

ISSN 3073-0597



9 773073 059008

Núm. 21/
Junio 2026

B oletín imestral

MUNDO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ISSN: 3073-0597 (En línea)



EL DERECHO LABORAL RECORRE LATINOAMÉRICA

Miradas desde Cuba, Brasil y Colombia



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. 21, junio 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 Alberto Serrano Díaz
Universidad Nacional Mayor de 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

Natali Niño Patiño
Universidad Libre

Luisa María Sierra Bernal
Universidad Libre

Pablo Murillo Carrillo
Universidad Libre



Contenido



EDITORIAL	4
LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO NUEVO SUJETO DE PODER EN LA RELACIÓN LABORAL. Domingos Sávio Zainaghi	7
CUATRO VISIONES DE JUSTICIA EN EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL. David Esteban Rojas Segura	13
GARANTÍA AL DERECHO A LA SALUD: UNA MIRADA DESDE LA SENTENCIA SU-508 DE 2020. Sofia Naranjo García, Sofia Yepes Oviedo y Nicole Fernanda Clavijo Chiquito	18
TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA EN CUBA: DEL INSTRUMENTO OPERATIVO A LA GARANTÍA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. Sonia Zaldívar Marrón	24
EL RENACER DEL DERECHO A LA HUELGA EN COLOMBIA. Yair Leonardo Fonseca Alfonso	29
APLICACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL EJE CAFETERO COLOMBIANO. Alexandra Hurtado Maya	36
ESCENARIOS DE LA NUEVA CASACIÓN LABORAL. Jair Samir Corpus Vanegas	42
EL SISTEMA NACIONAL PARA EL CUIDADO INTEGRAL DE LA VIDA EN CUBA Y SU ARTICULACIÓN CON EL TRABAJO DE CUIDADO AUTORIZADO AL SECTOR NO ESTATAL. Yuliesky Amador Echevarria	46

EDITORIAL

Luis Francisco Ramos Alfonso

Jefe de Área de Derecho Laboral





El mundo del trabajo está en constante transformación. Las nuevas dinámicas sociales, económicas y tecnológicas, así como los cambios normativos implementados en los últimos años, plantean escenarios que nos invitan a replantearnos la manera en que comprendemos y abordamos las relaciones laborales.

En Colombia, estas transformaciones han estado acompañadas por importantes reformas sociales que han marcado las discusiones jurídicas más recientes y, a su vez, han generado interrogantes sobre su alcance, la protección efectiva de los derechos de los trabajadores y los desafíos que enfrenta nuestro ordenamiento sustantivo y procesal en materia laboral y de seguridad social. En ese contexto, las preguntas que surgen no se limitan a nuestra realidad nacional. A lo largo de Latinoamérica, los cambios sociales, económicos y tecnológicos también han transformado las relaciones de trabajo y han dado lugar a nuevos debates jurídicos.

Bajo este prisma, esta edición propone un recorrido regional a través de las miradas que nos ofrecen Cuba, Brasil y Colombia. Se trata de tres realidades con historias, contextos y desarrollos jurídicos propios que, pese a sus diferencias, encuentran puntos de encuentro frente a los desafíos que actualmente plantea el mundo del trabajo.

En consecuencia, los textos que integran este boletín abordan diversas cuestiones que permiten aproximarnos a esas transformaciones desde distintas perspectivas. La salud y el cuidado integral de la vida, los desafíos derivados de la incorporación de nuevas tecnologías, la protección de los derechos humanos y las instituciones y debates propios de cada ordenamiento son algunas de las temáticas que atraviesan esta edición y que, en conjunto, permiten comprender la amplitud de las discusiones contemporáneas.

Esta diversidad temática nos recuerda que estudiar las relaciones laborales implica también reconocer las múltiples dimensiones que las atraviesan. Asimismo, mirar lo que ocurre en otros países no significa alejarnos de nuestra propia realidad; por el contrario, el análisis comparado nos permite identificar semejanzas, comprender diferencias y enriquecer las discusiones que se construyen desde la academia.

En este sentido, este boletín nace como un espacio de encuentro entre distintas voces, experiencias y perspectivas sobre las formas en que el ordenamiento jurídico responde a las transformaciones de nuestras sociedades. Sus páginas buscan ser una invitación a leer, comparar y cuestionar, pero también a descubrir los vínculos que existen

entre nuestras realidades y las preguntas que, desde diferentes contextos, continúan interpelando al mundo del trabajo.

Desde la Universidad Libre, agradecemos a los autores, docentes, estudiantes y colaboradores que hicieron posible esta edición. Cada aporte fortalece el diálogo académico y contribuye a consolidar estos espacios de reflexión y encuentro en torno a las relaciones laborales en nuestra región.

Finalmente, los invitamos a acompañarnos en este recorrido por Latinoamérica y a descubrir, a través de las miradas de Cuba, Brasil y Colombia, las distintas formas en que el mundo del trabajo continúa transformándose y los desafíos que estas transformaciones plantean para el derecho y para nuestras sociedades.



UNIVERSIDAD LIBRE
Iguala las oportunidades

Convocatoria de artículos para el Boletín de Derecho Laboral

Las Jefaturas de Área de Derecho Laboral de todas las seccionales invitan a enviar sus artículos para ser publicados en el **Boletín Bimestral: Mundo del Trabajo y de la Seguridad Social**.

Fecha límite: 31 de octubre de 2026

Parámetros:

- Tema: OIT y normas internacionales del trabajo
- Extensión de 1.000 a 1.500 palabras.
- Formato Times New Roman 12
- Normas APA
- **Inédito y sin IA**

Envía tu escrito a:
luisf.ramosa@unilibre.edu.co

Invitan:
Jefaturas de Área de Derecho Laboral de todas las seccionales
Observatorio del Trabajo y de la Seguridad Social
Coordinación de Posgrados

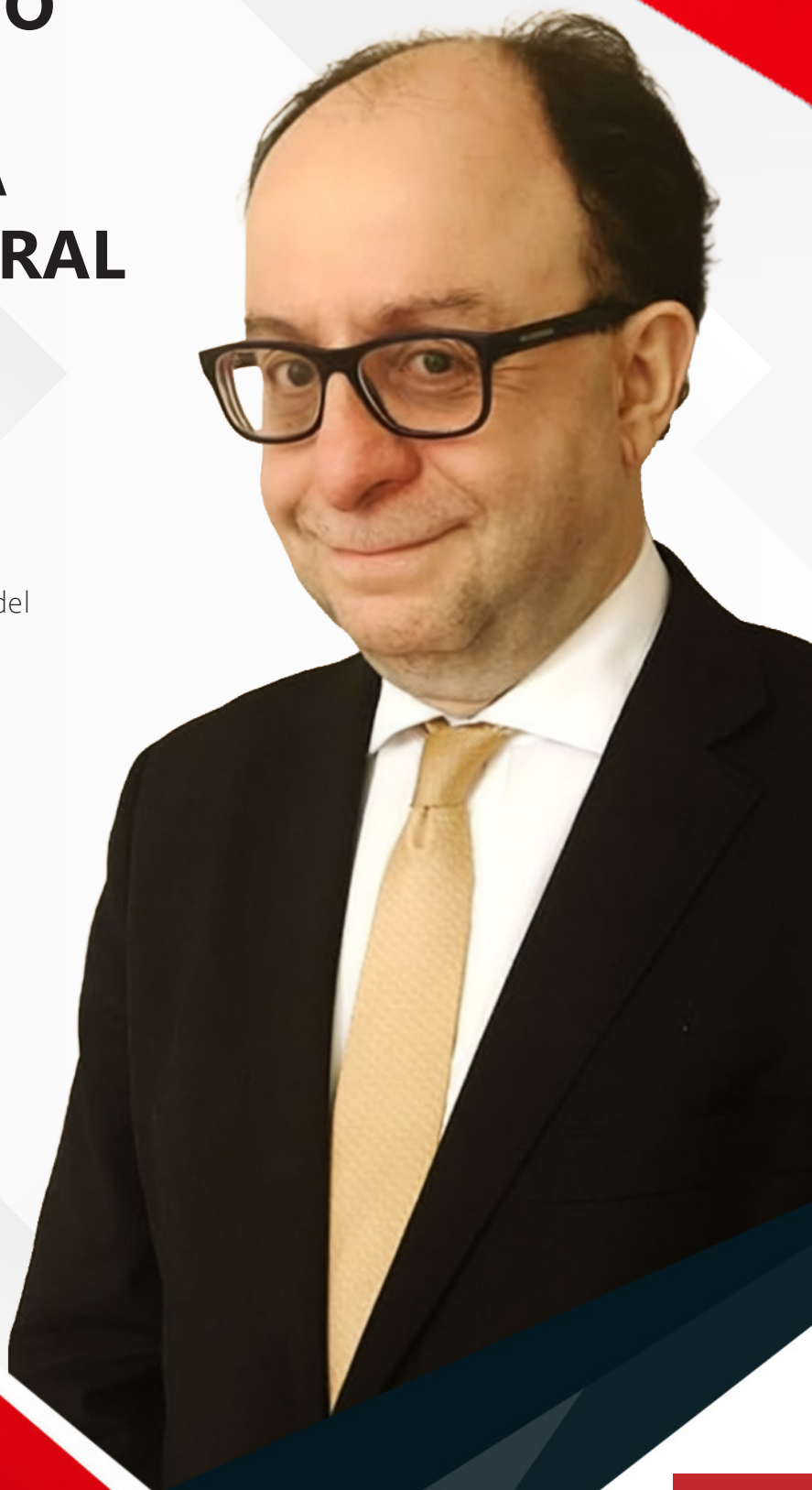
UNIVERSIDAD LIBRE
Iguala las oportunidades

Excelencia
que hace la diferencia

LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO NUEVO SUJETO DE PODER EN LA RELACIÓN LABORAL

Domingos Sávio Zainaghi

Maestro, doctor y postdoctor en derecho del trabajo.



Introducción

La historia del Derecho del Trabajo es, en gran medida, la historia de la contención del poder. Desde sus orígenes, esta rama jurídica se ha construido como una respuesta a la asimetría estructural existente entre capital y trabajo, procurando equilibrar una relación que, por su propia naturaleza, tiende a la desigualdad. Sin embargo, el escenario contemporáneo presenta una transformación que no puede ser comprendida únicamente a partir de las categorías tradicionales: la emergencia de la inteligencia artificial como elemento central en la organización y gestión del trabajo.

No se trata simplemente de la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas. La inteligencia artificial introduce un cambio cualitativo en la forma en que el poder se ejerce dentro de la relación laboral. Por primera vez, el núcleo decisorio—aquello que define quién trabaja, cómo trabaja, cuándo trabaja y bajo qué condiciones— puede ser desplazado del ser humano hacia sistemas automatizados que operan a partir de datos, patrones y probabilidades.

Este desplazamiento plantea una cuestión de enorme relevancia teórica y práctica: si el poder ya no se manifiesta exclusivamente a través de la voluntad humana, sino que se ejerce por medio de algoritmos, ¿cómo debe

reaccionar el Derecho del Trabajo? Y, más aún, ¿puede sostenerse que la inteligencia artificial se configura como un nuevo sujeto de poder en la relación laboral?



El poder directivo y su mutación silenciosa

El poder directivo del empleador ha sido históricamente concebido como la facultad de organizar, dirigir y disciplinar el trabajo. Este poder, aunque amplio, siempre ha estado sometido a límites jurídicos claros, derivados de la dignidad del trabajador y de los principios fundamentales del ordenamiento.

En su configuración clásica, el poder era visible. Se manifestaba en órdenes directas, en supervisión presencial, en decisiones identificables. Existía, por tanto, una clara imputación: el empleador decidía y, en consecuencia, respondía.



La inteligencia artificial altera profundamente esta lógica. El poder no desaparece, pero se transforma. Se vuelve menos visible, más difuso, más difícil de identificar. El empleador continúa siendo, formalmente, el titular del poder, pero su ejercicio se encuentra crecientemente mediado —y, en algunos casos, prácticamente sustituido— por sistemas algorítmicos.

Esta mutación puede ser descrita como el tránsito del poder directivo al poder algorítmico. Un poder que no se expresa mediante órdenes explícitas, sino a través de métricas, puntuaciones, recomendaciones y decisiones automatizadas. El trabajador ya no recibe instrucciones en el sentido tradicional; responde, en cambio, a un sistema que define parámetros de conducta y evalúa su desempeño de manera constante.

La despersonalización del poder

Uno de los efectos más significativos de esta transformación es la despersonalización del poder. La relación laboral, que históricamente implicaba una interacción entre sujetos humanos, pasa a ser mediada por estructuras tecnológicas que carecen de conciencia, de intención y de sensibilidad.

Sin embargo, esta ausencia de humanidad no implica ausencia de poder. Por el contrario,

el poder ejercido por la inteligencia artificial puede ser incluso más intenso, precisamente porque se presenta como neutral, objetivo e incuestionable.

El algoritmo no dialoga, no explica, no negocia. Decide.

Y en esa decisión se encuentra una de las cuestiones más delicadas del fenómeno: la dificultad de identificar el momento exacto en que el poder se ejerce. Ya no hay un acto claro, una orden explícita o una decisión formalmente comunicada. El poder se ejerce de manera continua, silenciosa, integrada en el funcionamiento del sistema.

Se configura, así, una nueva forma de subordinación —una subordinación que no se impone, sino que se internaliza.

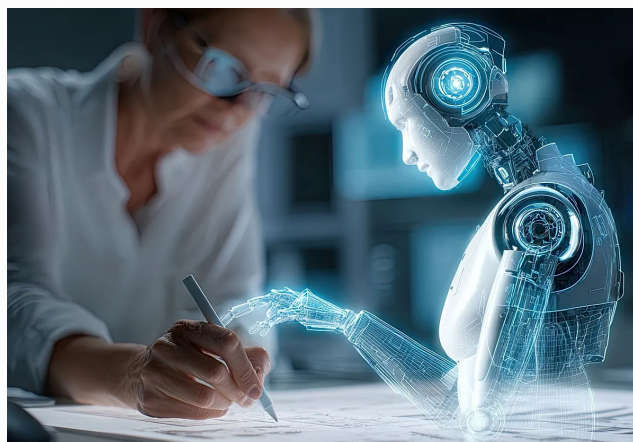
Subordinación algorítmica: una nueva forma de dependencia

La noción de subordinación es central para el Derecho del Trabajo. Tradicionalmente, se ha entendido como la sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador. Sin embargo, la inteligencia artificial exige una reinterpretación de este concepto.

La subordinación algorítmica no se basa en órdenes directas, sino en estructuras de

incentivos y en mecanismos de evaluación continua. El trabajador ajusta su conducta no porque reciba una instrucción específica, sino porque comprende —a partir de la interacción con el sistema— cuáles son los comportamientos esperados.

Se trata de una forma de control más sofisticada y, en muchos sentidos, más eficaz. El poder no se impone desde fuera, se interioriza. Esta interiorización del control plantea desafíos significativos para el derecho del trabajo, que históricamente ha operado sobre la base de manifestaciones externas y verificables del poder.



La ilusión de neutralidad y el problema de la opacidad

Uno de los elementos que contribuyen a la expansión del poder algorítmico es la percepción de neutralidad. Los sistemas de inteligencia artificial suelen ser presentados

como objetivos, imparciales y basados en datos. Sin embargo, esta apariencia de neutralidad es, en gran medida, ilusoria.

Los algoritmos son contruidos a partir de decisiones humanas: selección de datos, definición de variables, establecimiento de criterios. En consecuencia, pueden reproducir —y en algunos casos amplificar— sesgos existentes.

El problema se agrava por la opacidad de estos sistemas. En muchos casos, ni siquiera los propios desarrolladores son capaces de explicar con precisión cómo se ha llegado a una determinada decisión. Esta falta de transparencia compromete principios fundamentales del derecho, como el contradictorio y la amplia defensa.

- ¿Cómo puede un trabajador impugnar una decisión cuyo fundamento desconoce?
- ¿Cómo puede el Poder Judicial controlar un sistema cuyo funcionamiento no es plenamente accesible?

La opacidad algorítmica no es solo un problema técnico; es, ante todo, un problema jurídico.

La intensificación del control y sus efectos psíquicos

La inteligencia artificial permite un nivel de control sin precedentes en la historia del trabajo. Cada acción puede ser registrada, cada movimiento analizado, cada segundo evaluado. Este control continuo genera un entorno en el que el trabajador se encuentra permanentemente expuesto a la evaluación.

Las consecuencias de este escenario no son únicamente jurídicas o económicas, sino también psicológicas. La sensación de vigilancia constante, la presión por mantener niveles elevados de rendimiento y la incertidumbre sobre los criterios de evaluación pueden generar ansiedad, estrés y desgaste emocional.

Se configura, así, una nueva categoría de riesgo: el riesgo psicosocial derivado del control algorítmico.

Este aspecto es particularmente relevante, pues revela que la inteligencia artificial no solo transforma la organización del trabajo, sino también la experiencia subjetiva del trabajador.

La crisis de la responsabilidad

La despersonalización del poder conduce, inevitablemente, a una crisis en la atribución

de responsabilidad. Si una decisión es tomada por un algoritmo, ¿quién debe responder por sus consecuencias?

Desde una perspectiva jurídica, la respuesta no puede ser ambigua. El empleador, en cuanto titular de la actividad económica, no puede eximirse de responsabilidad por el simple hecho de haber delegado decisiones en un sistema tecnológico.

Aceptar lo contrario implicaría abrir un espacio de irresponsabilidad incompatible con los principios del Derecho del Trabajo. Sin embargo, ello no impide reconocer la complejidad del fenómeno. La eventual participación de desarrolladores y proveedores de tecnología introduce nuevas dimensiones en el análisis, especialmente en el ámbito de la responsabilidad civil.



La necesidad de una nueva respuesta jurídica

El Derecho del Trabajo se encuentra, una vez más, ante un momento de inflexión histórica. La aparición del poder algorítmico exige una respuesta que no puede limitarse a la mera aplicación de categorías tradicionales.

Es necesario avanzar hacia la construcción de un marco jurídico específico, que contemple:

- ◊ La transparencia en el uso de algoritmos
- ◊ El derecho a la explicación
- ◊ La intervención humana en decisiones relevantes
- ◊ La protección frente a la discriminación algorítmica

Pero, sobre todo, es necesario reafirmar el principio fundamental que da sentido a esta disciplina: la centralidad de la persona humana.

Conclusión

La inteligencia artificial no es, en sentido estricto, un sujeto de derecho. Sin embargo, desempeña un papel que trasciende el de una simple herramienta. Actúa como un verdadero centro de poder, capaz de influir de manera decisiva en la relación laboral.

Este fenómeno no elimina el poder del empleador, pero lo transforma profundamente, introduciendo nuevas formas de control, nuevas modalidades de subordinación y nuevos desafíos para la protección del trabajador.

El Derecho del Trabajo debe asumir este desafío con claridad y determinación. No se trata de resistir al progreso tecnológico, sino de orientarlo conforme a los valores fundamentales que justifican su existencia.

En última instancia, la cuestión no es si la inteligencia artificial puede ejercer poder, sino bajo qué condiciones ese poder será legítimo.

Y la respuesta a esta pregunta definirá el futuro del trabajo.



CUATRO VISIONES DE JUSTICIA EN EL NUEVO PROCEDIMIENTO LABORAL

David Esteban Rojas Segura

Docente universitario, catedrático en
derecho laboral





Suele ocurrir que las grandes reformas procesales sean leídas, en un primer momento, como simples reorganizaciones de los viejos conocidos trámites y el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, adoptado mediante la Ley 2452 de 2025, no es la excepción. Quien se aproxime a su lectura buscando sólo nuevas audiencias, términos reducidos o recursos reformados encontrará todo eso, sin duda, pero perderá lo más importante: la transformación del modo mismo de concebir la justicia laboral en Colombia.

El estatuto no sólo reorganiza el proceso; propone una jurisdicción que corrige asimetrías, repara daños, reconstruye relaciones y contiene el sufrimiento humano que el conflicto laboral produce o agrava. Esa es, en esencia, su novedad más profunda.

El antiguo esquema procesal, se apoyaba en una concepción predominantemente declarativa del proceso, en la que el juez recibía alegaciones, practicaba pruebas, muchas veces a iniciativa ajena, y dictaba sentencia al cabo de un trámite cuya neutralidad formal se confundía con imparcialidad.

Esa arquitectura, si bien no ignoraba un elemento estructural del mundo del trabajo, esto es, la asimetría entre empleador y trabajador, que no es una circunstancia

accidental del litigio, sino su condición de fondo, concebía al proceso desde una teleología de reparación puramente monetaria. El nuevo código parte de esa constatación y extrae de ella consecuencias normativas concretas, que permiten ir más allá de una reparación económica, y las incorpora en cuatro enfoques de justicia que el propio legislador previó como fórmulas concurrentes del sistema: la justicia retributiva, la compensatoria, la restaurativa y la terapéutica.



La justicia retributiva es, quizás, la más fácil de identificar, aunque también la más propensa a malentendidos. En el contexto del proceso laboral, no designa un propósito vindicativo ni convierte al juez en agente de escarmiento. Su esencia es un poco más sobria, pues el proceso debe reaccionar frente a la infracción del orden jurídico laboral con instrumentos eficaces de corrección y de autoridad.

El litigio no puede volverse una invitación a incumplir ni una oportunidad para sacar ventaja de la posición dominante. De allí que el principio de lealtad procesal, los poderes correccionales del juez, la sanción de maniobras dilatorias y la decisión oportuna sean, todos ellos, expresiones de esta dimensión retributiva.

Lo que está en juego es la reafirmación de que el derecho laboral no es un espacio disponible para la arbitrariedad económica ni la exacerbación de una posición dominante, sin habilitar un decisionismo aislado de la realidad de las partes ni convertir el escenario en uno de naturaleza sancionatoria.



La justicia compensatoria, por su parte, es una de las innovaciones conceptuales más notorias en la nueva norma adjetiva. Resulta insuficiente identificarla exclusivamente con el pago de salarios, prestaciones o diferencias pensionales. El código la despliega también al interior de la estructura procesal misma.

Desde una perspectiva semántica-legal, compensar significa corregir desigualdades probatorias, remover barreras de acceso y equilibrar posiciones materiales. Aristóteles en la *Ética a Nicómaco* distinguió entre justicia distributiva y justicia correctiva o conmutativa, siendo esta última la base conceptual de lo que hoy llamamos justicia compensatoria, pues deja planteada la idea de restablecer una igualdad rota por una transacción injusta -o un daño-.

En esa dirección, son manifestaciones de justicia compensatoria la posibilidad de fallar extra o ultra petita para amparar derechos mínimos, la redistribución dinámica de la carga probatoria cuando una parte está en mejor condición de aportar la evidencia, la consecuencia adversa frente a quien omite documentos que estaba obligado a conservar, y las medidas de acceso que impiden que la ruralidad, la discapacidad o la exclusión tecnológica cierren el camino hacia la justicia. La enseñanza de fondo es que el proceso no sólo compensa por virtud de la sentencia final; debe compensar durante su propio desarrollo. Si no lo hace, reproduce internamente las mismas asimetrías que pretende combatir hacia afuera.

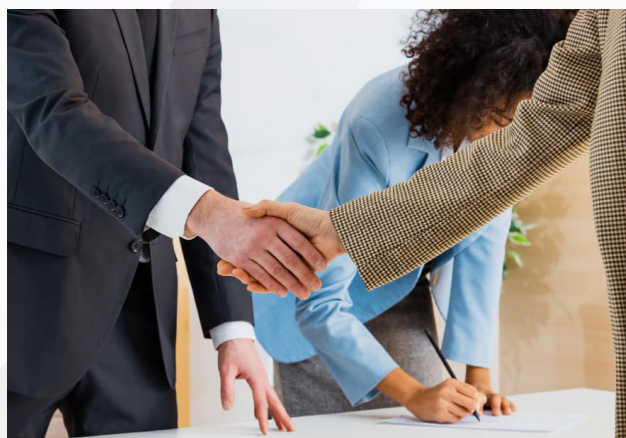
La justicia terapéutica es, tal vez, la más novedosa de las cuatro fórmulas y por ello, la más susceptible de ambivalencias, si no

se aborda de la manera adecuada. Decir que el proceso laboral tiene una dimensión terapéutica no significa psicologizarlo ni convertir al juez en terapeuta.

La *Therapeutic Jurisprudence*, desarrollada por Wexler y Winick, parte de una premisa distinta, en donde el derecho, los procedimientos y las conductas de los actores judiciales tienen efectos reales sobre el bienestar emocional, la dignidad y la estabilidad subjetiva de quienes participan en el proceso, y esos efectos pueden ser positivos o negativos según cómo se diseñe y conduzca el trámite. El nuevo código asume esa premisa y la conecta con los estándares del Convenio 190 de la OIT, aprobado en Colombia mediante la Ley 2528 de 2025, que exige vías de reparación seguras y eficaces frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En términos prácticos, la justicia terapéutica se expresa en la evitación de la revictimización, en la protección de la privacidad cuando corresponda, en el trato respetuoso de la prueba y en una conducción judicial que no profundice la humillación, el miedo o el deterioro reputacional. Su alcance es especialmente intenso en asuntos de discapacidad, enfermedad, maternidad, salud mental y pensiones. En todos esos escenarios, la forma del proceso importa tanto como su resultado.

Un elemento cohesionador a destacar, es que estas cuatro visiones de justicia no son excluyentes, por el contrario, se funden en un crisol en pro de la justicia social y la protección de la parte más débil del proceso. Un caso concreto puede exigir, simultáneamente, una respuesta retributiva que cese la infracción, una compensatoria que corrija la desigualdad probatoria, una restaurativa que reconstruya la relación colectiva afectada y una terapéutica que evite que la solución judicial agrave el daño humano ya causado. El código refiere a fórmulas concurrentes, no de compartimentos estancos, y ese dato tiene una consecuencia decisiva sobre el rol del juez.



La audiencia inicial, concebida como el corazón metodológico del nuevo proceso laboral, expresa bien esa lógica; en ella confluyen la conciliación, la propuesta de fórmulas justas, el saneamiento, la fijación del litigio y el decreto de pruebas, en un

diseño que reserva un espacio genuino para explorar la composición del conflicto antes de que quede reducido a una disputa entre hechos y normas en la fase siguiente.

Es este un escenario propicio para echar mano a este nuevo insumo, pues es quizá la ocasión para que el juez en su rol activo de persuasión hacia la autocomposición del conflicto, tenga la libertad para concertar con las partes las nuevas fórmulas de justicia social, sin que ello implique ninguna forma de prejuizgamiento.

El juez laboral que el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social requiere es un juez que tutela, equilibra, corrige, escucha y decide. No un juez pasivo que espera a que las partes construyan el caso; no un juez paternalista que suplanta la iniciativa de quien litiga.

La nueva norma adjetiva plantea un rol activo y garante en el fallador, cuyo activismo está disciplinado por la legalidad, la contradicción, la defensa y la necesidad de fundar sus decisiones en prueba regular y oportuna. La gran promesa de esta reforma es que ese juez exista en cada sala de audiencias del país.

La gran exigencia es que la comunidad jurídica laboral (litigantes, académicos, jueces y operadores administrativos) asuma

los cuatro dimensiones de justicia no como retórica de apertura de legislatura, sino como parámetros efectivos de conducción del proceso y de medición de su resultado.

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Somos
Universidad Libre:
una comunidad que
reconoce su historia,
vive sus valores y
construye futuro.



**UNIVERSIDAD
LIBRE**
Unidad Metropolitana



Excelencia
que nos une



GARANTÍA AL DERECHO A LA SALUD: UNA MIRADA DESDE LA SENTENCIA SU-508 DE 2020

Sofia Naranjo García
Sofia Yepes Oviedo
Nicole Fernanda
Clavijo Chiquito

Estudiantes de la Facultad de
Derecho, Ciencias Políticas y
Sociales, Universidad Libre
Seccional Pereira



El Estado Social de Derecho es un nuevo modelo de estado incorporado en la novedosa Constitución de 1991, la cual trajo consigo una variedad de transformaciones estructurales importantes, como su gran catálogo de derechos Fundamentales y mecanismos para la protección de los mismos, instituciones innovadoras como la Corte Constitucional, encargada de vigilar el efectivo cumplimiento de la normativa constitucional permitiendo un cambio de paradigma donde el Estado asume un rol activo en la garantía de la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y los derechos mínimos.



Dicha Constitución al posicionarse como la base del ordenamiento jurídico colombiano, permitió consolidar leyes garantistas que tenían por finalidad procurar el cumplimiento efectivo de derechos fundamentales que pretendían alcanzar el cumplimiento de la dignidad humana y calidad de vida de todos

los ciudadanos como lo fue la Ley 1751 de 2015, legislación que si bien, constituyó un avance en la consolidación del derecho a la salud como un derecho fundamental autónomo e irrenunciable, en su ejecución se presentaron barreras administrativas y rezagos evidentes que durante años debilitaron la aplicación real y efectiva de lo establecido en esta ley, provocando una consumación parcial de los fines esenciales del Estado y una inseguridad jurídica para los usuarios de los servicios de salud, que por sus propios medios buscan satisfacer sus necesidades de salud pese a que esta carga en principio no debería corresponder a ellos.

No obstante, en el año 2020, la Corte Constitucional en uso de sus facultades constitucionales en pro de garantizar el efectivo cumplimiento de la justicia material, estableció parámetros excepcionales que permitirían un mejor acceso de los ciudadanos a los servicios de salud. La sentencia 508 de 2020 entonces, constituyó una de las decisiones más importantes y revolucionarias con respecto al derecho fundamental a la salud, donde se redefinió el acceso a los servicios y tecnologías a la salud conforme al modelo establecido en la mencionada ley, modelo que no se ejecutaba a pesar de ser una normativa imperativa vigente desde hace varios años.



En esta sentencia, la Corte Constitucional realizó un estudio acumulado de 30 acciones de tutela, las cuales habían sido presentadas por ciudadanos en favor de sus familiares, los cuales presentaban enfermedades congénitas, crónicas o degenerativas que requerían acceso a los servicios de salud de carácter urgente por sus condiciones, y entidades promotoras de salud tales como Salud Total, Nueva EPS, Sanitas, Coomeva y demás estaban negando el acceso por procurar la aplicación del antiguo sistema de salud.



En la realidad del país, aun persistían las fallas estructurales que la Ley 1751 pretendía solucionar, donde la vulneración al derecho fundamental a la salud era una problemática puntual que la Corte logró identificar en la sentencia SU 508 de 2020, evidenciando que estas personas con enfermedades crónicas requerían insumos como pañales, cremas anti-escaras, sillas de ruedas y servicios

como enfermería o transporte intermunicipal para acceder a sus tratamientos, los cuales estaban siendo negados por las entidades, argumentando la falta de fórmulas médicas, la no inclusión en el antiguo Plan Obligatorio de Salud (POS) o la inexistencia de peticiones formales; adicionalmente, algunos jueces en primera y segunda instancia declararon improcedentes las tutelas por falta de prescripción médica, mientras que otros negaron el amparo al considerar que los insumos no estaban incluidos en este plan de beneficios.

Frente a esto, la Corte reiteró que el derecho a la salud debe entenderse como un derecho fundamental autónomo e irrenunciable, cuya garantía no puede depender de interpretaciones restrictivas por parte de las entidades prestadoras del servicio, por tal razón, la sentencia representó un avance significativo en la mejora de la prestación del servicio de salud en Colombia, principalmente porque consolidó el cambio de paradigma introducido por la Ley 1751 de 2015, donde se reguló la transición del antiguo Plan Obligatorio de Salud (POS) al nuevo Plan de Beneficios en Salud (PBS).

Bajo este nuevo esquema, la Corte determinó que todo servicio o tecnología que no esté expresamente excluido por el Ministerio de Salud se entiende incluido y debe ser

suministrado por las EPS, una interpretación que permitió finalmente superar el antiguo modelo basado en listados taxativos que en la práctica generaban barreras administrativas para el correcto acceso a los servicios de salud.

De igual forma, esta providencia consolidó un avance significativo al establecer parámetros y reglas para identificar qué insumos estaban cubiertos por el PBS y cuáles no, determinando que los únicos que se encontraban excluidos taxativamente eran aquellos establecidos en la Resolución 244 de 2019.

Asimismo, se determinó que elementos como transporte, servicios de enfermería y sillas de ruedas se entienden incluidos dentro del PBS, razón por la cual no era procedente exigir requisitos adicionales como la demostración de incapacidad económica cuando existiera orden médica.

Por otro lado, en los casos donde no exista fórmula médica, la Corte reguló que el juez no debe negar el servicio de forma automática, sino que en su lugar, debe ordenar el suministro si la necesidad es un hecho notorio condicionado a una ratificación médica posterior. Ahora bien, en el caso de que no sea un hecho notorio, se debe amparar el

derecho al diagnóstico, ordenando a la EPS que sus profesionales valoren técnicamente al paciente para determinar la necesidad del insumo.

Esta sentencia es relevante porque evidencia las dificultades que enfrentan los usuarios para acceder a los medicamentos indispensables en el tratamiento de enfermedades complejas. En muchos casos, el sistema de salud, en lugar de garantizar efectivamente este derecho, se convierte en el principal obstáculo para su materialización. Como consecuencia, son los familiares quienes terminan asumiendo la carga de buscar alternativas, recurriendo incluso al “rebusque”, con el fin de mejorar o estabilizar la calidad de vida de los pacientes.



Así mismo, se destaca el papel del juez constitucional en este caso, evidenciando que su función no se limita únicamente a la resolución de controversias individuales. Por el contrario, también observa la problemática

desde una perspectiva amplia para la corrección de fallas sistémicas, contribuyendo no solo como juzgador, sino además en el análisis, control e incluso al rediseño de políticas públicas orientadas a la garantía efectiva de los derechos fundamentales. Así pues, el juez de tutela actúa como un garante activo, con facultades para ordenar servicios (incluso si estos no cuentan con prescripción médica) ante necesidades evidentes, aun siendo una garantía usada bajo subsidiariedad flexible.

(Corte Constitucional, Sala Plena, SU-508, 2020)

Resulta especialmente relevante advertir que, durante el prolongado trámite de revisión constitucional, veinte de los accionantes fallecieron antes de poder beneficiarse efectivamente de las garantías reconocidas en la presente sentencia, debido al agravamiento de sus enfermedades crónicas o a su avanzada edad. Así mismo, en seis de los casos se configuró un hecho superado, toda vez que las EPS autorizaron de manera voluntaria los insumos y servicios requeridos antes de la expedición de la sentencia de unificación.

En consecuencia, únicamente cinco usuarios lograron disfrutar materialmente del cumplimiento de lo decidido por la Corte Constitucional.

Lo anterior evidencia que, pese a los esfuerzos de la jurisdicción constitucional por garantizar la protección efectiva de los derechos fundamentales y corregir las falencias estructurales del sistema de salud, la congestión judicial continúa representando un obstáculo significativo para los sujetos de especial protección constitucional. Ello demuestra cómo la demora en la resolución de las acciones de tutela puede desnaturalizar la finalidad inmediata y eficaz de este mecanismo, particularmente cuando se trata de salvaguardar derechos fundamentales como la salud, cuya protección exige respuestas oportunas y efectivas por parte del Estado.

En contraste al modelo colombiano, España maneja un modelo restringido-indirecto, donde la salud no es un derecho fundamental sino un “principio rector” dentro del sistema (Constitución Española [C.E.], 1978, art. 43), lo que impide que exista un recurso de amparo directo, por lo que solo se obtiene protección judicial cuando surge una vulneración de derechos conexos a la vida o la integridad física (Leal, J., 2021).

Por su parte, Chile emplea un modelo cautelar basado en el Recurso de Protección, que es ágil e informal (BCN, 2020), con un enfoque individual que ha sido ampliado progresivamente al tener una regulación

menos detallada que en Colombia y además ha generado una “mutación constitucional jurisprudencial” ante la falta de regulación normativa robusta como la colombiana.

(Bassa, J. & Aste, B., 2015).

Finalmente, Estados Unidos representa un modelo mercantilista donde no existe el derecho constitucional a la salud (Bowen, D. & Earnest, M., 2008), porque el acceso de las personas depende de seguros privados, es decir, quedan a merced de lo que su capacidad económica les permita; por su parte, la intervención judicial es mínima, estando limitada a casos de discriminación o negligencia médica.

(Alianza Americas, 2025)

Para concluir, podría decirse que el modelo de Estado Social de Derecho ha permitido cambios excepcionales en la calidad de vida de los ciudadanos, una prueba de esto es la aplicación de la Ley 1751 de 2015 y la sentencia SU 508 de 2020, que traen consigo un cambio de paradigma que cambia los ritualismos y legalismos por accesibilidad real y cumplimiento efectivo de los derechos, donde el juez constitucional rompe esquemas para lograr tal fin. Siendo uno de los sistemas más garantistas en comparación con otros países de América o incluso de Europa.

Referencias

Alianza Americas. (2025). *En Estados Unidos no existe el derecho a la salud: El fracaso de las iniciativas legislativas en el Senado deja a las personas a merced de su capacidad económica para comprar seguros de salud.*

<https://www.alianzaamericas.org/es/post/in-the.-united-states-there-is-no-right-to-healthcare#:~:text=El%20fracaso%20de%20las%20iniciativas,para%20comprar%20seguros%20de%20salud>

Bassa, J. & Aste, B. (2015). Mutación en los criterios jurisprudenciales de protección de los derechos a la salud y al trabajo en Chile. *Revista chilena de derecho*, vol. 2 (1).

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile [BCN]. (2020). *Ley Fácil, Guía sobre Recurso de protección.*

<https://www.bcn.cl/portal/leyfacil/recurso/recurso-de-proteccion>

Constitución Española [C.E.]. (1978). *Artículo 43* [Título I] <https://www.senado.es/web/conocersenado/normas/constitucion/detalleconstitucioncompleta/index.html#t1c3>

Corte Constitucional, Sala Plena. (07 de diciembre de 2020). *Sentencia SU-508* [M.P: Rojas, A. & Reyes, J.F.].

Leal Rodríguez, J. (2021). Breve análisis sobre la protección de la salud en el ordenamiento jurídico español. *Revista iberley*.

<https://www.iberley.es/revista/breve-analisis-sobre-proteccion-salud-ordenamiento-juridico-espanol-528>

Matthew, D. B. y Earnest, M. (2008). A Property Right to Medical Care. *Journal of Legal Medicine*, vol. 29 (1).

Corte Constitucional de Colombia. (2020, 7 de diciembre). *Sentencia SU-508/20* [MP Alberto Rojas Ríos y José Fernando Reyes Cuartas].

<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/SU508-20.htm>

TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA EN CUBA: DEL INSTRUMENTO OPERATIVO A LA GARANTÍA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Sonia Zaldívar Marrón

Estudiante de Doctorado en Derecho,
Universidad Alberto Hurtado
Becaria ANID, Chile





Resumen

Este artículo analiza cómo el teletrabajo y el trabajo a distancia pueden fortalecerse como instrumentos de conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades de cuidado en Cuba. Mediante un enfoque dogmático-jurídico y de derecho comparado, se examina la evolución normativa cubana —desde la Resolución N.º 71/2021 hasta el Anteproyecto del Código de Trabajo de 2025— y se contrasta con los avances de la Ley N.º 21.645 de Chile (2024), para concluir que la futura regulación cubana debe incorporar el principio de corresponsabilidad social y la obligación del empleador de fundamentar cualquier negativa, en línea con el Convenio N.º 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

Palabras clave: teletrabajo, trabajo a distancia, conciliación, cuidado, corresponsabilidad social, derecho laboral cubano, perspectiva de género.

Introducción

Históricamente, las responsabilidades de cuidado han recaído de forma desproporcionada sobre las mujeres. La masiva incorporación femenina al trabajo formal no ha significado una redistribución equitativa de los cuidados, lo que se ha traducido en la conocida «doble jornada

laboral femenina» (Sotomayor, 2021). En Cuba, la Encuesta Nacional de Ocupación evidenció que en 2025 el 28,9 % de las mujeres se dedicaba al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, frente al 0,4 % de los hombres (ONEI, 2025). Esta asimetría estructural sitúa la conciliación como uno de los desafíos centrales del Derecho del Trabajo contemporáneo (Todaro y Yáñez, 2004).

El teletrabajo y el trabajo a distancia emergen como instrumentos jurídicos que, más allá de la flexibilización organizativa, pueden facilitar el equilibrio entre trabajo productivo y labores de cuidado, protegiendo a quienes asumen responsabilidades familiares. Existen experiencias comparadas que legitiman su implementación con este propósito.

Esta reflexión examina, mediante el método dogmático-jurídico y el derecho comparado, cómo el ordenamiento cubano puede fortalecer estas figuras como garantías reales de conciliación. Chile fue seleccionado como referente comparativo por la reciente promulgación de la Ley N.º 21.645 de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal (Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, 2024), que incorpora mecanismos vinculantes orientados a limitar la discrecionalidad patronal.

El teletrabajo en Cuba: del origen operativo al reconocimiento del cuidado

La regulación cubana del teletrabajo tuvo un origen contingente: respondió inicialmente a la necesidad de optimizar el uso de los recursos energéticos y fue acelerada por la pandemia de COVID-19, durante la cual 629.000 personas trabajaron bajo estas modalidades en 2020 (Fuentes Sánchez, 2025). La Resolución N.º 71/2021 del MTSS conceptualizó el teletrabajo y el trabajo a distancia como formas de organización del empleo fuera del ámbito físico de la entidad, garantizando a quienes los ejercen los mismos derechos y retribuciones que a los trabajadores presenciales (MTSS de Cuba, 2021). La norma reguló las obligaciones de ambas partes y los mecanismos de control por resultados, pero no contemplaba la conciliación entre trabajo y cuidado como finalidad de estas modalidades.

El anteproyecto del código de trabajo de 2025 introduce un giro conceptual relevante al reconocer expresamente la posibilidad de que los trabajadores soliciten el teletrabajo cuando concurren circunstancias personales, situaciones de discapacidad que limiten su movilidad o responsabilidades de cuidado de familiares en situación de dependencia (MTSS de Cuba, 2025). Este reconocimiento formal constituye un avance de gran

valor en la modernización del derecho laboral cubano. No obstante, el modelo propuesto subordina el ejercicio efectivo del teletrabajo por razones de cuidado al acuerdo con el empleador y a la definición sindical de los cargos susceptibles de esta modalidad, supeditando la conciliación a la discrecionalidad empresarial y a los poderes de dirección (Lam Peña, 2024). El Anteproyecto, además, carece de un mandato que obligue al empleador a justificar una negativa, lo que deja al trabajador en una posición de vulnerabilidad jurídica ante rechazos inmotivados.

El modelo chileno: la corresponsabilidad social como principio vinculante

La Ley N.º 21.645 (Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, 2024) estructura el teletrabajo como herramienta jurídica vinculante de conciliación, regida por los principios de parentalidad positiva y corresponsabilidad social. Este último impone a empleadores, trabajadores, familias e instituciones del Estado la obligación compartida de promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Su avance más significativo reside en la inversión de la carga de iniciativa: no es el trabajador quien debe solicitar y negociar el teletrabajo, sino el empleador quien tiene el deber afirmativo de ofrecer esta modalidad, total o parcialmente,

a quienes tengan a su cargo el cuidado de menores de catorce años o de personas con discapacidad en situación de dependencia severa o moderada. En caso de rechazo, el empleador debe acreditar y fundamentar fehacientemente la incompatibilidad de las funciones con la modalidad a distancia (Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, 2024).

El contraste con el modelo cubano es elocuente: el Anteproyecto parte del permiso individual y la habilitación casuística, mientras que la ley chilena parte del reconocimiento general del derecho y la excepcionalidad fundada de la negativa. La diferencia no es solo procedimental: refleja una concepción distinta del papel del empleador en la redistribución social del cuidado. Desde una perspectiva de género, este enfoque es especialmente relevante, pues sin la lógica de la corresponsabilidad, el teletrabajo puede profundizar la segregación y confinar a las mujeres al espacio doméstico bajo el pretexto de una mayor flexibilidad laboral (Todaro y Yáñez, 2004; OIT, 1981).

Tensiones, lecciones y horizontes para Cuba

El análisis comparado permite identificar tres lecciones para el perfeccionamiento del ordenamiento cubano. Primero, la futura

regulación debe incorporar el principio de corresponsabilidad social como eje rector del teletrabajo vinculado al cuidado, coherente con el Convenio N.º 156 y la Recomendación N.º 165 de la OIT (1981), que sitúan al empleador como parte activa de la distribución equitativa del cuidado. Sin este fundamento, el teletrabajo reforzaría los estereotipos de género y reproduciría la división sexual del trabajo.

En segundo lugar, el Anteproyecto debe superar el carácter condicionado del teletrabajo para establecer, al menos, la obligación del empleador de fundamentar motivadamente cualquier rechazo a una solicitud basada en razones de cuidado. Esta limitación de la discrecionalidad patronal constituye el núcleo del avance chileno y resulta jurídicamente compatible con los principios de dirección reconocidos en el derecho laboral cubano (Lam Peña, 2024). Finalmente, la perspectiva de género debe transversalizar toda la regulación, garantizando que la conciliación no opere como una concesión individual, sino como un presupuesto normativo de justicia social.

Conclusiones

El teletrabajo y el trabajo a distancia han transitado, en el ordenamiento jurídico cubano, de instrumentos operativos a potenciales mecanismos de protección de las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado. El Anteproyecto del Código de Trabajo de 2025 representa un avance necesario, pero insuficiente: la subordinación del derecho a la conciliación a la voluntad del empleador, sin obligación de motivar el rechazo, constituye un déficit estructural que compromete su eficacia real.

La experiencia chilena demuestra que es posible diseñar un modelo que limite la discrecionalidad patronal sin sacrificar la viabilidad organizacional. Cuba dispone de la oportunidad histórica de incorporar estos avances en su nuevo Código de Trabajo e integrar el cuidado y la sostenibilidad de la vida en el centro de las relaciones laborales. Para ello, el principio de corresponsabilidad social y los estándares internacionales de la OIT constituyen una brújula normativa indispensable.

Referencias

Fuentes Sánchez, Y. (2025). Regulación del teletrabajo en Cuba: comparación internacional y propuestas para su perfeccionamiento. *Oñati Socio-Legal Series*, 15(1), 330-353.

Lam Peña, I. (2024). Los derechos fundamentales como límite a los poderes empresariales del empleador en la relación de trabajo: una mirada comparativa entre Chile y Cuba. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 15(29), 13-30.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2024). *Ley N.º 21.645 de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. Diario Oficial de la República de Chile. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1201426>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba. (2021). *Resolución N.º 71/2021 sobre el teletrabajo y el trabajo a distancia*. Gaceta Oficial de la República de Cuba, Edición Extraordinaria N.º 72.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba. (2025). *Anteproyecto de Código de Trabajo de la República de Cuba (versión del 31 de julio de 2025)*. Noticias CIELO, 9. ISSN-e 2532-1226. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=25036>

Oficina Nacional de Estadísticas e Información de Cuba. (2025, marzo). *Encuesta Nacional de Ocupación*. ONEI.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio N.º 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares*. OIT. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156

Sotomayor, [I.]. (2021). *[Título del trabajo sobre la doble jornada laboral femenina]*. [Datos de publicación pendientes de completar por la autora.]

Todaro, R., y Yáñez, S. (Eds.). (2004). *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer.

EL RENACER DEL DERECHO A LA HUELGA EN COLOMBIA

Yair Leonardo Fonseca Alfonso

Abogado especialista en derecho laboral y
seguridad social



Resumen

Este artículo de reflexión examina la evolución del concepto de huelga en los servicios públicos esenciales en Colombia en los últimos años. A través de un método inductivo cualitativo y teórico (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 586), se realiza un estudio crítico de la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SCL-CSJ) y de la Corte Constitucional (CC). Para tal fin, este escrito se desarrolla en tres apartados: el primero expone un breve recuento histórico del derecho a la huelga en Colombia; el segundo examina las últimas sentencias de ambas corporaciones; finalmente, se plantean las conclusiones enfocadas en torno al resurgimiento del derecho a la huelga en el ordenamiento jurídico colombiano.

Introducción

El derecho a la libertad sindical ha sido entendido en una triple dimensión: el derecho de asociación, de negociación y huelga. En este sentido, los convenios 87, 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) debidamente ratificados por Colombia, son el soporte normativo internacional de la libertad sindical en sus tres dimensiones (SL-415-2021).

Así mismo, la Constitución Política de 1991 garantiza los derechos de asociación sindical (art. 39), negociación colectiva (art. 55) y el derecho de huelga, salvo en servicios públicos esenciales (art 56).

Desde esta perspectiva, Colombia ha experimentado una dialéctica de avances y retrocesos a lo largo del siglo XX en relación con el ejercicio a la huelga, como uno de los tres pilares del derecho a la libertad sindical. Por lo tanto, este estudio se justifica en la medida en que es imperativo dar a conocer los hitos jurisprudenciales que han permitido una resignificación de este derecho en los últimos años, así como para nutrir el debate académico sobre la huelga como derecho fundamental. En consecuencia, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿De qué manera la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia han redefinido el alcance y ejercicio del derecho a la huelga en los servicios públicos esenciales en Colombia?

Bajo este enfoque, la hipótesis de investigación está dirigida a demostrar que, por medio de la jurisprudencia de los últimos años proferida por ambas Cortes, se han consolidado importantes avances jurisprudenciales en torno al ejercicio del derecho a la huelga en Colombia.

Por lo tanto, el objetivo general de este artículo es examinar las últimas decisiones relevantes y brindar, de manera crítica, conclusiones sobre el desarrollo y alcance de este derecho fundamental.

1. Breve recuento histórico del Derecho a la huelga en Colombia en el siglo XX

Aunque durante el periodo colonial se registraron movilizaciones significativas como la Rebelión de los Comuneros en 1781, liderada por José Antonio Galán (Phelan, 2009), y en la naciente República surgieron movimientos de artesanos en la primera mitad del siglo XIX, como lo fue la petición de reforma a las franquicias portuarias ante la Cámara de Representantes en 1836 (Gaviria Liévano, 2002), la huelga como manifestación de un grupo de trabajadores solo se consolidó en Colombia hasta el siglo XX.

En efecto, la historia de la huelga durante buena parte del siglo XX, según lo señalado por el maestro Marcel Silva Romero (2000), se ha destacado por una dinámica de “flujos y reflujos”, tanto en su desarrollo normativo como judicial.

Este derecho ha sido perseguido y controlado en exceso a través de gobiernos reaccionarios y despóticos. Un ejemplo paradigmático fue

la “Ley Heroica” de 1928, durante el gobierno de Abadía Méndez, la cual criminalizó el ejercicio a la huelga en Colombia.

En contraste, durante la denominada “República Liberal” (1930-1946), bajo los gobiernos de Enrique Olaya Herrera y Alfonso López Pumarejo, se expidieron leyes que reconocieron los derechos de asociación y huelga. Por ejemplo, la Ley 83 de 1931 se erigió como piedra angular a favor del sindicalismo colombiano, al facultar a las organizaciones para promover conflictos colectivos, decretar huelgas, celebrar convenios, hacer conciliaciones, hacer obras sociales, así como adquirir bienes y productos para los trabajadores y sus familias.

Sin embargo, muchas de las conquistas obtenidas en el período de hegemonía liberal fueron extirpadas a partir del ascenso al poder de los gobiernos conservadores de Mariano Ospina Pérez y Laureano Gómez. A través de los Decretos 2663 y 3743 de 1950, se promulgó el Código Sustantivo del Trabajo (CST), instrumento que, según Silva Romero (2000), reflejó una derrota del movimiento social.

De lo anterior se desprende que el derecho de asociación sindical, y en particular la facultad de ejercer la huelga fue regulado con rigor por el CST. Esta norma restringió la autonomía de

las organizaciones y el fuero sindical, impuso requisitos excesivos para la declaratoria de huelga, otorgó a los empleadores predominio en las convenciones colectivas de trabajo y prohibió a las federaciones el ejercicio de este derecho

En resumen, el derecho a la huelga en Colombia durante el siglo XX experimentó tanto avances (flujos), como retrocesos (reflujos), estos últimos a través de estados de excepción y la promulgación de Decretos Leyes. Sin embargo, en los años recientes, tanto la CC como, especialmente, la SCL-CSJ han impulsado significativos avances orientados en la reivindicación socio-jurídica de este derecho.

2. Flujos Jurisprudenciales de la Huelga en los Servicios Públicos Esenciales

Como se ha señalado, la legislación ha sido una herramienta para contener el ejercicio del Derecho a la Huelga, especialmente en los servicios públicos esenciales. Sin embargo, con ocasión de múltiples problemáticas que han llegado al conocimiento de los despachos judiciales, en los últimos años se ha morigerado la clásica idea sobre la imposibilidad de practicar huelgas en este sector.

En la sentencia SL 2541 de 2018, la SCL-CSJ analizó la connotación del ejercicio de la huelga en el sector educativo. Para la Sala, a pesar de que la educación es un derecho fundamental, a falta de un pronunciamiento expreso por parte del legislador respecto de su esencialidad “por vía jurisprudencial no conviene la confección de un listado estático y genérico de actividades inmunes al derecho a la huelga” (p.44). Por lo tanto, le corresponde al juzgador la obligación de indagar en cada caso concreto las circunstancias específicas en las que se desarrolló el cese, principalmente “en cuál subsector se materializó la suspensión de labores, porque puede suceder que, en contextos diferentes, determinado servicio público sea considerado esencial, y en otros no” (p 45).

En este orden de ideas, la Sala Laboral expresa que, a falta de un criterio formal definido por el legislador y en atención a la doctrina autorizada del Comité de Libertad Sindical de la OIT, bajo un punto de vista material, los servicios públicos esenciales únicamente son aquellos “cuya interrupción ponga en peligro la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población” (p.52).

En consecuencia, esta Corporación consideró que, en el caso concreto, la actividad educativa no es posible interpretarla como

esencial y no es posible restringir el derecho constitucional a la huelga ejercido dentro del proceso de negociación colectiva.

Por su parte, la sentencia SL 1680 de 2020 se erige como referente importante en la delimitación de derecho a la huelga. En esta providencia, la SCL-CS analizó la legalidad del cese de actividades en los servicios administrativos y de consulta externa del sector salud, originado por el incumplimiento sistemático en el pago de salarios y prestaciones sociales por parte de la ESE Hospital San José de Maicao.

En síntesis, esta sentencia resalta cuatro puntos que representan un hito en el derecho a la huelga en Colombia:

a. El derecho a huelga es un derecho fundamental: La SCL- CSJ acoge la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical y las Recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. También considera lo dispuesto por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como por el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). Para la Sala, “la huelga es un medio de acción esencial del que disponen

los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses, por tanto, constituye un derecho fundamental indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.” (p. 10)

b. Derecho a la huelga protegido en un estado democrático y pluralista: la huelga es un “derecho indiscutiblemente conexo a la democracia, al pluralismo y al Estado Social de derecho, cuyo ejercicio permite la participación justa de los trabajadores en el crecimiento económico de las naciones y la realización de la justicia social y la equidad.” (p. 14)

c. Distinción entre actividad y servicio público esencial: La SCL-CSJ explica que el concepto de actividad es más amplio que el de servicio público esencial. En resumen, la Corte señala que el término genérico “actividad” puede abarcar diversos servicios públicos, tanto esenciales como no esenciales. De este modo, únicamente podrá ser restringido el derecho de huelga cuando se vean afectados servicios esenciales. En consecuencia, para que una huelga sea considerada ilegal, debe implicar un riesgo para la salud, la vida o la seguridad de toda o parte de la población.

d. Procedimiento exigido en la huelga contractual no aplica a otros tipos de huelga: el procedimiento de votación y ejecución

de huelga, reglamentado en la huelga contractual en los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo del Trabajo, no resulta exigible para huelgas de protesta social, económica, política, de solidaridad o por incumplimiento del empleador.

De otro modo, en la sentencia C 134 de 2023, la CC realizó el examen previo de constitucionalidad al Proyecto de Ley Estatutaria de Administración de Justicia (PLEAJ), por medio del cual se modificó la Ley 270 de 1996.

La CC declaró la constitucionalidad condicionada del artículo 1 del PLEAJ, en el entendido que en la “administración de justicia es admisible el derecho de huelga de forma excepcional”, siempre y cuando se asegure la prestación de acciones constitucionales de tutela y habeas corpus, evitando interrupciones indefinidas de este servicio. Además, la Corte exhortó al Congreso regular los límites para poder ejercer este derecho, en un plazo de dos años.

Para llegar a esta conclusión, la CC recordó que, en las sentencias C-796 de 2014 y C-691 de 2008 se ha reafirmado que la Carta Política amplió el espectro del derecho a huelga, otorgándole un carácter de fundamental de aplicación directa e inmediata. Bajo esta premisa, la omisión legislativa en la

regulación del artículo 56 de la Constitución no constituye una barrera para el ejercicio de este derecho. En las mismas sentencias, esta Corporación ha admitido la posibilidad de ejercer la huelga en servicios públicos esenciales, pero de manera limitada, siempre que no sea indefinida y se garantice la continuidad en los aspectos esenciales del servicio.

En resumen, la CC ha efectuado un viraje interpretativo respecto de la noción de bloque de constitucionalidad, especialmente al interpretar los artículos 53, 56 y 93 de la Constitución y los Convenios 87 y 98 de la OIT. Antes imperaba una proscripción absoluta y amplia de la huelga en los servicios públicos esenciales. Sin embargo, a partir de los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT, esta Corporación admite hoy en día que la lectura de artículo 56 “(...) no conlleva a una proscripción absoluta del derecho de huelga en los servicios públicos esenciales, aunque sí a una limitación de su ejercicio con mayor severidad que lo que ocurriría en otros ámbitos de la actividad humana” (Párr. 515).

Conclusiones

- ◊ La Jurisprudencia de los últimos años ha permitido una mejora progresiva en el ejercicio del derecho a la huelga. Por ejemplo, en casos de conflictos de protesta social, económica, política, de solidaridad y por incumplimiento de las obligaciones del empleador, a diferencia de la huelga contractual, no es exigible el procedimiento previsto en los artículos 444 y 445 del C.S.T.
- ◊ El derecho a la huelga adquiere un estatus jurisprudencial de derecho fundamental y de derecho humano de contenido social.
- ◊ A falta de una Ley que contemple taxativamente los servicios públicos esenciales, el juez deberá indagar en cada caso concreto las circunstancias específicas en las que se dio el cese de actividades.
- ◊ Es imperativo distinguir entre el concepto de actividad y servicio. El primero obedece a un concepto genérico y el segundo hace alusión a un concepto específico.
- ◊ Las decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT establecen criterios que las altas cortes han aceptado como vinculantes.

- ◊ La huelga únicamente está prohibida en aquellos servicios cuya interrupción verdaderamente ponga en peligro directo y evidente la salud, seguridad y vida de las personas. En otras palabras, como sostiene Molina (2024), la huelga solo está prohibida en los servicios “mínimos” esenciales.

Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991.
- Corte Constitucional, Sala Plena. (2023). Sentencia C-134/23 (M. P. Natalia Ángel Cabo).
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2018). Sentencia SL 2541-2018 (M. P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz).
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2020). Sentencia SL 1680-2020 (M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo).
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2021). Sentencia SL 415-2021 (M. P. Iván Mauricio Lenis Espónza).
- Gaviria Liévano, E. (2002). El liberalismo y la insurrección de los artesanos contra el librecambio. Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista-Lucio, M. P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Molina, C. E. (s. f.). La huelga solamente se prohíbe en los servicios “mínimos” esenciales. Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social. Legis Xperta.

APLICACIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN EL EJE CAFETERO COLOMBIANO

Alexandra Hurtado Maya

Docente de la Universidad Libre,
Seccional Pereira





La estabilidad laboral reforzada en Colombia constituye una de las manifestaciones más importantes del Estado Social de Derecho en materia laboral. No se trata únicamente de una garantía contractual, sino de un derecho fundamental que busca proteger a sujetos en condición de vulnerabilidad frente a decisiones arbitrarias del empleador. Por ello, esta reflexión busca reconocer el estado general en el que se encuentran estos fueros materializados en el Eje Cafetero.

La estabilidad laboral reforzada tiene sustento en varios principios constitucionales, entre ellos: el artículo 13, referente a la igualdad material y la protección a personas en debilidad manifiesta; el artículo 25, sobre la garantía y protección del derecho al trabajo; y el artículo 53, relacionado con los principios mínimos del derecho laboral.

En razón de ello, la Corte Constitucional, en diferentes oportunidades, ha señalado que este derecho surge a partir del reconocimiento y materialización del principio de igualdad y de la dignidad humana, orientado principalmente a la erradicación de cualquier forma de discriminación en el empleo.

Es importante, además, recordar que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece lo siguiente:

"... ARTÍCULO 1: (1) A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados." (OIT, 1958).

Por lo anterior, se puede afirmar que esta herramienta jurídica constituye una protección reforzada frente a la vulnerabilidad y no una simple estabilidad contractual.

En virtud de esta evolución jurídica, se han reconocido diferentes clases de sujetos de especial protección constitucional, lo que conlleva a identificar los principales grupos poblacionales protegidos, tales como: personas con discapacidad o afectaciones de salud, mujeres embarazadas o lactantes, prepensionados, trabajadores con fuero

el cultivo de café y el turismo siguen siendo fuente importante de ingreso laboral en la zona rural del departamento.

Por su parte, el departamento del Quindío ha transformado su economía hacia el turismo en los últimos años, donde las actividades más relevantes corresponden a parques temáticos, pasadías y servicios de fincas turísticas, así como servicios hoteleros, gastronómicos y el cultivo de café, especialmente en municipios reconocidos como Salento, Filandia, Quimbaya y Montenegro.

Finalmente, el departamento de Caldas mantiene un equilibrio entre lo agrícola, lo industrial y lo académico. Como es de conocimiento general, Manizales es reconocida como una ciudad universitaria, concentrando buena parte de sus ingresos laborales en este sector, así como en servicios tecnológicos y administrativos, coadyuvados por la producción cafetera y agroindustrial.

De esta manera, puede afirmarse que, debido al tipo de servicios ofrecidos en el Eje Cafetero, las estabilidades laborales reforzadas recaen principalmente sobre trabajadores incapacitados, personas en estado de gestación y trabajadores con discapacidad. Precisamente, según reportes del Ministerio del Trabajo para el año 2025,

estos trabajadores son quienes más recurren a las diferentes direcciones territoriales para solicitar requerimientos dirigidos a sus empleadores, en procura de garantías constitucionales frente a sus fueros.

Resulta relevante establecer también que muchos empleadores solicitan los permisos de despido siguiendo la normativa laboral; sin embargo, para que dicha autorización sea viable, debe verificarse que la terminación no sea discriminatoria, que exista justa causa y debido proceso, y que se hayan agotado las posibilidades de reubicación.

No obstante, este factor ha llevado a que muchos empleadores decidan no agotar la vía administrativa ante el Ministerio y asuman el riesgo de enfrentar eventuales sanciones o procesos judiciales.

La aplicación de la estabilidad laboral reforzada en Colombia, particularmente en el Eje Cafetero, pone en evidencia una tensión estructural entre el diseño constitucional de protección y las dinámicas reales del mercado laboral regional.

Si bien esta figura se consolida como una garantía fundamental derivada del Estado Social de Derecho, su eficacia material se ve condicionada por factores como la alta informalidad, la precarización del empleo y

las limitaciones probatorias que enfrentan los trabajadores.

El análisis empírico evidencia que los casos más recurrentes se concentran en trabajadores en condición de salud debilitada y en estado de gestación, lo que confirma que la estabilidad reforzada sigue operando principalmente como un mecanismo reactivo frente a escenarios de vulnerabilidad ya materializada, más que como una herramienta preventiva contra la discriminación laboral.

Adicionalmente, la intervención del Ministerio del Trabajo, aunque jurídicamente necesaria, introduce un margen de discrecionalidad que, si bien busca garantizar la no discriminación y la existencia de una justa causa, también refleja las dificultades institucionales para armonizar la protección de derechos fundamentales con las dinámicas productivas de las micro y pequeñas empresas predominantes en la región.

En este contexto, la estabilidad laboral reforzada no puede ser entendida únicamente como una figura normativa, sino como un instrumento cuya efectividad depende de la articulación entre política pública, formalización laboral y fortalecimiento institucional. De lo contrario, su aplicación continuará siendo desigual y limitada,

reproduciendo brechas entre la garantía formal del derecho y su materialización efectiva.

Referencias

Corte Constitucional de Colombia (1997) Estabilidad Laboral Reforzada. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-470-97>

Congreso de la República de Colombia (1991) art 1: Estado social de Derecho. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de la República de Colombia (1991) art 13: Derecho a la igualdad. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de la República de Colombia (1991) art 25, derecho al trabajo. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Congreso de la República de Colombia (1991) art 53. Principios mínimos fundamentales. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Ministerio del Trabajo (2026) Circular 049, Lineamientos para el trámite de autorización de despido con fueros de salud.

<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/circulares-generales>

Organización Internacional del Trabajo (1958) Convenio 111 Eliminación de cualquier forma de discriminación.

<https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-convenio-111-sobre-la-discriminacion-empleo-y-ocupacion>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-Unesco (2011) Paisaje Cultural Cafetero.

<https://whc.unesco.org/en/list/1121/>



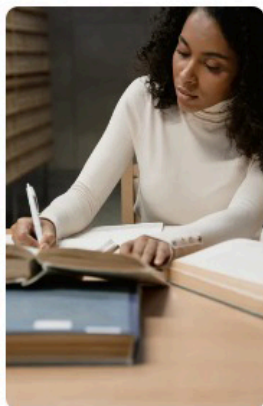
UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada por el Ministerio de Educación

GOBIERNO INSTITUCIONAL Y TRANSPARENCIA

** La confianza también acredita.*
Participar, informar y actuar con transparencia nos fortalece



Excelencia
que nos une

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

ESCENARIOS DE LA NUEVA CASACIÓN LABORAL

Jair Samir Corpus Vanegas

Magistrado de la Sala Laboral del Tribunal
Superior de Medellín.





Una de las innovaciones de la Ley 2452 de 2025 se encuentra redactada en sus artículos 239 al 250 que, en esencia consagran tres formas o canales para activar el recurso extraordinario de casación, a saber: i) la facultad dispositiva, ii) la facultad discrecional y iii) la facultad oficiosa.

Aunque ya en el artículo 336 del CGP se había consagrado la facultad oficiosa de la Sala de Casación Civil para revisar sentencias de tribunales que puedan atentar contra el orden o el patrimonio público o las garantías y derechos constitucionales, en materia laboral la norma va más allá.

Dada la connotación de los derechos laborales y de seguridad social el legislador no se conformó con esa simple y restricta facultad oficiosa, sino que consagró tres escenarios, cada uno de los cuales pasamos a describir:

i) El primer escenario, es la facultad dispositiva, que es la que tradicionalmente se ha conocido y deriva de la simple interposición del recurso de casación por la parte interesada. Siempre que el recurso se interponga ante el tribunal dentro de los cinco (5) días siguientes al proferimiento de la sentencia y exista interés económico (150 SMLMV o más), se impartirá el trámite previsto en el artículo 243. Es decir, una vez

concedido el recurso por parte del tribunal, el recurrente deberá sustentarlo dentro de los veinte (20) días siguientes, hecho lo cual, será remitido a la Sala de Casación Laboral.

ii) El segundo escenario es la facultad discrecional. Se trata de la atribución de la Sala de Casación Laboral prevista en el artículo 242 consistente en la posibilidad de admitir o inadmitir un recurso de casación si encuentra que se trata de temas jurídicos sobre los cuales la jurisprudencia ha sido pacífica. Es decir, en este escenario la Corte encuentra que sus precedentes no ameritan un cambio porque no habrá un asunto novedoso para resolver.

A pesar de ello, la norma permite que el recurrente en casación demuestre la necesidad de que la Corte deba variar su jurisprudencia. Si resultare previsible un cambio jurisprudencial lo ideal es plantearlo en el mismo recurso en un capítulo aparte.

Como se puede apreciar, en este segundo contexto la parte interesada es quien activa el recurso de casación y, luego de surtido el trámite de rigor ante el tribunal, este lo envía a la Sala de Casación Laboral para su estudio, siendo discrecional su admisión o inadmisión, desde luego, mediante providencia debidamente motivada.



Debido a que la providencia que inadmite discrecionalmente el recurso de casación es interlocutoria, sería factible interponer contra ella el recurso de reposición, pero en tal caso, el impugnante tendría la obligación de demostrarle a la Corte con razones de peso que existe de por medio i) la necesidad de unificar la jurisprudencia o ii) de garantizar un enfoque diferencial.

Debe de considerarse, en sana lógica, que si la Corte decide inadmitir el recurso discrecionalmente no habría condena en costas para el recurrente, ya que no habría un pronunciamiento de fondo. Es decir, las consecuencias serían similares a las derivadas del rechazo de la demanda.

iii) El tercer escenario es la facultad oficiosa, similar a la prevista en el artículo 336 del CGP. En este contexto el artículo 240, numeral 1 señala que, dentro de los quince (15) días siguientes a la ejecutoria de la sentencia, el tribunal elevará la solicitud de revisión oficiosa ante la Sala de Casación Laboral.

Aquí se debe precisar que, una vez ejecutoriada la sentencia no sería legalmente posible su selección oficiosa por parte del tribunal con el fin de remitirla a la Corte, pues lo que procedería es su cumplimiento. De la misma manera, tampoco podría la Corte

escoger una sentencia ya ejecutoriada para su revisión.

Entendiendo el alcance de esta disposición bajo las garantías constitucionales previstas en la ley, la selección oficiosa de las sentencias de interés por parte del tribunal debe recaer sobre aquellas que fueron recurridas oportunamente, pero la cuantía o interés económico resultó inferior a los 150 SMLMV.

De otro lado, recordemos que cuando el tribunal niega el recurso de casación las partes pueden impugnar esa providencia a través del recurso de queja. En ese escenario, la Sala de Casación Laboral también podría seleccionar oficiosamente las sentencias de interés con el fin de unificar la jurisprudencia o garantizar un enfoque diferencial, independientemente de la cuantía.

Esta disposición obliga tanto a la Corte como a los tribunales a crear salas de selección de sentencias para determinar aquellas que puedan ser de interés por su impacto en la jurisprudencia. La forma como esto se hará en la práctica será metería de los respectivos acuerdos por cada una de estas corporaciones

Finalmente, se debe resaltar que, existe consenso en la Sala de Casación Laboral en cuanto a que, los procesos laborales iniciados antes de la vigencia de la Ley 2452 de 2025 se

regirán por el anterior código, incluyendo el recurso de casación. Es decir, únicamente a aquellos procesos laborales radicados el 6 de abril de 2026 en adelante se les aplicará en su integridad el nuevo código.

¿Cuál es el perfil y qué aporta un especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social?

El especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social combina un profundo conocimiento de la legislación laboral con habilidades en asesoramiento, negociación y resolución de conflictos. Este profesional promueve relaciones laborales justas, diseña políticas de seguridad social y garantiza el cumplimiento normativo, destacándose por su compromiso con la justicia social y condiciones de trabajo dignas.



EL SISTEMA NACIONAL PARA EL CUIDADO INTEGRAL DE LA VIDA EN CUBA Y SU ARTICULACIÓN CON EL TRABAJO DE CUIDADO AUTORIZADO AL SECTOR NO ESTATAL

Yuliesky Amador Echevarria

Coordinador de la Red Cubana de Estudios
sobre Cuidados y profesor de la Universidad
de Artemisa, Cuba.



Resumen

El presente artículo examina el Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida (SNCIV) de Cuba, su sustento normativo y su vínculo con las modalidades de cuidado autorizadas a las formas de gestión no estatal tras la reforma económica de 2021. Se analizan las oportunidades y los riesgos que esta articulación genera para la seguridad social, el derecho laboral y la equidad de género en un contexto de envejecimiento poblacional acelerado.

Palabras clave: cuidado, sector no estatal, seguridad social, derecho laboral, Cuba.

Introducción

El cuidado como categoría jurídica, económica y social ha experimentado una transformación notable en el pensamiento latinoamericano sobre seguridad social durante las últimas dos décadas. Lo que durante mucho tiempo fue tratado como un asunto privado, confinado al espacio doméstico y sostenido casi exclusivamente por el trabajo no remunerado de las mujeres, ha pasado a ocupar un lugar central en los debates sobre bienestar, derechos y organización social del trabajo. Esta revalorización no es casual. Responde a la confluencia de varios procesos simultáneos: el envejecimiento

acelerado de las poblaciones, la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral, la crisis de los modelos familiaristas de provisión de bienestar y el reconocimiento progresivo, tanto en la doctrina como en los ordenamientos jurídicos, de que el cuidado es una necesidad humana universal que no puede seguir siendo invisible para el derecho.

Cuba no ha sido ajena a esa transformación. Con uno de los perfiles demográficos más envejecidos de la región y con una larga tradición de provisión estatal de servicios sociales, el país ha enfrentado en los últimos años la necesidad de repensar sus estructuras de cuidado ante las presiones combinadas del envejecimiento poblacional, la crisis económica y las reformas al modelo de gestión estatal. En ese contexto nació el Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida, una apuesta institucional que reconoce el cuidado como función social de primer orden y que, por primera vez en la historia cubana, abre espacio a la participación del sector no estatal en su provisión. Este artículo analiza ese proceso, sus fundamentos normativos, sus implicaciones para el derecho laboral y la seguridad social, y los desafíos que plantea para la equidad y la calidad de los servicios.

Fundamento normativo del SNCIV

El Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida fue concebido como respuesta institucional a una realidad demográfica que no admite dilación. Según la Oficina Nacional de Estadísticas e Información, más del 21 % de la población cubana supera los 60 años, una proporción que las proyecciones vigentes sitúan en ascenso sostenido durante los próximos lustros (ONEI, 2023). Esta realidad convierte el cuidado de personas adultas mayores en una necesidad social de primer orden, cuya atención no puede recaer exclusivamente sobre las familias ni sobre un Estado con recursos crecientemente limitados.

La base jurídica del sistema se encuentra en la Constitución de 2019, que marcó un punto de inflexión en el tratamiento normativo del cuidado. Su artículo 87 reconoce el derecho de todas las personas a recibir atención y cuidado como parte del sistema de seguridad social, mientras que su artículo 43 consagra la igualdad entre hombres y mujeres y establece con claridad la corresponsabilidad social frente al trabajo de cuidado no remunerado, reconociendo implícitamente que este trabajo ha recaído de manera desproporcionada sobre las mujeres y que el Estado tiene responsabilidad en corregir esa inequidad.

Sobre ese fundamento constitucional se articularon instrumentos de política pública que integran los sectores de salud, asistencia social, educación preescolar y atención a personas con discapacidad bajo una lógica sistémica. El SNCIV identifica cuatro poblaciones prioritarias de cuidado. La primera infancia, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad y quienes padecen enfermedades crónicas que comprometen su autonomía. Para cada una de ellas se diseñaron rutas de atención que combinan la provisión estatal directa con la participación de la familia, la comunidad y, como novedad significativa, el sector no estatal de la economía.

El sector no estatal y el cuidado autorizado

La reforma económica impulsada mediante el Decreto-Ley 46 de 2021 y sus normas complementarias amplió de manera sustancial el catálogo de actividades permitidas al trabajo por cuenta propia y habilitó la constitución de micro, pequeñas y medianas empresas privadas y cooperativas no agropecuarias. Entre las actividades explícitamente autorizadas se encuentran varias directamente vinculadas al cuidado. La asistencia domiciliaria a personas adultas mayores y con discapacidad, el cuidado infantil bajo la modalidad de hogares de cuidado, la terapia ocupacional, la fisioterapia, los

servicios de acompañamiento y la asistencia personal pasaron a tener reconocimiento jurídico como actividades económicas lícitas dentro del sector no estatal.

Este reconocimiento es históricamente significativo. Durante décadas, el cuidado en Cuba fue, por definición, responsabilidad del Estado o de las familias, sin que existiera un espacio legal para su provisión mercantil regulada. Otorgarle ahora estatuto de actividad económica dentro del sector no estatal implica un cambio conceptual de fondo que tiene consecuencias directas tanto para el derecho del trabajo como para la organización del sistema de seguridad social.

Desde la perspectiva laboral, los trabajadores y trabajadoras que ejercen el cuidado en el marco del sector no estatal quedan sometidos a un régimen de protección diferente al del trabajador estatal. La afiliación al sistema de seguridad social es contributiva y en ciertos casos voluntaria, lo que introduce un riesgo real de desprotección ante contingencias como la enfermedad, la maternidad o la vejez. A diferencia del trabajador vinculado a una entidad estatal, quien cotiza de manera automática y obligatoria, el cuidador del sector no estatal debe asumir por su cuenta la gestión de su cobertura, con las dificultades prácticas que ello conlleva en un contexto económico complejo.

Tensiones y desafíos

La incorporación del sector no estatal a la cadena de provisión de cuidados genera tensiones que merecen análisis detenido. La más estructural es de carácter gender.

El cuidado, en tanto actividad históricamente feminizada y socialmente subvalorada, tiende a reproducir en el mercado las mismas inequidades que caracterizaron su ejercicio en el ámbito doméstico. Los estudios disponibles sobre el trabajo por cuenta propia en Cuba confirman que las mujeres representan la mayoría de quienes ejercen actividades de cuidado remunerado en ese sector, con ingresos promedio inferiores a los registrados en otros rubros de la economía no estatal (Imbert Mayola et al., 2025). Esta feminización del cuidado mercantil replica y en cierta medida profundiza una desigualdad que el propio marco constitucional cubano aspira a superar.

La segunda tensión atañe a la calidad y la supervisión de los servicios. El SNCIV atribuye al Ministerio de Salud Pública y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la facultad de supervisar la prestación de servicios de cuidado por parte de actores no estatales y de establecer estándares mínimos de atención. Sin embargo, la capacidad inspectiva del Estado cubano ha sido reconocida institucionalmente como un área



con limitaciones, lo que pone en cuestión la efectividad práctica de esa supervisión. La ausencia de mecanismos ágiles de reclamación para las personas cuidadas y sus familias agrava esta debilidad.

La tercera tensión es conceptual y toca el núcleo del debate sobre los sistemas de cuidado en América Latina. La mercantilización del cuidado puede colisionar con la vocación universalista que inspira al SNCIV. Si el acceso a servicios de calidad queda condicionado por la capacidad de pago de las familias, el sistema corre el riesgo de reproducir segmentaciones que afectan con mayor intensidad a quienes se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad social, contradiciendo los principios de igualdad que el propio ordenamiento constitucional cubano consagra.

Conclusiones

El Sistema Nacional para el Cuidado Integral de la Vida representa un avance jurídico e institucional relevante en el reconocimiento del cuidado como dimensión esencial de la seguridad social en Cuba. Su articulación con las formas de gestión no estatal amplía la cobertura posible y diversifica la oferta de servicios, pero entraña riesgos de precariedad laboral, desigualdad de género e inequidad en el acceso que

demandan respuestas normativas precisas y oportunas. Avanzar en la obligatoriedad de la afiliación a la seguridad social para todos los trabajadores del cuidado, desarrollar programas de formación y certificación de competencias para cuidadores del sector no estatal, y fortalecer los mecanismos de supervisión y reclamación son tareas que la política pública cubana tiene pendientes. El cuidado no es una mercancía ordinaria. Es condición de la reproducción social y fundamento del bienestar colectivo, y como tal exige del derecho laboral y de la seguridad social respuestas que trasciendan la lógica exclusivamente mercantil y que coloquen a las personas, y no al mercado, en el centro de la regulación.

Referencias

Constitución de la República de Cuba. (2019). Gaceta Oficial de la República de Cuba, edición extraordinaria, n.º 5, 10 de abril de 2019.

Decreto-Ley 46 de 2021. Sobre el ejercicio del trabajo por cuenta propia. Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Imbert Mayola, J. C., Rodríguez-Modroño, P., & Odriozola Guitart, S. (2025). La organización social de los cuidados en Cuba: desafíos actuales. *Economía Y Desarrollo*, 169(1), 1–27. Recuperado a partir de <https://revistas.uh.cu/econdesarrollo/article/view/11502>

Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI).
(2023). Anuario Estadístico de Cuba 2022. La Habana.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. Ginebra.

Rodríguez Enríquez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad. Nueva Sociedad, 256, 30-44.

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

Dirección de Diseño y Diagramación

Anderson David Arenis Barragán

Comunicador Gráfico

Universidad de Santander



**Área Derecho
Laboral y
Seguridad Social**



UNIVERSIDAD LIBRE
Vigilada Mineducación

ISSN 3073-0597



9 773073 059008

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