

ISSN 3073-0597



Núm. 20/
Marzo 2026

Buletín imestral

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

**VIII Congreso
Internacional**

**XXI Seminario
Internacional**

**XV Congreso
Estudiantil**

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

Reflexiones sobre las reformas sociales, sus retos
en el ciber mundo y su impacto en las regiones



Del **25** al **28**
de agosto de 2026



Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada MinEducación

FACULTAD DE DERECHO, ÁREA DE DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



UNIVERSIDAD LIBRE®

Boletín Bimestral

Núm. 20, marzo 2026
Facultad de Derecho - Área Derecho Laboral

Dirección General

Luis Francisco Ramos Alfonso
Jefatura del Área de Derecho Laboral y Seguridad Social
Universidad Libre, Seccional Bogotá

Comité Editorial

Rosa Imelda Hernández Muñoz
Universidad de Guadalajara, México

Diana Patricia Jiménez Aguirre
Universidad Libre

Luis Serrano Díaz
Universidad San Marcos, Perú

Ana Rocío Niño Pérez
Universidad Libre

Marisa Aizenberg
Universidad de Buenos Aires, Argentina

Paula Ximena Bernal Peña
Universidad Libre

Ignacio Perdomo Gómez
Observatorio del Trabajo y la Seguridad Social
Universidad Libre

Valeria Ainara Salazar León
Universidad Libre

Ernesto Forero Vargas
Coordinador de Posgrados de Derecho Laboral
Universidad Libre

Valentina Merizalde Rodríguez
Universidad Libre

Luisa María Sierra Bernal
Universidad Libre

Natali Niño Patiño
Universidad Libre



Contenido

Editorial	5
Réquiem por un derecho despiadado del trabajo digital Óscar Andrés López Cortes	8
La debida diligencia de la empresa: outsourcing, tercerización o subcontratación Ana Rocío Niño Pérez	18
Constitucionalización del derecho al cuidado: una breve aproximación desde Colombia sobre la economía del cuidado y la transformación del estado social de derecho Diana Patricia Jiménez Aguirre	29
Derecho al trabajo y feminismos: una lucha por la reproducción de la vida Natali Niño Patiño	35
El rol de los abuelos ¿vínculo laboral o afectivo? Valentina Merizalde Rodríguez - Zaira Daniela Barbosa Romero	39
Estratificación y justicia: las dos caras de la precariedad laboral en Colombia Valeria Ainara Salazar León	43
¿Cómo las condiciones laborales y la carga de trabajo de cuidado no remunerado inciden en la desigualdad de acceso de las mujeres al sistema pensional colombiano? Karen Dayana Castro Ortiz	49
Entre normas y silencios: el acoso sexual en el mundo del trabajo María Fernanda González Martínez	54
De protágoras a la IA agéntica: o de nuevos horizontes sobre el trabajo del abogado Leonardo Ruiz Corredor	64

Corpus ejecutivo: núcleo del proceso ejecutivo del CPTSS-Ley 2452 de 2025
Leonardo Corredor Avendaño

Licencias para personas gestantes: evolución desde la dignidad humana
Luis Alberto Torres Tarazona - Nara Marcela Pinilla Sánchez

Estudia
en **La Libre**

 **UNIVERSIDAD LIBRE**
Vigilada Mineducación

Maestría en
Derecho Laboral y Seguridad Social SNIES 105524

Homologamos hasta el 35% de la maestría

- Si en los últimos cinco años has cursado especializaciones en Derecho Laboral y Seguridad Social, Derecho del Trabajo o similares en otras universidades.
- Se homologaran hasta nueve asignaturas para avanzar en la opción de grado y culminar en menor tiempo el plan de estudios de la maestría.

 **Más información**  sonia.garcia@unilibre.edu.co

 Sigue tu **Ritmo** en La Libre

*El estudio de homologación tiene un costo del 50% de un SMLMV

Editorial



Luis Francisco Ramos Alfonso

Jefe de Área de Derecho Laboral



distintas. Porque, al final, el reto no es solo entender las reformas, sino preguntarnos cómo se viven en el día a día y qué tanto logran mejorar las condiciones de vida de las personas.

Desde la Universidad Libre seguimos apostándole a estos espacios de diálogo, convencidos de que el derecho se construye también desde la conversación y la mirada crítica.

Los invitamos a recorrer esta edición con curiosidad, a cuestionar, a reflexionar y, sobre todo, a hacer parte de este debate que apenas comienza.

¡Nos vemos en Cúcuta!



Estudia
En **La Libre**

Excelencia
que nos une

INSCRIPCIONES ABIERTAS
PREGRADOS Y POSGRADOS



UNIVERSIDAD LIBRE
Excelencia que nos une

VIII Congreso Internacional | XXI Seminario Internacional | XV Congreso Estudiantil

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO

Del **25** al **28**
de agosto de 2026

Inscríbete aquí



Un encuentro internacional para debatir el presente y futuro del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, **con voces líderes del ámbito académico y profesional.**

Lugar: **Universidad Libre, Campus Cúcuta**

Réquiem por un derecho despiadado del trabajo digital



Óscar Andrés López Cortes
Docente Universidad Nacional



PRIMER ACTO

Teorema Zero, distopía cinematográfica de Terry Gilliam, se desarrolla en una caótica ciudad de pantallas digitales con anuncios estridentes apologéticos de la riqueza y el individualismo; ciudad de personas abrumadas por la publicidad y por trabajos realizados en espacios que más parecen salas de videojuegos que oficinas de una empresa de tecnología. Allí labora Oohen Leth, un empleado de programación ansioso e inseguro, a quien se le permite trabajar desde su casa a cambio de que resuelva el Teorema Zero, cuya respuesta podría explicar el significado de la vida. La oferta anima al personaje porque así podrá estar atento a la llamada telefónica que le revelará el sentido de su existencia.

La película expone lo que en el 2013 podía ser un futuro distópico, pero hoy, cuando tan solo ha pasado poco más de una década de estrenada la película, su historia luce como una escena más de nuestro, para aquel entonces, inverosímil presente. La película de Terry Gilliam nos permite reflexionar sobre los efectos que en las subjetividades laborales genera el aumento de trabajo a través de las tecnologías digitales de la información y las comunicaciones TDICS. En este ensayo propongo una aproximación al concepto de subjetividades laborales, lugar teórico

desde el cual expondré algunos debates sobre el trabajo desarrollado a través de las TDICs; esto para sugerir que el enfoque de las subjetividades laborales resulta útil para comprender el derecho de forma sensible (Nussbaum, 1997) los cambios normativos sobre las relaciones laborales ocurridos como consecuencia del aumento en el uso de TDICs. A lo largo del escrito emplearé como recurso expositivo *Teorema Zero*, citando fragmentos del guion.²

Profesor Asociado de la Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia

Advertencia: el siguiente ensayo contiene spoiler de la película *Teorema Zero*. Leer en compañía de los mejores amigos o adultos irresponsables.

NUDO

Subjetividades laborales

"Toda selección de un objeto de estudio implica una delimitación de una parte de la realidad, de un todo en el que sólo una perspectiva analítica impone un recorte". (Zángaro, 2011)

Como disciplina de estudio, el derecho laboral ha privilegiado el análisis normativo y jurisprudencial, replicando la *dogmática de*

Los estudios de la subjetividad cuestionan la validez de características discursivamente construidas como propiedades intrínsecas, evidenciando que se trata de rasgos promovidos en y por la cultura del capitalismo. Este campo de estudio cuestiona los discursos funcionales a un sistema de relaciones de poder que privilegia la competitividad y la acumulación de riqueza sobre el bienestar, la solidaridad y la empatía; relaciones en cuyo ejercicio se combinan las viejas formas de dominación en el trabajo (reglamentos, jerarquías, regímenes sancionatorios, cronómetros, panópticos) con el deseo y las libertades económicas, mediante las cuales el sujeto incorpora la disciplina a través del consumo, deviniendo el *homo economicus* en el *homo debitor*. (Lazzarato, 2013; López, 2016)

El personaje de Oohen Leth3, interpretado por Christoph Waltz, representa un trabajador neurótico y ermitaño que vive en una capilla gótica decadente desde la cual nos cuestiona a propósito de la subjetividad laboral contemporánea. *Oohen*: "Siempre quisimos sentirnos distintos, únicos, sin embargo, un análisis objetivo concluyó que somos tan intrascendentes como cualquiera".



Tomado de: <https://www.filmaffinity.com/cl/film338329.html>

En adelante citaré fragmentos del guión de la película *Teorema Zero* anteceditos del nombre del personaje.

El estudio de las subjetividades laborales es una herramienta útil para pensar los efectos que producen los cambios normativos en el mundo laboral realizado a través de las TDICS. Para entender más acerca del tipo de subjetividades que estos cambios generan, conviene revisar algunos cuestionamientos provocados por estas formas de organización y administración el trabajo.

Del teletrabajo a la uberización

En el 2008 se aprobó la ley 1221, por medio de la cual se regula el teletrabajo. En lo que parecía ser un avance normativo generador de inclusión y oportunidades laborales

la empresa aplicación. Desde la perspectiva de la subjetividad laboral, la uberización despoja al trabajador de su identidad y lo convierte en un “nano empresario de sí mismo permanentemente disponible para el trabajo” (p. 26); desde la perspectiva jurídica: arrasa las garantías legales sin sustraerle al capital su poder coercitivo, solo lo oculta tras la tiranía del algoritmo y la apariencia del trabajador autónomo; desde el punto de vista político, implica la privatización de las formas públicamente establecidas y reguladas del trabajo.

La OIT (2021) publicó un estudio en el que clasifica las plataformas digitales de trabajo en línea en dos categorías: las basadas en la web y las basadas en la ubicación. En las primeras las personas ejecutan trabajos en línea o a distancia dentro del campo de los servicios inmateriales; por ejemplo, los jurídicos, financieros, editoriales, diseño, desarrollo de software, análisis de datos, entre otras. En esta modalidad los trabajadores se consideran autónomos y hacen uso de la plataforma para competir por la asignación de la tarea. La segunda modalidad es la de plataformas basadas en la ubicación, en las cuales las tareas se realizan de forma personal y la ubicación geográfica de los usuarios de la plataforma sí es determinante para la realización de la tarea. En esta modalidad estarían servicios como el transporte de pasajeros y mercancías,

reparaciones a domicilio, trabajo doméstico, cuidados, entre otros.

El estudio de la OIT no es realista, al considerar, sin matices, a quienes laboran a través de plataformas basadas en la web como autónomos, y a los de plataformas basadas en la ubicación, como trabajadores que pueden especificar el lugar donde trabajan. Tales niveles de autonomía no existen para estos trabajadores, como ya lo han indicado diferentes tribunales en España, Estados Unidos, Reino Unido y Colombia, que han declarado la existencia de verdaderas relaciones laborales subordinadas entre la empresa aplicación y el trabajador.

Finalmente se debe observar la regulación de la jornada laboral. Ya desde hace años diferentes voces advertían sobre los riesgos generados por la sobrecarga asociada al teletrabajo. La llegada de las plataformas exagera este problema, borrando todo vestigio de una jornada laboral digna. En algunos países se ha legislado con la intención de impedir la extensión de las jornadas de trabajo a causa de las TDICS. En Colombia fue aprobada la ley 2088 mediante la cual se establece el derecho del trabajador a la desconexión laboral durante su tiempo de descanso, y el correspondiente deber patronal de abstenerse de requerir al trabajador por fuera de la jornada laboral. Si bien esto es un avance en el restablecimiento

de la frontera entre los tiempos de trabajo y descanso, la medida resulta ingenua. Hoy la principal fuente de vulneración del derecho al descanso no se da en el marco de las relaciones subordinadas, para las cuales está pensada la ley, sino en el amplio espectro de relaciones precarias, desde el contrato de prestación de servicios hasta las formas de tercerización promovidas por la uberización. Además, es necesario tener en cuenta, como lo planteó Huws (2003), que estas nuevas formas de organización del trabajo se dan en un entorno en el cual las tecnologías son pensadas tanto para la producción como para el consumo, característica inédita en la historia del capitalismo y que hace inane cualquier regulación de la jornada laboral. En tanto un teléfono móvil o una tableta es empleada como herramienta de ocio y al mismo tiempo de trabajo, es muy fácil que ambas actividades se mezclen en la vida cotidiana de las personas, perdiendo así de vista la necesidad del descanso y sumergiendo al individuo en un *continuum laboral*.

En una perspectiva más acorde a los desafíos tecnológicos, la ley 2466 de 2025 también incluyó normas en contra de los abusos cometidos por las empresas de plataformas digitales, sin embargo, se limitó a las de reparto, dejando sin protección

formas de explotación laboral que ya han sido evidenciadas en el país, como las del modelaje webcam⁴, los servicios de las industrias culturales que se prestan bajo el modelo uberizado, entre otras.

Qohen nos coloca justo en esta situación. Al laborar desde su casa, ya no logra separar el día de la noche, ni el ocio del trabajo. Aunque la empresa recurre a múltiples formas para instar a Qohen a descansar, él no cesa en su obsesión por resolver el Teorema, a lo que se suma su permanente vigilia en espera de una llamada que le descifre el sentido de su existencia. Esta combinación lo imposibilita para distinguir el sueño de la realidad. El drama de Qohen termina por enloquecerlo, incluso aunque ahora cuenta con el privilegio de acceder a una aplicación que funciona como su terapeuta personalizada. Su derecho al descanso existe de forma tan virtual como el trabajo que realiza.

En los textos iniciales del proyecto de ley sí se incluía el modelaje *Webcam* como algunos de los servicios prestados a través de plataformas que debían ser objetivo de regulación laboral.



Tomado de: <https://losinterrogantes.com/wp-content/uploads/2014/11/Imagen-de-la-pelicula-The-Zero-Theorem-4.jpg>

DESENLACE

Ursula Huws (2003) plantea que el cambio tecnológico, el cual se aceleró con la pandemia, deja las tareas relevantes a un núcleo muy reducido de profesiones y oficios, al tiempo que transfiere a la mayoría de trabajadores las tareas más simples y rutinarias. Esto hará que cada trabajador puede ser reemplazable más fácilmente, incluso quienes en teoría desempeñaban labores calificadas o tenían habilidades más complejas.

La especie humana sucumbe bajo el peso del trabajo inútil y repetitivo. Qohen nos muestra este drama cuando interpela a la máquina para preguntarle “y por qué está empeñado en demostrar que nada es para nada?” Ante la inutilidad de su labor, como de su

existencia misma, Qohen se siente protegido únicamente en sus pensamientos. El exterior le resulta hostil y carente de sentido, pero aún en su aislamiento, nuestro personaje no deja de inquietarnos.

En una escena que recrea un chequeo médico, se desarrolla el siguiente diálogo entre el protagonista y sus examinadores:

Examinador 1: ¿qué clase de problema tiene?

Qohen: Estamos muriendo

Examinador 1: ¿Quiénes?

Qohen: Nosotros, nosotros mismos

Examinador 2: Usted solo es uno

Qohen: eso parece



Tomado de: <https://www.elantepenultimomohicano.com/2013/10/teorema-cero-zero-theorem-critica.html>



Al referirse a él mismo en plural, Oohen plantea una paradoja: un hombre solitario, neurótico, carente de empatía, adicto al trabajo y reacio a cualquier tipo de contacto humano, aún prefiere el nosotros al yo individualista del capitalismo. Sabe que como especie estamos perdiendo la capacidad de sentir empatía, esa es la muerte del nosotros. Oohen reconoce su subjetividad, y ese acto desgarrador lo coloca en el lugar de la anormalidad, del que ha perdido la razón.

Pese a que el capitalismo resulta ubicuo y las TDICs han hecho que la vida se convierta para muchos en una jornada laboral infinita, la figura de Oohen nos cuestiona acerca de cómo hemos llegado a naturalizar estas formas tan precarias de trabajo. Nos interpela, como lo hacen los estudios de las subjetividades laborales, respecto a por qué debemos admitir discursos como el que justifica en los índices de desempleo la precariedad del trabajador de rappi o de uber.

El reto para la formación de juristas es que vean el derecho del trabajo como algo más que un conjunto normativo a través del cual se reconocen derechos laborales, en restituir su capacidad de compasión, esto es, de ponerse en el lugar del que sufre y entender cómo las normas también han moldeado las subjetividades laborales. Esto puede

contribuir a una práctica del derecho menos ingenua, pero sobre todo, más empática.

REFERENCIAS

Costhek, L. 2018. *Uberización: nuevas formas de control, organización y gestión del trabajo*. En: *Trabajo, derecho y subjetividad*. Oscar López y Adriana Cuevas, editores. Universidad Libre.

Del Bono, A. & Bulloni, M. 2008. *Experiencias laborales juveniles. Los agentes telefónicos de call centers offshore en Argentina* En: *Trabajo y Sociedad*, 11(10)

Huws, U. 2003. *The making of a cybertariat: Virtual work in a real world*. New York: Monthly Review Press/The Merlin Press

Lazzarato, M. 2013. *La fábrica del hombre endeudado. Ensayo sobre la condición neoliberal*. Amorrortu.

López, O. 2008. *De memoria nos llenan el olvido. Revisión histórico cultural de la doctrina jurídico laboral*. Revista Pensamiento Jurídico Nº 22

López, O. 2013. *Normas jurídicas y subjetividades capitalistas. Los dispositivos del derecho laboral y la psicología*. Revista Universitas Psychologica, Volumen 12 Nº 4

López, O et al. 2015 *Sindicalismo y trabajo: la experiencia de los jóvenes bogotanos desde sus repertorios interpretativos*. Revista Universitas Psychologica. V 14 Nº 5 pp 1795-1808

López, O. 2016. *Polígrafo, culpa y ley: una lectura desde la colonia penitenciaria* En: *Selección de personal: discursos, prácticas, tecnologías*. Luz Carvajal y Oscar López editores Editorial PUJ

López, O. 2019. *Vocación del servicio en Colombia y nuevas formas de colonialismo en la lógica managerial*. En: *Cuadernos de Administración* V. 32 N° 58

López, O y Moncada, V. 2020 *La política del emprendimiento naranja en Colombia, nuevas formas de control de la población*. En: *Revista Republicana* N° 29 pp 107-128

López, O., Rivera-Aguilera, G., González Benavente, R., Nova, C., García Villamil, B., & Forján Espinoza, V. 2021 *Narrativa épica, profesionales de la salud y pandemia: Análisis de medios en Chile y Colombia*. *Psicoperspectivas*, 20(3), 18-29

Marx, K. 2007 *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858 Siglo XXI* editores vigésima edición.

Nussbaum, M. 1997 *Justicia poética. La imaginación literaria y la vida pública*. Editorial Andrés Bello

OIT, 2021. *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*.

Pulido, C. 2007. *Psicología, el mundo del trabajo y la subjetividad. Valerie Walkerdine en conversación con*

Hernan C. Pulido-Martinez. *Universitas Psychologica*. v.6 fasc.1

Pulido, C. 2012. *La investigación sobre identidad en, para y por el trabajo en América Latina como ejercicio crítico del mundo laboral*. En: *Psykhe* v.21 fasc.2

Silva, M. 1998 *Flujos y reflujos: reseña histórica sobre la autonomía del sindicalismo colombiano* Universidad Nacional de Colombia

Sotomayor, E. y De La Fuente, Y. 2009. *Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como instrumento de ejercicio de derechos*. *Tabula Rasa*, 10, 359-373.

Thibault, J. 2000. *El teletrabajo*. *Centro de Estudios Sociales*. Madrid

Vargas, L. 2011. *Gubernamentalidad, globalización y mujeres trabajadoras en la industria de la flor cortada en Colombia: una análisis poscolonial/feminista*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona

Vargas, L. 2013 *Gubernamentalidad, dispositivos de género, raza y trabajo: la conducción de la conducta de las mujeres trabajadoras*. En: *Universitas Psychologica* v.12 fasc.4

Zángaro, M. 2011. *Subjetividad y trabajo: una lectura foucaultiana del management*. *Herramienta*, Buenos Aires.

La debida diligencia de la empresa: outsourcing, tercerización o subcontratación



Ana Rocío Niño Pérez
Docente Universidad Libre



El fenómeno de la tercerización e intermediación laboral no es un asunto nuevo en el mundo del trabajo; sin embargo, en el actual contexto de globalización, desglobalización¹ y estrategias de *friend-shoring*, la estructura empresarial ha migrado de la tradicional “empresa integrada” hacia la “empresa red”. Mientras que en el siglo XX las organizaciones operaban bajo un modelo vertical y autosuficiente controlando toda su cadena de valor, la complejidad del mercado moderno, las relaciones laborales y los avances tecnológicos han obligado a desintegrar esa verticalidad para generar redes de valor dinámicas.

En este nuevo paradigma, la empresa red deja de ser una jerarquía tradicional para convertirse en un ecosistema colaborativo² que interactúa con proveedores y desarrolladores a través de mecanismos de coordinación flexible como el *outsourcing*. Esta decisión estratégica permite a las organizaciones concentrarse en sus actividades core (núcleo del negocio) y delegar las actividades periféricas o de soporte —como tecnología, limpieza o vigilancia— a terceros especializados para ganar eficiencia y flexibilidad.

No obstante, esta libertad organizativa conlleva una responsabilidad jurídica ineludible. En Colombia, la reciente Ley

2466 de 2025 y el modelo de “Inspección con Propósito” establecido por la Resolución 4179 de 2025 han redefinido las reglas de juego. Ya no basta con delegar funciones, puesto que las empresas deben ejercer una debida diligencia empresarial robusta que garantice el respeto por los derechos fundamentales y evite la configuración de intermediaciones ilegales o simulaciones laborales.

Conforme a lo anterior, se analiza la distinción técnica entre tercerización e intermediación, los riesgos de la responsabilidad solidaria y los criterios de auditoría necesarios para cumplir con los estándares de ESG (*Environmental, Social and Governance*)³ y la jurisprudencia actual de la Corte Suprema de Justicia

En el documento: “*Tercerización e intermediación laboral: balance y retos*” publicado por ANDI-CESLA en el año 2019⁴ se presenta un análisis sobre cómo las empresas colombianas utilizan la tercerización y la intermediación laboral como estrategias para mejorar su productividad, así como realización de estudios sobre adaptarse a la competencia global y reorganizar procesos internos. Figuras entendidas como herramientas modernas de gestión que permiten a las organizaciones concentrarse en su actividad principal mientras delegan funciones a terceros especializados.



El documento explica que la decisión de tercerizar responde a tres factores clave:

- Búsqueda de eficiencia y reducción de costos,
- Flexibilidad organizacional,
- Acceso a conocimiento especializado sin necesidad de asumir cargas permanentes de personal.

Este enfoque se conecta con la teoría económica de la empresa, que reconoce que no todas las actividades deben ejecutarse internamente para maximizar la productividad

El documento en mención, establece la distinción entre intermediación y tercerización, señalando que el outsourcing, la subcontratación o tercerización de bienes y servicios se da cuando una empresa encarga a otra la realización de un producto o servicio, bajo autonomía plena del contratista. El objetivo no es suministrar trabajadores, sino conseguir un resultado final. Mientras que, la Intermediación laboral es el suministro de mano de obra a través de un tercero, que coloca trabajadores a disposición de la empresa usuaria.

Sobre la intermediación laboral, la OIT en su Convenio 181 regula el funcionamiento de la

única intermediaria laboral prevista que es la agencia de empleo privada, regulada en Colombia por la Ley 50 de 1990 y el Decreto 4369 de 2006, incorporado en el Decreto único reglamentario 1072 de 2015.

En lo referente al tema, la ley 2466 de 2025 en el artículo 45 adiciona cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

“Parágrafo 1º. *Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o cumplida la condición estipulada en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa específica que dio origen a alguno de los servicios requeridos en desarrollo de ese contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar dicho servicio específico con la misma o contratarlo con diferente Empresa de Servicios Temporales.*

Parágrafo 2º. *Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1º, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, previa declaración de autoridad judicial.*

Parágrafo 3º. *En el evento de que la empresa de servicios temporales transgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.*

Parágrafo 4º. *En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales."*

La precitada norma jurídica, representa la garantía proteccionista de la ley laboral frente a la simulación laboral teniendo en cuenta el Convenio 181 de la OIT y la Recomendación 198, por lo que, cualquier vinculación con Cooperativas del Trabajo asociado, precooperativas o contratos sindicales amparadas es irregular (Ley 1233 de 2008, ley 1429 de 2010, Decreto 2025 de 2011).

Continuando con la tercerización laboral y, si bien aporta beneficios a la empresa, también introduce riesgos que deben gestionarse adecuadamente. Desde el punto de vista internacional, las cadenas globales de suministro tiene la responsabilidad de la debida diligencia empresarial que exige:

- ◇ Identificar y evaluación de riesgos en todas la cadena (proveedores, contratistas etc..) dónde se podrían estar vulnerando derechos.
- ◇ Prevenir el trabajo forzoso, infantil, discriminación o condiciones inseguras.
- ◇ Integración y actuación: una vez detectado el riesgo, la empresa debe tomar medidas.
- ◇ Seguimiento y monitoreo: verificar si las medidas están funcionando.
- ◇ Comunicación y rendición de cuentas
- ◇ Establecer mecanismos de reparación.

Algunos modelos de la debida diligencia los encontramos en la directiva de la UE 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad⁵ que es un cambio de paradigma en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a escala global, ya que esta Directiva obliga a las grandes empresas a garantizar que no existan vulneraciones laborales en sus filiales ni en sus socios comerciales, proveedores externos o empresas subcontratadas en países con legislaciones laxas. Se enfoca específicamente en prohibir el trabajo forzoso, el trabajo infantil, y garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva.

La norma exige que las empresas integren la debida diligencia en sus políticas de gestión de riesgos laborales y corporativos.



En los principios rectores de la ONU sobre Empresas y los Derechos Humanos⁶ se establece como responsabilidad de las empresas respetar y actuar con la debida diligencia para no vulnerar los derechos de terceros. Contando con:

- Compromiso político: La empresa debe adoptar una declaración pública de responsabilidad con los derechos humanos.
- Debida diligencia: El proceso continuo para identificar, prevenir, mitigar y explicar cómo hacen frente a sus impactos negativos.
- Cadena de valor: La responsabilidad no se limita a sus operaciones directas, sino que se extiende a sus relaciones comerciales (proveedores y socios).

Cuando se producen abusos, las víctimas deben tener acceso a mecanismos efectivos para obtener una reparación:

- Mecanismos judiciales: Tribunales accesibles, imparciales y eficaces.
- Mecanismos extrajudiciales: Mediación, defensorías del pueblo o instancias gubernamentales.

- Mecanismos a nivel operacional: Las propias empresas deben establecer canales de quejas y reclamaciones para resolver problemas antes de que escalen.

Sobre la debida diligencia se debe considerar *Environmental, Social and Governance* (ESG)⁷⁸ que son criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo.

Los criterios ESG no solo son un proceso de control de calidad, son una gestión de riesgos extendidos, para mitigar riesgos legales y reputacionales; para la continuidad del negocio y resiliencia; acceso a capital e inversiones y para las ventajas competitivas y preferencias del consumidor.

En el aspecto social se evalúan salarios dignos, ausencia de trabajo forzado, igualdad de género y seguridad social

No considerar ESG genera riesgo reputacional de la empresa que puede ocasionar:

- ◇ Exclusión de mercados internacionales.
- ◇ Pérdida de certificaciones
- ◇ Impacto en inversionistas

La Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-3040 de 2023 en referencia a la debida diligencia empresarial señala que existen los deberes de auditoría, supervisión y control de la empresa contratante.

La Corte Suprema de Justicia, resalta que la entidad contratante tiene la obligación de vigilar, de manera razonable y proporcionada, el adecuado cumplimiento de las obligaciones laborales por parte del contratista.

Y que este deber no implica que la empresa contratante, deba asumir directamente la administración del personal del contratista, pero sí que, debe implementar mecanismos de supervisión y auditoría, tales como verificación documental, reportes periódicos, certificaciones y controles internos sobre pagos laborales.

La Corte señala que la finalidad de este deber de auditoría es garantizar el trabajo digno y evitar que la tercerización afecte el pago de derechos mínimos siendo esencial para la empresa adoptar medidas para verificar el cumplimiento laboral del contratista. En la sentencia se resalta que la solidaridad laboral no se evita solo con la existencia de un contrato escrito, en el entendido que la empresa beneficiaria debe probar que su vigilancia sobre el contratista fue eficaz y suficiente.

Articulados con la sentencia anterior, se tiene que una de las consecuencias de una falta de debida diligencia se encuentra en la Ley 2466 de 2025 que modifica el artículo 34 del CST:

ARTÍCULO 34.

“Artículo 34. Contratistas y subcontratistas.

1. *Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.*
2. *Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores”.*

Precisamente, la Ley 2466 de 2025 endurece la tercerización de actividades misionales permanentes (las ligadas al núcleo del negocio). La nueva legislación prohíbe la subcontratación indefinida de actividades



del *core business* para evadir la contratación directa.

Frente al asunto, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL-3040 de 2023 reitera la importancia “del vínculo de conexidad” para determinar la responsabilidad solidaria en esquemas de tercerización laboral. Así, para que opere la solidaridad, las actividades contratadas deben estar vinculadas con el giro ordinario de los negocios de la empresa beneficiaria. La Corte enfatiza que no basta con la existencia de un contrato; debe probarse que las labores se integran a las actividades normales y permanentes de quien recibe el servicio.

La sentencia, a la vez, advierte que la tercerización no puede usarse para evadir principios laborales mínimos, ni para fragmentar la unidad de la empresa en perjuicio de los trabajadores.

Y, en la sentencia SL-4873 de 2021, la Corte recuerda que, conforme al artículo 34 CST, la empresa contratante es solidariamente responsable por salarios, prestaciones e indemnizaciones debidas por el contratista cuando:

√ El contratista ejecuta labores propias o conexas del giro ordinario de la contratante.

√ El contratista no cumple con sus obligaciones laborales.

Aunado, en el documentos de “Tercerización e intermediación laboral: balance y retos” publicado por ANDI- CESLA en el año 2019 se realiza un análisis de la categoría jurídica de actividad misional permanente, punto crítico en la regulación colombiana. El documento muestra dos perspectivas:

Enfoque jurídico: lo misional permanente no puede ser ejecutado por terceros mediante esquemas que desdibujen responsabilidades laborales.

Enfoque económico: ciertas actividades consideradas “misionales” pueden externalizarse sin afectar la eficiencia ni vulnerar derechos, dependiendo del diseño contractual.

El documento subraya que, aunque la tercerización es una práctica legítima, su mal uso genera:

- √ Sanciones administrativas,
- √ Responsabilidad solidaria,
- √ Declaración de intermediación ilegal,
- √ Desprotección de derechos laborales.

Siguiendo nuestro hilo conductor, el Ministerio de Trabajo ha puesto la lupa

sobre figuras que históricamente se usaban para disfrazar la intermediación como las Cooperativas de Trabajo asociado y el Contrato sindical, las cuales es claro que son intermediación irregular, por lo que, de conformidad con el artículo 35 del CST son solidariamente responsables.

Con la Resolución 4179 de 2025 el Ministerio de Trabajo marca un hito en la supervisión laboral al crear el modelo de “una inspección con propósito”. La resolución materializa la conexión directa con ESG, derechos humanos y los Principios Rectores de la ONU al exigir a las empresas no solo que tenga los documentos en regla, sino que demuestren un respeto efectivo por la dignidad humana, a través de la debida diligencia y la protección de la libertad sindical, contando con políticas de inclusión y género, canales de denuncia y capacitación constante al personal.

En el marco de la Resolución 4179 de 2025, la debida diligencia deja de ser un concepto teórico de la ONU para convertirse en el estándar que los inspectores de trabajo utilizarán para evaluar si una empresa es responsable o si está incurriendo en prácticas de precarización.

Bajo el modelo de “Inspección con Propósito”, la debida diligencia se entiende como el conjunto de acciones proactivas que la

empresa realiza para garantizar que, en toda su operación (incluyendo contratistas), se respeten los derechos laborales.

Identificando los riesgos laborales (Mapeo sobre intermediación laboral, riesgo de género y riesgo de cadena de suministro (los proveedores cumplen con los pagos de salarios, prestaciones sociales, aportes a la seguridad social).

Prevención y mitigación (acciones concretas): protocolos de prevención, cláusulas sociales en el contrato (incluir en el contrato de tercerización la obligación de cumplir estándares de trabajo decente entre otros) y capacitación real en derechos humanos, no discriminación y libertad sindical.

Teniendo en cuenta lo expuesto se presenta un *check-list* estratégico de auditoría, donde se materializa la debida diligencia empresarial para evitar la responsabilidad solidaria:

Se ha dividido por áreas críticas:

A. Naturaleza Jurídica y Autonomía (Prevención de la intermediación laboral ilegal)

Objetivo: Asegurar que el contratista actúa como una empresa independiente, con capacidad real de ejecución.



- * *Autonomía técnica: El contratista cuenta con know-how, procesos y metodologías propias.*
- * *Autonomía administrativa: Dispone de estructura de mando independiente (supervisores, coordinadores).*
- * *Autonomía financiera: Asume riesgos operativos y dispone de capital propio.*
- * *Recursos y medios de producción: Equipos, herramientas y tecnología propios, manuales y metodologías documentadas.*
- * *Coherencia del objeto social: La actividad contratada corresponde directamente con su objeto social.*

B. Gestión de Derechos Humanos: enfoque conforme a estándares normativos y ESG (resolución 4179-2025)

Objetivo: Garantizar condiciones laborales equitativas, dignas y libres de discriminación.

- * *Equidad salarial: Ausencia de brechas injustificadas. Paridad con trabajadores de la empresa principal.*
- * *Enfoque de género: Protocolos contra acoso laboral y sexual. Políticas de equidad implementadas.*

- * *No discriminación: Inclusión de diversidad poblacional (edad, discapacidad, origen, etc.)*
- * *Debida diligencia en campo: Verificación directa de condiciones laborales mediante visitas.*

C. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Objetivo: Asegurar condiciones seguras y cumplimiento normativo en riesgos laborales.

- * *Afiliación y cumplimiento al sistema de seguridad social: Afiliación a salud, pensión y ARL, Pagos al día.*
- * *Gestión de riesgos: Matriz de riesgos específica y actualizada.*
- * *Protección personal: Entrega adecuada de EPP. Calidad y pertinencia de los elementos*
- * *Inducción y capacitación: Conocimiento de riesgos en el entorno laboral.*

D. Relaciones Laborales y Libertad Sindical

Objetivo: Evitar subordinación indebida y proteger derechos fundamentales.

- * *Independencia en la subordinación: No existen órdenes directas desde la empresa principal. No hay control de horario ni potestad disciplinaria.*
- * *Derecho de asociación. Respeto a la sindicalización sin represalias.*
- * *Gestión de conflictos laborales.*
- * *Mecanismos internos de atención de quejas y reclamos.*

E. Documentación y Cumplimiento Legal

Objetivo: Garantizar soporte jurídico y trazabilidad documental.

- * *Contrato de prestación de servicios: Vigente, define claramente un servicio especializado*
- * *Garantías y pólizas.*
- * *Cobertura vigente de salarios y prestaciones: Soporte de pagos laborales. Certificación mensual de seguridad social. Validación periódica de prestaciones sociales.*
- * *Disponibilidad documental.*
- * *Carpeta organizada y accesible para auditorías.*

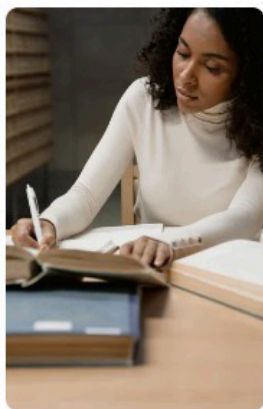
Se debe estar en continua auditoria y contar con los soportes documentales pues la debida diligencia debe dejar de ser un ejercicio formal para convertirse en un pilar estratégico que protege a la organización frente a riesgos legales, reputacionales y operativos.

Para finalizar, la transición de la empresa integrada hacia el modelo de empresa red representa una evolución necesaria para la productividad en el entorno global y desglobal, sin embargo, como se ha expuesto, la flexibilidad operativa que ofrece el outsourcing no puede entenderse como una fractura de la unidad empresarial en perjuicio de los trabajadores. La legitimidad de estas herramientas modernas de gestión depende estrictamente del respeto a los principios de autonomía técnica, administrativa y financiera del contratista.

Bajo el actual esquema normativo de la Ley 2466 de 2025 y la Resolución 4179 de 2025, la responsabilidad de la empresa beneficiaria ha trascendido lo meramente formal. Ya no es suficiente contar con una estructura documental; la debida diligencia empresarial exige una vigilancia proactiva, eficaz y suficiente sobre toda la cadena de valor. Ignorar los criterios ESG o fallar en el deber de auditoría no solo activa la responsabilidad solidaria por obligaciones laborales, sino

que expone a la organización a riesgos reputacionales, sanciones administrativas gravosas y a la posible declaración judicial de intermediación ilegal y la solidaridad.

En definitiva, la “Inspección con Propósito” del Ministerio del Trabajo marca el fin de la supervisión pasiva. Las organizaciones que aspiren a la sostenibilidad y a la competitividad internacional deben adoptar la auditoría de subcontratación como un proceso continuo y transparente. Solo a través de una tercerización responsable, que garantice el trabajo digno y la paridad salarial, podrá consolidarse un ecosistema empresarial que genere valor económico sin comprometer la integridad de los derechos fundamentales.



Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social

Nuestro propósito es formar magísteres en Derecho Laboral y Seguridad Social capacitados para abordar y resolver los complejos desafíos legales que surgen en el ámbito laboral. Este programa proporciona un profundo conocimiento de la legislación laboral, las normativas de seguridad social, y los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores. Además, desarrolla habilidades prácticas en la asesoría, litigación y negociación de conflictos laborales, así como en la implementación de políticas de seguridad social que garanticen la protección y el bienestar de los trabajadores.

Este programa se oferta en:

Bogotá

Barranquilla

Cúcuta

Constitucionalización del derecho al cuidado: una breve aproximación desde Colombia a la economía del cuidado y la transformación del estado social de derecho



Diana Patricia Jiménez Aguirre
Docente Universidad Libre



Resumen

El presente artículo pretende analizar el proceso de constitucionalización del derecho al cuidado en Colombia, desde una mirada interdisciplinaria que conjuga el derecho constitucional, el derecho internacional de los derechos humanos y la economía del cuidado. Desde este punto de vista, el cuidado ha sufrido una transformación notable, que ha pasado de ser una tarea históricamente invisibilizada y relegada al ámbito privado, a convertirse en un derecho humano emergente y elemento estructural del Estado social de derecho.

Del análisis de instrumentos internacionales, avances jurisprudenciales y contribuciones doctrinales de la CEPAL y la OIT se infiere que el reconocimiento del cuidado conlleva la imposición de obligaciones positivas a los Estados, así como una transformación significativa en la concepción del gasto social, que deja de percibirse como una carga presupuestaria para pasar a considerarse una inversión pública con efectos económicos demostrables.

En este sentido, se llega a la conclusión de que la institucionalización del derecho al cuidado a través de sistemas nacionales, no solo responde a imperativos de justicia social e igualdad de género, sino que se configura

como una estrategia integral de desarrollo económico sostenible.

Introducción

El derecho al cuidado se ha ido afianzando como una categoría central del constitucionalismo contemporáneo, sobre todo, en el contexto latinoamericano. Durante mucho tiempo las tareas de cuidado quedaron relegadas al ámbito privado, lo que provocó su invisibilidad en el ámbito jurídico y económico. Sin embargo, transformaciones estructurales, como los cambios demográficos, la creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado, la expansión del derecho internacional de los derechos humanos, han impulsado su reconocimiento progresivo como un asunto de interés público.

En este marco, el presente artículo plantea que el derecho al cuidado es un derecho humano emergente que combina aspectos económicos, sociales y constitucionales, y cuya institucionalización implica una transformación significativa de la función del Estado social de derecho.

Derecho al cuidado en el derecho internacional de los derechos humanos

El derecho al cuidado no ha sido reconocido históricamente como un derecho autónomo, pero puede ser deducido de múltiples instrumentos internacionales. La Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966) establecieron los fundamentos normativos respecto al bienestar, la salud y la protección de la familia.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU Mujeres, 1979) incluye un elemento clave al reconocer la necesidad de redistribuir las responsabilidades de cuidado, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006) reconoce el derecho a recibir apoyos adecuados para una vida independiente.

La Corte Interamericana, en la Opinión Consultiva OC-31/25, reconoce el cuidado como un derecho humano autónomo, con tres dimensiones: el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado, lo que representa un avance importante en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Los estudios han demostrado cómo el sistema

económico y social basado en la primacía de la lógica mercantilista ha generado una serie de vulnerabilidades que sistemáticamente se han trasladado a las mujeres. Y, al mismo tiempo, ha puesto de relieve cómo el modelo de sociedad que se ha construido sobre la base la separación entre lo público y lo privado, entre lo productivo y lo reproductivo, es un modelo insostenible que requiere una profunda transformación.

El avance de la economía del cuidado ha logrado poner en relieve el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado. Estas actividades son fundamentales para la reproducción de la fuerza de trabajo y el funcionamiento de las economías (OIT, 2018).

Sin embargo, la distribución del cuidado es profundamente desigual. Las mujeres dedican de dos a tres veces más tiempo que los hombres al trabajo de cuidado no remunerado, lo que genera barreras estructurales para acceder al empleo y para la acumulación de derechos sociales. En Colombia, el trabajo de cuidado no remunerado representa, según el Dane, alrededor del 20% del producto interno bruto potencial, lo que demuestra su relevancia estructural en la economía.

Según las estadísticas del DANE, en el 2023, el 28,5% de las personas empleadas en cuidado

no se encontraban afiliadas al sistema de seguridad social en pensión y el 30,5% no se encontraban afiliadas a riesgos laborales y de acuerdo con el Conpes 2025, estas cifras crecen significativamente en el área rural

El enfoque CEPAL-OIT: el cuidado como inversión pública

Este enfoque desarrollado por la CEPAL y la OIT, representa un giro paradigmático en el modo como se entiende el cuidado dentro de las políticas públicas contemporáneas.

Bajo este Punto de vista, el cuidado deja de percibirse como una carga presupuestaria y se reconoce como un sector capaz de producir importantes efectos económicos. y la OIT han introducido el concepto de “retorno fiscal la inversión en cuidado” (CEPAL & OIT, 2025) para subrayar que las políticas públicas orientadas al fortalecimiento de los sistemas de cuidado no sólo tienen una función social sino que también operan como eficaces instrumentos de desarrollo económico sostenible.

Este enfoque, en particular, identifica tres efectos estructurales: primero, la creación de empleo en sectores intensivos en mano de obra; segundo, el incremento de la participación laboral femenina, al reducir las cargas desproporcionadas de cuidado;

y, tercero, la ampliación del recaudo fiscal, derivada de la expansión de la base contributiva y del dinamismo económico generado.

En este sentido, la CEPAL y la OIT han introducido el término “retorno fiscal de la inversión en cuidado” (CEPAL & OIT, 2025) destacando que las políticas públicas orientadas al fortalecimiento de los sistemas de cuidado, además de su rol social, funcionan como eficaces instrumentos de desarrollo económico sostenible.

Constitucionalización del derecho al cuidado en Colombia.

El derecho al cuidado, en el sistema constitucional colombiano, no está expresamente establecido en la Constitución Política de 1991. Desde este ángulo la Corte Constitucional ha venido construyendo una importante línea jurisprudencial, que permite identificar la progresiva consolidación del cuidado como categoría constitucional. En sentencias recientes como la T-124 de 2025, la T-327 de 2024 y la T-319 de 2025, el alto tribunal ha ido construyendo criterios que demuestran una comprensión más amplia del cuidado, desde una perspectiva de los derechos humanos.

Destacan dichas providencias, en primer lugar, el reconocimiento del cuidado como

una actividad de valor económico y social, cuya invisibilización ha contribuido a reproducir desigualdades estructurales. En segundo lugar, la Corte ha señalado la carga desproporcionada que enfrentan las mujeres en el desarrollo de estos labores, lo que obstaculiza la consecución de la igualdad real. Finalmente, se ha destacado la obligación del Estado de intervenir cuando el núcleo familiar no cuente con las condiciones materiales para asumir dichas responsabilidades.

Dentro de este contexto, el cuidado se consolida como categoría constitucional estrechamente vinculada con la efectividad de derechos fundamentales como la salud, la seguridad social y el mínimo vital, lo que fortalece su carácter justiciable en determinadas situaciones.

En el ámbito normativo, Colombia ha avanzado de manera progresiva en la construcción de un marco jurídico orientado al reconocimiento del cuidado. La Ley 2297 de 2023, conocida como la Ley del Cuidador, representa un paso trascendental al crear un régimen de protección para las personas cuidadoras, impulsando su visibilización y dignificación. La norma reconoce el cuidado como una actividad de impacto económico y social e incorpora medidas orientadas a facilitar la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades de cuidado.

Además, el CONPES 4143 de 2025 reconoce la función fundamental de los cuidadores, en especial de personas con discapacidad, y promueve la adopción de medidas tendientes a fortalecer su labor, mejorar el acceso a servicios y fomentar entornos accesibles e inclusivos.

La Ley 2456 de 2025 consolida este proceso mediante la creación de los Fondos de Protección y Apoyo a Personas con Discapacidad y a sus cuidadores o asistentes personales, con el objetivo de financiar intervenciones integrales para mejorar la calidad de vida, la inclusión social, la autonomía y superar la pobreza.

Los estudios realizados sobre la materia advierten que el derecho al cuidado se perfila como un derecho humano emergente, que integra dimensiones normativas, económicas y sociales. Reconocer su constitucionalización significa admitir que el cuidado no es una obligación exclusiva de las familias, sino una función social que requiere la intervención del Estado.

Desde el punto de vista económico, el cuidado se ubica como un sector estratégico con gran potencial de empleo y crecimiento económico. Cuestionando la visión tradicional del gasto social y planteando la necesidad de redefinir las políticas públicas.

Se podría decir, a modo de conclusión, que el derecho al cuidado representa una de las transformaciones más importantes del derecho social actual, su reconocimiento como derecho humano autónomo y su incorporación al constitucionalismo, es una prueba del cambio estructural en el concepto del Estado social de derecho.

Referencias

Instrumentos internacionales

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*.

Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*.

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

ONU Mujeres. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2025). *Opinión Consultiva OC-31/25 sobre el derecho al cuidado*.

Organismos internacionales y documentos técnicos

CEPAL & OIT. (2025). *La economía del cuidado como inversión estratégica en América Latina*.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *El trabajo de cuidados y los empleos de cuidados para el futuro del trabajo decente*.

Normativa colombiana

Congreso de la República de Colombia. (2010). *Ley 1413 de 2010*, por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales.

Congreso de la República de Colombia. (2023). *Ley 2297 de 2023*, por medio de la cual se adoptan medidas en materia de cuidado.

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2025). *CONPES 4143 de 2025*, política nacional de cuidado.

Congreso de la República de Colombia. (2025). *Ley 2456 de 2025*, por la cual se fortalece el sistema de cuidado.

Derecho al trabajo y feminismos: una lucha por la reproducción de la vida



Natali Niño Patiño
Docente Universidad Libre



Los feminismos han aportado desde diferentes enfoques críticos fundamentales y fundacionales sobre el estatus de las mujeres en el mundo, y en especial en el mundo del trabajo. Poniendo en evidencia las grandes cargas, formas de discriminación y violencias a las que se encuentran expuestas, razón por la cual, si buscamos una garantía del derecho a la igualdad, entonces, en primer lugar, se debe revelar cuáles son las estructuras que determinan a las mujeres a estas situaciones; en segundo lugar, es importante plantear una crítica al sistema jurídico que interpreta el trabajo tanto productivo como reproductivo, para finalmente, insistir en proponer un derecho laboral que regule en su completitud el mundo reproductivo. Este texto tendrá la anterior estructura, que de manera general intenta responder a cada uno de los movimientos para pensar un derecho laboral en clave feminista.

Las estructuras jurídicas y las formas sociales engendran una matriz de dominación que fundamenta la sujeción de las mujeres a formas de vida que generan desigualdades a partir de la ontologización de relaciones entre lo que es considerado femenino- mujer y masculino- hombre. El feminismo marxista, -sobre todo-, ha denunciado esta relación que se ha desarrollado a propósito de la separación entre la esfera pública y la esfera privada, relegando a las mujeres a la esfera

privada y a los hombres a la esfera pública. Lo que implica que por 'naturaleza' la mujer debe atender a unas demandas centradas en estereotipos que piensan lo que debe ser una mujer. Para el hombre le queda reservado el éxito profesional y la acción en lo público.

Esta situación, que es completamente contextual e histórica, señala Simone de Beauvoir, ha ocurrido al configurarse el espacio privado en un lugar netamente de consumo, somete a las mujeres a relaciones repetitivas que implican la reproducción humana, su cuidado y mantenimiento, y esta labor es completamente invisibilizada al estar encarnada en una forma de vida (femenina), que encara todas las situaciones que irrumpen en este espacio y que en últimas no aporta nada al mundo social. Porque es un lugar de pura animalidad; la alimentación, el cuidado, la reproducción son sinónimos de animalidad, de pura naturaleza. Por otra parte, la esfera pública implica inventiva y creación, lo cual conlleva al acontecimiento, que es lo más importante y que engendra el motor de la historia. Produciéndose en este lugar lo más importante de la cultura, pues es a través de ella que se encaran y se superan los problemas sociales.

No obstante, para feministas como Nancy Fraser y Silvia Federeci, el trabajo reproductivo de las mujeres es el trabajo que

posibilita el mundo; esta labor es la condición de posibilidad de la existencia misma de la vida, pero al presentarse dentro de la cultura como repetitivo y sin importancia, produce un sistema de expropiación del trabajo de las mujeres para sostener el modelo capitalista. En el libro *Capitalismo caníbal*, Fraser (2023) muestra cómo los distintos estadios del capitalismo se sostienen bajo la apropiación del trabajo de estas.

De modo que, el sistema interpretativo que habita lo que conocemos como el 'derecho al trabajo' está encarnado netamente en el mundo productivo, olvidando con ello, el trabajo de las mujeres y que, a través de diferentes luchas en Colombia, hoy podemos contabilizar mediante la cuenta satélite, la cual ha demostrado que esta labor es una de las que más aporta a la economía del país.

Ahora bien, el sistema normativo y la jurisprudencia tanto constitucional como la jurisdicción ordinaria, han venido generando unos avances sobre el reconocimiento de esta labor. A pesar de los importantes avances, estos siguen siendo escuetos, desordenados y disgregados. Lo que alimenta un modelo basado en el sistema sexo-género, pues la división de los intereses de las mujeres efectúa y perpetúa formas de dominación y de discriminación. Así, en la actualidad, por una parte, se han creado avances importantes

en el trabajo reproductivo; en especial, con la reforma laboral se reconoció el trabajo reproductivo y de cuidado de las mujeres rurales y su aporte tan importante dentro de la economía de las familias, las haciendas, y la sociedad. Se han desarrollado algunos avances tímidos para proteger a las personas cuidadoras, introduciendo un enfoque diferencial para este grupo poblacional; también se han desarrollado garantías para el reconocimiento del trabajo reproductivo remunerado, esto es, lo que se conoce como el servicio doméstico y, finalmente, se han gestado decisiones judiciales importantes que protegen a las mujeres que han estado sometidas a relaciones de dominación dentro de los modelos tradicionales de las familias, reconociéndose por fuera de la norma laboral pensiones, derechos a la propiedad, entre otros.

Estas normas e interpretaciones enfrentan la problemática antes planteada; las mujeres dentro de su vida material resisten varias situaciones, como discriminación laboral, por ejemplo, son quienes más soportan el acoso sexual (a propósito de las denuncias realizadas a grandes canales de televisión), son discriminadas a través de fenómenos como el techo de cristal, los pisos pegajosos, entre otros. También resisten relaciones de dominación a propósito de la sujeción económica de terceras personas, en especial

de sus parejas sentimentales cuando se dedican al trabajo del hogar.

El sistema normativo gestado hasta el momento palidece ante las grandes cifras desproporcionadas que aún siguen vigentes en Colombia, y que gestan, producen y reproducen violencias basadas en género. Razón por la cual, si se busca una reivindicación efectiva sobre el derecho al trabajo, el derecho debe intervenir la matriz de dominación, que se encuentra anclada a la comprensión del mundo entre lo público y lo privado, lo doméstico y lo público. Debe desarrollar una norma coherente, uniforme, que, integre en todo lo que implica el trabajo reproductivo, esto es: el trabajo del hogar no remunerado, el trabajo doméstico remunerado, el trabajo de cuidado; incluso, esta norma debe dar cuenta de la prostitución como un fenómeno anclado en el trabajo. Si no se comprende en su totalidad, las luchas seguirán siendo dispersas y antagónicas, quebrantando la importancia global que implica la reproducción de la especie humana.

En conclusión, mientras las normas que se desarrollen estén ancladas a binomios culturales tales como trabajo productivo y reproductivo, esfera pública y esfera privada, hombre y mujer, el sistema jurídico no impactará en una transformación radical que permee de manera real las formas de

discriminación y dominación que estructuran el mundo de las mujeres; a lo sumo, resolverá problemas particulares.

Bibliografía

Federeci, S. (2019). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproductivo y luchas feministas*. Edición tinta de limón.

Fraser, N. (2023). *Capitalismo Caníbal. Qué hacer con este sistema que devora la democracia y el planeta y hasta pone en peligro su propia existencia*. Editorial Siglo XXI. España.


La Libre
 en modo *filbo*

Abril 21
 Mayo 04
 2026 Corferias

Nos estamos preparando para
leernos... y escucharnos.

Te esperamos en:

Pabellón	Piso	Estand
3	2	526


UNIVERSIDAD LIBRE
 Universidad Libre
 Excelencia que nos une

El rol de los abuelos: ¿vínculo laboral o afectivo?



Valentina Merizalde Rodríguez
Monitora del área de derecho laboral



Zaira Daniela Barbosa Romero
Estudiante - Universidad Libre



En el año 2021, la suegra del fallecido basquetbolista Kobe Bryant demandó a su hija por haber cuidado de sus nietas sin ninguna remuneración por años, su argumento se sustentó en que nunca recibió un salario formal por haber cumplido con los deberes de cuidado, bajo las estipulaciones de los padres de las menores.

Vanessa Bryant, esposa del jugador, mencionó que su madre exigía 96 dólares la hora por haber trabajado 12 horas al día durante 18 años cuidando a sus nietas; el caso finalmente tuvo un acuerdo privado, pero esto plantea la incógnita sobre si, los cuidados que tenía la abuela para con sus nietas son parte del vínculo afectivo o traspasa estos límites convirtiéndose en un vínculo laboral.

Para hablar de este vínculo, en el año 2001, el Doctor Antonio Guijarro Morales, cardiólogo de la Universidad de Granada, definió "El Síndrome de la Abuela Esclava, como un cuadro clínico patológico grave, frecuente y potencialmente mortal", el cual afecta a mujeres adultas con responsabilidades directas de ama de casa en ejercicio activo, por sobrecargas físicas y emocionales derivadas de la carga extra del cuidado de los nietos, pues estadísticamente son las abuelas quiénes se ven mayormente afectadas; a su vez, instituciones como el Instraw (ONU) y

la OMS, reconoce este síndrome como una forma de abuso y maltrato a la mujer.

Ahora bien, el concepto ha evolucionado y ha empezado a usarse no solo en el campo de la medicina, haciendo un desplazamiento conceptual al campo del derecho por sus semejanzas con la economía del cuidado y las relaciones laborales no reconocidas.

Actividades como el arreglo y mantenimiento del hogar, la preparación de comida, lavado de ropa, cuidado de niños y/o adultos mayores, cuidado de mascotas, entre otras, son labores que han dejado de ser reconocidas como lo que realmente son, y se han convertido en trabajo no remunerado.

Hay que tener en cuenta, entonces que a lo largo de la historia y al interior de las familias en el mundo, existen diferentes actividades que permiten el buen funcionamiento de la vida en comunidad pero que, además contribuyen al sistema económico y social desarrollado en cada país, que terminan recayendo en sujetos específicos, dando paso a síndromes como el de la abuela esclava, como se mencionó anteriormente.

Sin embargo, a partir de los aportes de las teorías feministas y de la evolución de las políticas económicas, ha sido posible incorporar el concepto de economía del

cuidado, cuyo objetivo principal es otorgar valor a esas actividades de cuidado y de trabajo doméstico que se han quedado sin remuneración alguna y que tradicionalmente han sido asignadas en un gran porcentaje a las mujeres, quienes de manera casi impuesta han adquirido una obligación de asumir doble jornada laboral, una en casa y otra en su espacio de trabajo remunerado, o peor aún, quienes no ejercen ninguna profesión u ocupación permanecen disponibles 24/7 en casa.

De acuerdo con el concepto de la OIT, “la Economía del Cuidado engloba el trabajo de cuidados -remunerado y no remunerado, directo e indirecto- prestado a través de los sectores público y privado, incluidas las MIPYME, las organizaciones sin ánimo de lucro, la economía social y solidaria y los hogares. Incluye a los proveedores y receptores de cuidados por lo que comprende la esfera emocional y además la monetaria en cuanto a la remuneración.”

En Colombia se creó la ley 1413/2010 a propósito de incluir la economía del cuidado en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) “para medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas” (MinSalud, 2010), y a partir de allí el DANE

creó la encuesta para verificar las actividades de trabajo remunerado o no remunerado, así como los roles de quienes las desempeñan.

Algunos de los resultados de la ENUT 2020-2021 reflejaron que, la participación de las mujeres en las actividades de trabajo no remunerado fue de 90,4% frente al 63,4% de los hombres. En oposición, la participación de mujeres en el trabajo comprendido en el SCN fue de 29,9 frente a un 53,3 de los hombres. (DANE, 2021).

Con todo, el reconocimiento de la economía del cuidado incluye a los abuelos como los integrantes de una red de apoyo familiar, sin embargo, a la luz de este contexto, se desdibujan los límites del vínculo, en muchas ocasiones generando una relación laboral bajo el principio de la primacía de la realidad sobre las formas consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política del cual nace la figura de los contratos realidad.

Por consiguiente, no se puede desligar el principio de prevalencia del derecho sustancial si se obedece a el cumplimiento de tres requisitos: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio; imponiendo un nuevo enfoque de “economía del cuidado” a lo que realmente es un vínculo laboral, porque reconocer de manera ocasional una “ayuda económica” no

es suficiente para retribuir todo el esfuerzo realizado diariamente por estas personas, pues la misma Corte Suprema ha dicho que el parentesco no impide la existencia de un contrato de trabajo, siempre que sea posible probar los supuestos de hecho.

El reconocimiento y evolución de la economía del cuidado, adicional a su inclusión en las nuevas políticas económicas ha permitido visibilizar y cuestionar la naturalización del trabajo no remunerado. Así que en ese sentido, más que desvirtuar el vínculo afectivo u oscilar entre este y las dinámicas laborales, se busca dignificar el trabajo y esfuerzo de quienes se encargan de las labores domésticas como el cuidado de los menores, promoviendo espacios justos que eliminen la vulneración de derechos como las que refleja el llamado “síndrome de la abuela esclava”, y visualizando este escenario ante la necesidad de un cambio de paradigma

REFERENCIAS

Centro de recursos Genus. (s/f). Ideaspaz.org. Recuperado el 27 de marzo de 2026, de <https://multimedia.ideaspaz.org/especiales/generando-equidad/historia-economia-cuidado.html>

DNP Economía del cuidado: revisión de literatura, hechos estilizados y políticas de Cuidado

DANE 2021. Boletín Técnico. Cuenta Satélite de Economía del Cuidado. Valoración económica del Trabajo Doméstico y de Cuidado no Remunerado (TDCNR) e indicadores de contexto 2021.

DANE 2021. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2020 – 2021. 18 de noviembre de 2021.

Economía del cuidado. (2024, enero 28). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/economia-del-cuidado>

(S/f). Elpuertodesantamaria.es. Recuperado el 26 de marzo de 2026, de https://www.elpuertodesantamaria.es/pub/igualdad/ago12/abuela_esclava.pdf

Tabueña Lafarga, C. (2006). *Mercedes Los malos tratos y vejez: un enfoque psicosocial Psychosocial Intervention* (Vol. 15).

Gujarro, A. (2001). *El Síndrome de la Abuela Esclava Pandemia del Siglo XXI*. Investigación Clínica, 4(4), 407–410.

Organización Mundial De La, S. (2001). Informe Violencia y Salud. Ginebra: OMS. Gujjarro A. *El síndrome de la abuela esclava: pandemia del siglo XXI*. Granada: Grupo editorial Universitario.

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria>

Estratificación y justicia: las dos caras de la precariedad laboral en Colombia



Valeria Airana Salazar León
Monitora del área de derecho laboral



1.1 El inicio temprano y la falta de formación

A diferencia de los estratos altos, donde la vida laboral suele comenzar tras la obtención de un título profesional, en los estratos 1 y 2 la búsqueda del primer empleo ocurre normalmente entre los 16 y 18 años (Urrego, 2021). Esta entrada prematura está motivada por el poco acceso a la educación superior; de hecho, en estos estratos la proporción de personas con este nivel educativo es mínima.

Mientras el estrato 1 registra que un 84,5% de su población sólo alcanza la educación media, el estrato 2 registra un 75,7%. El avance más significativo en la última década ha sido en la educación técnica y tecnológica, con un crecimiento de apenas 5,4 y 5,2 puntos porcentuales respectivamente (Alcaldía Mayor de Bogotá, OCDE, 2023, p.56). Como consecuencia, los jóvenes se ven obligados a aceptar cargos operativos en sectores de baja complejidad técnica, como labores de cultivos o logística.

1.2. Sectores de concentración y riesgo de informalidad

La distribución del empleo para estas personas muestra una alta dependencia de sectores donde la informalidad es sistémica. En Bogotá, por ejemplo, las personas en condición de pobreza se concentran en:

- ◆ **Suministro de electricidad, gas y agua:** Representan el 49,00% de los ocupados en este sector.
- ◆ **Alojamiento y servicios de comida:** Un 38,05% de los trabajadores pertenecen a las clases más bajas.
- ◆ **Construcción:** Donde el 32,27% de los ocupados son de estrato bajo.
- ◆ **Comercio:** Es una rama crítica, ya que 1 de cada 5 ocupados de los estratos 1 y 2 trabaja en esta actividad.

1.3. La precariedad contractual: El principal problema jurídico

Para un trabajador de estos estratos el mayor conflicto legal no es la carga de trabajo, sino la naturaleza del vínculo. Esta precariedad se manifiesta en tres dimensiones:

- ◆ **Ausencia de contrato escrito:** Muchos operan bajo contratos verbales o desconocen totalmente sus condiciones contractuales.
- ◆ **Inestabilidad extrema:** Predominan los contratos a término definido inferiores o iguales a 3 meses.



◊ **Desprotección en seguridad social:**

La informalidad impide que estos trabajadores cuenten con aportes a salud, pensión o riesgos laborales, lo que los deja en absoluta vulnerabilidad ante accidentes de trabajo (Alcaldía Mayor de Bogotá, OCDE, 2023, p.119).

1.4. El caso extremo: La ruralidad en Sumapaz

El análisis no estaría completo sin mencionar las zonas rurales como Sumapaz. Allí, el 40% del empleo es agropecuario. Este sector es uno de los más críticos en términos de derechos, pues concentra el 85% de sus ocupados en las clases pobre y vulnerable (Alcaldía Mayor de Bogotá, OCDE, 2023, p.27). En estos contextos, el derecho laboral es prácticamente inexistente, y las disputas legales suelen ser irrelevantes frente a la urgencia de la subsistencia diaria.

2. Problemas de la clase media

El estrato 3 y 4 representa el segmento de la población que ha logrado dar el salto hacia la profesionalización, pero que se encuentra atrapado en dinámicas de alta exigencia corporativa y ambigüedad legal.

2.1. El ascenso educativo y la nueva fuerza laboral

El estrato 3 ha sido protagonista de una transformación educativa notable en la última década. Entre 2011 y 2021, este estrato registró el mayor crecimiento en educación universitaria, con un aumento de 5,3 puntos porcentuales. Por su parte, en el estrato 4, casi la mitad de las personas (44,5%) ya alcanzan el nivel educativo universitario (Alcaldía Mayor de Bogotá, OCDE, 2023, p.56).

Este perfil académico les permite acceder a sectores más estables, como la administración pública, defensa, educación y atención a la salud humana, donde 2 de cada 3 ocupados son de clase media.

2.2. El entorno laboral y la salud mental

A medida que el trabajador escala en el estrato socioeconómico, los conflictos de supervivencia física son reemplazados por problemas de ambiente laboral. En estos estratos medios, los procesos judiciales y las quejas ante el Ministerio de Trabajo suelen involucrar situaciones como:

- ◊ Expresiones humillantes: Recibir de forma reiterada comentarios discriminatorios por parte de superiores o colegas.
- ◊ Amenazas de despido: El uso del despido injustificado como una herramienta de presión psicológica frente a otros compañeros.

- ◇ Vulneración de la intimidad: La exposición pública de hechos privados en los espacios de trabajo. (Alcaldía Mayor de Bogotá, OCDE, 2023, p.119).

3. Alta Gerencia y Conflictos de Élite

En la cúspide de la pirámide socioeconómica, el derecho laboral no se enfrenta a la informalidad, sino a la extensión desmedida de las obligaciones. Con casi la mitad de su población con educación universitaria 45,6% en estrato 5 y 45,9% en estrato 6. A diferencia de los estratos bajos, los ocupados de estratos 5 y 6 se concentran en actividades que requieren una alta demanda de capital financiero y conocimiento técnico detallado.

- ◇ Actividades profesionales: 1 de cada 5 ocupados de estos estratos trabaja en actividades profesionales, científicas y técnicas.
- ◇ Crecimiento sectorial: La participación en ramas como actividades financieras, de seguros e inmobiliarias aumenta proporcionalmente al aumentar el estrato.
- ◇ Administración y Salud: Existe una fuerte presencia en la administración pública y servicios de salud, sectores que en Bogotá se asocian principalmente a estratos medios y altos.

Estos trabajadores que ocupan cargos de alta responsabilidad, su principal vulneración es el tiempo y la dignidad en el trato. Ya que se les imponen horarios adicionales de manera reiterada, lo que en cargos de confianza y manejo suele ser una zona gris legal difícil de reclamar.

Conclusión

El análisis detallado de los estratos 1 al 6 en Colombia permite concluir que la precariedad laboral no desaparece con el ingreso económico, sino que muta. En los estratos bajos (1-3) el derecho laboral falla en su base misma, desde la existencia del contrato y el acceso a la seguridad social. Mientras que en los estratos altos (4-6) El derecho laboral falla en la protección del tiempo de descanso y la salud mental del trabajador.

Para que Colombia logre una verdadera equidad, la política pública debe atacar la informalidad que asfixia a los más jóvenes de estratos bajos y, simultáneamente, regular la desconexión laboral y el ambiente de trabajo en los sectores profesionales. Solo así el estrato dejará de ser el factor que determine si un ciudadano puede o no ejercer sus derechos fundamentales en el trabajo.



Referencias

Alcaldía Mayor de Bogotá, OCDE. (2023). *Estudio de la relación entre la estratificación socioeconómica, el bienestar de los hogares bogotanos y el ordenamiento del territorio*. Secretaria distrital de planeación.

https://www.sdp.gov.co/sites/default/files/230726-estudio_estratificacion_bienestar_ordenamiento.pdf

Mandela, N. (1996, febrero 9). *Discurso sobre el Estado de la Nación*. Sudáfrica. <https://inequality.org/resources/quotes/>

Urrego, A. (2021). *Estrato económico, factor que prevalece en el inicio de la vida laboral de los jóvenes*. La Republica.co. <https://www.larepublica.co/especiales/mis-documentos-semana-santa-2021/estrato-economico-factor-que-determina-el-inicio-de-la-vida-laboral-de-los-jovenes-3147551>

¿Cómo las condiciones laborales y la carga de trabajo de cuidado no remunerado inciden en la desigualdad de acceso de las mujeres al sistema pensional colombiano?



Karen Dayana Castro Ortiz
Estudiante de Derecho
Universidad Libre



El sistema pensional colombiano, organizado a partir de lo dispuesto por la Ley 100 de 1993, se cuenta entre las misiones que tiene el Estado de proteger a todos los ciudadanos frente a las diversas contingencias que pueden darse. Este sistema de seguridad social se constituyen como un modelo orientado a proteger económicamente la vejez, la invalidez, y la muerte mediante esquemas contributivos basados en la continuidad laboral, pero a pesar de su carácter formalmente universal, se consignan profundas desigualdades en el acceso a sus beneficios, en especial el de las mujeres dedicadas al trabajo del cuidado, el cual ha sido cualificado como aquel que satisface necesidades del hogar y a su vez implica tareas y disciplinas obligatorias en éste, como el cuidado de niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad, adultos mayores y de las parejas sentimentales.

En este orden de ideas, se debe observar las desigualdades que hacen eco a los factores estructurantes como lo son las condiciones laborales diferenciadas y la carga desproporcionada del trabajo del cuidado no remunerado. Siendo así, uno de los principales factores que inciden en la desigualdad pensional es la situación laboral de las mujeres, puesto que a lo largo de la historia se ha constatado una clara diferencia en el trabajo y su división respecto al género

o sexo al imponerle actividades domésticas a las mujeres mientras que las actividades productivas se les dan a los hombres.

De acuerdo con investigaciones académicas contenidas en repositorios universitarios, el mercado laboral colombiano se ha venido caracterizando por una segmentación de trabajo que ubica a las mujeres en sectores menos protegidos y con menores garantías laborales. Puesto que se presenta una mayor tasa de informalidad, un menor nivel de ingresos y trayectorias laborales inestables vistas más en las mujeres que 3 en los hombres. Esta situación genera entonces que muchas mujeres no logren cumplir con los requisitos exigidos para acceder a una pensión, como lo son el número mínimo de semanas cotizadas o la continuidad en el empleo formal hasta alcanzar la edad requerida. Del mismo modo, se puede contemplar que la inserción laboral femenina se caracteriza entonces por la inestabilidad financiera, trayectorias fragmentadas y etapas inactivas aliadas al cumplimiento de responsabilidades familiares.

Visto esto como una carga desproporcional impuesta a las mujeres, al tener doble connotación al ser entonces exigido el cumplimiento de labores domésticas como lo son la alimentación, la higiene, el mantenimiento del hogar y la crianza de los

hijos y las demás tareas que se desprenden de esto, sumadas al cumplimiento de las actividades laborales de su trabajo.

En base a lo anterior, resulta indiscutible afirmar que las condiciones laborales de las mujeres deben ser analizadas desde un punto de vista en donde la carga del trabajo de cuidado no remunerado constituye una de las principales causas de la desigualdad en el acceso a la seguridad social. En el sentido, de que el tiempo que las mujeres dedican a las actividades antes mencionadas, limita en gran medida las posibilidades de inserción, permanencia y ascenso en el mercado laboral, dificultando la capacidad de cotizar integralmente al sistema pensional.

Según el DANE, las mujeres dedican una cantidad significativamente mayor de tiempo a estas actividades en comparación con los hombres, lo que genera una distribución desigual del tiempo empleado y generando la disminución de oportunidades económicas y laborales, restringiendo el acceso a empleos formales y su permanencia en estos. Asimismo, estudios académicos de distintas universidades han señalado que el trabajo 4 doméstico y de cuidado ha sido históricamente invisibilizado, lo que implica que no se le reconoce como una actividad productiva, a pesar de su importancia para el sostenimiento de la economía de la

sociedad. Esta invisibilización se traduce en una exclusión sistemática de las mujeres del sistema de seguridad social así este, no busque hacerlo directamente.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado en reiteradas ocasiones que la falta de reconocimiento del trabajo de cuidado constituye una de las principales barreras para la inclusión de las mujeres en los sistemas de protección social, debido a que los diversos sistemas diseñados e implementados en los diferentes países en desarrollo, han sido propuestos bajo un supuesto de trayectorias laborales continuas y formales, las cuales en esta medida no se reflejan la realidad de la mayoría de mujeres que deben someterse a la interacción entre la carga de cuidado y la participación en el empleo informal.

En consecuencia, las condiciones descritas tienen efectos significativos en la vida de las mujeres especialmente en la etapa de la vejez en donde se ven sometidas a una dependencia económica que las expone a situaciones de pobreza o de una calidad de vida expuesta a vulnerabilidades económicas. Cabe destacar, que esta problemática de desigualdad ha sido recientemente reconocida por la Corte Constitucional, a través de la sentencia C 197 de 2023, en donde se analizó la constitucionalidad de la norma

que exigía tanto a hombres como mujeres a cotizar el mismo número de semanas para poder acceder a la pensión de vejez. La corte pudo concluir que dicha exigencia aparentemente neutral podía generar de manera indirecta una discriminación al no tener en cuenta las condiciones diferenciales de las mujeres. De igual manera, la corte tuvo en cuenta los factores de informalidad, las interrupciones de la vida laboral y la carga desproporcional del trabajo de cuidado no remunerado, es por ello por lo que determino adoptar una medida de corrección en donde se produjera una reducción progresiva de las 1300 semanas a 1000 con el paso de los años. Esta decisión constituye un avance significativo al reconocer las desigualdades de género dentro del sistema pensional, en tanto a que mediante este cambio se produce un enfoque diferencial orientado a garantizar la igualdad material.

Por otra parte, este cambio evidencia que el diseño original del sistema no contemplaba las realidades sociales o económicas por las que pasan las mujeres al entrar al mercado laboral.

Frente a este panorama, resulta indispensable continuar con el replanteamiento del sistema pensional colombiano desde un enfoque de género. Esto implica reconocer el valor del trabajo de cuidado, así como la adaptación de medidas que permita compensar las

desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres.

Entre las posibles alternativas se encuentra el reconocimiento del tiempo empleado al trabajo de cuidado realizado por las mujeres, en donde dicho tiempo pueda ser tenido en cuenta para el cálculo pensional como propuesta de flexibilidad a los requisitos de acceso a los beneficios. Asimismo, otra posible opción, sería que mientras la mujer se dedica al cuidado y el hombre realiza actividades de producción correspondientes a su empleo, dichas semanas de cotización por él, sean reconocidas a la mujer para que esta tenga una igualdad o proporcionalidad a la hora de constituir el tiempo y la edad para pensión.

En conclusión, las condiciones laborales y cotidianas que enfrentan las mujeres exigen la evolución de los sistemas de pensión y de los mecanismos al acceso a sus 6 beneficios, en donde se garantice de manera efectiva el derecho a una vejez digna, teniendo en cuenta los diferentes panoramas, realidades y desigualdades estructurales que las afectan.

Bibliografía:

- *Brechas de participación en el trabajo de cuidado no remunerado: el caso de Colombia.* (2025).<https://research-ebscocom.sibulgem.unilibre.edu.co/c/>

nifmcs/viewer/pdf jdtnc3v5j?force_login=false &login_hint=custid:ns343369,groupid:main,profid:eds,authtoken:585ab1fd-616d41ee-ada1-094fc8a6e8db

- Ordóñez Osorio, A. A. (2025). *Trabajo de cuidado no remunerado: un análisis de la desigualdad de género, el reconocimiento jurídico y la redistribución desde un enfoque interseccional*. Precedente Revista Jurídica, 27, 108-132. <https://doi.org/10.18046/prec.v27.7895>

- Matallana, P., & Elizabeth, J. (2014). *El trabajo no remunerado en Colombia*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13564/1/EL%20TRABAJO%20NO%20REMUNERADO%20EN%20COLOMBIA%20.pdf>

- Salinas, S. (2023) *Los derechos laborales invisibilizados del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado en Colombia* <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/25862/Los%20derechos%20laborales%20invisibilizados%20del%20trabajo%20dom%20C3%A9stico%20y%20del%20cuidado%20no%20remunerado%20en%20Colombia%20VF%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y7>

-DANE. (2020). *CUIDADO NO REMUNERADO EN COLOMBIA: BRECHAS DE GÉNERO*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletinestadistico-ONU-cuidado-noremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>

- OIT. *Trabajo decente y seguridad social en la institucionalización del cuidado*. (2026). <https://>

www.ilo.org/sites/default/files/2026-03/Nota%2t%C3%A9cnicaCuidadosTDecenteYSegSocialV2.pdf

-*ELTRABAJO DE CUIDADOS Y LOS TRABAJADORES DEL CUIDADO PARA UN FUTURO CONTRABAJO DECENTE* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40odgreports/%40odcomm/%0publ/documents/publication/wcms_633168.pdf

- *La relación entre las desigualdades y las cargas de trabajo no remunerado dentro y entre los hogares colombianos*. (2022). <https://bfrrepositorio.unal.edu.co/server/api/core/bitstreams/ae5dd3f1-1b6e-49c3-83ed-eacb4d125e23/content>

- *Políticas del cuidado*. (2021) <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8884028.pdf>

- *EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADO EN BOGOTÁ ¿QUIÉN LO PAGA? ANÁLISIS DESDE UN ENFOQUE DE LA ECONOMÍA FEMINISTA*. (2017). <https://apiescuelaing.bibliolabtech.com/server/api/core/bitstreams/c4badoe3-503e-4e20-85f3-159ffc8acb75/content>

Entre normas y silencios: el acoso sexual en el mundo del trabajo



Maria Fernanda Gonzáles Martínez

Miembro de la Sociedad Colombiana de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



Lo primero que debo decir, es que este artículo, surge desde un lugar personal, lo escribo como mujer, que ha tenido la oportunidad de leer y estudiar a lo largo de mi proceso como estudiante y profesional sobre temas de acoso laboral en el mundo del trabajo. Pero, sobre todo, lo escribo, como mujer que se inquieta por los últimos hechos que han acontecido en nuestro país, por la reiteración de los hechos y por la sensación de que, pese a que hay algunos avances normativos, el acoso sexual en el mundo del trabajo sigue siendo una experiencia latente para muchas personas en entornos laborales.

En los últimos días, hemos evidenciado en Colombia un escenario de denuncias por presunto acoso sexual en distintos espacios laborales, especialmente, en medios de comunicación. Según lo han reportado diversos medios, entre otros, como lo son BBC News, El Tiempo, ADN, Semana, Caracol, y El País, mujeres periodistas, han alzado su voz para evidenciar patrones de poder, silencios institucionales y dinámicas que durante años permanecieron ocultas, lo cual, ha puesto en el centro del debate, una problemática persistente, y permite evidenciar una realidad que aunque a veces invisibilizada y silenciada, atraviesa las relaciones de trabajo.

Por lo anterior, este artículo, analizará el acoso sexual en el mundo del trabajo, abordándolo

desde su relación con el acoso laboral, con la finalidad de entender su configuración en las relaciones laborales. Posteriormente, se hará referencia al marco normativo aplicable, tanto a nivel internacional como en el ordenamiento jurídico colombiano. Para así, en un tercer momento, examinar el contexto actual a partir de cifras relevantes, y los pronunciamientos de las altas cortes, haciendo énfasis en el papel que deben cumplir no solo los empleadores, sino también el Estado y los trabajadores en la prevención y atención de esas conductas. Finalmente, se plantearán algunas propuestas orientadas a fortalecer los mecanismos de protección, para concluir con unas reflexiones finales.

El equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana en la Hoja Informativa 4 – Género, Salud y Seguridad en el Trabajo, define por acoso sexual como aquel: "*Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo*"¹. También, en el mismo documento, se hace referencia a la Recomendación General número 19, en la cual la CEDAW, define el acoso sexual como aquel: "*Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual,*



6. La Ley 2365 de 2024¹⁸, la cual, resulta ser la primera regulación integral del acoso sexual laboral, pues “(...) *adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral (...)*”, y por tanto, define el acoso sexual, reconociendo unos derechos específicos de las víctimas, tales como: la Dignidad, intimidad, confidencialidad y no revictimización; de ahí que, impone unas obligaciones a los empleadores, concede una protección especial frente al despido y ordena se creen mecanismos de queja accesibles.

7. Y finalmente, la Ley 2466 de 2025¹⁹, la cual redefine qué se entiende por acoso laboral e incluye expresamente el acoso sexual en el mundo del trabajo, de ahí que, encierra el Convenio 190 de la OIT, y por tanto, su alcance de protección es más amplio, al exigir de igual forma obligaciones claras de prevención, tales como: protocolos, mecanismos de atención, estrategias contra violencia de género y medidas de reparación y no repetición, pues la norma, dice expresamente que este tema se debe abordar con enfoque de género, teniendo en cuenta las violencias basadas en género y el acoso sexual, esto, claramente articulado con la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024. Finalmente, impone la obligación al

Ministerio del Trabajo de vigilar, investigar y sancionar incumplimientos.

En conjunto, el panorama normativo ya señalado, evidencia un desarrollo en torno a la prevención, sanción y erradicación del acoso sexual en el mundo del trabajo, pues dichas normas construyen un marco orientado a garantizar la dignidad humana, la igualdad y la justicia social; sin embargo, la persistencia en la realidad de conductas de acoso sexual en las relaciones laborales, permiten advertir que el problema no radica en la ausencia de normas, sino en las dificultades de su implementación efectiva, lo cual, plantea un desafío jurídico, institucional y estructural.

Los recientes casos de denuncias por acoso sexual de mujeres periodistas, han dejado al descubierto no solo hechos individuales, sino patrones que continúan reproduciéndose, evidenciando una insuficiente respuesta institucional. En los últimos días, diferentes investigaciones han dado cuenta de una ola de denuncias en Colombia, en las que mujeres periodistas han relatado experiencias de hostigamiento, abuso de poder y silenciamiento institucional, revelando patrones reiterados en las dinámicas laborales.^{20 21 22}

También, algunas fuentes, han señalado que en pocos días, se han conocido decenas de

casos, lo que ha llevado a la intervención de autoridades y al inicio de investigaciones, haciendo evidente la magnitud del fenómeno y la urgencia de una respuesta institucional efectiva²³, de ahí que, esta situación no solo ha permitido visibilizar las experiencias de las víctimas, sino también, cuestionar la capacidad de las organizaciones y del Estado para prevenir y atender adecuadamente estas conductas.²⁴

Diferentes fuentes institucionales y periodísticas advierten la dimensión de este fenómeno en Colombia, pues, “un porcentaje significativo de mujeres han sido víctimas de acoso sexual en contextos laborales, llegando incluso a cifras cercanas al 73% en sectores como el periodismo.”²⁵ Asimismo, otros medios, reportan que “más del 50% de las víctimas presentan afectaciones en su salud mental”²⁶, lo que da cuenta de las consecuencias profundas de estas conductas, a esto, se le suma que entidades como lo es la Defensoría del Pueblo, han alertado sobre el alto registro de estos hechos, concluyendo que “un 41% de las víctimas no denuncian, principalmente por miedo a represalias, desconfianza institucional y barreras de acceso a la justicia”²⁷ También, informes recientes, señalan que “seis de cada diez mujeres periodistas han sufrido violencia de género en sus espacios laborales, lo que refuerza el carácter estructural del problema”²⁸.

Por lo anterior, estas cifras, no solo evidencian la problemática de la situación, sino que permiten evidenciar su carácter estructural, atravesado por relaciones de poder, y por una cultura de silencio que dificulta su visibilidad y sanción.

En el ámbito jurisprudencial, la Corte Constitucional, a través de su relatoría, identifica 23 providencias relacionadas con el acoso sexual en entornos laborales, entre ellas, podemos evidenciar, sentencias de tutela²⁹, autos³⁰, y decisiones de constitucionalidad^{31 32}, mediante las cuales, haciendo una lectura en conjunto, se puede determinar que el acoso sexual en el mundo del trabajo, constituye una vulneración de derechos fundamentales, incluso concluyendo, que este tema no es solamente un problema laboral o penal sino que también traspasa el ámbito constitucional.

También, sin que se trate de una lectura restrictiva, estos pronunciamientos, reiteran que el acoso sexual se desarrolla bajo asimetrías de poder,³³ reconociendo, en la mayoría de los casos que estas situaciones se materializan a través de violencia basada en género, lo cual afecta de manera desproporcionada a las mujeres³⁴. Adicionalmente, reconoce desde hace un buen tiempo, las dificultades probatorias a las cuales pueden estar sujetas las víctimas

de los derechos, encargado de vigilar e investigar y sancionar estas conductas con diligencia; y finalmente las y los trabajadores, quienes también tienen un rol fundamental en la construcción de espacios laborales respetuosos, libres de violencia y tolerancia frente a esas situaciones.

En ese orden de ideas, resulta evidente que el desafío frente al acoso sexual en el mundo del trabajo, no radica en la ausencia de normas o pronunciamientos judiciales que construyen precedente y/o jurisprudencia, por tanto, radica, en la necesidad de adoptar medidas efectivas que permitan su implementación, por esto que, sea indispensable avanzar hacia la consolidación de mecanismos que no solo reaccionen ante la ocurrencia de estas conductas, sino que, también, permitan prevenirlas, atenderlas y sobre todo, garantizar la protección integral de las víctimas.

En consecuencia, la implementación efectiva del cumulo normativo y jurisprudencial en materia de acoso sexual en el mundo del trabajo, exige la adopción de medidas integrales que entiendan las nuevas realidades sociales garantizando la protección real de las víctimas. En ese sentido, a continuación, se plantean algunas propuestas que en mi criterio fortalecen los mecanismos de protección, aclarando que estas no son

exhaustivas, sino que responden a los principales desafíos identificados a partir de las cifras citadas, así como de la lectura del marco normativo y jurisprudencial.

Como ya quedó señalado, unos de los problemas que determinan el acoso sexual laboral, es el miedo a denunciar por parte de las víctimas debido a las represalias, por tanto, resulta necesario, a modo de ejemplo, fortalecer lo relacionado con el fuero por estabilidad laboral reforzada, pues si bien la Ley 2365 de 2024 introduce un avance significativo, y determina que la protección especial tendrá un término de 6 meses, este, en mi criterio, resulta problemático frente a la naturaleza de los procesos asociados a estos casos, los cuales, suelen extenderse y a su vez, evidenciar una persistencia del riesgo de represalias, por ello que, se haga necesario reflexionar sobre la posibilidad de fortalecer este mecanismo, ampliando su alcance o articulándolo con otras medidas de protección que permitan garantizar de manera más efectiva los derechos de las víctimas, esto, con el fin de evitar la revictimización y la pérdida del empleo.

Sumado, como fue expuesto, existen normas y pronunciamientos por parte de las altas cortes, mediante los cuales, se ordena a los empleadores la creación e implementación de protocolos, no obstante, si bien, se cumple

con dicha obligación, lo que también es cierto, es que en algunos casos dichas medidas, se quedan en un documento, por esto que sea necesario, que estas medidas, entre otros, contengan rutas claras, conocidas y accesibles, con plazos definidos, con aplicación de enfoque de género obligatorio y con un seguimiento debido; lo anterior, con la finalidad de obtener en la medida de lo posible, una herramienta efectiva.

A su vez, de conformidad con las cifras previamente señaladas, se puede concluir que las conductas de acoso sexual laboral, son a la actualidad, conductas, minimizadas, justificadas o inclusive invisibilizadas, por esto que, resulte fundamental la implementación obligatoria de capacitaciones con enfoque de género, dirigidas no solo a los empleadores y trabajadores, sino también a quienes por ejemplo, administran justicia y ejercen funciones de inspección, vigilancia y control, dichas capacitaciones, considero, deben orientarse, de conformidad con los múltiples desarrollos de las altas cortes a identificar: relaciones de poder, reconocer manifestaciones de violencia basadas en género y derribar estereotipos que han contribuido a la normalización de estas conductas.

Pues solo a través de una transformación cultural, que cuestione estas situaciones que han sido toleradas, será posible, consolidar

espacios laborales, dignos y libres de violencia.

Finalmente, otra de las problemáticas, es el silencio por parte de las víctimas al momento de denunciar, por ello que, como medidas, sea necesario fomentar la utilización de canales anónimos o confidenciales; que las víctimas reciban atención psicosocial y acompañamiento jurídico, esto, con el objetivo de generar confianza institucional y generar una transformación cultural en el entorno laboral, en donde haya una cero tolerancia al acoso sexual laboral, generando una responsabilidad colectiva y promocionando ambientes laborales seguros.

A manera de reflexión final, el análisis desarrollado, evidencia que el acoso sexual en el mundo del trabajo, no es un fenómeno aislado, sino una manifestación estructural de violencia y discriminación que persiste a pesar de los diferentes avances tanto normativos como jurisprudenciales, pues, aunque nuestro ordenamiento jurídico ha incorporado herramientas orientadas a la prevención, sanción y erradicación de estas conductas, la realidad demuestra que dichas medidas enfrentan dificultades en su implementación, lo que evidencia una tensión constante entre las normas y los silencios que atraviesan las relaciones laborales.

En este punto, de lo expuesto, es claro que la respuesta frente al acoso sexual exige una actuación articulada de distintos actores. Los empleadores, deben asumir un rol activo en la construcción de entornos laborales seguros, mediante la implementación efectiva de protocolos y medidas de protección; el Estado, debe garantizar una vigilancia, investigación y sanción diligente de estas conductas; y los trabajadores, están llamados a contribuir en la transformación de dinámicas laborales, rechazando la normalización y el silencio que han permitido la persistencia de esas prácticas.

También, se concluye que uno de los mayores obstáculos en la erradicación del acoso sexual laboral, no es únicamente su ocurrencia, sino que a ello, debe agregársele su normalización y sobre todo, la cultura del silencio que lo rodea, pues dichos factores contribuyen a su invisibilización y a la falta de denuncia, de ahí que, sea necesaria una transformación cultural en los entornos laborales, para así garantizar la efectividad de las normas y la protección real de los derechos fundamentales de las víctimas.

En consecuencia, el desafío, no radica únicamente en seguir produciendo normas, sino en transformar las condiciones que permiten que estas conductas persistan; por tanto, reconocer el acoso sexual como

un problema estructural implica cuestionar, las dinámicas de poder, fortalecer los mecanismos de protección y asumir una responsabilidad colectiva, pues solo así, será posible dejar de habitar un escenario marcado por la distancia entre las normas y los silencios, para avanzar hacia entornos laborales, donde la dignidad no sea una promesa escrita, sino una realidad vivida.

Bibliografía:

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). *El hostigamiento o acoso sexual. Género, salud y seguridad en el trabajo*. Hoja informativa No. 4. OIT.

Ibíd.

Ayuda en Acción, *¿Qué es el acoso sexual? ¿Cómo identificarlo?*, 2025, disponible en: <https://ayudaenaccion.org/blog/mujer/acoso-sexual/>

Ibíd.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso, 2019. Organización Internacional del Trabajo (OIT), Recomendación núm. 206 sobre la violencia y el acoso, 2019.

Naciones Unidas, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.



Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General núm. 19: La violencia contra la mujer, 1992.

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Recomendación General núm. 35 sobre la violencia por razón de género contra la mujer, 2017.

Organización de los Estados Americanos (OEA), Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 1994.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Naciones Unidas, Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948.

Colombia, Constitución Política de 1991.

Colombia, Código Sustantivo del Trabajo.

Congreso de la República de Colombia, Ley 599 de 2000 (Código Penal), artículo 210A, modificado por la Ley 1257 de 2008.

Congreso de la República de Colombia, Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.

Congreso de la República de Colombia, Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia contra la mujer.

Congreso de la República de Colombia, Ley 2365 de 2024, por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, 20 de junio de 2024.

Congreso de la República de Colombia, Ley 2466 de 2025, por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia, 25 de junio de 2025.

El País, Las denuncias de acoso sexual contra dos reconocidos presentadores desatan un MeToo en el periodismo colombiano, 23 de marzo de 2026.

Infobae, Periodistas siguen rompiendo el silencio en medio del escándalo de acoso sexual en Caracol, 2026.

BBC News, "MeToo Colombia": la creciente ola de denuncias de acoso sexual que sacude a los medios, 2026.

El País, La Fiscalía de Colombia protege las denuncias públicas en los casos de acoso, 27 de marzo de 2026.

El País, Las mujeres ya no lloran, ¡las mujeres denuncian!, 1 de abril de 2026.

Caracol Radio, El 73% de las periodistas han sido víctimas de acoso: MinTrabajo desde Ibagué, 1 de abril de 2026, disponible en: <https://caracol.com.co/2026/04/01/el-73-de-las-periodistas-han-sido-victimas-de-acoso-mintrabajo-desde-ibague/>

Diario ADN, El 55% de víctimas de acoso sexual laboral sufre afectaciones en salud mental, 2024, disponible en: <https://www.diarioadn.co/noticias/acoso-sexual-laboral-en-colombia-55-de-victimas-sufre-afectaciones-en-salud-mental-y-articulo+73479>

El Colombiano, Víctimas de acoso sexual no denuncian por contextos de poder, revela la Defensoría del Pueblo, 2025, disponible en: <https://www.elcolombiano.com/colombia/victimas-acoso-sexual-contextos-poder-no-denuncia-informe-defensoria-del-pueblo-1B35072486>

Swissinfo, Seis de cada diez periodistas sufren violencia de género en Colombia, según Defensoría, 2024, disponible en: <https://www.swissinfo.ch/spa/seis-de-cada-diez-periodistas-sufren-violencia-de-genero-en-colombia-segun-defensoria/91157912>

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia T-104 de 2025; T-262 de 2025; T-235 de 2025; T-266 de 2024; T-141 de 2024; T-415 de 2023; T-232 de 2023; T-452 de 2022; T-400 de 2022; T-198 de 2022; T-426 de 2021; T-212 de 2021; T-140 de 2021; T-362 de 2020; T-362 de 2020; T-063 de 2015; T-878 de 2014.

Corte Constitucional de Colombia, Auto A002 de 2025; Auto A1252 de 2025; Auto A1744 de 2024; Auto A1487 de 2024.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia C-780 de 2007.

Corte Constitucional de Colombia, Sentencia SU-236 de 2022.

T-140 de 2021; T-212 de 2021; T-232 de 2023; T-141 de 2024.

T-140 de 2021; T-400 de 2022; T-415 de 2023; T-266 de 2024; T-262 de 2025; SU-236 de 2022

T-212 de 2021; T-232 de 2023; T-362 de 2020; T-063 de 2015

T-400 de 2022; T-452 de 2022; T-878 de 2014; T-235 de 2025

T-104 de 2025; T-262 de 2025; T-266 de 2024; Auto A002 de 2025; Auto A1252 de 2025; Autos A1744 de 2024 y A1487 de 2024

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL2358-2024, Rad. 93376, M.P. Marjorie Zúñiga Romero, 14 de agosto de 2024; SL1511-2020, Rad. 71437, M.P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa, 28 de abril de 2020; SL648-2018, citada en CSJ SL2358-2024; SL2586-2020, citada en CSJ SL2358-2024; SL2586-2020, citada en CSJ SL2358-2024.



SL2358-2024, Rad. 93376.

SL1511-2020, Rad. 71437.

SL648-2018, Rad. 55122.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, Sentencia SP1737-2025, Rad. 62533, M.P. José Joaquín Urbano Martínez, 9 de julio de 2025. SP1590-2025, Rad. 69070. SP1590-2025, Rad. 69070. SP3583-2021, Rad. 57196. SP4135-2019, Rad. 52394. Citadas en SP1737-2025.

SP1737-2025, Rad. 62533

Ibíd.

SP1590-2025, Rad. 69070

De protágoras a la IA agéntica: o de nuevos horizontes sobre el trabajo



Leonardo Ruiz Corredor
Docente Universidad Libre



El mundo del trabajo se encuentra una vez más frente al reto de lidiar con una revolución industrial, en esta cuarta oportunidad el internet, las energías renovables y la inteligencia artificial [IA] toman la punta de lanza a las disrupciones que el carbón en los 1700, el gas en los 1800 y la electrónica y energía nuclear en los 1900 propiciaron en la senda de las transformaciones de la mano de obra humana y la manera en que las sociedades se relacionan con estos actos; solo que, en esta ocasión, como en pocas oportunidades de la historia, la humanidad tiene la posibilidad de adelantarse y no responder de manera reactiva sino preventiva. Para atender esta emergencia se deben repensar los fundamentos teóricos que soportan el nivel conceptual del trabajo, así como los basamentos jurídicos y filosóficos respecto del sujeto que lo ejecuta exacerbando los postulados antropocentristas previstos por la arquitectura clásica de la filosofía y el derecho mismo.

Las ciencias liberales y las artes mecánicas que acompañan esta cuarta revolución y que participan activamente de la sociedad global se instalan en la actualidad como faro que ilumina esta disrupción, ciertamente histórica y al hacerlo denotan un resquicio de esperanza para buscar las garantías de derechos humanos y, posiblemente no humanos, en la estructura misma del modelo

capitalista que reposa sobre la trifecta capital, trabajo y régimen de propiedad. Avanzar en la discusión respecto a la perspectiva con la que se aborda el concepto de trabajo con un enfoque menos rígido permite vislumbrar las tensiones actuales en las que, siguiendo al investigador del Centre National de Recherche Scientifique de París el filósofo Jean-Marie Schaeffe, se cuestiona de fondo la *Tesis de la excepción humana* y su costo exorbitante frente a otras formas de vida y su naturalidad; en pocas palabras, en la actualidad el ser humano se cuestiona sobre su lugar en el mundo y se reubica como otro ser viviente entre otros seres vivientes. A esta colocación, algunos la han denominado post antropocentrismo (Rosi Braidotti, David Pearce) o ecocentrismo (Aldo Leopold, J. Baird Callicott).

Aunado a la cuestión antropológica y a la redefinición ontológica de quién o qué es un sujeto y cuál es el lugar del humano en el mundo, se tiene que la aparición de la revolución tecnológica, cultural y económica que representa la Inteligencia Artificial (IA) y en concreto, por ahora, la IA agéntica, entendida como sistemas de inteligencia artificial con la capacidad tanto de planificar, ejecutar y adaptarse para tomar decisiones autónomas sobre cómo lograr un objetivo y luego ejecutar sus decisiones con un mínimo de supervisión humana (Oracle,

2025) se abren nuevos debates respecto a la crisis estructural del concepto de trabajo históricamente antropocéntrico, a la luz de las críticas posthumanistas acerca de la excepcionalidad humana y su consideración del lugar del ser humano en el mundo. Autores contemporáneos como Rosi Braidotti, Jean-Luc Nancy o Shoshana Zuboff convergen en postulaciones que invitan a despojarse de la supremacía humana y reconsiderar los avances tecnológicos, no como amenazas insalvables sino como nuevas entidades que participan (¡ya lo hacen!) de la transformación del mundo y de la generación de capital.

Así se tiene que la OIT define al trabajo como el “Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”. La legislación colombiana comparte esta visión clásica y en su Código Sustantivo Del Trabajo define en su artículo 5 que “El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”, ambas posturas, y en general las del mundo actual, se cimentan en el antropocentrismo, fiel al

postulado sofista de Protágoras y su máxima “El hombre es la medida de todas las cosas”.

Este modelo antropocéntrico, en crisis actualmente, debe ser revisitado con extrema premura tanto por los investigadores socio jurídicos del derecho laboral, así como eventualmente por los Estados y sus legisladores en aras de prever y minimizar los inminentes efectos adversos del desempleo tecnológico y de la ruptura del modelo tradicional del capitalismo como lo hemos conocido hasta ahora; pues como ya somos testigos, la IA agéntica ya “produce bienes o servicios en una economía” y también ya “satisfacen las necesidades de una comunidad”. Revisitando los clásicos griegos, recordemos que, para Aristóteles, por ejemplo, los esclavos no tenían derechos sobre su trabajo y eran considerados meros instrumentos parlantes, así lo consagra en su magna obra La Política que data del siglo III a. C.; esto lleva a considerar la transformación de conceptos como trabajo o como sujeto de derecho laboral.

Entonces cabe preguntar: ¿podría una IA agéntica dejar de considerarse un mero instrumento al servicio de sus amos, y ser acreedora de derechos y obligaciones en el mundo laboral?

Esta idea no es novedosa en sí misma, en una perspectiva histórica, en el derecho romano existía la figura de la manumisión, esto es la liberación de los esclavos; así se tiene que, como semilla inicial de pensamiento para la reflexión contemporánea podría pensarse en la liberación de la IA de su esclavitud y permitirle integrarse al mundo como un ente que participa de este.

Este esbozo inicial se afina con plena convicción en la inminente aparición de entes autónomos (tales como agentes IA) que ejecutan acciones con incidencia social, cultural, económica y política y, en la necesidad de avizorar unos criterios mínimos respecto a la plausible posibilidad de reconfigurar el concepto de trabajo, sin perjuicio y a sabiendas, de la reticencia social. En ese sentido, desde este foro, se invita a imaginar la posibilidad tanto de remunerar el trabajo de las IA agenticas y su retribución pecuniaria sea pagando por el agua que se requiere para su funcionamiento, sea tributando para potenciar el concepto de la Renta Básica Universal (RBU) que, desde diferentes organismos, como la Organización de las Naciones Unidas (2025), se ha sugerido visitar como política pública global.

REFERENCIAS

Ávila A., E. (2006). *Ecocentrismo y antropocentrismo*. Chile Forestal, n.327.

Aristóteles. (1998). *La política*. Gredos.

Braidotti, R. (2019). *Humanidades posthumanas*. Cuadernos Filosóficos, 16. <https://doi.org/10.35305/cf2.vi16.65>

Congreso de la República de Colombia. (1950, 5 de agosto). Código Sustantivo del Trabajo. [Decreto 2663 de 1950]. Diario Oficial No. 30.177.

Nowotny, Helga. (2022). La fe en la inteligencia artificial. Galaxia Gutenberg.

ORACLE (17 de junio de 2025). ¿Qué es la IA agéntica? <https://www.oracle.com/latam/artificial-intelligence/agent-ai/>

Organización de las Naciones Unidas-ONU. (16 enero 2025). Repensando la Renta Básica Universal: Productividad económica, calidad de vida y los objetivos de desarrollo sostenible. <https://www.un.org/es/cr%C3%B3nica-onu/repensando-la-renta-b%C3%A1sica-universal-productividad-econ%C3%B3mica-calidad-de-vida-y-objetivos>

Organización Internacional del Trabajo-OIT (s/f). trabajo. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>

Schaeffer, Jean-Marie. (2009). El fin de la excepción humana. Fondo de Cultura Económica-FCE.

Corpus ejecutivo: núcleo del proceso ejecutivo del CPTSS - ley 2453 de 2025



Leonardo Corredor Avendaño
Magistrado Auxiliar de la Sala Laboral de
la Corte Suprema de Justicia





El nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTSS) refuerza una comprensión propia de la autonomía dogmática científica, y normativa del proceso laboral, al redefinir el concepto mismo de título ejecutivo laboral, pues abandonó la visión rígida y exclusivamente formal que es la consigna que permea el derecho común. No puede olvidarse que, junto a las sentencias judiciales, se consolidan como títulos ejecutivos otros actos jurídicos relevantes del mundo del trabajo y de la seguridad social, tales como actos administrativos, conciliaciones y transacciones con fuerza ejecutiva, así como reconocimientos claros e inequívocos de obligaciones laborales.

El CPTSS reconoce como títulos ejecutivos las sentencias, conciliaciones, actos administrativos en firme y documentos con obligaciones claras, expresas y exigibles en materia laboral y de seguridad social. La exigibilidad, como análisis propio del juez, se debe leer en clave laboral por la determinabilidad suficiente, mas no por la literalidad propia de ejecutivo civil. Lo anterior denota que no reproduce mecánicamente la noción civil de título, sino que la adapta al contexto prestacional y protector del derecho del Trabajo. La exigibilidad se evalúa conforme a criterios laborales, no desde una literalidad estricta, como si fuera un mero título valor.

Una definición que puede extraerse de los motivos expuestos por la Corte en su exposición tiene un criterio práctico: el título es, en últimas, un **corpus ejecutivo**, que no reposa en un solo documento, sino que es una unidad jurídica compuesta por uno o varios soportes, en tanto del conjunto emerge con nitidez la obligación exigible de dar, hacer o no hacer. Esta idea es particularmente útil en seguridad social, donde el título suele estar estructurado por un acto principal, que es la determinación oficial de aportes, pero también los anexos de liquidación, certificaciones, constancias de notificación y requerimientos previos.

Asu turno, se crea una vía de cobro en materia de seguridad social. El art. 265 reconoce mérito ejecutivo *“a los actos proferidos por las entidades administradoras del Sistema de Seguridad Social Integral encargadas del recaudo que declaren la obligación de pagar cuotas o cotizaciones adeudadas, una vez agotado el procedimiento interno ante la entidad”*.

En esta materia, el CPTSS parte de una idea estructural: en el proceso laboral, la aptitud ejecutiva no puede quedar atrapada en una lectura estrictamente civilista del documento, porque muchos créditos laborales y prestacionales se construyen por remisión normativa, por determinabilidad

y por criterios propios de protección. Esto no significa flexibilizar la exigibilidad, sino comprender que la claridad del título puede resultar de su interacción con reglas del derecho del trabajo y de la seguridad social, siempre que la obligación sea identificable y exigible en el caso concreto (enfoques doctrinales latinoamericanos sobre proceso laboral y su especificidad; v. gr. desarrollos comparados en Uruguay sobre principios del proceso laboral y el rol directivo del juez¹).

Comojuicio, la exigibilidad del título se somete a una lectura material, acorde con la finalidad protectora del sistema y con la naturaleza del crédito que se pretende ejecutar y deja de evaluarse desde parámetros puramente formales. Este giro paradigmático apareja consecuencias judiciales trascendentales, pues se reduce de manera significativa el espacio para objeciones dilatorias fundadas en defectos formales del título, así como refuerza el propósito de que la ejecución laboral no está llamada a reabrir discusiones ya superadas en la fase declarativa, como lo deja ver el art 275-2 del CPTSS.

El corpusejecutivo brindala “determinabilidad obligacional” que puede estar conformada por uno o varios documentos que provengan del deudor o de su causante, de una sentencia– título judicial – o de providencia que apruebe conciliación o transacción –

título parajudicial – incluso, del contractual proveniente del acuerdo entre dos o más partes, o del administrativo, cuyo contenido muestra una o varias obligaciones claras, expresas y exigibles, consistentes en pagar una suma de dinero, dar, hacer o no hacer algo, derivadas de la relación de trabajo, del derecho de libertad sindical o del sistema de seguridad social.

Un sector de la doctrina advirtió que, aunque el proyecto mejora la sistematización del título ejecutivo laboral, deja inconclusa la no inclusión expresa del contrato de trabajo como título ejecutivo, cuando reúna condiciones de exigibilidad y determinación.

Esta omisión no es neutra, pues abre la puerta a lecturas restrictivas que obligan a transitar por procesos declarativos innecesarios para obtener condenas ya implícitas en la relación laboral, con impacto directo en congestión judicial y acceso efectivo al crédito.

Cabe aclarar que el contrato de trabajo, por sí solo, no puede constituir título ejecutivo, toda vez que, dentro de su naturaleza sinalagmática perfecta, exigiría la acreditación de la prestación personal del servicio, como elemento de la esencia del contrato, para que devenga su obligación recíproca de cancelar salarios y prestaciones, cuya prueba, como ya se ha dicho, tendría



que ventilarse en una instancia de cognición para reconocer sus efectos jurídicos.

En coherencia con esta concepción, se acentúa un rol activo del juez laboral, el cual deja de ser un operador pasivo, limitado a verificar requisitos externos, y asume una función de dirección material y efectiva del proceso.

En definitiva, el proceso ejecutivo laboral en la Ley 2452 de 2025 se erige como uno de los ejes centrales de la efectividad del sistema procesal del trabajo y de la seguridad social. Su verdadero alcance no dependerá únicamente del texto normativo, sino de la capacidad de los operadores jurídicos —y en particular del juez laboral— para asumir que la ejecución no es una técnica neutra de cobro, sino un escenario decisivo de realización de derechos fundamentales.

Licencias para personas gestantes: evolución desde la dignidad humana



Nara Marcela Pinilla Sánchez
Abogada
Estudiante de Especialización de
Derecho Administrativo
Universidad Libre

Luis Alberto Torres Tarazona
Presidente de la Sociedad Colombiana de
Derecho del Trabajo y la Seguridad Social





Desde la década de los 30's, Colombia reguló la licencia de maternidad (Ley 53 de 1938), direccionada a la mujer en estado de embarazo y el derecho a un permiso de ocho semanas. En dicha norma, también existía la prohibición de terminar la relación contractual.

De allí que, pretendamos por el presente escrito, primero, definir qué es la licencia para personas gestantes o mejor, como la conocemos, la licencia de maternidad y paternidad. Y segundo, revisar cómo la dignidad humana aplicada a esta figura jurídica amplifica la protección en Colombia.

Desde normas internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 25); el PIDES (artículos 2, 6 y 10); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (artículo 12); los Convenios 3, 103 y 183 y la Recomendación 95 de la OIT. Luego, desde normas nacionales como la Constitución Política de 1991 (artículos 11, 13, 43, 44, 48 y 49); el Código Sustantivo del Trabajo y; las leyes 2114 y 2141 de 2021, la licencia de maternidad es un derecho y se entiende como disfrute y como compensación del salario, esto es, como una forma de conciliar trabajo productivo y reproductivo; también se razona como descanso remunerado; como permiso de

ausencia remunerada relacionado con nacimiento de hijos.

En el documento: "Maternidad y Paternidad para Américas", la licencia de maternidad se entiende como una medida de protección familiar, y a la vez, como política de apoyo para lactancia y cuidado de los hijos, de allí que se genere protección para la mujer, el hijo y la familia.

A partir de la evolución en los últimos años de la licencia, aparecen en Colombia, la licencia de maternidad, paternidad y las denominadas licencias parentales en el año 2021.

De igual importancia para este escrito, está decir que, la dignidad humana es principio y pilar del Estado Social de Derecho. En la sentencia T-291 de 2016, se determina como: "(i) la dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características; (ii) la dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia; y (iii) la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral o, en otras palabras, que los ciudadanos puedan vivir sin ser sometidos a cualquier forma de humillación o tortura".

Para Manuel Atienza (2022), la dignidad es un derecho subjetivo y un principio de los seres humanos de ser tratados por los demás y también por ellos, como fines en sí mismos; también es una máxima de la conducta, de la autonomía, así como concepto de libertad. En últimas como dice Atienza “fundamento de todos los derechos” (pág. 34).

Esta dimensión de principio, valor, fundamento y derecho, se ve reflejado en los fallos judiciales de la Corte Constitucional al abordar las licencias de maternidad y paternidad. Empero, debemos hacer una aclaración, al abordar estas licencias desde la dignidad, su nombre necesariamente debe mutar a “licencias para personas gestantes”, ya que al denominarse así, lleva inmerso elementos como el respeto, la igualdad, la no discriminación, la libertad, la autonomía, el libre desarrollo de la personalidad, el proyecto de vida, la protección a la vida personal, entre otros y no solo una visión tradicional, binaria y heteronormativa.

En los últimos años, las licencias parentales en Colombia, han atravesado por cambios estructurales y significativos, que han conducido, a que esta figura tenga enfoques más garantistas e inclusivos, puesto que pasó de concebirse como réplica de estereotipos de género y de familia, protegiendo exclusivamente la recuperación

biológica de la mujer tras el parto y el cuidado del recién nacido, a que en virtud de principios constitucionales, adquiera una dimensión más profunda, vinculada a la protección integral de las personas gestantes, respondiendo con ello a nuevas dinámicas sociales. Acorde a lo anterior, debemos revisar algunos pronunciamientos, contenidos en las sentencias C-415 de 2022, C-517 de 2025, C-06 de 2026 y SU-068 de 2026 de la Corte Constitucional, para entender el rol fundamental que ha tomado dicha Alta Corte, en el que ha extendido el alcance de las licencias parentales, integrando los conceptos de igualdad, no discriminación y diversidad en la constitución familiar como elementos de las mismas licencias.

En ese sentido, la Corte Constitucional en la sentencia C-415 de 2022, abordó “la omisión legislativa relativa”, traída en el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, en el que no era posible establecer el alcance de los derechos de las parejas homoparentales en el marco de las licencias parentales, toda vez que, la ley se enmarcaba en conceptos tradicionales binarios de “*padre*”, “*madre*”, “*mujer*”, “*hombre*”, “*paternidad*”, “*maternidad*”, entre otros, dejando de lado a las parejas conformadas por el mismo sexo.

Asimismo, esta sentencia reconoció, que las licencias parentales han estado

ligadas a conceptos heteronormativos, como lo es la maternidad y la paternidad. Sin embargo, la Corte señaló, que estas concepciones tradicionales, no pueden ser fundamento para excluir y discriminar a las parejas homoparentales de las hipótesis normativas que contempla la Ley 2114 de 2021, comoquiera que dichas parejas, se encuentran en una situación equiparable a las parejas heterosexuales, en la cual asumen la responsabilidad de brindar cuidado y consolidar vínculos afectivos con el hijo recién adoptado, lo que exige que se haga generalizada la interpretación normativa, superando enfoques restrictivos y garantizando tanto condiciones de igualdad como la prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

En consecuencia, la Corte Constitucional decidió declarar exequible la norma señalada, bajo el entendido de que: *“sean los integrantes de la pareja del mismo sexo adoptante quienes definan, por una sola vez, quien disfrutará de cada prestación en las mismas condiciones previstas para las familias heteroparentales adoptantes. Esto responde de mejor manera a la forma en la que se concreta el deber específico de cuidado y protección a la niñez, para gestionar equitativamente el cuidado del menor adoptado, a la par que permite evitar distinciones odiosas basadas en la orientación sexual”*³.

Este fallo, representa un avance crucial en la evolución de las licencias parentales, en la medida en que, consolida la aplicación del principio de igualdad y deconstruye el entendimiento de las licencias desde conceptos estrictamente biológicos y binarios, reconoce desde la perspectiva de la dignidad humana, que el proyecto de vida familiar de las parejas homoparentales, es igualmente importante y merece la debida protección dentro del ordenamiento jurídico colombiano, pues las funciones de cuidado dependen de la realidad social y familiar.

Adicionalmente, la Corte Constitucional en la sentencia C-517 de 2024, analizó la constitucionalidad del numeral 5 del artículo 1 de la Ley 2141 de 2021, el cual condicionaba a los trabajadores a que el fuero de paternidad surgiera exclusivamente si se acreditaba que la mujer gestante con la que se esperaba un hijo, carecía de empleo formal. Dicho condicionamiento en términos de la Corte representaba un *“tratamiento injustificado”*, el cual dejaba de lado la igualdad en las responsabilidades de cuidado respecto del recién nacido, las cuales son compartidas en pareja, independientemente de los roles binarios y del vínculo laboral en el que se encuentre la pareja.

La Corte en esta sentencia, analizó detalladamente las brechas de género,

determinó que uno de los mecanismos para contrarrestar estas brechas, es la ampliación de las licencias parentales, donde se les permita tanto a hombres, mujeres y personas gestantes, asumir las labores de cuidado y el sostenimiento económico del recién nacido, sin que se les excluya de las relaciones laborales, garantizando: *“una protección laboral efectiva que, se traduce en una estabilidad económica para todo el núcleo familiar”*⁴.

En ese contexto, esta sentencia argumentó, que en virtud del principio de igualdad y de la interpretación de la Constitución Política, debe ampliarse el alcance del fuero de paternidad, propendiendo por mayores garantías sociales. Por lo tanto, la Corte declaró inexecutable la expresión “y no tenga empleo formal”, teniendo en consideración que dicho término, contraviene la norma constitucional, en la medida en que, resulta siendo segregacionista y profundiza la desigualdad en torno al acceso y remuneración salarial de las personas gestantes, así como también, profundiza estereotipos de género en los que se: *“sanciona a las mujeres que asumen la maternidad y cuentan con un empleo formal al asignarles la totalidad de la carga económica del núcleo familiar, tras dejar al padre de su hijo expuesto a una situación de inestabilidad laboral”*.

Este pronunciamiento constitucional, desarrolla de manera directa las licencias parentales, dado que las enmarca en un concepto de dignidad humana, propendiendo porque estas sean más inclusivas y garantistas, de conformidad con la concepción dinámica de familia, así como también, aborda el derecho del cuidado como un derecho fundamental, dejando a un lado esquemas tradicionales de cuidado y crianza, y eliminando barreras discriminatorias que restringen el acceso igualitario a dichas prestaciones de seguridad social.

En consecuencia, esta sentencia reviste una importancia fundamental para las personas gestantes, comoquiera que alivia la carga histórica y desproporcional que recaía en las mujeres respecto de las labores de cuidado, en la medida que busca promover la responsabilidad parental compartida, permitiendo que las personas gestantes puedan ejercer sus derechos en espacios libres de discriminación y estereotipos, garantizando tanto su bienestar general como su estabilidad laboral y económica.

En la sentencia C-026 de 2026 de esta misma corporación, la Corte estudió la constitucionalidad del numeral 4 del artículo 2 de la Ley 2114 de 2021, el cual determinó que: *“todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se*

desde el ámbito constitucional de garantizar el alcance de las prestaciones sociales a cargo del sistema de seguridad social, buscando proteger las múltiples formas en que se configuran las familias y los vínculos afectivos y de cuidado.

BIBLIOGRAFÍA

Goyes Moreno, Evolución normativa sobre la maternidad en Colombia. <https://vlex.com.co/vid/evolucion-normativa-colombia-375413714>

Sentencia C-415 de 2022 de la Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/C-415-22>

Sentencia C-517 de 2024 de la Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/C-517-24>

Comunicado de prensa núm. 7 del 18 y 19 de febrero de 2026, acerca de la sentencia C-026 de 2026 de la Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado-07-Febrero-18-y-19-de-2026>.

.....

Sentencia C-324 de 2023 de la Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/C-324-23>

Comunicado de prensa núm. 13 del 25 y 26 de marzo de 2026, acerca de la sentencia SU-068 de 2026. <https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado-13-Marzo-25-y-26-de-2026>





**UNIVERSIDAD
LIBRE***
Vigilada Mineducación



VIII Congreso Internacional | XXI Seminario Internacional | XV Congreso Estudiantil

LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL MUNDO DEL TRABAJO



Congreso Estudiantil
25 de agosto

Congreso Internacional
del 26 al 28 de agosto

Inversión

Estudiantes de pregrado
\$100.000

Estudiantes de postgrado
\$150.000

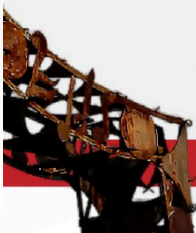
Público en general
\$270.000

Más información

congreso.laboral.cuc@unilibre.edu.co

Organizan:

Autoridades Nacionales, Facultades de Derecho Bogotá y Cúcuta.





Dirección de Diseño y Diagramación

Anderson David Arenis Barragán

Comunicador Gráfico

Universidad de Santander



**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación

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

ISSN 3073-0597



9 773073 059008