a la terminación de los nombramientos en provisionalidad por vencimiento del término ha sido consistente en reconocer que esta causal es legítima, siempre que esté prevista expresamente en el acto administrativo de nombramiento y que su aplicación se ajuste al marco normativo vigente. La Corporación ha reiterado que la provisionalidad es una situación excepcional y temporal, de manera que, vencido el plazo fijado, la administración está facultada para disponer la desvinculación del servidor, sin que ello constituya, por sí solo, una actuación arbitraria (Consejo de Estado, Sección Segunda, 2024).

En la sentencia del 8 de octubre de 2020 (Rad. 11001-03-15-000-2020-03451-01), la Sección Cuarta determinó que el acto administrativo que declaró la insubsistencia de un nombramiento provisional estaba debidamente motivado al fundamentarse en la causal objetiva del fenecimiento del término de seis meses prevista en el artículo 8 del Decreto 1227 de 2005, en armonía con el artículo 10 del mismo decreto. En este fallo, la Sala destacó que la Corte

Constitucional, en providencias como la T-147 de 2013, T-753 de 2010 y T-407 de 2016, había sostenido que el vencimiento del término constituye una razón válida y suficiente para poner fin a la vinculación provisional (Consejo de Estado, Sección Cuarta, 2020). No obstante, en esta misma decisión se registró un salvamento de voto que advirtió que, en ciertos casos, la administración debe motivar adicionalmente la desvinculación cuando la prórroga o la reiteración de nombramientos prolonga sustancialmente la permanencia del funcionario, pues ello genera expectativas legítimas y activa la protección reforzada del debido proceso.

Esta línea argumentativa se reafirma en la sentencia del 27 de junio de 2024 (Rad. 11001-33-35-017-2020-00414-01), en la que la Sección Segunda negó las pretensiones de nulidad y restablecimiento del derecho presentadas por una funcionaria que había sido retirada al cumplirse el término de su nombramiento en provisionalidad, fijado en la Resolución 20098 del 8 de noviembre de 2019. La Sala concluyó que el Tribunal Administrativo de Cundinamarca no desconoció el precedente fijado en la SU-917 de 2010 de la Corte Constitucional, sino que lo aplicó correctamente, pues la motivación del acto de insubsistencia se centró en una causal objetiva: la

expiración del plazo previamente establecido y aceptado por la servidora (Consejo de Estado, Sección Segunda, 2024). Asimismo, precisó que el hecho de que la actora hubiera ocupado cargos en provisionalidad durante largos periodos en otros lapsos no incidía en la legalidad del último nombramiento, cuya duración había sido definida de forma clara y expresa.

En igual sentido, la sentencia del 28 de noviembre de 2024 (Rad. 11001-03-15-000-2024-05896-00) reafirmó que la expiración del plazo expresamente fijado en el acto de nombramiento provisional constituye una causal legítima y suficiente para la terminación de la vinculación, siempre que tal causal conste en el acto de nombramiento y su aplicación respete el marco normativo vigente. La Sala recalcó que la provisionalidad es excepcional y temporal, por lo que vencido el término la administración está facultada para disponer la desvinculación sin que ello implique arbitrariedad. No obstante, dejó abierta una salvedad relevante: cuando la reiteración o prórroga de nombramientos ha prolongado sustancialmente la permanencia del servidor —generando expectativas legítimas— o cuando la ausencia de convocatoria definitiva por concurso convierte la situación en una permanencia sostenida, entonces la administración debe motivar de manera más detallada la decisión de retiro. Esta

providencia armoniza lo expresado en precedentes como la decisión del 8 de octubre de 2020 y la del 27 de junio de 2024, al sostener que la regla general es la validez del vencimiento del término como causa objetiva de desvinculación, con la excepción de los casos en que concurren circunstancias que exijan motivación reforzada (Consejo de Estado, Sección Segunda, 2024).

En síntesis, para el Consejo de Estado la sola expiración del plazo fijado en el acto de nombramiento puede ser causa suficiente para la desvinculación, sin que sea necesaria una motivación adicional, salvo que concurren circunstancias especiales que exijan una justificación más detallada, como la ocupación prolongada e ininterrumpida del cargo o la falta de provisión definitiva por concurso. Este enfoque privilegia el principio de legalidad y la potestad de la administración para gestionar su planta de personal, incluso cuando ello implique el retiro de servidores provisionales.

4. Jurisprudencia en contraste: La necesidad de motivación reforzada

Si bien la jurisprudencia del Consejo de Estado ha reconocido que el vencimiento del término fijado en el acto de nombramiento provisional constituye, en principio, una causal legítima y suficiente para la desvinculación, la Corte Constitucional y algunos pronunciamientos con salvamento de

voto han advertido que esta regla no puede aplicarse de manera automática cuando se presenta una continuidad prolongada o una reiteración injustificada en la provisionalidad.

En la sentencia del 8 de octubre de 2020 (Rad. 11001-03-15-000-2020-03451-01), la Sección Cuarta del Consejo de Estado avaló la terminación del vínculo con fundamento en el fenecimiento del término, en concordancia con la SU-917 de 2010 de la Corte Constitucional. Sin embargo, en el salvamento de voto presentado en esa oportunidad se subrayó que, cuando la permanencia en provisionalidad se prolonga o se encadenan varios actos de nombramiento, surgen expectativas legítimas que imponen a la administración un deber de motivación reforzada. Según el magistrado disidente, la discrecionalidad de la administración no puede ejercerse de manera aislada del principio de razón suficiente, que exige exponer de forma clara y personalizada las causas reales de la desvinculación.

Este criterio se enlaza con lo decidido en el caso de Bibiana Judith Calderón Rico (Rad. 11001-03-15-000-2021-04265-01), donde se acreditó que la servidora permaneció más de un año y tres meses en el cargo mediante sucesivos nombramientos provisionales, superando el plazo permitido y sin que se hubiesen convocado los concursos

respectivos. En esa oportunidad, la Corte Constitucional concluyó que el vencimiento del término no era suficiente para justificar la desvinculación, ya que la prolongación del vínculo había generado una expectativa legítima de permanencia. La ausencia de una motivación concreta vulneraba el derecho al debido proceso y revelaba un uso instrumental de la figura provisional. En palabras de la SU-556 de 2014, “el acto administrativo de retiro debía expresar las verdaderas razones que justificaban la desvinculación, más allá de la mera expiración del término” (Corte Constitucional, 2014).

Así, la jurisprudencia ha establecido que, si bien el vencimiento del término es una causal objetiva válida, esta debe aplicarse con cautela en aquellos casos en que la administración, por su conducta, ha creado expectativas legítimas de estabilidad. En tales circunstancias, la desvinculación sin motivación específica puede desconocer el debido proceso y el principio de buena fe, por lo que se impone una motivación reforzada que explique, de manera detallada y personalizada, las razones que llevan a la decisión de retiro.

5. La tensión entre discrecionalidad y razonabilidad

La jurisprudencia comparada entre el Consejo de Estado y la Corte Constitucional evidencia una tensión

constante entre dos principios esenciales del derecho administrativo: el de la discrecionalidad administrativa y el de la razonabilidad. La discrecionalidad otorga a la administración un margen legítimo para gestionar la provisión y desvinculación de los servidores provisionales, en el marco de la ley y conforme a las necesidades del servicio. No obstante, la razonabilidad opera como un contrapeso indispensable, exigiendo que el ejercicio de esa facultad se encuentre justificado de forma objetiva, especialmente cuando están en juego derechos fundamentales como el debido proceso, la igualdad, la buena fe y la confianza legítima.

Este equilibrio se refleja en la forma en que las altas cortes han interpretado los actos de insubsistencia por vencimiento del término. Bajo una lectura estrictamente literal, como la adoptada en múltiples fallos del Consejo de Estado —por ejemplo, en las sentencias del 8 de octubre de 2020 (Rad. 11001-03-15-000-2020-03451-01), del 27 de junio de 2024 (Rad. 11001-33-35-017-2020-00414-01) y del 28 de noviembre de 2024 (Rad. 11001-03-15-000-2024-05896-00)—, la sola expiración del plazo fijado en el acto de nombramiento es suficiente para la desvinculación, siempre que este se encuentre claramente consignado y aceptado por el servidor (Consejo de Estado, Sección Segunda, 2020, 2024a, 2024b).

Sin embargo, una interpretación teleológica —centrada en la finalidad protectora de los derechos fundamentales— ha llevado a la Corte Constitucional a establecer, en precedentes como la SU-917 de 2010, la SU-556 de 2014 y la T-147 de 2013, que en escenarios de permanencia prolongada, reiteración de nombramientos sin concurso o inactividad injustificada de la administración para proveer el cargo definitivamente, la desvinculación requiere motivación reforzada. Esta debe exponer razones particulares y concretas, y no limitarse a invocar la simple expiración del plazo, como ocurrió en el caso Bibiana Judith Calderón Rico (Rad. 11001-03-15-000-2021-04265-01), en el cual la Corte declaró que la ausencia de motivación específica vulneraba el debido proceso.

En síntesis, la tensión entre discrecionalidad y razonabilidad no es un conflicto irreconciliable, sino un mecanismo de balance que obliga a la administración a actuar dentro de la ley y, al mismo tiempo, a justificar de forma suficiente sus decisiones cuando estas afectan derechos de especial relevancia. La discrecionalidad no es sinónimo de arbitrariedad; por el contrario, debe ejercerse bajo criterios de objetividad, proporcionalidad y coherencia con el principio de razón suficiente, tal como lo ha consolidado la jurisprudencia reciente.

Conclusiones

1. El nombramiento en provisionalidad, previsto en la Ley 909 de 2004 y desarrollado por los decretos 1227 de 2005 y 1083 de 2015 tiene un carácter excepcional y temporal, destinado a garantizar la continuidad del servicio mientras se adelanta el concurso de méritos para la provisión definitiva de los cargos de carrera.
2. La Corte Constitucional, a partir de la SU-917 de 2010 y en fallos posteriores como la T-147 de 2013 y la SU-556 de 2014, ha sostenido que los actos de desvinculación de servidores provisionales deben estar debidamente motivados, especialmente cuando el vínculo se ha prolongado de manera inusual o reiterada, generando expectativas legítimas de permanencia.
3. El Consejo de Estado, en decisiones como las del 8 de octubre de 2020, 27 de junio de 2024 y 28 de noviembre de 2024, ha reafirmado que la expiración del término fijado en el acto de nombramiento constituye, en principio, una causal válida y suficiente para la desvinculación, siempre que esté expresamente prevista y se ajuste a la normatividad vigente. No obstante, reconoce que circunstancias especiales, como la prolongación injustificada o la

omisión en la provisión definitiva del cargo, pueden exigir una motivación reforzada.

4. Los salvamentos de voto y casos como el de Bibiana Judith Calderón Rico demuestran que la jurisprudencia no es monolítica, y que existe un debate sobre la necesidad de fortalecer el estándar de motivación en contextos donde la conducta de la administración pueda interpretarse como una afectación a la buena fe o al debido proceso.
5. La tensión entre discrecionalidad y razonabilidad refleja la necesidad de un equilibrio dinámico: la administración mantiene la facultad de gestionar su planta de personal, pero esta potestad se encuentra modulada por principios que exigen decisiones objetivas, proporcionales y justificadas, en especial cuando se han generado expectativas legítimas o se afectan derechos fundamentales.

Referencias

- Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia SU-917 de 2010. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=67736>
- Corte Constitucional de Colombia. (2013). Sentencia T-147 de 2013. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Recuperado de

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-147-13.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2014). Sentencia SU-556 de 2014. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/su556-14.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2010). Sentencia T-753 de 2010. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/t-753-10.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2015). Sentencia T-360 de 2015. M.P. Mauricio González Cuervo. Recuperado de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/t-360-15.htm>

Consejo de Estado, Sección Cuarta. (2020, 8 de octubre). Rad. 11001-03-15-000-2020-03451-01. C.P. Milton Chaves García.

Consejo de Estado, Sección Segunda. (2024, 27 de junio). Rad. 11001-33-35-017-2020-00414-01. C.P. Cerveleón Padilla Linares.

Consejo de Estado, Sección Cuarta. (2024, 28 de noviembre). Rad. 11001-03-15-000-2024-05896-00. C.P. Wilson Ramos Girón.

Consejo de Estado, Sección Segunda. (2021, 6 de diciembre). Rad. 11001-03-15-000-2021-04265-01. C.P. César Palomino Cortés.

Congreso de la República de Colombia. (2004). Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 45.680.

Presidencia de la República de Colombia. (2000). Decreto-ley 262 de 2000: Por el cual se modifican

la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan normas para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos. Diario Oficial 43.904.

Presidencia de la República de Colombia. (2005). Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Diario Oficial No. 45.890.

Presidencia de la República de Colombia. (2015). Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Diario Oficial No. 49.523.

Procurador General de la Nación. (2025). Decreto 838 de 2025. Por medio del cual se dispone no prorrogar unos nombramientos en provisionalidad por vencimiento del término.



EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN EN LA CARGA DINÁMICA DE LA PRUEBA



Por:

Luis Felipe García Espinel



La promulgación del Código General del Proceso en Colombia representó un avance fundamental en la evolución del sistema judicial del país, introduciendo transformaciones clave en la estructura y el desarrollo del procedimiento legal. Esto generó un cambio significativo en la adecuación del proceso al principio de oralidad, que no solo implicó un cambio de formato, sino también una transformación en el papel del juez y en la interacción entre las partes. El juez, antes un observador pasivo, se convirtió en un participante activo, guiando el proceso y ayudando a buscar la verdad. La Corte Constitucional, en la sentencia T-406 de 1992, subrayó la tutela judicial efectiva como un componente central del Estado Social de Derecho, lo que se reflejó en la flexibilización de la carga de la prueba en el artículo 167 del Código General del Proceso, favoreciendo así la justicia efectiva.

Por lo anterior, la Corte Constitucional, en su sentencia T-406 de 1992, destacó que la tutela judicial efectiva es un componente esencial del Estado Social de Derecho, lo que se refleja en la modificación de la carga de la prueba en el artículo 167 del Código General del Proceso. Este artículo flexibiliza la carga probatoria tradicional, permitiendo que el juez pueda modificarla durante el proceso, con el objetivo de garantizar la justicia efectiva.

En el ámbito procesal, la carga se refiere a una responsabilidad impuesta por la ley para llevar a cabo una conducta facultativa, cuyo incumplimiento acarrea consecuencias desfavorables para la parte que no cumple. La Corte Constitucional, siguiendo a Calamandrei, señala que la carga procesal no es un deber jurídico ni una obligación patrimonial, sino una responsabilidad que recae en las partes para garantizar la equidad del proceso. Por su parte, Devis Echandía la define como un poder o facultad amplia para realizar actos en beneficio propio, cuya falta de cumplimiento acarrea consecuencias en términos procesales.

La carga procesal se distingue de los deberes y obligaciones procesales. Los deberes procesales son mandatos establecidos por la ley para garantizar el buen desarrollo del proceso, y su incumplimiento se sanciona según la naturaleza del deber y quién lo omite. Las obligaciones procesales, como las costas, son de carácter patrimonial y están relacionadas con la responsabilidad procesal derivada del abuso del derecho de acción o defensa.

En cuanto a la carga dinámica de la prueba, el principio del *onus probandi* establece que cada parte en un litigio tiene la responsabilidad de demostrar los hechos fundamentales para respaldar sus pretensiones. La carga dinámica, formalizada en el artículo 167 del Código

General del Proceso, permite que el juez modifique la carga de la prueba en cualquier fase del proceso, de manera que pueda exigir a la parte en una posición más ventajosa aportar las pruebas necesarias. Este enfoque introduce flexibilidad en el sistema judicial, adaptándose a las circunstancias particulares de cada caso y buscando una distribución más equitativa de la responsabilidad probatoria.

La incorporación de la carga dinámica de la prueba representó un avance significativo en el sistema judicial colombiano. Al otorgar al juez la facultad de modificar la carga probatoria, se favorece una distribución más justa de la responsabilidad de probar los hechos en disputa. Esta modificación no es obligatoria para el juez, sino que es una facultad discrecional, y debe ser aplicada de manera excepcional, justificada y fundamentada.

Los principios y limitaciones que rigen la facultad del juez para modificar la carga probatoria buscan equilibrar la flexibilidad del sistema con la protección de los derechos fundamentales de las partes. La modificación de la carga probatoria debe ser una decisión excepcional, basada en circunstancias claras y específicas. Además, esta decisión es susceptible de impugnación, y la parte afectada por la modificación debe tener la oportunidad de presentar

las pruebas correspondientes dentro de un plazo establecido.

El juez debe realizar un análisis detallado de los hechos en disputa antes de decidir si corresponde modificar la carga de la prueba. Este análisis debe ser imparcial y garantizar que la parte con mejores condiciones para probar un hecho asuma la responsabilidad probatoria. La flexibilización de la carga de la prueba no favorece automáticamente a ninguna de las partes, sino que busca una distribución equitativa y justa de las responsabilidades probatorias, asegurando que la parte que tiene mejores recursos o condiciones pueda respaldar su posición.

La Corte Constitucional ha respaldado la carga dinámica de la prueba en varias sentencias, destacando su importancia en la protección de las partes más vulnerables y en la búsqueda de la justicia. En la Sentencia T-741/04, la Corte explicó que la parte más fuerte de una relación jurídica debe asumir la carga de la prueba, dado su acceso más fácil a los materiales probatorios. En la Sentencia T-590/09, la Corte aplicó la carga dinámica en casos de extinción de dominio, reconociendo que el Estado debe probar el origen ilícito de los bienes, mientras que la persona afectada debe demostrar su origen lícito. En la Sentencia T-074/18, la Corte destacó que el juez puede trasladar la carga

probatoria cuando una parte está en una situación de vulnerabilidad o indefensión.

En conclusión, la promulgación del Código General del Proceso en Colombia marcó un avance crucial hacia un sistema judicial más proactivo y equitativo. El principio de oralidad y la carga dinámica de la prueba han transformado la función del juez, quien ahora juega un papel activo en la búsqueda de la verdad. La flexibilización de la carga de la prueba, formalizada en el artículo 167, ha permitido una distribución más equitativa de la responsabilidad probatoria, favoreciendo una administración de justicia más efectiva y adaptada a las circunstancias de cada caso. La Corte Constitucional ha respaldado este enfoque en diversas sentencias, destacando la importancia de la carga dinámica para proteger a las partes vulnerables y garantizar el acceso a la justicia.

Además, la flexibilidad de la carga dinámica de la prueba resalta la importancia de un sistema judicial que pueda ser sensible a las desigualdades que existen entre las partes. A través de la jurisprudencia, la Corte Constitucional ha reiterado que la modificación de la carga probatoria no debe verse como un mecanismo que favorezca de manera arbitraria a una parte, sino como una herramienta de equidad. La intervención del juez, lejos de ser una limitación,

busca dar una respuesta más justa, capaz de equilibrar las cargas en función de la capacidad de cada parte para probar los hechos. Esta visión moderna de la justicia permite que el proceso sea más inclusivo y respetuoso de los derechos fundamentales de todos los involucrados.

Referencias

Corte Constitucional de Colombia [C.C.], agosto 27, 2009, M.P.: L. Silva, sentencia C590 de 2009, [Colom.].

Corte Constitucional de Colombia [C.C.], agosto 6, 2004, M.P.: M. Cepeda, sentencia C-741 de 2004, [Colom.].

Corte Constitucional de Colombia [C.C.], marzo 2, 2018, M.P.: L. Guerrero, sentencia T-074 de 2018, [Colom.].

Corte Constitucional. Sentencia C-203 de 2011. M.P. Dr. Juan Carlos Henao Pérez. Expediente D-8237

Ley 1564 de 2012, (2012, 12 de julio). Congreso de la República de Colombia. Diario oficial. No 48489.

FÓRMULAS DE JUSTICIA TERAPÉUTICA A CARGO DEL JUEZ Y SU ENFOQUE EN EL DESARROLLO NORMATIVO LLEVADO AL PROCESO LABORAL: UNA PERSPECTIVA DE ACUERDO CON LA LEY 2452 DE 2025 O NUEVO CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Por:

Edilberto Javier Fonseca Mozo



En el presente escrito se analizará y determinará las fórmulas de la denominada “justicia terapéutica” y las medidas derivadas de aquella para la reconstrucción de las relaciones laborales, de las que se refiere el artículo 3° inciso segundo y artículo 258 en su inciso cuarto del numeral 4° del literal A) de la ley 2452 de 2025, la forma en como el juez debe o debería aplicarlas y el momento procesal oportuno, en donde no implique una revictimización a algunas de las partes en el proceso.

De entrada, el concepto de “*terapéutico*” de conformidad con lo dicho por la RAE significa el «*conjunto de prácticas y conocimientos encaminados al tratamiento de dolencias*»²³. Seguidamente, indica que es la «*parte de la medicina que enseña los preceptos y remedios para el tratamiento de las enfermedades*»²⁴, por lo cual en esta disciplina se requiere un conocimiento

avanzado o especializado en donde si se abarca, verbigracia, la salud mental en el proceso laboral sea esta una medida que asegura la armonía y el restablecimiento del respeto en las relaciones laborales y no un juzgamiento con prejuicios o victimización contra alguna de las partes.

Por otro lado, la justicia terapéutica ha tenido un desarrollo doctrinario desde hace algunas décadas, solo que esta teoría se aplicó desde sus inicios en materia penal y de familia. La misma surge en el año de 1987, solo que hasta 1996 el profesor en derecho David Wexler la desarrolló en su escrito denominado “*The Development of Therapeutic Jurisprudence*”²⁵, pues según Morales y Aguilar,²⁶ se entiende como el rol que desempeña la ley o el derecho como un ente terapéutico dentro de la vida emocional y bienestar psicológico de las personas intervinientes en un proceso penal, es

²³ DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Terapéutico, ca: (sitio web). [Consultado: 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://uao.libguides.com/Citar-referenciar-apa-icontec-ieee/referenciar-icontec#Web>

²⁴ *Ibíd.* 2.

²⁵ Wexler y Winick, 1996. Citado por MORALES, Luz; y AGUILAR, María. Justicia Terapéutica: Experiencias y Aplicaciones [en línea]. En: II Congreso Iberoamericano sobre Justicia Terapéutica. (4-6, diciembre. Puebla, México). Justicia Terapéutica: barreras y oportunidades para su aplicabilidad en México. Puebla: Dirección de Publicaciones del Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2014. p. 11-28. [Consultado:

10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.pjenl.gob.mx/TratamientoDeAdicciones/download/justicia-terapeutica.pdf>

²⁶ MORALES, Luz; y AGUILAR, María. Justicia Terapéutica: Experiencias y Aplicaciones [en línea]. En: II Congreso Iberoamericano sobre Justicia Terapéutica. (4-6, diciembre. Puebla, México). Justicia Terapéutica: barreras y oportunidades para su aplicabilidad en México. Puebla: Dirección de Publicaciones del Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2014. p. 11-28. [Consultado: 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.pjenl.gob.mx/TratamientoDeAdicciones/download/justicia-terapeutica.pdf>

decir, la función que ahora tiene la ley se enfoca en lo psicológico para no causar un agravio en la psiquis de la persona o de las personas que intervienen en el proceso.

Para Morales y Aguilar,²⁷ los autores de esta teoría en su momento recalcaron que la ley opera como ente terapéutico o anti-terapéutico independientemente si aceptamos o no esa idea, propendiendo por reducir los anti-terapéuticos y estimar los terapéuticos, sin perjuicio del debido proceso, garantías personales u otros valores legales y judiciales,

Según Goldberg, la justicia terapéutica (TJ) *“propone que se apliquen las herramientas de las ciencias del comportamiento a la ley en un intento por crear cambios positivos, tangibles; por promover el bienestar de todos los actores de un tribunal; y hacer el sistema de justicia más relevante y efectivo para las personas insertas en él y para sus comunidades. En este sentido, la TJ insta a que los jueces reconozcan que pueden ser agentes importantes para generar un cambio y que sus palabras, acciones y conductas afectarán de manera*

*invariable a las personas que comparecen en el tribunal”*²⁸. Por ende, el efecto psicológico en la persona resultaría viable o positivo cuando la afectación es muy mínima, ello dependiendo entonces de que la ley tenga ese enfoque y que el juez pueda aplicarla de conformidad.

Para Morales y Aguilar,²⁹ hay una situación por considerar cuando nos referimos a lo terapéutico de cara al sistema judicial, esto es, los efectos del tratamiento con fines de mejora, incluyendo la aplicación interdisciplinaria de estrategias y programas en favor de aquellas personas que acceden a la administración de justicia, mejorando sus condiciones frente a esos escenarios judiciales, al igual que contemplando el aprendizaje de habilidades para que no haya reincidencia además de la resolución de conflictos presentes y futuros.

Retomando la función interdisciplinar de la justicia terapéutica, para Morales y Aguilar,³⁰ si bien se destaca la relevancia de fiarse con otras disciplinas y la necesidad de tener esos conocimientos,

²⁷ GOLDBERG, 2005, p. 4-5. Citado por MORALES, Luz; y AGUILAR, María. Justicia Terapéutica: Experiencias y Aplicaciones [en línea]. En: II Congreso Iberoamericano sobre Justicia Terapéutica. (4-6, diciembre. Puebla, México). Justicia Terapéutica: barreras y oportunidades para su aplicabilidad en México. Puebla: Dirección de Publicaciones del Instituto Nacional

de Ciencias Penales, 2014. p. 11-28. [Consultado: 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.pjenl.gob.mx/TratamientoDeAdicciones/download/justicia-terapeutica.pdf>

²⁸ *Ibíd.*, p. 11-28

²⁹ *Ibíd.*, p. 11-28

³⁰ *Ibíd.*, p. 11-28

el objetivo de la justicia terapéutica no es ubicar consultorios en los juzgados o exhortar a los jueces y demás funcionarios judiciales para que ejerzan funciones propias de un terapeuta. Lo anterior significa que el juez no podría improvisar para ahora ser un terapeuta durante el proceso o llamar a algún funcionario judicial de su despacho para que haga las veces de terapeuta, sino que su función enfocada a la terapéutica se basa en explicar el cómo la norma tiene esos efectos terapéuticos y qué acciones tomará cuidando la salud mental de la persona o partes en el proceso y disminuir los efectos anti-terapéuticos.

Según lo decía en algún momento Goldberg, *“lo que sí se promueve desde la TJ es que los jueces y demás funcionarios en el Sistema de Justicia estén atentos a los posibles efectos que pueden tener sus acciones y decisiones en las personas que acuden a los juzgados y en cómo se pueden maximizar los efectos positivos”*³¹, tal como lo ejemplificaban

³¹ GOLDBERG, 2005, p. 4-5. Citado por MORALES, Luz; y AGUILAR, María. Justicia Terapéutica: Experiencias y Aplicaciones [en línea]. En: II Congreso Iberoamericano sobre Justicia Terapéutica. (4-6, diciembre. Puebla, México). Justicia Terapéutica: barreras y oportunidades para su aplicabilidad en México. Puebla: Dirección de Publicaciones del Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2014. p. 11-28. [Consultado: 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.pjenl.gob.mx/TratamientoDeAdicciones/download/justicia-terapeutica.pdf>

Morales y Aguilar,³² con decisiones que contemplen programas que asistan a quienes pueden llegar a sufrir algún daño cuando acceden a la administración de justicia, como en casos de familias en procesos de separación, maltrato intrafamiliar, niños víctimas de abusos, delitos cometidos por adolescentes, entre otros casos.

Una crítica relevante a este modelo de justicia es la consecuencia del papel que ejercerían los operadores judiciales para aplicar la norma sin que resulte en un perjuicio psicológico para las personas que conforman el proceso, pues si bien es cierto ellos al conocer el derecho y aplicar conocimientos interdisciplinarios con apoyo de la psicología y afines, el sujeto infractor en ese ejercicio terapéutico debe realizar ese mismo reconocimiento de lo que hizo y sus implicaciones, en palabras de Morales y Aguilar³³, que se promueva la auto-responsabilización de las acciones y el papel activo de esas mismas personas en su proceso.

³² MORALES, Luz; y AGUILAR, María. Justicia Terapéutica: Experiencias y Aplicaciones [en línea]. En: II Congreso Iberoamericano sobre Justicia Terapéutica. (4-6, diciembre. Puebla, México). Justicia Terapéutica: barreras y oportunidades para su aplicabilidad en México. Puebla: Dirección de Publicaciones del Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2014. p. 11-28. [Consultado: 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.pjenl.gob.mx/TratamientoDeAdicciones/download/justicia-terapeutica.pdf>

³³ *Ibíd.*, 11-28.

En materia penal esta misma justicia terapéutica se puede ubicar en un caso práctico y entenderlo de la siguiente manera, de conformidad con lo explicado por Morales y Aguilar³⁴. Atendiendo a la garantía de la equidad procesal, este modelo de justicia se otorga cuando se le permite al delincuente que se exprese sobre las condiciones de su sentencia, se le indica con claridad lo que tiene que hacer para acceder a su liberación e incluso dichas medidas no se establecen como mandatos unilaterales, sino más bien como contratos de conducta bilateral. Esto último entendiéndose como el papel que ahora desempeña el infractor en ese ejercicio de reconocimiento de la viabilidad de sus futuras conductas y su no reincidencia.

Por otro lado, un elemento interpretativo que sirva de fundamento o sea la base para aplicar de manera suficiente la Justicia Terapéutica es la denominada principalística, aunque Cobo³⁵ señala que no hay un desarrollo

metodológico único de aplicación, ello porque cada necesidad y circunstancia debe ser atendida según el contexto y con ello, la búsqueda de principios o formalidades para atenuar esos efectos gravosos al bienestar psicológico de la persona que atravesó un proceso legal.

Por tal razón, Winick y Stefan han indicado unos principios que igualmente son utilizados por organismos jurisdiccionales que aplican este modelo de justicia, los cuales son *“la intervención judicial permanente, monitoreo o supervisión cercana, respuesta inmediata a la conducta, integración del tratamiento con los procesos judiciales, tratamientos multidisciplinarios, y colaboración con la comunidad y las organizaciones gubernamentales”*³⁶. Con ello, se aclara incluso que de la intervención judicial permanente también se derivaría un deber del funcionario judicial de verificar ese mismo bienestar psicológico de la persona incluso ya acabado el proceso, puesto que precisamente esa

³⁴ *Ibíd.*, 11-28.

³⁵ COBO TELLEZ, Sofía. Justicia Terapéutica: Experiencias y Aplicaciones [en línea]. En: II Congreso Iberoamericano sobre Justicia Terapéutica. (4-6, diciembre. Puebla, México). Hacia un modelo jurídico-terapéutico de intervención a los adolescentes infractores. Puebla: Dirección de Publicaciones del Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2014. p. 79-91. [Consultado: 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.pjenl.gob.mx/TratamientoDeAdiccion/download/justicia-terapeutica.pdf>

³⁶ Winick y Stefan, 2005. Citados por ARMENTA, Martha. Justicia Terapéutica: Experiencias y Aplicaciones [en línea]. En: II Congreso Iberoamericano sobre Justicia Terapéutica. (4-6, diciembre. Puebla, México). Justicia Terapéutica en México. Puebla: Dirección de Publicaciones del Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2014. p. 29-37. [Consultado: 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.pjenl.gob.mx/TratamientoDeAdiccion/download/justicia-terapeutica.pdf>

colaboración multidisciplinar en algunos casos se da con posterioridad al proceso y el juez debe verificar que la persona esté bajo esa asistencia o atención de los especialistas en la salud mental.

Aterrizando este mismo modelo de justicia al caso colombiano, se obtendría poco desarrollo legal y jurisprudencial, aunque con la excepción de normas que aplican la finalidad misma de la Justicia Restaurativa de manera implícita, es decir, el legislador no usa tal cual el término terapéutico sino que más bien se desarrollan reglas en donde si se hace una interpretación teleológica sabríamos que estamos frente a este modelo de justicia, verbigracia, el artículo 324 de la ley 906 de 2004 en su numeral sexto, indica una de las maneras para acceder al principio de oportunidad, en donde la psiquis juega un papel importante pues se observa principalmente al sujeto que lesionó el bien jurídico tutelado y si se estima que el castigo psicológico supera la sanción normativa, habría lugar a que se le reconozca el beneficio.

No obstante, de todo lo anterior, la justicia terapéutica tiene la fuerza normativa de responder en un escenario penal, donde la sanción recaiga directamente en la libertad del sujeto que cometió el delito, causando un estado de angustia y posteriormente en afectación grave en cuanto a lo emocional o psicológico, sin embargo, el interrogante crucial es si este mismo

modelo de justicia y su desarrollo normativo puede tener aplicación en el ámbito laboral tal como se indicó en el nuevo código de procedimiento de trabajo que entrará en vigencia en abril de 2026.

De lo anterior deja entrever entonces, el grado en que se ordenaría las medidas de reparación y reconstrucción con enfoques de justicia terapéutica por parte del juez, verbigracia, si ordena u oficia a la Eps al que el trabajador se encuentra afiliado para que a través de ellos acuda a la empresa un especialista en psiquiatría, por ejemplo para que realice encuestas, entrevistas, reuniones con los trabajadores y el empleador fomentando un ambiente laboral sano, o si de lo contrario, es el mismo juez que ordenaría la medida a aplicar, la forma de aplicarla, a quién aplicarla y en qué tiempo.

Para responder el anterior interrogante, de cara a la justicia terapéutica, sabemos que sería el mismo juez que ubicaría tanto al empleador como al trabajador en el escenario de concertación para explicarle a cada uno que la aplicación de cierta norma dependiendo del caso puesto a su consideración no debe ser objeto de angustia, preocupación o de afectaciones psicológicas ni durante ni posterior al proceso, utilizando un vocabulario adecuado, que más bien invita al reconocimiento de

responsabilidades de parte y parte y que independientemente de la decisión que se tome, cada uno cumple con un rol frente a la ciudadanía, más que la reputación, es la demostración de realizar correctamente sus actividades, en otras palabras, dar el ejemplo y con ello evitar la reincidencia, verbigracia, evitando cometer nuevamente actos lesivos a derechos laborales posterior a un reintegro o con otro trabajador, o en el caso del trabajador, de no realizar nuevamente actos fraudulentos o lesivos contra otro empleador según el caso.

Todo lo anterior respetando el trabajo multidisciplinario realizado por los especialistas del área de la salud o encargados de salud ocupacional que atienden el caso del trabajador o del empleador en eventos donde la salud mental de estos puede verse comprometida a causa del proceso judicial.

En cuanto a un caso práctico de cara al proceso laboral, una medida con enfoque terapéutico ordenada por un juez del trabajo en donde busque armonizar y restablecer las relaciones laborales, y que busque evitar algún efecto anti-terapéutico como una eventual revictimización, verbigracia, es el hecho de que el juez en caso de ordenar oficiosamente un careo, busque superar toda contradicción entre las partes o testigos recalando que la verdad que llegue a surgir será por

voluntad de ellos y no porque hay alguna coacción, situación en donde el juez juega un papel importante porque en el pensamiento del común es que el juez debe ejercer cierta intimidación con sus preguntas con tal que se esclarezcan afirmaciones contradictorias, no obstante, no es la idea ocasionar en las partes algún tipo de angustia o crisis nerviosa, pues en esos casos el juez, en un trato más humano, haría aclaración y énfasis de que la ley y su función no es de carácter intimidante sino más bien comprensible.

Otro evento en donde el juez aplique medidas enfocadas en justicia terapéutica puede ser en la prueba extraprocesal del artículo 187 del Código General del Proceso, el denominado testimonio para fines judiciales, el cual sirve como declaración anticipada de una persona de la cual es posible que no pueda presentarse en un eventual proceso solo que proyectándolo al evento en donde, verbigracia, esa persona a causa de un accidente en donde su pronóstico se estima con un tiempo de vida en días, se le tomará declaración anticipada, por lo cual el juez le indicará a esta persona que la norma en el sentido humanista tomará su declaración desde el lugar en que se encuentre pues es entendible y comprensible que por su situación no pueda concurrir al despacho, igualmente el juez utilizará un vocabulario adecuado al caso, sin que revictimice, dejando de

lado toda postura intimidante y recalcando que por su situación médica no se debe sentir obligado pues no hay un sentido teleológico para considerar que la ley antepone una norma o una mera formalidad por encima del agravio, angustia, crisis nerviosa o bienestar psicológico de aquella misma persona.

A modo de conclusión, la justicia terapéutica tiene un desarrollo normativo a nivel internacional bastante desarrollado en áreas de penal y en algunos asuntos de familia, no obstante, si bien algunos autores aclaran que este modelo de justicia se puede aplicar también en otras áreas del derecho, resulta un reto para el ámbito laboral, pues es algo tan novedoso que la ley 2452 de 2025 o el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que entrará a regir en abril de 2026, apenas está incluyendo por lo que su desarrollo jurisprudencial y legal es medianamente notable pero en otras áreas principalmente en penal, no obstante, ello permite a la comunidad jurídica el debatir su viabilidad pero ya en casos más concretos aunque ya es una realidad para el juez laboral en su papel más humanista y garantista aplicarla, lo anterior claramente con apoyo de un trabajo mancomunado y multidisciplinario.

Referencias

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA. Terapéutico, ca: (sitio web). [Consultado: 10 de

julio de 2025]. Disponible en: <https://uao.libguides.com/Citar-referenciar-apa-lcontec-ieee/referenciar-lcontec#Web>

MORALES, Luz; y AGUILAR, María. Justicia Terapéutica: Experiencias y Aplicaciones [en línea]. En: II Congreso Iberoamericano sobre Justicia Terapéutica. (4-6, diciembre. Puebla, México). Justicia Terapéutica: barreras y oportunidades para su aplicabilidad en México. Puebla: Dirección de Publicaciones del Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2014. p. 11-28. [Consultado: 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.pjenl.gob.mx/TratamientoDeAdicciones/download/justicia-terapeutica.pdf>

GOLDBERG, 2005, p. 4-5. Citado por MORALES, Luz; y AGUILAR, María. Justicia Terapéutica: Experiencias y Aplicaciones [en línea]. En: II Congreso Iberoamericano sobre Justicia Terapéutica. (4-6, diciembre. Puebla, México). Justicia Terapéutica: barreras y oportunidades para su aplicabilidad en México. Puebla: Dirección de Publicaciones del Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2014. p. 11-28. [Consultado: 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.pjenl.gob.mx/TratamientoDeAdicciones/download/justicia-terapeutica.pdf>

COBO TELLEZ, Sofía. Justicia Terapéutica: Experiencias y Aplicaciones [en línea]. En: II Congreso Iberoamericano sobre Justicia Terapéutica. (4-6, diciembre. Puebla, México). Hacia un modelo jurídico-terapéutico de intervención a los adolescentes infractores. Puebla: Dirección de Publicaciones del Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2014. p. 79-91. [Consultado: 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.pjenl.gob.mx/TratamientoDeAdicciones/download/justicia-terapeutica.pdf>

Winick y Stefan, 2005. Citados por ARMENTA, Martha. Justicia Terapéutica: Experiencias y Aplicaciones [en línea]. En: II Congreso Iberoamericano sobre Justicia Terapéutica. (4-6,

diciembre. Puebla, México). Justicia Terapéutica en México. Puebla: Dirección de Publicaciones del Instituto Nacional de Ciencias Penales, 2014. p. 29-37. [Consultado: 10 de julio de 2025]. Disponible en: <https://www.pjenl.gob.mx/TratamientoDeAdicciones/download/justicia-terapeutica.pdf>

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



***Ser legal* es
ser coherente con
los valores de la
Universidad Libre.**

UN LOBO LEGAL VESTIDO DE OVEJA: EL TRABAJADOR DE CONFIANZA Y LA EVASIÓN DE HORAS EXTRAS



Por:

Luz Stella Arias Marín



Resumen

En el presente artículo, se identifica el abuso y la mala práctica por la cual se clasifican los trabajadores con cargos de dirección, confianza y manejo para eximirse de la jornada máxima laboral y omitir el pago de horas extras, nocturnas y recargos dominicales, establecido por el régimen legal colombiano. Esta situación ha dado lugar a que muchos empleadores en Colombia incluyan esta cláusula en contratos de trabajo que celebran con sus trabajadores, aun cuando en muchas ocasiones, atendiendo a la realidad de la relación laboral, la cláusula en mención no debería ser aplicable. El artículo contiene una revisión de las disposiciones legales vigentes, la interpretación jurisprudencial del tema, y a través de la definición de las consecuencias legales de la práctica en cuestión, se formulan recomendaciones acerca de cómo garantizar la protección del derecho a la remuneración por tiempo suplementario.

Palabras clave

Trabajador de confianza, Horas extras, Evasión salarial, Código Sustantivo del Trabajo, Responsabilidad empresarial.

1. Introducción

En el contexto de trabajo colombiano, la modalidad de empleo de dirección,

confianza y manejo constituye un instrumento jurídico diseñado para visibilizar funciones de alta gerencia y control al interior de las organizaciones. Sin embargo, el incorrecto uso del recurso ha dado paso a una modalidad de evasión de los pagos en horas extras, repercutiendo desmesuradamente en los derechos laborales de los trabajadores.

A pesar de que la normativa legal contempla exenciones específicas para estos cargos, su aplicación inapropiada compromete principios esenciales como la justicia y la buena fe contractual, privando a los trabajadores de mecanismos básicos de protección. Esta situación, que en ocasiones favorece a los empleadores, tiene como consecuencia directa la precarización de las condiciones laborales y la afectación de la calidad de vida de los trabajadores.

2. ¿Quiénes son trabajadores de dirección, confianza y manejo?

“En términos generales, el trabajador de dirección, confianza y manejo es aquel que dentro de la organización de la empresa se encuentra ubicado en un nivel de especial responsabilidad o mando y que, por su jerarquía, desempeña ciertos cargos que, en el marco de las relaciones empresa-trabajadores, se encuentran más directamente encaminados al cumplimiento de funciones orientadas a

representar al empleador.” (Sentencia 2239, del abril 22 de 1961 CSJ-SL).

2.1. Características de estos empleados de dirección, confianza y manejo


- Ocupan una especial posición jerárquica en la empresa, con facultades disciplinarias y de mando
- No están en función simplemente ejecutiva, sino orgánica y coordinativa, con miras al desarrollo y buen éxito de la empresa;
- Están dotados de determinado poder discrecional de autodecisión
- Ejercen funciones de enlace entre las secciones que dirigen y la organización central”.

3. La evasión de horas extras: prácticas y consecuencias

3.1. Prácticas comunes

En la práctica, algunas organizaciones recurren a mecanismos que desvirtúan la finalidad legal de la figura del trabajador de confianza para eludir obligaciones salariales:

- Clasificación errónea de supervisores de primera línea como “directivos” sin otorgarles verdadera autonomía decisoria.

- 
- Imposición de disponibilidad permanente a cargos presuntamente exentos del pago de tiempo suplementario.
 - Manipulación u omisión de registros horarios para impedir la determinación y pago de horas extras correspondientes.

3.2. Consecuencias jurídicas

Las implicaciones legales de estas prácticas son de gran relevancia:

- Obligación de realizar pagos retroactivos por horas extras adeudadas, junto con sanciones administrativas impuestas por el Ministerio del Trabajo.
- Presentación de demandas individuales o colectivas por parte de trabajadores afectados, solicitando indemnizaciones y reconocimiento de prestaciones omitidas.
- Aplicación de multas y otras medidas sancionatorias por vulneración de los derechos fundamentales laborales, conforme a la legislación vigente.

4. Marco normativo de la jornada y las horas extras

El Código Sustantivo del Trabajo CST para la legislación laboral establece 48

horas semanales, pero la ley 2101 de 2021 permite reducirlas a 42 horas, no afecta el salario ni las condiciones laborales. En sus artículos 32 y 162, el código define al trabajador de dirección, confianza o manejo al que realiza funciones representativas o de mando y no le aplica la jornada ordinaria ni el pago de horas extras. Es importante destacar, sin embargo, que esta exclusión no es del todo aplicable a los recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo, otorgando algún tipo de protección a los derechos laborales de estos empleados. En pocas palabras, el marco de hechos en la figura anterior parece centrarse en la correlación entre las responsabilidades relevantes a asumir y la protección necesaria para el empleado. Dicha distinción ha sido sujeto de considerable análisis y controversia dada su característica bastante evasiva.

5. Jurisprudencia representativa

Las decisiones emanadas de la Corte Suprema de Justicia y los conceptos ministeriales confirman la necesidad de rigor en la aplicación legal de esta figura:

- Sentencia 2239, del abril 22 de 1961 CSJ-SL.
- C-372 de 1998, jornada laboral en cargos de dirección, de confianza y de manejo.

- El Ministerio del Trabajo, mediante el Concepto 14332 de 2025, reafirmó que la exclusión del pago de horas extraordinarias está condicionada a la efectiva realización de funciones conforme a los parámetros legales de confianza.

6. Recomendaciones

Se sugiere diseñar e implementar medidas que fomenten la transparencia y el cumplimiento normativo, tales como:

- Realizar documentación exhaustiva y precisa de las funciones reales asignadas a los puestos de confianza y manejo.
- Establecer un sistema riguroso de control horario que reflejen con exactitud las horas trabajadas por todo el personal.
- Revisar periódicamente contratos y descripciones de cargo con asesoría legal especializada.
- Fomentar una cultura corporativa de cumplimiento normativo, que promueva la denuncia interna de irregularidades sin temor a represalias.

7. Conclusiones

La normatividad para los trabajadores con cargos de dirección, confianza o manejo ha sido distorsionada a beneficio de los empleadores quienes han utilizado esta excepción a la jornada máxima legal para evadir los pagos de las horas extras y abusar del tiempo de los trabajadores; aunque la jurisprudencia que se ha ocupado de dar alcance a esa disposición normativa ha fallado en la misión de establecer criterios y/o definiciones claras y contundentes que permitan identificar cuándo realmente debe aplicar la cláusula en cuestión en un contrato laboral.

El hecho de clasificar de manera fraudulenta a los trabajadores como cargos de dirección, confianza y manejo para evitar pagarles las horas extras es un gran problema para la protección de los derechos laborales en Colombia. Esta práctica, que podríamos llamar un *“lobo legal disfrazado de oveja”*, no solo afecta el ingreso económico de los empleados, sino que también pone en riesgo el principio básico de justicia y equidad que debería guiar todas las relaciones laborales.

Como se puede concluir, la responsabilidad compartida de los empleadores y las autoridades judiciales y administrativas es fundamental para lograr el respeto y el cumplimiento de las condiciones laborales existentes en la ley. Solo al fortalecer los mecanismos de monitoreo y auditoría interna y crear una

cultura empresarial ética y transparente, se puede mantener el equilibrio en las relaciones laborales y proteger la justicia salarial.

Referencias

Código Sustantivo del Trabajo, arts. 32 y 162.

Sentencia 2239, del abril 22 de 1961 CSJ-SL.

Sentencia C-372 de 1998.

Ley 2101 de 2021.

Ministerio del Trabajo. Concepto 14332



LAS CLÁUSULAS INEFICACES EN EL CONTRATO DE TRABAJO, DISPOSICIONES QUE DESMEJORAN LOS DERECHOS Y BENEFICIOS CONTEMPLADOS EN LA LEY PARA EL TRABAJADOR



Por:

Mauricio Alberto Marín Echeverry



Dando abordaje a este artículo, es fundamental mencionar que en Colombia desde la perspectiva constitucional las personas gozan de unos derechos que han sido estipulados, con el fin de que prevalezca el respeto por la dignidad humana. Uno de estos, es el derecho al trabajo, el cual ha sido promulgado en la normatividad internacional y, por ende, en la Constitución Nacional de 1991, específicamente en el artículo 25 donde se menciona de manera enfática que *“es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*. (Constitución Política de Colombia, 1991, art 25).

Cabe señalar que, para el cumplimiento de lo estipulado en este artículo y en general en las diferentes normatividades, se promulgan leyes y herramientas jurídicas reguladas a la luz del derecho laboral; entendiéndose por este, aquella rama de las ciencias jurídicas que se fundamenta en: *“principios, normas e instituciones que en todo momento trabajan para que las relaciones entre empleadores y empleados sean idóneas, dándose lugar a una protección y dignificación entre estos últimos”* (Murillo, 2014).

Así, como puede reconocerse, el derecho laboral se consolida como un

aliado de importancia para los trabajadores, puesto que a la luz de este se consolida un marco de protección, que a la vez, establece mecanismos y herramientas para contribuir a que haya eficacia en el cumplimiento de lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, que tiene como fin garantizar la justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Por consiguiente, se da claridad acerca de que en el país a la luz del derecho laboral se ha venido buscando un mayor grado de protección del trabajador, siendo ejemplo de ello, la promulgación de la Ley 2466 de 2025. Por medio de esta se establece una reforma laboral en donde se hace mención a cambios en la jornada laboral, tipos de contratación, manejo de las licencias y otros aspectos más (Congreso de la república, Ley 2466, 2025).

Ahora bien, con relación a estos cambios, es pertinente relacionar que, si bien en la nueva reforma no se propone un nuevo enfoque de las cláusulas ineficaces, las cuales son consideradas como aquellas que desmejoran la situación del trabajador, sí se tienen en cuenta al momento de dar validez a otras de tipo contractual, ya que se han propuesto cambios en los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Dando mayor claridad al tema de las cláusulas ineficaces, es preciso relacionar

que, si bien no tienen una validez legal, sí se consolidan en un obstáculo para que haya un debido cumplimiento, en el caso particular las nuevas prescripciones estipuladas en la reforma laboral. También, en lo relacionado con la contratación y otros aspectos, de los cuales se derivan beneficios y oportunidades para los trabajadores. Un ejemplo de estas es la aceptación de renunciar a las prestaciones sociales o a salarios que no cumple con lo estipulado en la normatividad. Es importante mencionar que, en ciertos casos, los empleadores estipulan este tipo de cláusulas en los contratos y así vulneran los derechos mínimos del trabajo.

En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto (Código Sustantivo del Trabajo, art 43).

De ahí que, basándose en los preceptos legales, el trabajador, al momento de verse afectado por este tipo de cláusula, tiene el derecho a reclamar que las mismas sean abolidas, accediendo a los beneficios laborales que, como se ha referido en el desarrollo del artículo, se

encuentran contemplados en la normatividad de índole laboral.

Por lo que se puede reconocer, que si bien estas cláusulas se encuentran escritas en los contratos de trabajo, no tienen ningún tipo de valor jurídico; ya que las mismas se consolidan en una causal de vulneración de lo estipulado en el artículo constitucional, en el cual se menciona que el trabajo debe ser digno y gratificante, lo que se logra al entregar un salario y condiciones laborales idóneas.

Con relación a lo anterior, se debe referir que las cláusulas ineficaces no causan efecto en el contrato, es decir que, al brindar la asesoría se debe especificar al trabajador que si bien, tiene derecho a pedir se le retribuyan sus beneficios, por hacerlo su contrato no puede ser cancelado por el empleador. Aunque, si se debe tener en cuenta, que si estas no se han estipulado en un acuerdo mutuo, quien emplea puede verse abocado al pago de multas.

Quedando claro de este modo, que, para el manejo de esta situación, se debe seguir un proceso, el cual inicia con una asesoría legal, la presentación de la demanda, las pruebas y la sentencia. En esta última instancia es el juez quien se da a la tarea de reconocer la ineficacia de la cláusula, estipulando se garanticen los beneficios laborales.

Para concluir entonces con la idea general, de que en el momento actual, en la búsqueda de que haya un debido cumplimiento de lo estipulado en la reforma laboral en el país y para que el trabajo sea digno y gratificante, es clave que tanto el empleador como el trabajador reconozcan las cláusulas ineficaces; debido a que para el primero es beneficioso, puesto que no se ve abocado al pago de multas y en el caso del trabajador, es útil para que se le respeten los derechos mínimos contemplados a la luz del derecho laboral.

Referencias

Código Sustantivo del Trabajo, art 43. Cláusulas ineficaces. Bogotá. Obtenido de https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/43.htm

Congreso de la república, Ley 2466. (2025). Ley Reforma Laboral. Bogotá. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933&dt=S>

Constitución Política de Colombia. (1991, art 25). Constitución Política de Colombia. Bogotá. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>

Murillo. (2014). Derecho laboral en Colombia. Bogotá. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbauris/article/view/37/34>



Significa **respetar las normas** académicas, administrativas y éticas que regulan tu vida estudiantil.



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, contradicción efectiva y 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 y de aplicación supletoria en materia laboral, emerge como una herramienta estratégica de considerable potencial. El presente artículo analiza de forma exhaustiva la utilidad, alcance y 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. Se aborda su marco legal, diferenciación con otras etapas probatorias y 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, buscando 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 teman 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 pre-constituida 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 defensas frívolas, al dejar en claro la solidez probatoria de la contraparte.

Además, la prueba extraprocesal contribuye a la agilización del proceso judicial propiamente dicho. Al contar con evidencia ya asegurada y debidamente protocolizada, se puede reducir la necesidad de extensas etapas de descubrimiento o de práctica de pruebas en el juicio, lo que optimiza los tiempos procesales y contribuye a la celeridad de la justicia laboral. Para los empleadores, demuestra diligencia en la documentación de hechos y cumplimiento normativo; para los trabajadores, es crucial para acreditar elementos esenciales de su reclamo. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Laborales: La inspección del lugar del accidente antes de que se alteren las condiciones, la toma de declaraciones de testigos que podrían ser reubicados o dejar la empresa, la obtención de informes médicos tempranos o conceptos de seguridad y salud en el trabajo.

Despido Injustificado: La recolección de testimonios de excompañeros o supervisores sobre las circunstancias de un despido verbal o las verdaderas razones de la terminación del contrato, o

la obtención de comunicaciones internas que sustenten un abuso de poder.

Existencia de la Relación Laboral: Recopilar evidencia de subordinación, prestación personal del servicio o remuneración en casos de contratos de prestación de servicios que encubren una verdadera relación laboral.

Cobro de Salarios y Prestaciones: Obtener registros de nómina, comprobantes de pago de beneficios, o testimonios de personal de contabilidad que puedan aclarar inconsistencias antes de la prescripción de los derechos.

Alcance y Límites de la Prueba Extraprocesal en el Proceso Laboral:

El alcance de la prueba extraprocesal es amplio, permitiendo la anticipación de diversas modalidades probatorias. Entre las más comunes se encuentran la prueba testimonial, mediante la recepción de declaraciones juramentadas de testigos clave cuya disponibilidad futura podría ser incierta. También incluye la prueba documental, que consiste en asegurar acceso o copias de documentos relevantes en posesión de terceros o de la contraparte, tales como historias clínicas, expedientes de recursos humanos, informes de seguridad industrial o contratos. La prueba pericial también puede ser anticipada, obteniendo conceptos técnicos de expertos (médicos,

contadores, ingenieros) sobre aspectos 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 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 enfocado en la carga de la prueba en procesos pensionales, subraya la imperiosa necesidad de que los hechos fundamentales de una pretensión sean demostrados de manera clara y convincente. Esto resalta cómo la pre-constitución de pruebas, incluyendo las extraprocesales, es esencial para cumplir con esta carga probatoria.

Sentencia SL1300-2023 (10 de mayo de 2023, Rad. 92437): Esta providencia aborda la valoración de la prueba documental y testimonial en el proceso laboral. Enfatiza que el peso probatorio de la evidencia depende no solo de su contenido sino también de su correcta incorporación al proceso y de la garantía del derecho de contradicción. Esto reafirma la importancia de que la prueba extraprocesal se practique con todas las formalidades, especialmente la notificación a la contraparte.

Sentencia SL369-2024 (28 de febrero de 2024, Rad. 102287): Reitera la aplicación de la sana crítica y el principio de realidad en la valoración probatoria por parte del juez laboral. Si una prueba extraprocesal se obtuvo siguiendo los lineamientos legales, el juez debe considerarla en su juicio de valor, contribuyendo a la verdad material.

Sentencia T-043 de 2019: Esta sentencia es clave para entender la flexibilidad probatoria del juez de tutela. Si bien no exige un rigorismo formal extremo, sí establece que el juez puede proferir fallo si logra el convencimiento de la situación, lo que sugiere que una prueba extraprocesal robusta puede ser suficiente para generar esa convicción desde el inicio del trámite de tutela.

Sentencia T-448 de 2023: En un caso de protección de trabajador en estado de vulnerabilidad por salud, la Corte enfatizó la importancia de la prueba para acreditar la condición de debilidad manifiesta. Conceptos médicos, historias clínicas o dictámenes, que a menudo pueden ser difíciles de obtener sin una medida de aseguramiento previa, son fundamentales para la procedencia de la tutela. La prueba extraprocesal ofrece una vía para ello.

Sentencia T-523 de 2020: Relacionada con el pago de incapacidades laborales, esta sentencia destaca la necesidad de acreditar debidamente la condición de salud y la afiliación y aportes al sistema de seguridad social. La prueba extraprocesal podría ser un 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, permitiendo pre-constituir 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—, ofreciendo 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, exigiendo 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/sisjur/>

PRUEBAS EXTRAPROCESALES EN COLOMBIA: ENTRE LA URGENCIA Y LA ASTUCIA



Por:

Yenny Paola García Sanabria y Laura Karina Rueda García

En el diseño contemporáneo del proceso civil colombiano, la prueba no puede ser concebida únicamente como un instrumento técnico para acreditar hechos. Su verdadera naturaleza trasciende lo formal: es una manifestación viva del derecho a la verdad y del acceso efectivo a la justicia. El derecho a probar es, en esencia, un derecho fundamental de las partes que acuden ante la jurisdicción para que sus conflictos sean resueltos de manera imparcial, justa y oportuna. Por ello, todo sistema procesal que aspire a ser garantista y respetuoso de los principios constitucionales debe otorgar a la prueba una posición central y dinámica dentro del desarrollo del litigio.

En este contexto, las pruebas extraprocerales representan una figura jurídica de gran relevancia, que responde a la necesidad de permitir la recolección anticipada de medios de convicción antes del inicio formal de un proceso judicial. Esta posibilidad, lejos de ser una prerrogativa excepcional, se presenta como una herramienta fundamental para la protección de derechos sustanciales, ya que evita la pérdida, alteración o deterioro de elementos probatorios que, por su naturaleza o por el paso del tiempo, podrían resultar inservibles una vez iniciado el litigio. Su función, entonces, es eminentemente preventiva, orientadora y garantista.

En la cotidianidad del litigio civil colombiano, el tiempo se convierte en enemigo de la verdad. Un testigo que pronto viajará, un documento que puede desaparecer, una situación fáctica que solo puede capturarse en un instante fugaz. Es ahí donde aparece la prueba extraproceraal como una herramienta vital, a medio camino entre la urgencia y la estrategia jurídica

Sin embargo, el uso de esta figura no debe desvirtuar su esencia. No es una etapa oculta del proceso ni un medio para obtener ventaja indebida. La prueba extraproceraal, como lo indica la doctrina, debe ser entendida dentro de una lógica de protección anticipada del derecho probatorio, no como un instrumento para sorprender a la contraparte (Henao Pérez, C. E., Prueba Judicial y Prueba Extrajudicial, Legis, 2015).

El Código General del Proceso (CGP), en su artículo 183, regula expresamente esta figura, disponiendo que podrán practicarse pruebas extraproceraales con observancia de las reglas de citación y práctica establecidas en dicho estatuto. Esta disposición debe ser interpretada armónicamente con el artículo 174 del mismo cuerpo normativo, el cual reserva al juez del proceso la valoración de los elementos probatorios que le sean allegados. En consecuencia, la práctica anticipada de pruebas no constituye un juicio adelantado, ni mucho menos genera efectos probatorios automáticos,

sino que permite preservar la integridad del material probatorio para que, llegado el momento procesal oportuno, el juez pueda valorarlo conforme a los principios de contradicción, pertinencia y legalidad.

Desde una perspectiva constitucional, esta figura encuentra fundamento en el derecho de acceso a la administración de justicia (artículo 229 de la Constitución Política), así como en el principio de buena fe procesal y en el deber de colaboración con la justicia. No se trata, entonces, de una estrategia para favorecer a una de las partes, sino de un mecanismo que promueve el equilibrio procesal y permite que ambas partes tengan acceso a los medios necesarios para sustentar sus pretensiones o defensas. Su adecuada utilización puede incluso evitar litigios innecesarios, al permitir que quien planea demandar, luego de obtener las pruebas, concluya que carece de fundamento fáctico o jurídico suficiente para hacerlo.

La jurisprudencia de las altas cortes ha sido clara en señalar que las pruebas extraprocesales son una manifestación legítima del derecho a la prueba, y que su uso adecuado contribuye a mejorar la calidad del litigio, fortaleciendo la seguridad jurídica, la economía procesal y la eficacia del sistema de justicia. De igual forma, la doctrina ha resaltado que esta figura permite anticipar escenarios de prueba en contextos de inminente riesgo, como en casos de testigos de

edad avanzada, pruebas dependientes de la memoria humana, elementos materiales susceptibles de destrucción, o documentos cuya disponibilidad podría verse comprometida.

El ordenamiento jurídico colombiano no impone límites restrictivos sobre los medios de prueba que pueden solicitarse en sede extraprocesal. Por el contrario, reconoce la posibilidad de utilizar todos los medios de prueba autorizados para los procesos ordinarios, entre los cuales se destacan: el interrogatorio de parte, la exhibición de documentos, la inspección judicial, la declaración de testigos, y la presentación de mensajes de datos o documentos electrónicos conforme a la Ley 527 de 1999. No obstante, la solicitud respectiva debe estar debidamente sustentada y debe demostrar, con claridad, la necesidad de su práctica anticipada, la pertinencia del medio solicitado y el riesgo cierto de pérdida o alteración del mismo si se espera al inicio del proceso.

Ahora bien, el uso de esta herramienta debe ser cuidadosamente equilibrado con la protección de los derechos fundamentales, particularmente el derecho a la intimidad, consagrado en el artículo 15 de la Constitución Política. No puede entenderse la prueba extraprocesal como un mecanismo para invadir la privacidad de las personas, acceder sin control a datos sensibles o vulnerar derechos fundamentales. La

Corte Constitucional ha sido enfática al respecto, estableciendo que la autorización judicial y el cumplimiento de los principios de necesidad, proporcionalidad y legalidad son requisitos esenciales para su validez. Además, debe observarse lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 sobre protección de datos personales, especialmente cuando se trate de información sobre salud, creencias religiosas, orientación sexual, datos biométricos o filiación política.

En el caso de personas jurídicas, como empresas, también se reconoce un ámbito razonable de intimidad, limitado principalmente a su actividad económica, al secreto industrial y a la información sujeta a reserva legal. Por tanto, la exhibición de documentos o libros de comercio debe justificarse de manera concreta, demostrando su relevancia para el objeto del futuro proceso y la imposibilidad de acceder a dichos documentos por otras vías.

El valor y la eficacia de la prueba extraprocesal están subordinados a su relación con los hechos debatidos y a su presentación oportuna dentro del proceso principal. El juez no está obligado a otorgarle valor probatorio pleno, y la parte contra la cual se aduzca conserva intacto su derecho a controvertirla, a solicitar su complementación, o incluso a proponer su exclusión, si se demuestra que fue

obtenida en contravención a las normas procesales o a los derechos fundamentales.

Por consiguiente, el uso de la prueba extraprocesal no solo exige un manejo técnico adecuado, sino también una ética del litigio, en la que se actúe con lealtad procesal, con respeto por los principios que rigen la actividad probatoria y con un profundo compromiso con la justicia como valor superior. Cuando se aplica bajo estos parámetros, la prueba extraprocesal no solo cumple con su propósito técnico, sino que contribuye a dignificar el ejercicio del derecho, a reducir la incertidumbre procesal y a fortalecer la confianza de los ciudadanos en el aparato judicial.

Las pruebas extraprocesales constituyen una expresión moderna del derecho probatorio, alineada con los principios constitucionales y con las exigencias de una justicia efectiva y accesible. Pero su legitimidad y eficacia dependen de un uso responsable, respetuoso de los derechos fundamentales y comprometido con la verdad y con la equidad procesal. Así entendida, esta figura deja de ser un simple mecanismo procesal, para convertirse en una garantía anticipada de justicia, un reflejo del debido proceso y una herramienta con rostro humano al servicio de quienes buscan, con

integridad, la solución de sus conflictos ante la jurisdicción.

Referencias

Código General del Proceso. Ley 1564 de 2012. Artículo 183.

Henao Pérez, C. E. (2015). Prueba Judicial y Prueba Extrajudicial. Legis Editores.

Devis Echandía, H. (2006). Teoría General de la Prueba Judicial. 11.ª ed. Editorial Temis.

Referencias Web

<https://tribunalmedellin.com/images/decisiones/civil/2023/05001310301620220034101.pdf>

<https://es.scribd.com/document/503033194/Horacio-Cruz-Tejada-Pruebas-extraprocesales-CGP>



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**
Vigilada por el Ministerio de Educación

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



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

 **centenario**
EDUCANDO EN LIBERTAD PARA LA JUSTICIA Y LA PAZ

iSé Libre!
Unilibrista!

 **REACREDITACIÓN INSTITUCIONAL**

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

 www.unilibre.edu.co
Línea gratuita nacional:
01 8000 180560

NUESTROS EVENTOS

Podcast. El Parche Laboral



**El Parche
LABORAL**

Por:

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





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





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



De las garantías del hoy a la insolvencia del mañana



La deuda social de la informalidad



La carga oculta: Aborto



Brecha de género en el Sistema de Seguridad Social



Discriminación algorítmica, sesgos en sistemas ATS



Enfoque de género en la Ley 2381 de 2024



Trabajo, tecnología y derecho:
Adaptando la protección laboral al mundo digital



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



**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por Mineducación

ISSN 3073-0597



9 773073 059008

FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

ISSN: 3073-0597 (En línea)