



**Universidad del
Rosario**

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Proyecto de Comunicaciones
“Más allá de las aulas”

Presentado por:

Paula Juliana Romero Rizo

Dra. Adriana Camacho Adriana Camacho Ramírez

Bogotá, D.C. 15 de septiembre de 2025



Universidad del
Rosario

Facultad de Jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

“Más allá de las aulas”

Modalidad: Proyecto de Comunicaciones

Presentado por:

Paula Juliana Romero Rizo

Bajo la dirección de los dos tutores de la práctica:
Dra. Adriana Camacho Ramírez

Bogotá, D.C. 15 de septiembre de 2025

CONTENIDO

CONTENIDO	1
Agradecimientos	2
Declaración de originalidad y autonomía	4
Declaración de originalidad y autonomía	5
Resumen Ejecutivo	6
Abstract.....	7
1. Introducción	8
2. Objetivos	11
3. Revisión teórica y/o antecedentes de la investigación	12
4. Descripción de la metodología utilizada	18
5. Resultados	21
6. Conclusión.....	31
7. Referencias bibliográficas	32

Agradecimientos

La materialización de este proyecto no hubiera sido posible sin la participación de diferentes personas, no solamente a lo largo de la Maestría, sino también a lo largo de mi vida.

A todos quienes han hecho parte de ideas, propuestas, sugerencias y correcciones, gracias, por permitirme desarrollarme como persona y como profesional, por enfocarme en las necesidades particulares de los diferentes grupos sociales, y por supuesto, por respaldar una idea que, como dice el título del proyecto, va más allá de las aulas.

En primer lugar, agradezco a mi familia, a mi mamá y a mi papá, quienes con su formación me inculcaron la curiosidad de ir más allá y no quedarme con una respuesta general a los interrogantes, quienes, con su formación estricta, pero amorosa me brindaron todas las herramientas de creatividad, rigidez en los resultados, y la excelencia en cada uno de los aspectos de mi vida.

A mi familia, esposo y mi hijo, quienes se convirtieron en mi motor, y me impulsan cada día a cumplir cada una de mis metas y sueños. A esos ojos pequeñitos que me observarán siempre como un referente. Para ti, Emiliano, que siempre impulsarás cada decisión, y que generarás en mi fuerzas infinitas para darte el mejor futuro.

A mi tutora, la Doctora Adriana Camacho, quien confió desde el primer día en este proyecto, y con quien pudimos materializar una comunidad que poco a poco se fortalecerá y seguramente, le dará la vuelta al mundo. Gracias por las sugerencias, los consejos y el apoyo incondicional, este proyecto es la verdadera muestra de hacer realidad un sueño.

A mis profesores, que a lo largo de mi carrera y mi posgrado me han impulsado a la excelencia, me han retado a presentar resultados y trabajos con una excelente calidad. Gracias por cada una de sus lecciones conceptuales y enseñanzas de vida. Quiero agradecer particularmente al Doctor Javier Almanza, quien ha sido testigo de mi crecimiento personal y profesional, quien me llevó a enamorarme del derecho laboral, y quien siempre ha respaldado cada uno de los proyectos con sus sabios consejos y perspectiva.

Declaración de originalidad y autonomía

Declaro bajo gravedad de juramento que el presente proyecto de comunicaciones ha sido desarrollado y escrito por mi propia cuenta, y que, su contenido es original.

Declaro que he indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de consulta, y que este proyecto denominado “Más allá de las aulas” no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación

Declaración de originalidad y autonomía

Declaro que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusiva de su autora. La Universidad del Rosario no será responsable del contenido de este documento ni del proyecto presentado.

Resumen Ejecutivo

El proyecto “Más allá de las aulas” destaca la importancia del buen uso de herramientas digitales y redes sociales; hoy en día, la persona, empresa o institución que no sea visible en redes sociales es imperceptible a los ojos del mundo. Este proyecto de comunicaciones busca ser una fuente de formación e información para toda la comunidad Rosarista, y para los ciudadanos en general que tengan especial interés en asuntos de derecho laboral y de la seguridad social.

En un enfoque formativo, el proyecto busca presentar resúmenes de sentencias relevantes en materia de derecho laboral y de la seguridad social, presentando de forma didáctica y dinámica conceptos, decisiones y posturas actuales a nivel legal y jurisprudencial.

En un enfoque informativo, el proyecto presenta diferentes eventos organizados por la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad del Rosario, particularmente, la Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, así como aquellos escenarios en donde miembros de la comunidad Rosarista, profesores, directores y los mismos estudiantes participan como ponentes o moderadores.

Palabras clave: Formación, información, redes sociales, herramientas digitales.

Abstract

The project “*Beyond the Classrooms*” highlights the importance of digital tools and social media nowadays. Today, any person, company, or institution that is not visible on social networks is imperceptible to the eyes of the world. This project seeks to be a source of training and information for the Comunidad Rosarista as well as for citizens in general who have a particular interest in labor law and social security matters.

From an educational perspective, this project aims to present summaries of relevant aspects, laws and decisions in the field of labor law and social security, explaining in a didactic and dynamic way the current concepts, high courts judgments, and actual tendencies in regard to the decisions of these authorities.

From an informational perspective, the project presents different events organized by Universidad del Rosario, particularly the program of Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, as well as those scenarios in which members of Comunidad Rosarista, such as professors, directors, and students themselves who participate as speakers or moderators in the different settings.

Keywords: Educational, information, social media, digital tools.

1. Introducción

El auge de la tecnología no solo ha permitido el contacto entre las personas a nivel mundial, también ha marcado unos estándares mínimos en cuanto a su buen uso, y el contenido de valor que puede publicarse en cada una de las redes sociales y plataformas disponibles.

Aunque las redes sociales fueron inicialmente concebidas como un canal de comunicación y un espacio para compartir aspectos más personales de las personas como su familia, sus gustos o sus viajes, con los años se ha convertido en una herramientas de venta de productos o servicios, y en ocasiones, como una herramientas para la transmisión de conocimiento.

De acuerdo con la Encuesta de Calidad de Vida adelantada por el DANE en 2024, *<la proporción de hogares con conexión a internet (fija o móvil) ascendió a 65,6% en 2024>* (DANE, 2025), adicional a ello, el DANE también realiza una encuesta de tecnologías de la información y las comunicaciones (ENTIC Hogares), cuyos resultados del año 2024 arrojaron que

<Con relación a las actividades realizadas por las personas de 5 y más años que usaron Internet en 2024, video, llamada o mensajería instantánea (o por chat) fue la de mayor uso, con 87,3% del total nacional. Le siguieron, en orden de importancia, redes sociales (80,2%), descargar o ver en línea imágenes, videos, películas o música (61,6%), enviar o recibir correos electrónicos (60,0%), y el uso de Internet con fines de educación y aprendizaje (44,3%)> (DANE, 2025).

Lo anterior permite afirmar que existe un gran consumo de las redes sociales en los hogares en Colombia, y este es precisamente un eje fundamental y el motivo por el cual el proyecto

Más allá de las aulas se materializó en la creación de cuentas de la Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social en redes sociales.

Debe considerarse que dentro de los deberes de los abogados se destaca la constante actualización en diferentes asuntos, y ello, a través de las redes sociales como instrumento para enseñar y presentar contenido de valor es una oportunidad para democratizar el conocimiento.

Sin embargo, no basta con la publicación de un contenido que no llame la atención de su receptor, las redes sociales funcionan con algoritmos que estudian la participación e interacción de cada sujeto con las publicaciones que revisa, así, una publicación que no sea llamativa o cuyo contenido no sea claro para el lector, es una publicación que, de acuerdo con el algoritmo, no genera interés ni aporta ningún valor.

Sumado a lo anterior, es claro que las redes sociales permiten generar una interacción entre diferentes usuarios que, a pesar de no encontrarse en una misma zona geográfica, pueden compartir intereses similares. Así, estas herramientas también permiten la promoción de eventos, charlas, discusiones de actualidad, y presentación de logros y participaciones en diferentes escenarios. Por este motivo, el proyecto también incluye un enfoque informativo, una sección denominada *Boletín* en la cual se incluyen eventos próximos y un acercamiento a la realidad de la Maestría, actividades desarrolladas por los alumnos, encuentros virtuales de actualización en asuntos laborales, y por supuesto, logros alcanzados como la obtención de menciones a nivel internacional, y la obtención del título de Magíster de las diferentes Cohortes.

Este proyecto no busca ser una iniciativa temporal, su vocación es continuar creando comunidad, continuar transmitiendo información y asuntos novedosos de manera clara y de fácil comprensión, y por supuesto, servir como una ventana para que personas externas a la Comunidad Rosarista tengan interés en el programa de Maestría y la amplia oferta académica que tiene la Universidad del Rosario.

2. Objetivos

Se definieron los siguientes objetivos general y específicos:

2.1 Objetivo General

Fortalecer la visibilidad y el alcance del programa de Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de la Universidad del Rosario, utilizando redes sociales como herramienta formativa y de divulgación en derecho laboral individual y seguridad social.

2.2 Objetivos específicos

- Actualizar sobre novedades normativas y jurisprudenciales en derecho laboral y seguridad social.
- Divulgar estas novedades de manera didáctica y accesible.
- Promover el conocimiento y posicionamiento del programa de Maestría.
- Ofrecer una fuente de consulta confiable para abogados, estudiantes y ciudadanos interesados en derecho laboral y seguridad social

3. Revisión teórica y/o antecedentes de la investigación

Las piezas publicadas como resultado del proyecto de comunicaciones se enfocaron en (4) ejes conceptuales y (2) ejes informativos. En el presente capítulo se desarrollarán las generalidades de los ejes conceptuales.

Primer eje: Estabilidad laboral reforzada en salud

La estabilidad laboral reforzada en salud ha sido uno de los temas más discutidos en los últimos años, pues las Altas Corte cambiaron recientemente su entendimiento sobre el escenario en el que un trabajador se convierte en titular de fuero de salud. La línea de la Corte Constitucional se ha enfocado, en las últimas dos décadas en afirmar que para que opere la protección especial por fuero de salud, no es necesaria una calificación previa que acredite la condición de discapacidad; así se estableció en Sentencia T-1040 de 2001:

“En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.” (Corte Constitucional, Sentencia T-1040 de 2001).

Hasta el año 2023, la Corte Suprema de Justicia si exigía un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, por lo que, si una persona no acreditaba este porcentaje, se entendía que no era titular del fuero de salud. En efecto, mediante la sentencia SU-061 de 2023, la Corte Constitucional estableció que la Corte Suprema de Justicia desconocía el precedente que esta Corte (Corte Constitucional) había marcado durante los últimos años, y

exhorto a la Corte Suprema de Justicia para que modificara su precedente teniendo en cuenta que una persona es titular del fuero de salud “*cuando tiene una afectación tal que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones*”; lo anterior, a partir de los lineamientos y alcances definidos por la Ley 361 de 1997.

Desde esta sentencia de unificación la Corte Suprema de Justicia dejó de exigir un porcentaje de pérdida de capacidad laboral para la configuración del fuero de salud, no obstante, ha enfocado su línea jurisprudencial en el concepto de discapacidad en los términos de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y la deficiencia del trabajador a mediano o largo plazo.

Con todo, hoy en día se han publicado diferentes decisiones relevantes que han mantenido una misma línea de protección, y definiendo una serie de requisitos que deben acreditarse o estudiarse para la configuración del fuero de salud en Colombia, así:

Corte Constitucional	Corte Suprema de Justicia
<ol style="list-style-type: none"> 1. Que el trabajador se encuentre en una condición de debilidad manifiesta. 2. Que la condición de debilidad manifiesta fue conocida por el empleador previo al despido. 3. Que no exista justificación suficiente para la desvinculación del trabajador, de forma tal, que sea claro que esta decisión tuvo origen en una discriminación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. La existencia de una deficiencia de mediano o largo plazo. 2. Interacción de la deficiencia con las barreras del entorno laboral. 3. El conocimiento del empleador sobre la deficiencia del trabajador y las barreras a las que se enfrenta en su entorno laboral. 4. Que el empleador no implemente, o niegue la implementación de ajustes razonables.

Elaboración propia a partir de las sentencias T-320 de 2024 y SL 1749 de 2025

Otro de los puntos de mayor discusión tratándose del alcance de fuero de salud, ha sido la posibilidad de finalizar los contratos de trabajo de estos colaboradores mediante instrumentos de mutuo acuerdo, como la conciliación o la transacción. Así, la Corte Constitucional señaló

en su sentencia SU – 111 de 2025 que los derechos derivados de la estabilidad laboral reforzada en salud son irrenunciables y por lo tanto, cualquier negociación sobre los mismos será ineficaz, postura que no es compartida por la Corte Suprema de Justicia, la cual prevé de la efectiva voluntad del trabajador, y que esta no se encuentre viciada, es decir, que se haya manifestado de manera libre y espontánea.

“Como se ve, existen diferencias sustanciales entre la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional. Por citar algún ejemplo, mientras que para la primera este tipo de acuerdos son válidos por cuanto las personas que gozan de estabilidad laboral reforzada cuentan con capacidad para asumir compromisos y obligarse, para esta Corte estos acuerdos no producen efectos en la medida que recaen sobre derechos ciertos e indiscutibles. Dicho de otro modo, la validez para la Sala Laboral depende de que la voluntad sea expresada sin vicios ni apremios, mientras que para la Sala Plena de la Corte Constitucional la invalidez se da por cuanto el acuerdo recae sobre un objeto no susceptible de negociación, los derechos ciertos e indiscutibles (prohibición contenida en el artículo 53 de la Constitución Política y en los artículos 14 y 15 del CST).” (Corte Constitucional, Sentencia SU-111 de 2025).

Sin duda alguna, el alcance de la protección de estabilidad laboral reforzada ha tenido un gran desarrollo en los últimos años, y aun existen algunos puntos disimiles entre las Altas Cortes, creando lo que se conoce como “choques de trenes” y a la espera de decisiones unificadas que permitan sentar más puntos en común entre ambos órganos. Con todo, de lo que si se tiene certeza hoy en día es que ninguna de estas Corporaciones tiene en cuenta el

porcentaje de pérdida de capacidad laboral del trabajador para determinar si existe o no fuero de salud.

Segundo eje: Estabilidad laboral reforzada por maternidad

La protección a la maternidad es otro de los temas con mayor desarrollo de nivel jurisprudencial y legal en Colombia, en efecto, desde la redacción inicial del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo se ha entendido que la trabajadora en embarazo o lactancia cuenta con una protección especial a no ser despedida, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo. El numeral 2 de dicho artículo refiere que esta protección se extenderá hasta las (18) semanas siguientes al parto, por lo que legalmente esta protección cuenta con una definición temporal bastante clara.

Con la entrada en vigencia de la Ley 2306 de 2023, se amplió el descanso remunerado de lactancia de la madre, que inicialmente consistía en dos (2) periodos de (30) minutos cada uno hasta los primeros (6) meses de vida del menor. Así, con la entrada en vigencia de esta norma, se añadió un (1) descanso de (30) minutos hasta los (2) años de vida del menor, si se continua con una lactancia materna complementaria. Así mismo, mediante la Ley 2357 de 2024 se ratificó el Convenio C-183 de la OIT que destaca la protección a la maternidad comprendiendo tanto el embarazo como la lactancia.

La redacción del artículo 8 del Convenio generó distintas interpretaciones sobre una posible ampliación a la estabilidad laboral reforzada por maternidad. En este sentido, la Sentencia T-169 de 2025 realizó un estudio del alcance de fuero de maternidad, indicando que la redacción del numeral 2 del artículo 239 del Código es inadmisibles pues limita la protección a la maternidad y su consecuente estabilidad, así, estableció que la protección del fuero de

maternidad y la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia podría extenderse hasta los (2) años del menor, dependiendo de la continuada lactancia materna de la madre.

Meses después, la sentencia T-333 de 2025 publicada el pasado 08 de agosto, se apartó de la postura desarrollada en la sentencia ya comentada, e indicó que, aunque en efecto existe una protección a la maternidad por motivo de embarazo o lactancia, esta no puede ser absoluta hasta los (2) años del menor, por lo tanto, fijo las siguientes reglas de interpretación para este fuero:

- A) La protección será absoluta durante el periodo de gestación y las (18) semanas siguientes al parto, eso implica que el empleador deberá contar con autorización del Ministerio del Trabajo para poder dar por finalizado dicho contrato. En caso contrario, se entenderá que el despido es discriminatorio y procederá la solicitud de reintegro, el pago de prestaciones y acreencias dejadas de percibir, y la indemnización de (60) días de salario.
- B) La protección será relativa a partir de la semana (19) luego del parto, y hasta los (2) años del menor, por consiguiente, ya no será necesario solicitar la autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, no obstante, el contrato de trabajo solo podrá finalizar cuando medie una justa causa objetiva o una causa legal de terminación.

Aunque las anteriores reglas solo han sido desarrolladas en una sentencia, y, existe la posibilidad de que la Corte modifique nuevamente su postura, lo cierto es que la sentencia si ofreció una respuesta al alcance del fuero de maternidad vs. la ampliación del periodo de descanso remunerado durante la lactancia.

Tercer eje: Pensión de sobrevivientes

La pensión de sobrevivientes es una prestación económica otorgada a ciertos familiares de un afiliado o pensionado fallecido, este tema resulta de vital importancia pues es uno de los enfoques o asuntos modificados con la reforma pensional (Ley 2381 de 2025) cuya entrada en vigencia aun se encuentra diferida hasta que la Corte Constitucional decida sobre su constitucionalidad.

La jurisprudencia ha desarrollado la incompatibilidad de las pensiones de invalidez, vejez y sobreviviente cuando estas tienen como origen el mismo hecho. Particularmente, con la sentencia SL-3458 de 2024, la Corte Suprema de Justicia estudió el caso en el que se solicitó la sustitución pensional de la pensión de invalidez que recibía el causante antes de su muerte, y la pensión de sobrevivientes con ocasión a su fallecimiento. Así, la Corte estableció las reglas que proceden cuando por un mismo evento, derivan dos prestaciones simultaneas por los subsistemas de riesgos y pensiones:

“Si el pensionado fallece por riesgos laborales, se habilitará la sustitución pensional y se podrá reclamar la devolución de saldos o indemnización sustitutiva según corresponda; pero si el fallecimiento tiene como origen una enfermedad común o un hecho distinto, se aplicará el régimen general del sistema de pensiones” (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 3458 de 2025).

A la fecha, la Corte Constitucional ordenó a la Cámara de Representantes subsanar el vicio de procedimiento del trámite de la Ley 2381 de 2024, otorgando para ello un lapso de (30) días hábiles. Acto seguido, la Corte Constitucional determinará si, en efecto se subsanó dicho vicio, y estudiará la constitucionalidad del texto. Por lo tanto, todo el contenido de la Reforma Pensional, salvo los artículos relacionados con la oportunidad de traslado y el párrafo transitorio sobre la afiliación y cotización al Sistema.

4. Descripción de la metodología utilizada

El proyecto de comunicaciones se ejecutó en dos partes, en un primer momento, se presentó una propuesta que incluía la justificación de los enfoques a trabajar, la paleta de colores que conservara la imagen institucional, las alternativas de nombre para la red social *Instagram* y los contenidos o secciones que se manejarían en la plataforma.

De esta forma, se aprobó la creación de los perfiles en las redes sociales LinkedIn e Instagram, esta última con el nombre *maestrialaboral*. Acto seguido, se realizó el diseño del logo que distinguiría al perfil de ambas redes, buscando materializar la idea de los enfoques formativo e informativo, y la función social del derecho. Finalmente, el logo diseñado y aprobado fue el siguiente:



En la parte izquierda de la balanza se encuentra el público objetivo del proyecto, es decir, tanto la Comunidad Rosarista como aquellas personas que denominamos *ciudadanos de a pie* y que corresponden a aquellas personas que no tienen conocimientos de derecho, pero que les interesan asuntos relacionados con estas materias; por su parte, en el lado derecho encontramos dos manos estrechándose, simbolizando el trabajo en conjunto con la Facultad de Jurisprudencia y la promoción de las diferentes actividades y eventos organizados y en los que se destaca la participación de sus miembros.

Una vez creada la imagen y el diseño de las publicaciones, se realizó una selección de ciertos ejes respecto de los cuales se revisarían sentencias actuales y relevantes. Sobre cada una de

estas sentencias se realizaría una ficha jurisprudencial diseñada de manera didáctica para que los receptores de la información pudieran conocer qué ocurrió, qué estudio la Alta Corte y cuál fue el resultado de dicho estudio; por otro lado, se revisaron los conceptos clave de cada uno de estos ejes para diseñar una infografía que permitiera una comprensión integral del tema escogido. Por otro lado, de cara a la conmemoración de ciertos días, y eventos de vital relevancia como la entrada en vigencia de la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025) se diseñaron contenidos informativos sobre aspectos que deben ser conocidos por los receptores de la información.

Para el diseño de cada una de estas piezas, se implementó la siguiente metodología:

1. Selección del material de estudio tanto para la elaboración de la ficha jurisprudencial, como con aspectos legales y doctrinales de cara al eje correspondiente.
2. Se adelantó la lectura del material, extrayendo los aspectos más relevantes de las decisiones, leyes y demás marco normativo seleccionado.
3. Se procedió con el diseño y elaboración de piezas gráficas que resumieran de manera didáctica el material seleccionado, con el objetivo de presentar piezas de fácil comprensión para abogados y no abogados.
4. Finalizados los diseños, estos fueron aprobados por la tutora del proyecto, quien en ocasiones formuló correcciones o ajustes a su contenido.
5. Se efectuaron las correcciones y ajustes sugeridos con el fin de obtener las versiones definitivas que serían publicadas.
6. Se procedió con la publicación de los contenidos en ambas redes sociales.

Por otro lado, de cara al enfoque informativo, se realizó la recolección de imágenes con la debida autorización de quienes aparecieron en ellas, y se diseño un formato de boletín que

incluyera la presentación de las redes del programa de Maestría, la realización de actividades y eventos, y la promoción de encuentros próximos para la inscripción y participación de los interesados.

El diseño y contenido del boletín informativo fue previamente aprobado por la tutora, quien formuló sus sugerencias y recomendaciones para las piezas finales que fueron publicadas.

Así mismo, se realizó la divulgación de los flyers oficiales de los eventos adelantados por la Universidad del Rosario, en temas de vital importancia y de asuntos de actualidad.

5. Resultados

Como resultado de la labor de investigación, lectura y diseño de piezas, se realizó un total de 18 publicaciones enfocadas en los siguientes ejes temáticos:

- Estabilidad laboral reforzada en salud
- Estabilidad laboral reforzada por maternidad
- Pensión de sobrevivientes
- Asuntos de actualidad y conmemoración
- Eventos de interés
- Boletines de actualidad – Enfoque informativo

Para la fecha de publicación de este documento, se destacan los siguientes datos sobre el alcance logrado en los últimos (90) días en cada una de las redes sociales:

Instagram

Número de seguidores	328 seguidores
Número de visualizaciones del perfil	9.783 visualizaciones
Número de interacciones totales	349 interacciones

LinkedIn

Número de seguidores	1.610 seguidores
Número de visualizaciones del perfil	17.556 impresiones
Número de interacciones totales	275 interacciones

A continuación, se presenta algunos de los contenidos publicados, así como su alcance en cada una de las redes sociales:

Primer Eje: Estabilidad laboral reforzada en salud



Esta publicación resume la decisión adoptada en la sentencia SL 3505 de 2025 en donde se aclara que la protección por estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con (VIH) procede siempre y cuando el empleador tenga conocimiento del diagnóstico, pues si ello no es así, no estaría llamada a prosperar una presunción de despido discriminatorio.

Estadísticas de la publicación



Acceso a la publicación: https://www.instagram.com/p/DGO0CvGMHVH/?img_index=1

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN SALUD

Se configurará una protección de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 de acuerdo con los siguientes parámetros:

- 1 La existencia de una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a mediano y largo plazo
- 2 La existencia de una barrera para el trabajador de tipo actitudinal, social, cultural o económico, entre otras, que, al interactuar con el entorno laboral, le impidan hacer efectivamente su labor en condiciones de igualdad con los demás.
- 3 Que los elementos (1) y (2) sean conocidos por el empleador al momento del despido.

CSJ SL 097 de 2025




Esta publicación resume los aspectos relevantes de la estabilidad laboral reforzada en salud, los requisitos exigidos por las Altas Cortes para su configuración, así como un resumen de la postura anterior de la Corte Suprema de Justicia, que exigía la acreditación de un porcentaje de pérdida de capacidad laboral superior al 15%. La Sentencia SU – 061 de 2023 de la Corte Constitucional realizó un

llamado a la Corte Suprema de Justicia indicando que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral no podría ser un requisito indispensable para la protección por fuero de salud.

Estadísticas de la publicación:

Rendimiento del anuncio		
Dirigido a: todos los seguidores		
16.359	4244	25,94 %
Impresiones	Interacciones	Tasa de interacción
3798	23,22 %	306
Clics	Porcentaje de clics	Reacciones
3	137	
Comentarios	Veces compartido	

Estadísticas de la publicación



24 de febrero a las 4:55 p. m.

41 1 8 0 28

Resumen

Visualizaciones	1,765
Interacciones	78
Actividad del perfil	35

Acceso a la publicación: https://www.instagram.com/p/DGeK8sPyGCF/?img_index=1

Segundo Eje: Estabilidad laboral reforzada por maternidad



Se analiza la sentencia T-522 de 2024 en virtud de la cual se prohíbe la suscripción de acuerdos de terminación para finalizar contratos de trabajo con titulares de fuero de maternidad, lo anterior en la medida en que los derechos derivados de esta protección son irrenunciables. En esta decisión, la Corte

Constitucional estableció que estos acuerdos son ineficaces.

Resultados de la publicación

Rendimiento del anuncio		
Dirigido a: todos los seguidores		
14.040 Impresiones	4576 Interacciones	32,59 % Tasa de interacción
4207 Clics	29,96 % Porcentaje de clics	264 Reacciones
4 Comentarios	101 Veces compartido	



Acceso a la publicación: https://www.instagram.com/p/DGy-QtXsZGd/?img_index=1



Esta publicación resume los aspectos más relevantes del fuero de maternidad en Colombia, en particular la protección que procede en cada uno de los tipos de contrato laboral (fijo, indefinido y por obra o labor) dependiendo del conocimiento o no del empleador sobre el estado de gestación de la madre.

Resultados de la publicación



Acceso a la publicación: https://www.instagram.com/p/DG6Ptd4SpRM/?img_index=1



Estas sentencias son un claro ejemplo de los cambios de postura de la Corte Constitucional, en la primera imagen se observa el análisis de la sentencia T-169 de 2025, donde la Corte

estableció que la protección que le asiste a la madre lactante se extiende hasta los (2) años del menor si la trabajadora demuestra una continuada lactancia materna. Lo anterior fue objeto de preguntas y críticas pues desde la perspectiva de los empleadores, la terminación de estos contratos estaría sujeta a un trámite administrativo dispendioso ante el Ministerio del Trabajo (solicitud de autorización de despido). Por otro lado, la sentencia T-333 de 2025 aclaró que aunque la protección de la estabilidad laboral reforzada por maternidad puede extenderse hasta los (2) años del menor, bajo la misma perspectiva de la continuada lactancia materna, lo que establece la norma es que la protección es absoluta hasta la semana (18)

posparto, y a partir de la semana (19) existe protección, pero esta será parcial, por lo que los empleadores no deberán solicitar autorización de despido ante el Ministerio del Trabajo, pero solo podrán dar por finalizados contratos laborales cuando medie una justa causa objetiva o una causa legal comprobada.

Resultados de las publicaciones

Rendimiento del anuncio		
Dirigido a: todos los seguidores		
8362	2249	26,9 %
Impresiones	Interacciones	Tasa de interacción
2002	23,94 %	180
Clics	Porcentaje de clics	Reacciones
5	62	
Comentarios	Veces compartido	

Rendimiento del anuncio		
Dirigido a: todos los seguidores		
11.605	3354	28,9 %
Impresiones	Interacciones	Tasa de interacción
3093	26,65 %	182
Clics	Porcentaje de clics	Reacciones
0	79	
Comentarios	Veces compartido	



Acceso a las publicaciones: https://www.instagram.com/p/DKdEwthOOsP/?img_index=1

https://www.instagram.com/p/DN1GpqmYghc/?img_index=1

Tercer eje: Pensión de sobrevivientes



Se presenta el resumen de la Sentencia SL 3458 de 2024 mediante la cual se recuerda que no pueden coexistir pensiones de sobrevivientes bajo los regímenes de riesgo laboral y pensional, cuando los hechos que originen dicha pensión sean los mismos. En esta sentencia se aclara que si como consecuencia de un accidente o enfermedad laboral se generan ambas prestaciones (pensión de sobrevivientes en ambos

regímenes) la sustitución pensional solo será reconocida por la ARL.

Estadísticas de la publicación:



Acceso a la publicación: https://www.instagram.com/p/DHEAs53MSRG/?img_index=1



ABC PENSIÓN DE SOBREVIVIENTES

Ley 2381 de 2024

Corresponde a una prestación económica que puede ser otorgada a ciertos familiares de un afiliado o pensionado fallecido, siempre y cuando se haya cumplido con ciertos requisitos.

REQUISITOS

1. Que el fallecido fuera pensionado por vejez o invalidez por riesgo común.
2. Que el fallecido fuera afiliado al sistema y hubiera cotizado (50) semanas dentro de los (3) años anteriores al fallecimiento.

BENEFICIARIOS SUSTITUCIÓN PENSIONAL POR MUERTE DEL PENSIONADO

1. **En forma vitalicia:** Cónyuge o compañero/a permanente siempre y cuando a la fecha de fallecimiento del causante tenga 30 años de edad o más. Si la pensión de sobrevivientes se causan por muerte del pensionado, deberá acreditarse que estuvo haciendo vida marital o que convivió con el fallecido no menos de (5) años antes de la muerte.
2. **En forma temporal:** Cónyuge o compañero/a permanente que a la fecha del fallecimiento tenga menos de 30 años de edad y no hayan procreado hijos.



Esta publicación es un resumen ejecutivo de los cambios introducidos por la Ley 2381 de 2024 en materia de pensión de sobrevivientes, incluyendo aspectos como los requisitos, beneficiarios, y el monto de la sustitución pensional.

Estadísticas de la publicación

Rendimiento del anuncio

Dirigido a: todos los seguidores

2996 Impresiones	1223 Interacciones	40,82 % Tasa de interacción
1026 Clics	34,25 % Porcentaje de clics	135 Reacciones
1 Comentario	61 Veces compartido	

Estadísticas de la publicación



18 de marzo a la 1:01 p. m.


23


0


4


0


13

Acceso a la publicación: https://www.instagram.com/p/DHWZmk0RMVh/?img_index=1

Cuarto Eje: Actualidad y temas de interés



MITOS Y REALIDADES

TRABAJADORES DE SERVICIO DOMÉSTICO



En esta publicación se presentan algunos mitos y realidades de cara a la vinculación, remuneración y los derechos de titularidad de los trabajadores del servicio doméstico. La publicación fue realizada el 30 de marzo de 2025, fecha en la cual se conmemora el día de los trabajadores y trabajadoras del hogar.

Estadísticas de la publicación

Rendimiento del anuncio [?]		
Dirigido a: todos los seguidores		
1959	871	44,46 %
Impresiones	Interacciones	Tasa de interacción
787	40,17 %	58
Clics	Porcentaje de clics	Reacciones
0	26	
Comentarios	Veces compartido	



Acceso a la publicación:

https://www.instagram.com/p/DH3X8snuHi-/?img_index=1

NOVEDADES DE LA REFORMA LABORAL QUE POSIBLEMENTE NO SABÍAS



Esta publicación realiza un recuento de algunos aspectos de la reforma laboral que no fueron tan discutidos en redes sociales y en medios de comunicación, por ejemplo, los entornos laborales flexibles, el registro de horas extras y el régimen simple laboral.

Estadísticas de la publicación:



Acceso a la publicación: https://www.instagram.com/p/DMX2LzJOajh/?img_index=4

Sumado a las anteriores publicaciones y en la medida en que el proyecto de comunicaciones ya contaba con un desarrollo por parte de un estudiante, se empezaron a publicar los podcast elaborados bajo el proyecto Nota Jurídica Laboral, que han sido cargados a la plataforma Spotify.



Por último, se destacan las publicaciones de la primera y segunda edición del Boletín de la Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social, en donde se destacaron eventos importantes con participación de los miembros del Programa:



6. Conclusión

La elaboración del proyecto *más allá del aula* me permitió hacer uso de las herramientas conceptuales adquiridas a lo largo de la Maestría en materia de investigación, búsqueda de bases de datos, y conceptos generales que se derivan de cada uno de los ejes trabajados; lo anterior fue trabajado junto con habilidades blandas como el diseño y la creación de piezas que resumieran de manera didáctica cada uno de los temas tratados.

El desarrollo de este proyecto materializa el deber social que tiene la carrera de derecho, pues el conocimiento y el acceso al mismo debe garantizarse a cualquier ciudadano, independientemente de si este tiene o no conocimientos previos del tema en particular. Así, evidenciar el alcance que tuvo cada una de las publicaciones nos permite concluir que las redes sociales son una herramienta que puede servir como un canal de formación, y que así mismo, no solo debe usarse para fines personales sino también para satisfacer un interés general: el deseo de aprender y mantenerse informado.

Tras finalizar las publicaciones propuestas, considero que las páginas creadas y los elementos cargados son solo el comienzo de un proyecto mucho más grande, en donde exista la participación de los estudiantes, profesores y directivos del programa de Maestría a través de charlas gratuitas, entrevistas, artículos de opinión, entre otros muchos insumos que puede crear cada miembro de la comunidad desde su conocimiento y experiencia. Así, estos canales de comunicación podrán convertirse en una nueva forma de enseñar, conservando siempre el mismo ideal y es que el derecho y los conocimientos no solo deben quedarse en las aulas.

7. Referencias bibliográficas

Corte Constitucional. (1998, 21 de julio). Sentencia C-372 de 1998. M.P. Fabio Moron Díaz

Corte Constitucional. (2001, 27 de septiembre). Sentencia T-1040 de 2001. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

Corte Constitucional. (2007, 03 de mayo). Sentencia C-310 de 2007. M.P. Nilson Pinilla Pinilla

Corte Constitucional. (2018, 24 de julio). Sentencia SU-075 de 2018. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado

Corte Constitucional. (2020, 01 de octubre). Sentencia C-432 de 2020). M.P. Luis Javier Moreno Ortíz

Corte Constitucional. (2023, 29 de agosto). Sentencia C-331 de 2023). M.P. Diana Fajardo Rivera

Corte Constitucional. (2024, 10 de diciembre). Sentencia T-522 de 2024. M.P. Diana Fajardo Rivera

Corte Constitucional. (2025, 26 de marzo). Sentencia SU-111 de 2025. M.P. Diana Fajardo Rivera.

Corte Constitucional. (2025, 12 de mayo). Sentencia T-169 de 2025. M.P. Paola Andrea Meneses Mosquera

Corte Constitucional. (2025, 17 de junio). Auto 841de 2025 dentro de la demanda de constitucionalidad Expediente D-15.989. M.P. Jorge Enrique Ibañez Najar.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024, 28 de noviembre). SL3505 de 2024. M.P. Clara Inés López Dávila

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024, 05 de junio). Sentencia SL1797 de 2024. M.P. Marjorie Zúñiga Romero

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2024, 28 de noviembre). Sentencia SL3458 de 2024. M.P. Marjorie Zúñiga Romero

Corte Suprema de Justicia, Sala de Descongestión Laboral No. 03. (2025, 05 de febrero). Sentencia SL097 de 2025 M.P. Jimena Isabel Godoy Fajardo.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. (2025, 14 de agosto). Sentencia SL2358 de 2024. M.P. Marjorie Zúñiga Romero.

Ley 361 de 1997. Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con discapacidad y se dictan otras disposiciones. D.O. No. 42.978, de 11 de febrero de 1997

Ley 2357 de 2024. Por medio de la cual se aprueba el Convenio 183 relativo a la revisión del Convenio sobre la Protección de la Maternidad, (revisado)”, adoptado por la octogésima octava (88º) Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Suiza, fecha 15 de junio de 2000. D.O. No. 52.771, del 29 de mayo de 2024.

Ley 2381 de 2024. Por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones. D.O. No. 52.819 de 16 de julio de 2024.

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. D.O. No. 53160 del 25 de junio de 2025

Ministerio del Trabajo. Derechos, deberes y garantías laborales de los trabajadores del servicio doméstico. Circular 007 de 2022.

DANE (2025). Boletín Técnico. Encuesta nacional de calidad de vida (ECV) 2024. Publicado el 24 de abril de 2025.

DANE (2025). Boletín Técnico. Encuesta de tecnologías de la información y las comunicaciones en hogares (ENTIC Hogares) – 2024. Publicado el 01 de agosto de 2025.

OIT. (2000). Convenio C-183 sobre la protección a la maternidad.