



Facultad de Jurisprudencia

Maestría en  
Derecho laboral y de la Seguridad Social

Título de la propuesta

**NOTA JURÍDICA LABORAL**

Modalidad Comunicación y Circulación del Conocimiento

Título a obtener

Maestría en Derecho laboral y de la Seguridad Social

Presentado por:

Juan Manuel Rincón Pico

Nombre tutora

Dra. Mónica María Cuervo Aparicio

Bogotá, D.C. 18 de septiembre de 2024

1. Agradecimientos.....	3
2. Dedicatoria .....	3
3. Declaración de originalidad y autonomía.....	3
4. Declaración de exoneración de responsabilidad .....	3
5. Resumen ejecutivo .....	4
6. Abstract .....	5
7. Palabras clave .....	5
8. Keywords .....	6
9. Introducción .....	6
9.1. Tabla del DANE - referenciada por la Misión de Empleo del 2022- sobre la composición del empleo y tamaño de las empresas* .....	7
9.2. Objetivo General.....	12
9.3. Objetivos específicos .....	13
10. Revisión teórica o antecedentes del trabajo realizado .....	13
11. Descripción de la metodología utilizada para realizar el proyecto.....	17
12. Resultados: producto .....	19
12.1. Episodio No.1 Derecho al Trabajo como Derecho Humano .....	19
12.1.1. Infografía Episodio 1 .....	21
12.1.2. Ficha Sentencia C-331 de 2023 trabajo en condiciones dignas y justas .....	22
12.2. Episodio No.2 Acoso Laboral primera parte .....	25
12.2.1. Mapas Mentales Acoso Laboral primera parte.....	26
12.3. Episodio No. 3 Acoso Laboral segunda parte .....	28
12.3.1. Mapas Mentales Acoso Laboral segunda parte .....	29
12.3.2. Ficha Sentencia CSJ4328 de 2020 sobre acoso laboral.....	32
12.4. Episodio No. 4 Circular No.026 de 2023 del Ministerio de Trabajo.....	34
12.4.1. Infografía Circular No.026 de 2023 .....	35
12.4.2. Ficha Sentencia T-400 de 2022 valoración probatoria enfoque de género ....	36
12.5. Episodio No.5 Contrato de Trabajo vs Contrato Prestación de Servicios .....	39
12.5.1. Mapas Mentales Contrato Trabajo vs Contrato Prestación Servicios .....	40
12.5.2. Ficha Sentencia CSJ SL1339 de 2021 sobre indicios Contrato Realidad Recomendación 198 OIT .....	42
12.6. Episodio No.6 .....	44
12.6.1. Infografía en forma de Gantt sobre Licencias de maternidad .....	45

12.7.	Episodio No.7 sobre Estabilidad Laboral Reforzada.....	46
12.7.1.	Infografía en forma de diagrama de Gantt sobre fuero de maternidad.....	47
12.7.2.	Cuadro comparativo fuero de maternidad y fuero de paternidad .....	47
12.7.3.	Ficha Sentencia SU075 de 2018 sobre fuero de maternidad .....	48
13.	Discusión sobre los Resultados .....	53
13.1.	Habilidades adquiridas .....	53
13.2.	Retos que se enfrentaron.....	55
13.3.	Factores de éxito del podcast Nota Jurídica Laboral .....	57
13.3.1.	Cuadro niveles de consumo podcast diferentes países 2022* .....	58
14.	Conclusiones.....	59
15.	Referencias Bibliográficas.....	62

## **1. Agradecimientos**

Un agradecimiento al cuerpo docente de la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad del Rosario por su vocación para la enseñanza del derecho laboral y por inspirar a la profundización académica en esta rama del derecho.

## **2. Dedicatoria**

Dedico el presente trabajo a las personas que son mi inspiración y fortaleza: mi esposa Nancy Matilde, mi hija Isabel Victoria y mi madre Margarita María.

## **3. Declaración de originalidad y autonomía**

Declaro que el presente trabajo de opción de grado, que he denominado NOTA JURÍDICA LABORAL, es original y autónomo de mi parte. Por tanto, ha sido el logro de mi esfuerzo personal sin plagio de ninguna naturaleza. Las fuentes y referencias han sido citadas y las ideas o textos o datos tomados de otros autores se han citado y referenciado según corresponde y de acuerdo con las reglas académicas.

## **4. Declaración de exoneración de responsabilidad**

El contenido del trabajo de grado realizado de mi parte, bajo la modalidad de comunicación y circulación de conocimiento, y que he denominado NOTA JURÍDICA LABORAL, es de

mi responsabilidad exclusiva. Ni la Universidad del Rosario, ni su cuerpo docente, ni monitores, ni tutores tienen responsabilidad por los contenidos, expresiones, diagramas y demás utilizados por mí en el desarrollo del presente trabajo.

## **5. Resumen ejecutivo**

A través de material de podcast, acompañado de infografías, mapas mentales y fichas de sentencias, he desarrollado siete (7) temas del derecho laboral individual colombiano con el propósito de facilitar su entendimiento, hacer divulgación y pedagogía de los mismos por parte de la comunidad en general. Se trata de material de audio y gráfico que permite una comprensión integral de los siguientes temas: el trabajo como derecho humano; las modalidades de acoso laboral; las medidas de prevención, sanción y corrección del acoso laboral; las medidas de prevención de violencia de género; el contrato de trabajo y su diferenciación con el de prestación de servicios; las licencias en torno a la maternidad y la estabilidad laboral reforzada de la madre durante la gestación y lactancia.

Para cada uno de esos temas el trabajo realizado aporta un podcast de duración aproximada de 25 minutos cada uno y material gráfico explicativo de lo tratado en el respectivo audio. Y cada tema es abordado buscando responder preguntas tales como: ¿qué busca protegerse o tutelarse? ¿cuál es la población objetivo? ¿qué problemática hay detrás del tema respectivo? ¿cuáles son los fundamentos jurídicos tanto a nivel internacional como nacional? ¿qué han señalado sentencias relevantes sobre la materia? ¿qué medidas en concreto dispone nuestro ordenamiento para proteger o garantizar los derechos abordados?

## **6. Abstract**

Through podcast material, infographics and mental maps, seven topics of Colombian individual labor law were developed with the purpose of facilitating their understanding, divulgation and pedagogy of them by the community in general. This is audio and graphic material that allows a comprehensive understanding of the following topics: work as a human right; forms of workplace harassment; measures to prevent, punish and correct workplace harassment; measures to prevent gender violence; the employment contract and its differentiation with the service contract; maternity leave and the reinforced job stability of the mother during pregnancy and breastfeeding. For each of the topics addressed, the work carried out provides a podcast lasting approximately 25 minutes each and graphic material explaining what is discussed in the respective audio. And each topic is addressed seeking to answer questions such as: what is the target population? What problem is behind the respective topic? What are the legal foundations both internationally and nationally? What have relevant court rulings on the matter pointed out? What specific measures does our legislation have to protect or guarantee the rights addressed?

## **7. Palabras clave**

Trabajo en condiciones dignas y justas; Derecho humano del trabajo; Acoso laboral; Maltrato; Persecución; Entorpecimiento; Discriminación; Inequidad; Desprotección; Comité Convivencia; Acoso sexual; Violencia género; Licencia maternidad; Licencia flexible; Licencia compartida; Fuero maternidad; Fuero paternidad

## 8. Keywords

Decent work; Human right to work; Workplace harassment; Abuse; Persecution; Obstruction; Discrimination; Inequity; Vulnerability; Coexistence Committee; Sexual harassment; Gender violence; Maternity Leave; Flexible license; Shared license; Reinforced job stability

## 9. Introducción

El relacionamiento laboral entre empleadores y trabajadores se ve impactado por la dinámica de un derecho del trabajo en constante cambio. Esa dinámica tiene como fuente nuevas leyes, nuevas sentencias de las altas Cortes, nuevas interpretaciones jurídicas, adopción de normas internacionales del trabajo, entre otros. Todo esfuerzo que se haga por divulgar el derecho laboral y mantener a la sociedad colombiana al tanto de lo que está vigente en esa materia y el cómo se aplica, resulta de valor en el propósito de lograr ambientes de trabajo más humanos, más justos y más productivos.

Colombia es un país en el que la aplicación del derecho laboral está lejos de ser universal habida cuenta de las altas tasas de informalidad que se presentan particularmente en las micro, pequeñas y medianas empresas. Tal y como se evidencia en el siguiente cuadro de encuesta del DANE, referenciado por la misión de empleo de 2022 en su informe ejecutivo (*Reporte\_ejecutivo\_Mision\_de\_Empleo.pdf*, s. f.), tenemos que:

- El 75% de los trabajadores en Colombia están en empresas de menos de 50 empleados.

- El 60% de las empresas son de máximo 4 trabajadores.
- 16,2 millones de trabajadores de un total de 21 millones están en micro, pequeñas y medianas empresas con menos de 50 empleados.
- Un total 12,8 millones de trabajadores de esas micro, pequeñas y medianas empresas son informales, vale decir, son trabajadores que ganan menos de mínimo legal, no cotizan al Sistema de Seguridad Social, y para las que no se garantiza el reconocimiento de los mínimos derechos del sistema legal laboral.

### 9.1. Tabla del DANE - referenciada por la Misión de Empleo del 2022- sobre la composición del empleo y tamaño de las empresas\*

**Tabla 2. Aproximación a la composición del empleo y el tamaño de las empresas**

Empleo por tamaño de empresas (millones)				
	Número de trabajadores formales	Número de trabajadores informales	Total	Porcentaje del total
1	0.5	6.9	7.4	35
2 a 3	0.4	3.6	4.0	18
4 a 5	0.4	1.1	1.5	7
6 a 50	2.0	1.2	3.2	15
51 +	5.2	0.3	5.5	25
<b>Total</b>	<b>8.5</b>	<b>13.2</b>	<b>21.7</b>	<b>100.0</b>

Empresas por número de trabajadores (miles)			
	No Registradas (informales)	Registradas (formales)	Total
1 a 3	5,874	1,094	6,968
4 a 10	--	153	153
11+	--	72	72
<b>Total</b>	<b>5,874</b>	<b>1,319</b>	<b>7,193</b>

Fuente: Elaborada usando datos de la Encuesta de Micronegocios del DANE y del Registro Único Empresarial de las Cámaras de Comercio.

\*(Reporte\_ejecutivo\_Mision\_de\_Empleo.pdf, s. f.)

Por tanto, los esfuerzos en divulgación y pedagogía del derecho laboral en un país que como el nuestro no ofrece la garantía de los mínimos de ley para un amplio grupo de personas, bien por estar inmersas en la informalidad y/o por desconocer sus derechos laborales, se torna en algo no simplemente deseable sino en una necesidad sentida.

La divulgación del derecho laboral es una forma de brindar acceso ya que la información habilita a los trabajadores para exigir sus derechos y a los empleadores para comprender y acatar sus responsabilidades en estas materias. Tan ello es así que no pocas normas de manera específica prevén como parte de la responsabilidad de los Estados, de los empleadores al igual que de las Administradoras de Riesgos Laborales el dar a conocer, capacitar, divulgar las normas del mundo del trabajo. Por sólo citar unos ejemplos:

La ley 2365 de 2024, sobre acoso sexual, en su artículo 9, numerales 1, 2 y 5: sobre la comunicación, divulgación, del plan transversal para la eliminación del acoso sexual señala:

*“ARTÍCULO 9°. CONTENIDOS MÍNIMOS DEL PLAN. El Plan Transversal Para la Eliminación Del Acoso Sexual deberá contener estrategias, indicadores, lineamientos y acciones, tales como:*

- 1. Campañas de prevención contra el acoso sexual en el contexto laboral y **difusión sobre el contenido** de la presente ley.*

2. **Estrategias de comunicación** a través de aplicaciones o **plataformas digitales APP, comerciales, programas de radio, televisión, redes sociales, o cine**, así como la publicación regular de artículos en la prensa local y nacional en que se informe y prevenga conductas que constituyan acoso sexual.
  
5. **Divulgación y socialización** constante por parte del nivel central, con las entidades territoriales de las estrategias de prevención, atención y eliminación del acoso sexual.” (resaltado fuera de texto)

La ley 2114 de 2021, artículo 4°, sobre la comunicación y difusión de las licencias parentales.

**“ARTÍCULO 4°. Comunicación y difusión de nuevas modalidades de licencias parentales y campañas pedagógicas sobre la corresponsabilidad en la crianza de los hijos.** El Gobierno nacional, en cabeza del Ministro del Trabajo, adelantará un proceso de comunicación y difusión de las nuevas modalidades de licencias introducidas en la presente ley. De igual manera, se adelantarán campañas pedagógicas, enfocadas en la importancia de la corresponsabilidad de los padres en la crianza de los hijos, que atiendan el contexto y la realidad colombiana, dirigidas a empleadores y trabajadores del sector público y privado.

**El proceso de comunicación y difusión y las campañas pedagógicas deberán iniciarse dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente**

*ley y deberá extenderse, en el tiempo, incluyendo, **difusión en medios masivos de comunicación**, así como talleres dirigidos a trabajadores y **empleadores quienes deberán incluirlos en sus capacitaciones o inducciones.***” (resaltado fuera de texto)

El Convenio 190 de la OIT en proceso de ratificación por Colombia, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, en su artículo 11 prevé todo lo referente a orientación, formación y sensibilización sobre dichos temas así:

*“Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:*

*a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;*

*b) se **proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y*

*c) se emprendan iniciativas al respecto, **con inclusión de campañas de sensibilización.*** (resaltado fuera de texto)

La Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo, sobre la prevención y atención del acoso laboral y sexual violencia basada en género en el ámbito laboral, señala dentro del grupo de medidas a implementar por empleadores:

*“Es sabido como la aplicabilidad de esta normatividad se debe fortalecer y debe avanzar en el reconocimiento de las realidades diferenciales que viven las mujeres, incluyendo mujeres trans y personas con identidades y/u orientaciones sexuales diversas en el mundo del trabajo, Por ello, se recomienda ampliar esfuerzos y asignar recursos a este respecto, a través de acciones como:*

- **Campañías de sensibilización.***
- Acciones preventivas.*
- **Capacitación sobre esta temática en especial a las personas de los comités de Comité de Convivencia Laboral y los equipos de prevención de riesgos profesionales.**” (resaltado fuera de texto)*

En las normas anteriormente transcritas, citadas por vía de ejemplo y que además tienen relación con el material audiovisual desarrollado en este trabajo, se evidencia la relevancia que diferentes normas del orden internacional y nacional le han dado a la comunicación, formación, sensibilización y difusión de diferentes contenidos del mundo jurídico laboral. Esa importancia radica en lo que se logra a través de la comunicación con miras a que todos los actores sociales no sólo conozcan esas normativas, sino que se comprometan igualmente con su divulgación y cumplimiento.

Con fundamento en lo indicado en la presente introducción es que se ha elaborado el presente trabajo de grado cuyo eje central ha sido el de producir siete (7) episodios del podcast denominado NOTA JURÍDICA LABORAL, los cuales vienen acompañados de: material visual, infografías y/o mapas mentales ilustrativos, y fichas resumidas de sentencias alusivas al tema del audio respectivo. Cada episodio trae temas relevantes del mundo del derecho del trabajo y justamente relacionados con varias de las normas arriba citadas en las que se hace énfasis en la necesidad de comunicar, hacer difusión y/o pedagogía sobre los mismos.

Dado que, como lo mencioné, no toda la población colombiana conoce y/o aplica lo dispuesto en la normatividad jurídica del trabajo, entonces con el podcast NOTA JURÍDICA LABORAL realizado me he trazado como objetivo general y objetivos específicos los siguientes:

## **9.2. Objetivo General**

Producir contenido para ser utilizado en los canales de multimedia (ej. Episodios de podcast complementados con las infografías, mapas mentales, fichas sentencias) con el fin de dar a conocer y facilitar la aplicación de la normatividad laboral individual propia del sector privado particularmente para todas aquellas personas que, independientemente de su actividad o profesión, tengan interés de profundizar en el derecho del trabajo. Lo anterior con el fin de contribuir a materializar el propósito trazado por el artículo 1º del C.S.T. de lograr relaciones laborales justas y dentro de un marco de coordinación económica y equilibrio social.

### 9.3. Objetivos específicos

1. Divulgar, de una manera didáctica y amena, los contenidos básicos del derecho laboral individual privado.
2. Mantener al público objetivo actualizado con las últimas normas y/o jurisprudencia relevante en el campo del derecho laboral individual privado.
3. Servir de fuente de consulta por parte de quienes requieran una orientación en los aspectos básicos del derecho laboral.
4. Contribuir, mediante la divulgación, a que las relaciones laborales en el país se manejen de acuerdo con los estándares mínimos trazados por la legislación laboral.

### 10. Revisión teórica o antecedentes del trabajo realizado

Para cada uno de los episodios de los podcast realizados recopilé el material más pertinente (tanto en normas del ámbito internacional como nacionales: leyes, decretos, resoluciones y/o circulares, así como sentencias y textos de doctrina). A continuación cito los temas trabajados y el material recopilado para la realización de cada episodio del podcast:

**Episodio 1. Sobre el derecho del trabajo como derecho humano.** Temas y material recopilado para realizar el podcast: La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (Nations, s. f.); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (*Pacto Internacional*

*de Derechos Civiles y Políticos*, s. f.); el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, s. f.); La Observación No.18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales (*Observación general N° 18*, s. f.); La Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre (*declaración\_americana\_de\_los\_derechos\_y\_deberes\_del\_hombre\_1948.pdf*, s. f.); La Convención Americana de Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica de 1969 (*Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*, s. f.); Pacto de San Salvador de 1988 y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1988 de la OIT (*Principios y derechos fundamentales en la trabajo : del compromiso a la acción : Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundame*, s. f.); La Constitución Política de Colombia (Chavarro Cadena et al., 2023); Sentencia C-331 de 2023 sobre el trabajo en condiciones dignas y justas (*C-331-23*, s. f.); El derecho laboral en la Constitución Política, la Organización Internacional del Trabajo y los Principios del derecho laboral en el Código Sustantivo del Trabajo del texto de Derecho Laboral Individual del Dr. Germán Valdés Sánchez (Valdés Sánchez, 2019); Principios del derecho laboral del texto GPS Laboral dirigido por el Dr. Juan Pablo López(Rubiano Delgado, 2019).

**Episodios 2 y 3: Sobre acoso laboral en el trabajo.** Temas y material recopilado para realizar el podcast: El acoso laboral Ley 1010 de 2006 (*Ley 1010 de 2006 - Gestor Normativo*, s. f.); Comités de Convivencia Laboral Resolución 652 de 2012 (*Resolución 652 de 2012 Ministerio de Trabajo - Gestor Normativo*, s. f.) y Resolución 1356 de 2012

(*Resolución 1356 de 2012 Ministerio de Trabajo - Gestor Normativo*, s. f.) ; Nociones básicas de acoso laboral, *Acoso Laboral en el Panorama Colombiano*, Acciones o modalidades de acoso laboral del texto *Acoso Laboral o Mobbing* de la Dra. Adriana Camacho Rodríguez (*Acoso laboral o mobbing*, s. f.); Sentencia CSJ SL 4328 del 2020 (*Consulta de Jurisprudencia - Corte Suprema de Justicia*, s. f.)

**Episodio 4. Sobre la Circular 026 del 2023 sobre prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ + en el ámbito laboral.** La Circular 026 del 2023 del Ministerio de Trabajo (*Circular 026 de 2023 Ministerio del Trabajo*, s. f.); El Convenio 190 de la OIT sobre trabajos libres de violencia y acoso (*Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*, s. f.); La Convención sobre la eliminación de toda las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW) (*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, s. f.); El Protocolo contra el acoso sexual en el trabajo de 2019 de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (*Protocolo-acoso-OISS.pdf*, s. f.); El Convenio 111 de la OIT sobre la eliminación de toda forma de discriminación en el trabajo(*Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*, s. f.); Comités de Convivencia Laboral Resoluciones 652 de 2012 (*Resolución 652 de 2012 Ministerio de Trabajo - Gestor Normativo*, s. f.) y 1356 de 2012 (*Resolución 1356 de 2012 Ministerio de Trabajo - Gestor Normativo*, s. f.); Ley 1257 de 2008 sobre normas que permiten garantizar a las mujeres una vida libre de violencia (*Ley 1257 de 2008 - Gestor Normativo*, s. f.); Ley 1562 de 2012 sobre responsabilidad de las

ARL(*Ley 1562 de 2012 - Gestor Normativo*, s. f.); Resolución 2646 sobre factores de riesgo psicosocial (*Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social / Agencia Presidencial de Cooperación Internacional*, s. f.); Sentencia T-400 de 2022 sobre una vida libre de violencias en el trabajo (*T-400-22*, s. f.).

**Episodio 5. Sobre la caracterización y diferenciación entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios.** Recomendación 198 de la OIT (*recomendacionsobrelarelaciondetrabajonum198.pdf*, s. f.) ; Arts. 23,24,34, 35, 45,46 y 47 127 del Código Sustantivo del Trabajo (*CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*, s. f.); Ley 1010 de 2006 (*Ley 1010 de 2006 - Gestor Normativo*, s. f.) ; Ley 100 de 1993 (*Ley 100 de 1993 - Gestor Normativo*, s. f.); Ley 797 de 2003 (*Ley 797 de 2003 - Gestor Normativo*, s. f.); DL 1295 DE 1994 (*Decreto Ley 1295 de 1994 - Gestor Normativo*, s. f.); Decreto 780 de 2016 (*Decreto 780 de 2016 Sector Salud y Protección Social - Gestor Normativo*, s. f.); Sentencia SL1439 de 2021(*SL1439-2021.pdf*, s. f.); El contrato individual de trabajo análisis del Dr. Germán Valdés (Valdés Sánchez, 2019).

**Episodios 6 y 7. Licencias de maternidad y estabilidad laboral reforzada maternidad.** Ley 2114 de 2021(*Ley 2114 de 2021 - Gestor Normativo*, s. f.) ; Ley 2141 de 2021 (*Ley 2141 de 2021 - Gestor Normativo*, s. f.); Ley 2306 de 2023(*Ley 2306 de 2023 - Gestor Normativo*, s. f.); Sentencia SU 075 de 2018 sobre estabilidad laboral reforzada mujer en embarazo o lactancia (*SU075-18*, s. f.); Ley 1636 de 2013(*Ley 1636 de 2013 - Gestor Normativo*, s. f.); Sistema de fueros de estabilidad laboral individual análisis texto GPS Laboral (Rubiano Delgado, 2019)

## **11. Descripción de la metodología utilizada para realizar el proyecto**

El proceso realizado, dentro del marco del proyecto de comunicación y circulación del conocimiento, consistió en la elaboración de material de audio – episodios del podcast- y visual – infografías, mapas mentales y fichas de sentencias- de temas relevantes del derecho laboral colombiano. Los temas escogidos para tal propósito fueron: el derecho al trabajo como derecho humano y fundamental, el acoso laboral, el acoso sexual, medidas de prevención contra la violencia de género, la caracterización y diferenciación entre los contratos de trabajo y los contratos de prestación de servicios, la licencia de maternidad y sus alcances y modalidades, la licencia de paternidad, la protección laboral reforzada para las madres en embarazo y lactancia.

El material audio-visual trabajado reúne varios fines tales como: el abordar con carácter pedagógico los contenidos jurídicos tratados de tal forma que la audiencia pueda formarse una idea integral y práctica de esos temas; el hacer de fácil comprensión temas que en ocasiones son complejos particularmente para quienes no están familiarizados con el derecho laboral; habilitar un espacio en el que las personas al tiempo que van haciendo otras actividades (transporte, ejercicio, espera en salas de aeropuerto, etc.) pueden hacer uso de sus dispositivos tecnológicos de comunicación para formarse en derecho laboral; el cumplir con el propósito superior de divulgar, dar a conocer, los derechos de las personas en relación con el trabajo para que entre todos nos volvamos garantes de la aplicación y materialización de los mismos.

Para la elaboración de cada episodio del podcast *NOTA JURÍDICA LABORAL* seguí el siguiente proceso:

- Selección y lectura del material integral en relación con cada tema escogido: ello me implicó declaraciones de derechos a nivel internacional, Convenios de la OIT, artículos de la Constitución Política, leyes, decretos, resoluciones y circulares vinculados con los temas seleccionados al igual que sentencias escogidas de Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional y capítulos de libros de derecho que contemplan los temas respectivos.
- Resumen del material leído y construcción de un mapa mental que contemplara de manera comprensiva diferentes aspectos, agrupados por subtemas, del tema estudiado.
- Diseño y elaboración, con fundamento en el mapa mental, de la infografía que permitía visualizar de manera integral los aspectos clave del tema objeto de estudio.
- Diseño en papel de la estructura de los episodios del podcast con sus etapas: a) introducción anunciando el tema a tratar y su relevancia, b) desarrollo del tema, c) cierre indicando los aprendizajes que la audiencia se lleva luego de haber escuchado el podcast.
- Grabación de los episodios del podcast: utilizando las herramientas para grabar (micrófonos y software de grabación) lleve a cabo la exposición oral de todo lo preparado siguiendo el guion establecido en el diseño de cada episodio del podcast.

- Edición de los episodios del podcast: en esta fase llevé al software de grabación (garage band) los audios recolectados en la grabación, validé su secuencia lógica e incorporé los sonidos de fondo (licencia de epidemic sound) que acompañan los audios. Posteriormente pasé los episodios a MP3 y comprimí los audios dejándolos listos para ser subidos en la página de internet y/o red social que se vaya a utilizar para su divulgación. Dependiendo del sitio en el que suba este material (por ejemplo Spotify, YouTube) la audiencia podrá ir escuchando el audio del podcast y a un mismo tiempo ir observando la infografía y/o los mapas mentales elaborados para cada episodio del podcast.

## 12. Resultados: producto

### 12.1. Episodio No.1 Derecho al Trabajo como Derecho Humano

Podcast Nota Jurídica Laboral episodio No. 1
Tema: Derecho al trabajo como derecho humano y fundamental
Duración: 26:58 minutos
Descripción temas tratados: ¿en qué consiste el derecho al trabajo? ¿dónde está consagrado como derecho fundamental? ¿cuál es el sistema de normas internacionales que lo consagran? ¿cuáles las normas de la Constitución que tratan del derecho al trabajo y qué disponen? ¿cuál es el alcance del derecho al trabajo? ¿cómo se protege?

Material ilustrativo: infografía sobre el Sistema Internacional y Nacional del derecho al trabajo.

Ficha resumen Sentencia: C-331 de 2023 sobre el derecho al trabajo en condiciones dignas. y justas.

## 12.1.1. Infografía Episodio 1

### DERECHO LABORAL COMO DERECHO HUMANO

#### SISTEMA INTERNO: CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA Y DERECHO AL TRABAJO



- Preámbulo. Fines del Estado
- Art. 1. En el fundamento del Estado Social de Derecho.
- Art. 13. Igualdad
- Art. 17. No esclavitud
- Art. 25. Trabajo condiciones dignas y justas.
- Art. 26. Libertad de escoger profesión u oficio.
- Art. 29. Debido proceso.
- Art. 37. Derecho de reunión
- Art. 38. Derecho de asociación.
- Art. 39. Derecho de asociación sindical
- Art. 43. Igualdad de derechos: hombres y mujeres.
- Art. 44. Derechos de los niños.



- Art. 48. Derecho a la Seguridad Social.
- Art. 53. Principios fundamentales del derecho del trabajo.
- Art. 54. Formación para el trabajo.
- Art. 55. Derecho a la negociación colectiva
- Art. 56. Derecho a la huelga salvo servicios públicos esenciales.
- Art. 86. Tutela
- Art. 93. Tratados Internacionales sobre derechos humanos.
- Art. 334. Deber del Estado velar por el pleno empleo.

#### SISTEMA INTERNACIONAL



##### SISTEMA INTERNACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO AL TRABAJO

- Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de Naciones Unidas. Resolución 267A del 10/12/1948. Arts. 23, 24 y 25.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Resolución 2200 A de 1966. Ratificado por Colombia 1969. Art. 8.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. PIDESC. Resolución 2200 A de 1966. Ratificado por Colombia 1969. Art. 6, 7 y 8.
- Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Observación No.18. Disponibilidad: no forzoso, no esclavitud, no servidumbre, libre elección, política de empleo y formación. / Accesibilidad: no discriminación para acceder ni para mantener el empleo, accesibilidad física y acceso a la información sobre el mercado del trabajo. / Aceptabilidad y calidad: descanso, remuneración adecuada, igualdad, seguridad y salud en el trabajo, ascensos por capacidad antigüedad, estabilidad, no discriminación, derecho a fundar, hacer parte sindicatos y negociación colectiva.



##### SISTEMA AMERICANO DE DERECHOS HUMANOS Y DERECHO AL TRABAJO

- Declaración de los Derechos y Deberes del Hombre. IX Conferencia Internacional Americana. Bogotá 1948. Arts. 14,15 y 16
- Convención Americana de Derechos Humanos. Pacto de San José de Costa Rica de 1969. Ratificado por Colombia 1973. Art.6
- Protocolo adicional Pacto de San Salvador de 1988. Ratificado por Colombia en 1997. Arts. 6, 7, 8 y 9.



##### TRABAJO DECENTE OIT (Juan Somavia 1999)

- Creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social.



##### DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO OIT 1988

- Eliminación de todas las formas de trabajo obligatorio. Convenios 29 de 1930 (ratificado por Colombia 1969) y 105 de 1957 (ratificado 1963).
- Eliminación de la discriminación en el empleo y la educación. Convenios 100 de 1951 (ratificado 1963) y 111 de 1958 (ratificado 1969)
- Abolición efectiva del trabajo infantil. Convenios 138 de 1973 (ratificado 2001) y 182 de 1999 (ratificado 2005).
- Libertad de asociación Sindical. Convenios 87 de 1948 y 98 de 1949. Ratificados en 1976.
- Seguridad y Salud en el Trabajo en la 110 Conferencia OIT 2021

**8**  
TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



#### OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE No.8:

- Promover el crecimiento económico, sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad del Rosario



### 12.1.2. Ficha Sentencia C-331 de 2023 trabajo en condiciones dignas y justas

<b>Sentencia C-331 de 2023</b>
Magistrada Ponente: Diana Fajardo Rivera
Fecha: 29 de agosto de 2023
Asunto: se trata de una acción pública de inconstitucionalidad contra el artículo 6 literal a) de la Ley 2192 de 2022. De acuerdo con dicho artículo no están sujetos a la ley de desconexión laboral: <i>“Los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo”</i> *. A raíz de esta demanda la Corte entra a analizar cuál es el núcleo irreductible del derecho al descanso.
Argumentos de los demandantes: la norma demandada vulnera los artículos 25 (trabajo en condiciones dignas y justas) y 53 de la Constitución Política (principios fundamentales del derecho del trabajo en la Constitución). De igual forma vulnera el principio de igualdad.
Intervino el Ministerio de Trabajo para solicitar: <i>“se declare la inconstitucionalidad de la medida, al considerar que no es posible limitar los derechos fundamentales, como el descanso, el tiempo libre y el trabajo digno, a un tipo de personas, fundado en las labores que realizan, e independientemente de si ejercen empleo público o privado”</i> .*
Análisis de la Corte:
Debe distinguirse entre jornada de trabajo, disponibilidad y desconexión laboral. La Corte se manifiesta así en torno a estos conceptos: Jornada de trabajo: <i>“límite de tiempo que una persona puede utilizarlo en favor de otra bajo subordinación y dependencia”</i> *. Disponibilidad laboral: <i>“es un estado de latencia, de probabilidad de ser convocado a la continuación de la actividad contratada”</i> *. Dicha disponibilidad según señala la Corte es

de carácter excepcional y para hacer uso de ella debe el empleador actuar con criterios de proporcionalidad y razonabilidad. Desconexión laboral: *“es la garantía que implique que se preserve el descanso, el tiempo libre y que las personas se realicen y definan sus planes más allá del empleo”\**

La Corte para resolver sobre la demanda de inconstitucionalidad entra primero a analizar:

a) contenido del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas; b) el tiempo de trabajo y el tiempo del derecho al descanso; c) conciliación de la vida familiar y personal con la laboral.

Trabajo en condiciones dignas y justas según la Corte en este fallo: *“El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas es un derecho fundamental, inseparable e inherente a la dignidad humana. Permite la realización de otros derechos humanos, la supervivencia del individuo y de su familia, el libre ejercicio o escogencia del trabajo y el reconocimiento del individuo en la comunidad”\**. Señala igualmente la Corte que la definición que cita se aproxima a lo previsto en la Observación General No.18 del Comité de DESC.

El contenido de un trabajo en condiciones dignas y justas es como mínimo según lo expresa la Corte: *“Igualdad de oportunidades / Libertad en el trabajo / Prohibición de la esclavitud, servidumbre y trabajo forzoso / Prohibición contra la discriminación en el empleo / Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la calidad y cantidad de trabajo/ Estabilidad en el empleo / Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales /Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles / Aplicación del principio de favorabilidad / Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales /*

*Garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento / Descanso necesario / Tiempo libre / Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad / Respeto a los derechos fundamentales de quienes trabajan, como la dignidad, salud, intimidad, buen nombre y libertad sexual.”\**

Señaló igualmente la Corte en cuanto al estándar que acompaña al trabajo en condiciones dignas y justas lo previsto en la Observación No.18 del Comité DESC: a) disponibilidad, b) accesibilidad, c) aceptabilidad.

La Corte igualmente hace un desarrollo amplio del derecho al descanso el cual tiene como destinatarios, sin excepción, todas las personas que realizan una actividad laboral. El descanso como derecho humano laboral y garantía de un trabajo digno lo define la Corte: *“Es un derecho humano laboral, que implica disponer de un espacio autónomo, libre de interferencias, en el que las personas deciden qué hacer o no, con el tiempo de su vida fuera de la actividad laboral. Esta consideración además es inmanente al propio concepto de dignidad humana, de vivir bien y como se quiere.”\**

También pasa la Corte a definir la Desconexión en los siguientes términos literales: *“ Es un derecho humano laboral que concreta el descanso y el tiempo libre e implica que la persona no pueda ser contactada por ningún medio o herramienta física o digital luego de cumplir razonablemente las actividades que le fueron confiadas”\**

Para resolver la Corte, previa la precisión hecha por la misma sobre lo que es un trabajo en condiciones dignas y justas, sobre el derecho fundamental al descanso y el derecho humano a la desconexión laboral pasa a señalar: a) que el derecho al descanso es irrenunciable; b) que también aplica a los trabajadores de dirección, confianza y manejo;

c) que si bien dichos trabajadores no están sujetos a la jornada laboral ello no significa que no tengan derecho a la desconexión laboral.

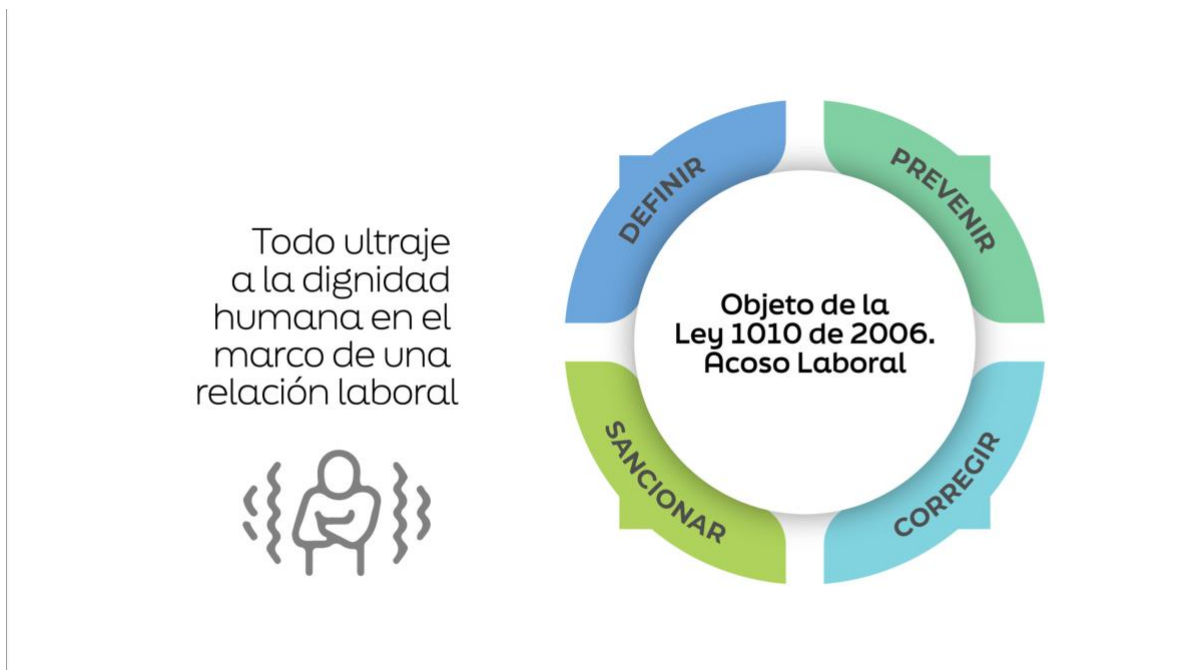
Con fundamento en lo anterior la Corte decide: *“Declarar EXEQUIBLE condicionalmente el literal a) del artículo 6 de la Ley 2191 de 2022 en el entendido de que los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral, atendiendo lo definido en la presente decisión”\**

\*(C-331-23, s. f.)

## 12.2. Episodio No.2 Acoso Laboral primera parte

Podcast Nota Jurídica Laboral episodio No. 2
Tema: Acoso laboral primera parte
Duración: 27:42 minutos
Descripción temas tratados: ¿qué se protege con la normatividad de acoso laboral? ¿quiénes pueden incurrir en acoso laboral? ¿partícipes del acoso? ¿modalidades de acoso laboral? ¿sanciones?
Material ilustrativo: mapa mental de los aspectos tratados en el podcast.
Ficha resumen Sentencia para el podcast episodios 2 y 3: CSJ4328 de 2020 sobre el alcance de la protección por el fuero de acoso laboral.

### 12.2.1. Mapas Mentales Acoso Laboral primera parte



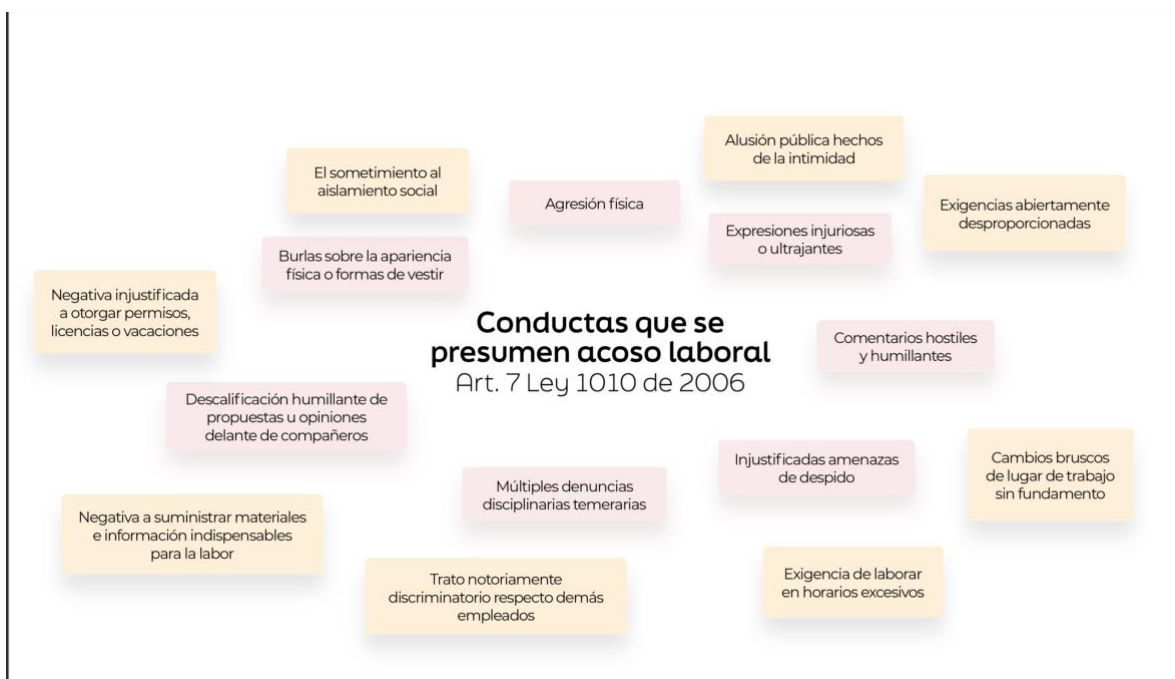




### 12.3. Episodio No. 3 Acoso Laboral segunda parte

Podcast Nota Jurídica Laboral episodio No. 3
Tema: Acoso laboral segunda parte
Duración: 22:47 minutos
Descripción temas tratados: ¿qué conductas se presumen acoso laboral? ¿qué conductas no son acoso laboral? ¿fuero por acoso laboral? ¿conformación del comité de convivencia laboral? ¿funciones del comité?
Material ilustrativo: mapa mental de los aspectos tratados en el podcast
Ficha resumen Sentencia para el podcast episodios 2 y 3: CSJ4328 de 2020 sobre el alcance de la protección por el fuero de acoso laboral.

### 12.3.1. Mapas Mentales Acoso Laboral segunda parte



## Sanciones por acoso laboral

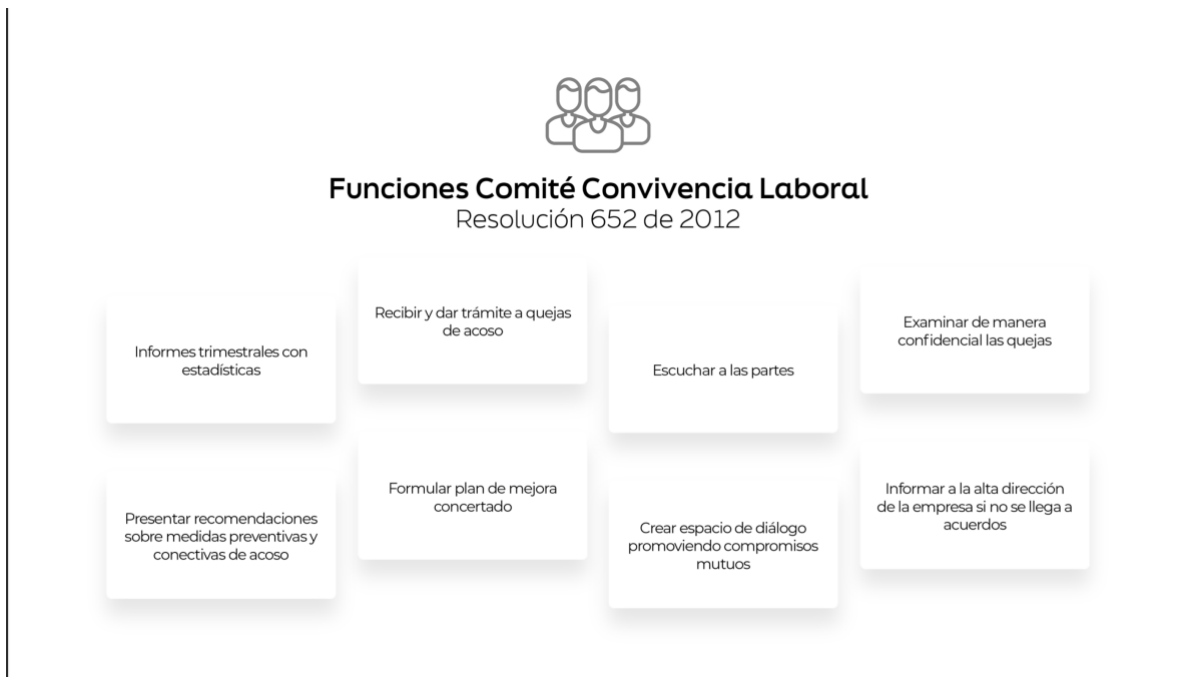
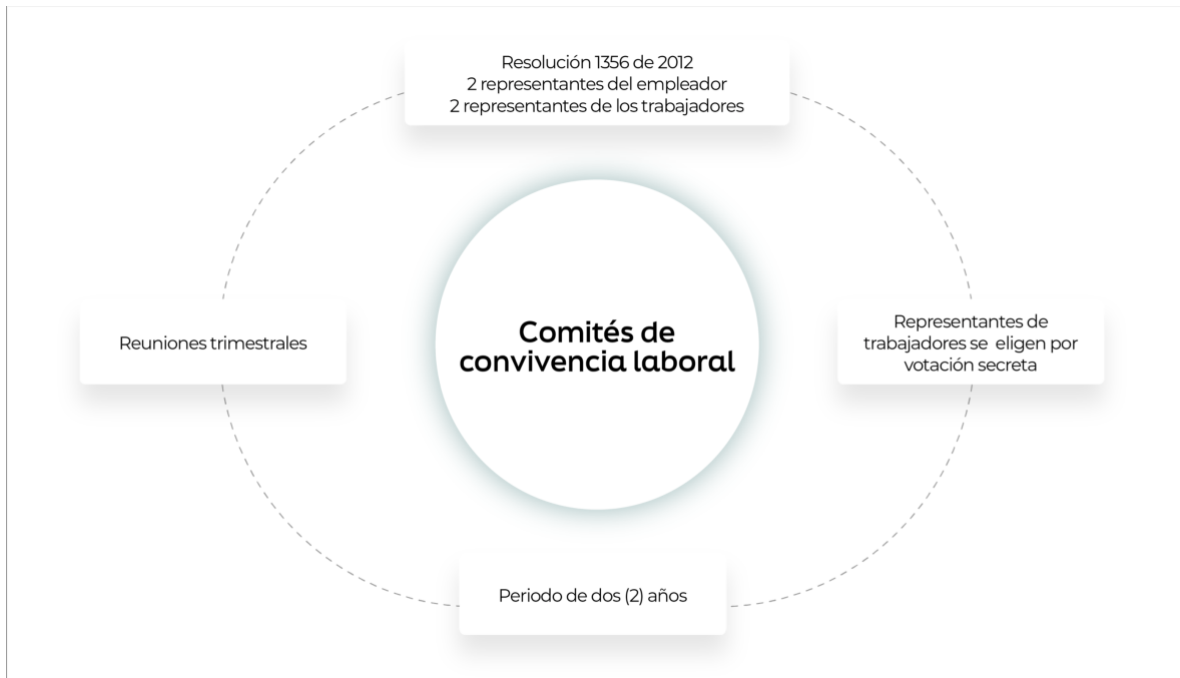
Art. 10 Ley 1010 de 2006



## Fuero por acoso laboral

Art. 11 Ley 1010 de 2006

Carece de todo efecto el despido de la víctima de acoso laboral o sus testigos dentro de los seis (6) meses de la queja



### 12.3.2. Ficha Sentencia CSJ4328 de 2020 sobre acoso laboral

<b>CSJ SL4328 del 2020</b>
Magistrado Ponente: Giovanni Francisco Rodríguez Jiménez
<p>Caso: un trabajador de una transportadora de valores en el cargo de jefe de tripulación a quien, por la renuncia de un técnico de cajeros, le pusieron a realizar simultáneamente los dos oficios: jefe de tripulación y cargue de cajeros. A raíz de los hostigamientos que recibió de un director puso una denuncia por acoso laboral en el Ministerio de Trabajo. Al poco tiempo tuvo un descuadre en uno de los cajeros que había provisionado y como consecuencia de ello fue despedido con justa causa. La empresa no realizó ninguna actuación en relación con la denuncia por acoso laboral y por no prever en el Reglamento de Trabajo los protocolos y medidas de atención, prevención y corrección del acoso fue sancionada por el Ministerio de Trabajo.</p>
<p>Peticiones del trabajador en la demanda: solicita se declare que el contrato terminó por actuaciones imputables al empleador, que se declare la nulidad de la terminación del contrato de trabajo y se le restituya al cargo junto con el pago de salarios, prestaciones y pagos seguridad social durante el tiempo que estuvo desvinculado.</p>
<p>Fallo de primera instancia: absolvió a la empresa de todas las pretensiones. Fallo de segunda instancia: revocó la sentencia de primera instancia, declaró la ineficacia del despido y ordenó el pago de salarios, prestaciones dejadas de percibir y los pagos de seguridad social. De acuerdo con el Tribunal el trabajador, dado lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, no podía ser despedido dentro de los seis (6) meses después de</p>

haber puesto la queja de acoso laboral. Ese despido, por ser contrario a expresa disposición legal, debe declararse ineficaz.

Consideraciones de la Corte:

El objeto principal de protección de la Ley 1010 de 2006 es la dignidad humana. El artículo 11 de dicha ley busca evitar que se den actos de represalia en contra de quienes presentan denuncias de acoso laboral.

La Corte a su vez citando otro fallo en el que se abordó un caso de naturaleza similar, la Sentencia CSJ SL 17063-2017, transcribe un aparte de este fallo para precisar el alcance del artículo 11 de la ley 1010 de 2006 así: *“... el numeral 1.º del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, regula la protección especial de la víctima de acoso laboral, para que no pueda ser desvinculada, ello como una garantía frente a ciertas actitudes retaliatorias, con lo cual se busca evitar actos de represalia. Conforme a ese mandato legal, se establece una presunción legal a favor de la persona que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios que alude dicha normativa, en cuanto a que el despido que se lleve a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, debe entenderse que tuvo lugar por motivo del acoso, correspondiéndole al empleador demostrar que la terminación del contrato de trabajo no fue producto de la denuncia instaurada por el trabajador, para que no proceda su ineficacia. Sin embargo, esas conductas objeto de denuncia o queja instaurada por la supuesta víctima, deben necesariamente enmarcarse dentro de aquellas que constituyen acoso en los términos del artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, y además como lo dispone la parte final del numeral 1 del artículo 11 ibidem, la autoridad administrativa, judicial o de control competente, ha*

*de verificar la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento, requisitos indispensables para poder dar aplicación a las prerrogativas por retaliación, entre ellas dejar sin efecto la ruptura del nexo contractual laboral... ”\**

Para resolver la Corte señala: que el Tribunal no se equivocó entonces al extraer de la norma una presunción de despido por represalia y por ende le correspondía al a empresa la carga de la prueba para demostrar que el despido tuvo fundamento en otras razones diferentes a la queja del trabajador. Dado lo anterior la Corte no CASÓ el fallo del Tribunal.

*\*(Consulta de Jurisprudencia - Corte Suprema de Justicia, s. f.)*

#### **12.4. Episodio No. 4 Circular No.026 de 2023 del Ministerio de Trabajo**

Podcast Nota Jurídica Laboral episodio No. 4
Tema: Circular No.026 de 2023 del Ministerio de Trabajo
Duración: 26.39 minutos
Descripción temas tratados: ¿de qué trata la Circular 026/23? ¿a quién va dirigida? ¿qué busca proteger? ¿sustento jurídico? ¿medidas preventivas que establece? ¿medidas correctivas?
Material ilustrativo: Infografía sobre la Circular 026 de 2023 del Ministerio de Trabajo
Ficha resumen Sentencia: T400 de 2022 sobre acoso laboral y enfoque de género en la valoración probatoria.

## 12.4.1. Infografía Circular No.026 de 2023



### 12.4.2. Ficha Sentencia T-400 de 2022 valoración probatoria enfoque de género

<b>Sentencia T-400 del 15 de noviembre del 2022 Corte Constitucional</b>
<b>Magistrado Ponente: Alejandro Linares Cantillo</b>
El caso: se trata de una acción de tutela promovida por una servidora pública en contra de las decisiones disciplinarias (de primera y segunda instancia) de la Procuraduría mediante las cuales se declararon no probados los cargos por acoso sexual en contra del subdirector de un ente del Estado. De acuerdo con la demandante la Procuraduría incurrió en defecto fáctico, violación directa de la Constitución y se vulneraron los derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso, al acceso a la administración de justicia y vivir una vida libre de violencias.
Fallo de primera instancia: El Juzgado que falló en primera instancia declaró improcedente la tutela bajo el argumento que la demandante cuenta con otros medios para que su reclamo sea atendido.
Fallo de segunda instancia: Confirmó la sentencia de primera instancia y además señaló que en este caso no se cumplió con el requisito de inmediatez como quiera que había pasado un año desde la decisión de la segunda instancia de la procuraduría y la interposición de la tutela.
La Corte previo a resolver señala la relevancia constitucional del caso por las siguientes razones: a) por los derechos fundamentales que estarían afectados como la igualdad, el debido proceso, el acceso a la administración de justicia, el derecho a vivir una vida libre de violencias; b) Se debe garantizar la dignidad y derechos de la mujer por parte de las autoridades del Estado; c) la no aplicación de enfoque diferencial con perspectiva de

género en las actuaciones disciplinarias, lo cual conllevaría vulneración de principios de rango constitucional; d) La garantía de los derechos de la mujer se pueden ver afectados por prácticas en apariencia neutrales pero que terminan siendo discriminatorias, en especial, tratándose de una denuncia de acoso sexual laboral.

El problema jurídico que entra a resolver la Corte: en el fallo de tutela la Corte entra a examinar si los fallos de los procesos disciplinarios que exoneraron al subdirector denunciado vulneraron los derechos de la tutelante de: *“una vida libre de violencias, a la igualdad, al acceso a la administración de justicia y al debido proceso, por padecer de defecto fáctico y/o defecto de violación directa de la Constitución, producto de una valoración probatoria desprovista de un enfoque diferencial con perspectiva de género”\**

Expresa la Corte que existe un profundo desconocimiento de lo que es el concepto, alcance y conductas que configuran el acoso sexual. Señala la Corte que el acoso *“se caracteriza por reunir conductas (verbales, no verbales, físicas) no deseadas por la víctima que generan pensamientos de connotación sexual, impuestos por el actor, situación que resulta amenazadora u ofensiva para quien lo padece y, tiene como efecto atentar contra su dignidad. Estas conductas pueden incluir tocamientos, abrazos y besos no solicitados, acercamiento físico excesivo o innecesario, entre otros”\**

Consideraciones de la Corte en torno al tema de acoso sexual: a) dos tipos de acoso sexual se pueden presentar: el chantaje y el generador de un ambiente de trabajo hostil; b) el chantaje tiene lugar cuando por parte del acosador se piden favores sexuales a cambio de algún aspecto en las condiciones de trabajo; c) el generador de un ambiente hostil: si bien en este no hay condicionamiento en todo caso se genera un ambiente de trabajo ofensivo,

humillante, perturbador; d) el acoso sexual es una forma de violencia que atenta contra la dignidad de la mujer y vulnera sus derechos humanos, e) el acoso sexual es discriminatorio habida cuenta que hace creer en la persona que es víctima el que su respuesta puede traerle problemas en sus condiciones laborales o generarle un ambiente hostil.

La debida diligencia en las actuaciones disciplinarias se desconoce cuando no se hace un análisis exhaustivo de las pruebas recaudadas, cuando se realizan evaluaciones fragmentadas o que desconocen el contexto de la mujer desestimando patrones de violencia o cuando se decide teniendo como guía estereotipos o preconceptos. Con el fin de evitar la obligación de actuar con debida diligencia todas las autoridades deben incorporar en sus valoraciones probatorias y decisiones el enfoque diferencial con perspectiva de género.

El enfoque de género según lo expresado por la Corte en el fallo es: *“una herramienta destinada a estudiar múltiples construcciones culturales que se tejen entre hombres y mujeres, que facilita la identificación de trasfondos que marcan pautas de desigualdad entre géneros”\**

Al entrar a resolver el caso concreto la Corte: a) de una parte, señaló que tratándose de temas de violencia de género se justifica flexibilizar el requisito formal de inmediatez para evitar revictimización y desprotección de la víctima, b) luego de analizar todo el material probatorio del caso de la tutela concluye que las autoridades acusadas desconocieron incorporar en su razonamiento un enfoque diferencial con perspectiva de género. Lo anterior conlleva un defecto fáctico y violación directa de la Constitución Política. Por lo anterior la Corte revoca los fallos de primera y segunda instancia que habían conocido de la tutela y ordena a la Procuraduría que en el término de 15 días adopte una nueva decisión

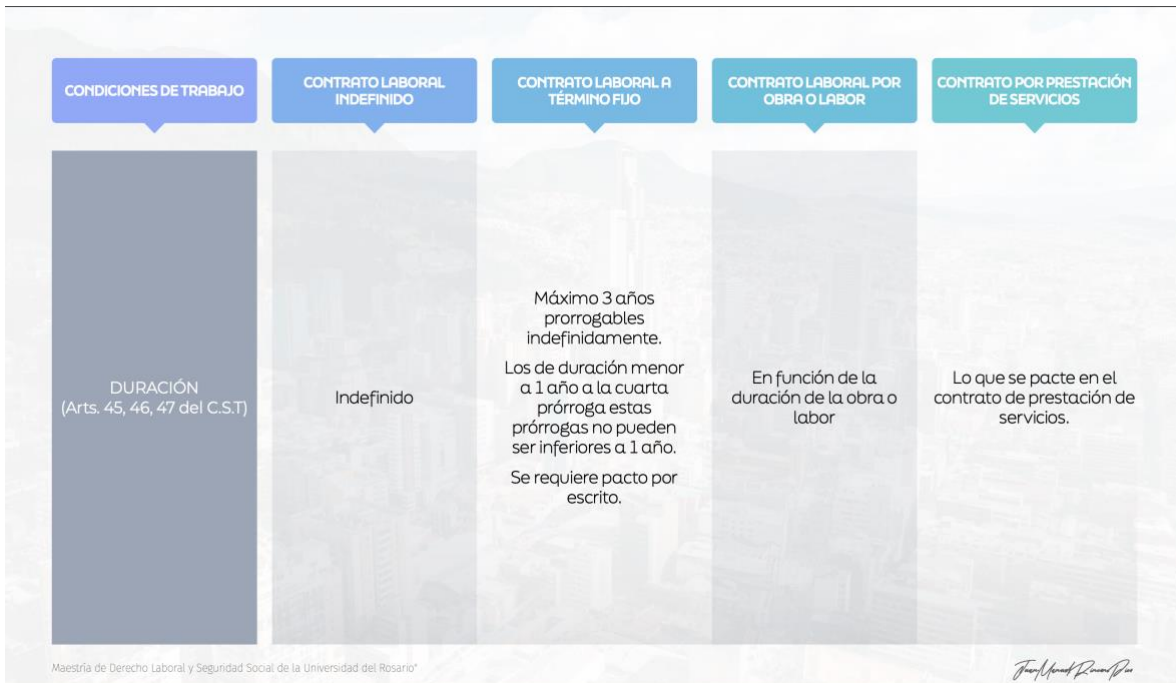
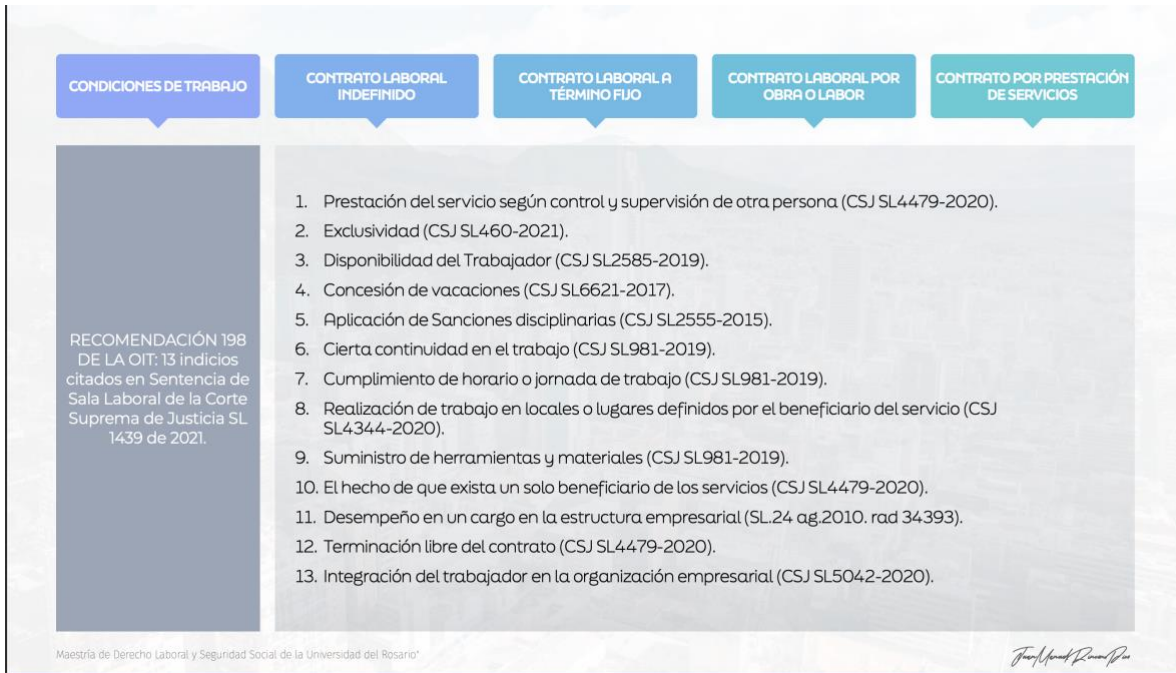
<p>en el marco del disciplinario valorando con perspectiva de género las pruebas obrantes en el respectivo expediente.</p>
--

\*(T-400-22, s. f.)

## 12.5. Episodio No.5 Contrato de Trabajo vs Contrato Prestación de Servicios

Podcast Nota Jurídica Laboral episodio No. 5
Tema: caracterización del contrato de trabajo vs contrato de prestación de servicios
Duración: 23.59 minutos
Descripción temas tratados: ¿elementos del contrato de trabajo? ¿indicios planteados por la Recomendación 198 de la OIT? ¿diferencias entre ambos contratos en cuanto a duración, herramientas, beneficios, acoso laboral, afiliación sindical, pagos de seguridad social, parafiscales?
Material ilustrativo: mapa mental sobre el contenido del podcast.
Ficha resumen Sentencia: CSJ SL1439 de 2021 sobre indicios subordinación laboral de la Recomendación 198 de la OIT.

### 12.5.1. Mapas Mentales Contrato Trabajo vs Contrato Prestación Servicios



CONDICIONES DE TRABAJO	CONTRATO LABORAL INDEFINIDO	CONTRATO LABORAL A TÉRMINO FIJO	CONTRATO LABORAL POR OBRA O LABOR	CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS
BENEFICIOS DE LEY	Primas legales, cesantías, auxilio de transporte, dotación, vacaciones y demás previstos en el Código Sustantivo del Trabajo.			No
SEGURIDAD SOCIAL	Pensión: 12% empleador y 4% trabajador Salud: 8.5% empleador y 4% trabajador ARL: según riesgo actividad entre el 0,522 hasta 6,960% distribuidos en 5 grados. <small>(Ley 100 de 1993 / ley 797 de 2003 / DL 1295 de 1994/)</small>			Paga el contratista: • 12.5% salud • 16% pensión Base mínima del 40% de los honorarios mes vencido <small>(Ley 1955 de 2019, Artículo 244).</small> ARL • Paga el contratista en contratos de más de un mes y actividades de riesgo I, II, III • Paga el contratante desde el principio si la actividad a realizar es riesgo IV o V. <small>(Decreto 780 de 2016 art. 2.2.4.2.2.13)</small>

Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad del Rosario *Juan Manuel Rivera Paez*

CONDICIONES DE TRABAJO	CONTRATO LABORAL INDEFINIDO	CONTRATO LABORAL A TÉRMINO FIJO	CONTRATO LABORAL POR OBRA O LABOR	CONTRATO POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS
SUBORDINACIÓN (Arts. 23, 24 del C.S.T)	Sí: trabajador subordinado al empleador			No
SUMINISTRO DE MATERIALES Y RECURSOS	El empleador			El contratista
RETRIBUCIÓN	Salario como está definido en el artículo 127 del C.S.T			Honorarios
PARAFISCALES	Caja de Compensación: 4% / ICBF: 3% / SENA: 2%			No aplica
ACOSO LABORAL LEY 1010 / 2006	Aplica Ley Acoso			No aplica
ASOCIACIÓN SINDICAL	Si se pueden afiliar al sindicato de empresa o industria			No

Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad del Rosario *Juan Manuel Rivera Paez*

**12.5.2. Ficha Sentencia CSJ SL1339 de 2021 sobre indicios Contrato Realidad  
Recomendación 198 OIT**

<b>CSJ SL1339 del 14 de abril de 2021</b>
<b>Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas</b>
Caso: una contratista de prestación de servicios de una Organismo Internacional que opera en Colombia solicita vía judicial se declare que estuvo vinculada mediante contrato de trabajo e igualmente se le paguen los salarios, prestaciones sociales, vacaciones compensadas, sanciones moratorias de los artículos 65 del Código Sustantivo del Trabajo y 99 de la Ley 50 de 1990, indemnización por despido injusto, intereses moratorios, indexación y lo que resulte de la facultad ultra y extra petita.
Fallo de primera instancia: declaró que entre las partes existió contrato de trabajo y condenó a la empleadora al pago de cesantías, primas de servicio, vacaciones, intereses cesantías, indemnización por despido sin justa causa, moratoria por el no pago de cesantías, intereses moratorios sobre las primas de servicios, indexación de intereses de cesantías, vacaciones, e indemnización.
Fallo de segunda instancia: revocó la decisión de primera instancia y absolvió. Para resolver si las partes había estado ligadas bajo contrato de trabajo señaló que cada uno de los proyectos en los que participaba la demandante tenían un objetivo diferente, que ella era la que calculaba el tiempo en que iban a ser ejecutados, que no estaba demostrado que la demandada ejerciera control sobre las tareas o que impusiera la forma como debían ejecutarse las mismas. El que la demandante planeara las metodologías, variables de

<p>seguimiento e instrumentos de validación de los proyectos en los que participaba “logró desvirtuar la presunción de subordinación”</p>
<p>Consideraciones de la Corte:</p>
<p>La subordinación es el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y uno civil o comercial. Esa subordinación de acuerdo con lo previsto en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo faculta al empleador respecto del trabajador para: “<i>. exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato</i>”.* De acuerdo con la Corte en dicho artículo 23 se anuncian unos indicios sobre la subordinación, pero tienen el carácter enunciativo y no taxativo.</p>
<p>En los contratos no laborales el objeto es un resultado (entrega de bien o servicio). En los contratos de trabajo “<i>el empleador procura ejercer un control sobre la actividad del trabajador o sobre su comportamiento, para adecuarlo al logro de sus fines empresariales</i>”*</p>
<p>La Corte hace mención expresa a unos indicios que ha identificado la Sala Laboral relacionados con la Recomendación No.198 de la OIT. Expresa la Corte que no hay respecto de esos indicios que no hay que olvidar: “<i>su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo, dinámico</i>” y que “<i>pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada</i>”.*</p>
<p>La Corte refiere los indicios de la OIT y las oportunidades en que los ha aplicado así: “<i>De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ-460-2021); la</i></p>

*disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el beneficiario del servicio (CSJ-SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ-SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag.2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020)”\**

Decisión de la Corte: La Corte decidió CASAR la sentencia de segunda instancia y confirma el fallo de primer grado ya que al examinar el caso a la luz de los indicios de la Recomendación 198 de la OIT encontró que a la demandante: a) la retiraban y reasignaban unilateralmente de diferentes proyectos; b) recibía órdenes e instrucciones de sus superiores; c) desarrolló su trabajo en un horario; d) laboró en la instalaciones de la demandada; e) utilizó la infraestructura física y tecnológica de la demandada; f) la única beneficiaria de su trabajo era la demandada; g) recibió remuneración periódica por su labor; h) la hicieron parte de la organización de la demandada, y dentro de la estructura de ésta última la asignaron en el rol de coordinadora.

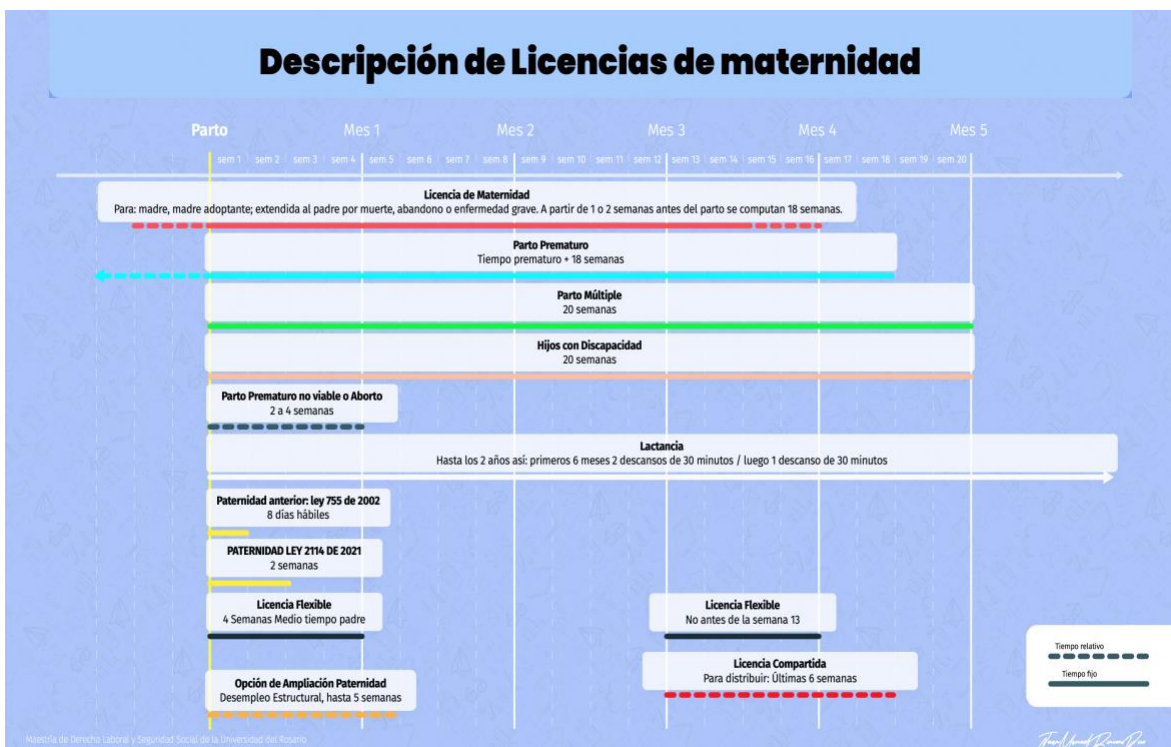
\*(SL1439-2021.pdf, s. f.)

## **12.6. Episodio No.6**

Podcast Nota Jurídica Laboral episodio No. 6

Tema: Licencia de maternidad
Duración: 22.37 minutos
Descripción temas tratados: licencia de maternidad, licencia extendida al padre, licencia en caso de parto múltiple, prematuros, hijos en situación de discapacidad, en caso de aborto o parto prematuro no viable, licencia de paternidad, licencia parental flexible, licencia compartida, lactancia.
Material ilustrativo: infografía en forma de diagrama de Gantt sobre las licencias de maternidad.
Ficha resumen de Sentencia para podcast 6 y 7: Sentencia SU075 de 2018 sobre estabilidad laboral reforzada en maternidad y lactancia.

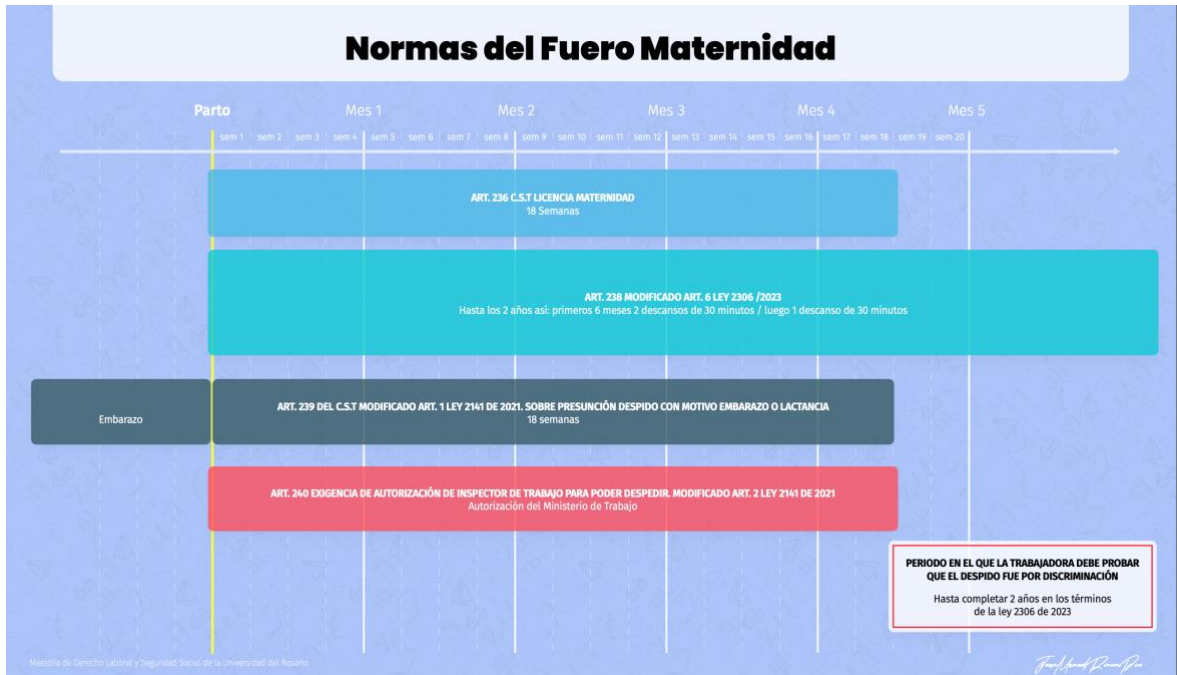
### 12.6.1. Infografía en forma de Gantt sobre Licencias de maternidad



### 12.7. Episodio No.7 sobre Estabilidad Laboral Reforzada

Podcast Nota Jurídica Laboral episodio No. 7
Tema: Estabilidad laboral reforzada
Duración: 28.50 minutos
Descripción temas tratados: ¿qué es el fuero de maternidad? ¿qué se busca con esta protección? ¿a quién protege? ¿por cuánto tiempo? ¿consecuencias de vulnerar este fuero? ¿licencia de paternidad? ¿cuándo opera? ¿qué otras medidas discriminatorias ha previsto la ley para proteger a las mujeres en embarazo o lactancia?
Material ilustrativo: infografía en forma de diagrama de Gantt del fuero de maternidad y cuadro comparativo fuero maternidad-paternidad.
Ficha resumen de Sentencia para podcast 6 y 7: Sentencia SU075 de 2018 sobre estabilidad laboral reforzada en maternidad y lactancia.

### 12.7.1. Infografía en forma de diagrama de Gantt sobre fuero de maternidad



### 12.7.2. Cuadro comparativo fuero de maternidad y fuero de paternidad



### 12.7.3. Ficha Sentencia SU075 de 2018 sobre fuero de maternidad

<b>SU075 de 2018 Corte Constitucional</b>
<b>Magistrada Ponente: Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado</b>
Conceptos jurídicos analizados: se analiza el alcance de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres durante el embarazo y lactancia en los casos en los que el empleador no tiene conocimiento del estado de gravidez de la empleada.
La Corte revisó tres acciones de tutela de casos similares en los que se discutía el conocimiento por parte del empleador sobre el embarazo de las respectivas trabajadoras: T-6.240.380, T-6.318.375 y T-6.645.503.
Primer caso: T-6.240.380
Descripción: se trata de una trabajadora en misión a la que la empresa beneficiaria le comunica que su contrato de obra o labor culminó y que debe dirigirse al día siguiente a la empresa temporal respectiva para lo de la terminación del contrato. Entre un día y el otro la trabajadora se practica un examen de embarazo el cual dio positivo. Para cuando se presenta ante la empresa temporal pone de presente que está embarazada. No obstante, la empresa temporal le manifiesta que la empresa usuaria le dio a conocer la terminación el día anterior y en ese momento no había dado a conocer su embarazo, por lo cual proceden con el despido con carta de fecha del día anterior. La trabajadora interpuso tutela.
El fallo de primera instancia: declaró improcedente el amparo señalando que para resolver la controversia debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

El fallo de segunda instancia: En esa instancia el fallador no logró determinar el conocimiento del embarazo por el empleador al momento del despido ni tampoco si la obra o labor tuvo continuidad. Con fundamento en los lineamientos de la Sentencia SU 070 de 2013 revocó la decisión de primera instancia y señaló que el empleador debía afiliarla al Sistema de Seguridad Social y garantizar los aportes hasta que culmine la licencia de maternidad. No condenó al pago de salarios y prestaciones los cuales deben debatirse de acuerdo con el fallador en la jurisdicción laboral ordinaria.

La Corte Constitucional en revisión: condena a pagar, solidariamente entre la empresa temporal y la usuaria, a favor de la trabajadora salarios, prestaciones dejadas de percibir desde la fecha del despido hasta que termina el periodo de lactancia y la indemnización por despido sin autorización del Ministerio de Trabajo. Se basa la Corte para su decisión en que: a) las empresas tenían conocimiento del embarazo de la trabajadora, b) la obra o labor no había terminado como quiera que otro ingeniero le recibió a la trabajadora el puesto.

Segundo caso: T-6.318.375

Descripción: se trata de una trabajadora que se desempeñaba como ejecutiva comercial de envasado de una empresa distribuidora de gas y energía. Se le terminó unilateralmente y sin justa causa el contrato de trabajo. Cuando la trabajadora se practicó el examen de embarazo 2 semanas después del despido se percató que tenía 3,6 semanas de gestación y por tanto al momento de la desvinculación ya estaba embarazada. Puso en conocimiento de la empresa la situación y solicitó su reintegro. La empresa no accedió a su solicitud. La trabajadora interpone tutela.

<p>El fallo de primera instancia: no accede al amparo ya que según el fallador puede acudir a la justicia laboral ordinaria y no se evidenció la existencia de un perjuicio irremediable.</p>
<p>Fallo de segunda instancia: confirmó el fallo de primera. Señaló que no se configuró la presunción de despido por causa del embarazo dado no existía prueba que el empleador estuviera enterado de la condición de gestante de la demandante.</p>
<p>La Corte Constitucional en revisión: cuando se trata de contratos de trabajo a término indefinido y el empleador al terminar el vínculo laboral de manera unilateral no conoce del embarazo de la trabajadora entonces no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Pero tampoco hay lugar a que se ordene al empleador el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación ni que pague la licencia de maternidad, aspecto éste último en el que se produce un cambio de jurisprudencia frente a lo que se había previsto en la SU 070 de 2013.</p>
<p>Tercer caso: T-6.646.503</p>
<p>Descripción: Una trabajadora vinculada mediante contrato de trabajo a término indefinido a un almacén de cadena se le da por terminado su contrato de trabajo con justa causa luego de un procedimiento disciplinario. Un mes después de su desvinculación la trabajadora se practicó una ecografía que dio cuenta de un embarazo de seis semanas. Interpuso acción de tutela para obtener su reingreso a la empresa.</p>
<p>El fallo de primera instancia le concedió el reintegro de la actora, ordenó el pago de prestaciones sociales dejadas de percibir. Para ello señaló que madre e hijo se encontraban en indefensión.</p>

El fallo de segunda revocó el de primera con los siguientes argumentos: la desvinculación estaba precedida de un proceso disciplinario y de otra parte el estado de embarazo fue conocido tiempo después de la terminación del contrato.

Corte Constitucional: con independencia de si se adujo una justa causa al momento de terminar el contrato de trabajo a término indefinido si se tiene que el empleador no tenía conocimiento del embarazo de la trabajadora entonces no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Tampoco procede ordenar al empleador que pague las cotizaciones al sistema de Seguridad Social durante la gestación, ni el reintegro, ni el pago de la licencia de maternidad.

Líneas trazadas por la Corte

Recuerda la Corte los lineamientos trazados en su oportunidad en la Sentencia 070 de 2013. En ese entonces decidió la Corte unificar criterios dada la dispersión de posturas jurisprudenciales frente al alcance de la estabilidad laboral reforzada para las madres. Las principales reglas establecidas por dicho fallo de la Corte en sala plena fueron: *“i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.”\**

En esa Sentencia 070 teníamos que: a) si el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora la protección de la estabilidad laboral reforzada era plena, b) si el trabajador no conocía del estado de embarazo en caso de una terminación unilateral debía en todo caso, en virtud del principio de solidaridad, atender el pago de las cotizaciones de seguridad social que garantizaran el pago de la licencia de maternidad.

En este nuevo fallo, SU075 de 2018, la Corte señala que la regla jurisprudencial que se venía manejando en el evento de que el empleador desconocía el embarazo de la trabajadora resultaba desproporcionada e incluso incentivaba mayor discriminación para las mujeres en el trabajo.

Señala la Corte entonces que al desconocer el empleador el estado de gravidez de la trabajadora no se puede alegar discriminación y no se debe por tanto condenarle a pagar cotizaciones requeridas para que la trabajadora acceda a la licencia de maternidad, ni tampoco el pago de la licencia como tal ni mucho menos obligarle a reintegrar a la trabajadora. Es con el monto de la liquidación laboral que la trabajadora debe realizar las cotizaciones respectivas. Así mismo puede la trabajadora activar el beneficio del subsidio alimentario previsto en el artículo 166 de la ley 100 de 1993 que se otorga a través del ICBF para las mujeres gestantes y lactantes en situación de desempleo.

Se citan por la Corte otros mecanismos de protección como son los previstos en la Ley 1636 de 2013 para quienes cumplen con los requisitos señalados en dicha norma: a) pago de cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, b) reconocimiento de cuota monetario de subsidio familiar, y c) bono de alimentación. También recuerda la Corte que

las mujeres que no cuenten con los recursos para acceder al sistema como cotizantes independientes deben acudir al sistema subsidiado.

\*(SU075-18, s. f.)

### **13. Discusión sobre los Resultados**

#### **13.1. Habilidades adquiridas**

El desarrollo del trabajo de grado en la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad del Rosario, en la modalidad de comunicación y circulación del conocimiento, me ha hecho fortalecer y/o adquirir las siguientes habilidades en particular:

- Habilidad para obtener una visión integral del tema a tratar. Antes de proceder a hacer un podcast sobre un tema específico se hacía necesario de mi parte la mayor comprensión sobre el mismo. Sólo cuando tenía una visión de todas las perspectivas del tema (ejemplo: fuentes, lo que se protege jurídicamente, evolución del tema, posturas, jurisprudencia, etc.) entonces podía comenzar a articular lo necesario para los diseños de mapas mentales y/o infografías y muy especialmente el diseño de la estructura del podcast.
- Hacer sencillo lo complejo. Para poder comunicar en un podcast de 25 minutos todo un tema de derecho laboral no sólo era necesaria la comprensión integral de dicho

tema sino el poder llevar de manera didáctica, sencilla y práctica el contenido a ser tratado.

- Proceso de aprendizaje profundo. Los dos puntos anteriores, esto es, adquirir una visión integral y luego pasar a decantar los aspectos relevantes de un tema para poder comunicarlos vía podcast, me hicieron elevar mi nivel de aprendizaje en los aspectos del derecho laboral abordados. Pude ver conexiones, alcances, precisiones de los temas tratados que antes de haber hecho este trabajo no tenía tan claro o no a ese nivel de profundidad. En síntesis, el elaborar cada podcast así como material complementario de infografías y/o mapas mentales me conllevó la previa comprensión completa del tema y su apropiación con un nivel de profundidad superior al que tenía antes de hacer el trabajo.
  
- Mayor desenvolvimiento verbal. La habilidad de hablar para un público (en este caso vía podcast) requiere de práctica, así como ensayo y error. En la medida en que grababa cada podcast pude evidenciar que luego de equivocarme varias veces y volver a regrabar venía luego un mejor desenvolvimiento tanto en fluidez, entonación, intensidad y demás requeridos para poder transmitir verbalmente.
  
- Habilidad para ser práctico. En la medida en que iba estudiando cada tema había un punto en el que debía decidirme entre seguir profundizándolo o pasar a la acción y

grabar el podcast con lo que ya tenía analizado. Una vez tomada la decisión de grabar el podcast la practicidad también se vio reflejada en el poder transmitir esos conocimientos de manera sencilla de tal forma que quien escuche el podcast o vea las infografías y/o mapas mentales tenga claro cómo garantizar que los derechos laborales sean atendidos.

### **13.2. Retos que se enfrentaron**

Durante el proceso para llevar a cabo el trabajo de grado los retos más significativos fueron:

- El abordaje de los temas. En un primer momento, cuando ya tenía la idea de llevar determinado tema a un podcast, el reto consistía en por dónde abordarlo, qué leer primero, cómo llegar a una comprensión integral del tema en particular. Para ello en algunas oportunidades leía primero las leyes, decretos y/o resoluciones sobre la materia y luego algunas sentencias y/o textos de derecho laboral que hubieren hecho aproximaciones a la comprensión del asunto objeto de estudio. Para poder luego armarme una idea integral del tema me era de valor resumir lo leído, hacer mapas mentales con títulos clave (por ejemplo: de qué trata el tema, qué busca proteger, qué normas lo contemplan, a quiénes protege, qué han dicho las autoridades del trabajo sobre el tema, qué medidas se han adoptado, qué sanciones se imponen en caso de inobservancia, entre otros).

- El reto de hacer sencillo y comprensible el tema para diferentes públicos. Este reto significó de mi parte obtener primero una comprensión integral de todo el tema y luego proyectar cómo lo iba a comunicar a través de los medios audio-visuales de tal forma que fuera práctico, de fácil comprensión, y aportara valor a las posibles audiencias a quienes va dirigida la comunicación y divulgación.
  
- La grabación. Al momento de grabar tenía varios retos como por ejemplo: a) yo me equivocaba en alguna palabra o en el manejo de algún concepto y tenía que volver a grabar iniciando a veces de nuevo por completo, b) en ocasiones iba adelante en la grabación y se producía el sonido de un avión pasando o la sirena de alguna ambulancia y ello me significaba cortar la grabación y luego volver a continuarla en donde hubiera quedado.
  
- El proceso de edición. Tuve el reto de tener que familiarizarme con la edición de audios, aprender a manejar el programa de edición, poner los audios en forma secuencial, validar que el sonido era el adecuado, incorporar cortinas musicales en los puntos exactos definidos para esas cortinas de fondo, descargar el audio en MP3 y finalmente hacer una validación completa del audio escuchándolo para darle el visto bueno final para tenerlo ya como producto terminado.

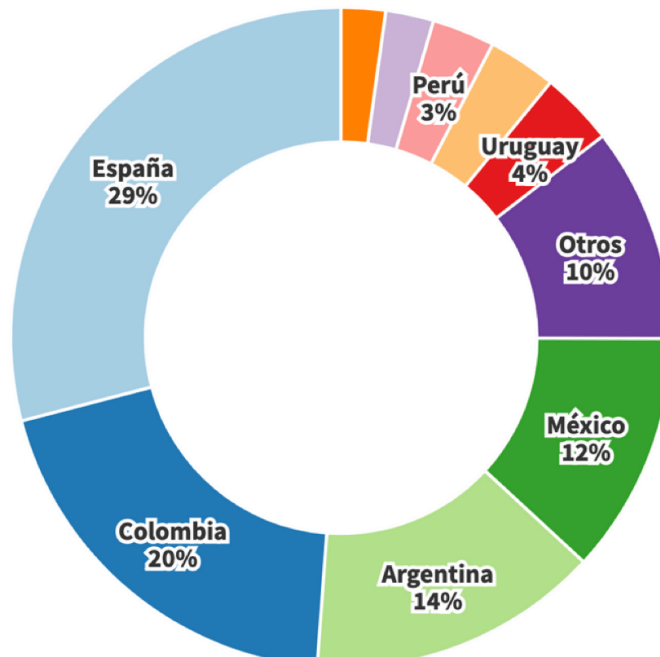
### **13.3. Factores de éxito del podcast Nota Jurídica Laboral**

Considero que el factor de éxito para que el podcast genere los impactos esperados, de acuerdo con lo indicado en la introducción y objetivos, es que tenga al más alto estándar tanto en contenido como en forma. Para efectos del contenido éste debe estar debidamente preparado, con temas relevantes e interesantes, con información completa de esos temas. En cuanto a la forma el podcast deberá reunir las condiciones de tener un diseño previo (tres etapas: decir lo que se va a decir de manera atractiva, pasar al desarrollo del tema y luego hacer un cierre en donde los oyentes tengan claro que valor agregado se llevan del audio). En “la forma” está también la tonalidad, intensidad y vocalización por parte del comunicador.

Cuando se cuida del contenido y de la forma el podcast está llamado a generar un impacto positivo, máxime cuando hay un público que ya se encuentra interesado en consumir podcast que les aporten. De hecho, de acuerdo con artículo publicado en Internet en la página El locutorio del año 2023 tenemos que Colombia y España son los países donde la gente consume más podcast al año. Dicho artículo nos comparte el siguiente gráfico ilustrativo, de la encuesta pod2022, sobre el nivel de consumo del podcast por países (Locutorio, 2023):

### 13.3.1. Cuadro niveles de consumo podcast diferentes países 2022\*

■ España ■ Colombia ■ Argentina ■ México ■ Perú ■ Uruguay ■ Estados Unidos  
■ Paraguay ■ Ecuador ■ Otros



\*(Locutorio, 2023)

En síntesis, contenidos profundos, bien comunicados y con un público dispuesto a consumir audios tipo podcast son factores que pueden conducir al éxito del proyecto denominado Nota Jurídica Laboral. Si a lo anterior se le suma material visual que ha sido elaborado (material que se puede subir igualmente en plataformas multimedia) ello conducirá a generar mayor recordación y aprendizaje de los temas tratados en los audios.

## 14. Conclusiones

- La divulgación del derecho laboral contribuye a que se hagan realidad propósitos que están definidos en el preámbulo y en las bases fundantes de nuestra República según se expresa en el artículo 1º de la Constitución en lo que se refiere al trabajo. En efecto, en un país como el nuestro en el que el derecho laboral se aplica para unos pocos, el que se lleve a cabo el ejercicio de divulgación permite que más personas conozcan el alcance de sus derechos en el trabajo y junto con ello se eleve la posibilidad de un cambio de comportamiento tanto para exigir el cumplimiento de lo que en derecho les corresponde en el caso de los trabajadores o para ajustarse y aplicar el derecho laboral en la forma debida en el caso de los empleadores.
  
- Consecuente con lo anterior se entiende entonces la razón por la que varias de nuestras normas de manera específica, como lo hemos citado en la introducción, hacen un llamado al Estado y a empleadores a hacer sus mejores esfuerzos por divulgar y capacitar en temas relacionados con el mundo del derecho del trabajo.
  
- El trabajo realizado, a través de la propuesta denominada Nota Jurídica Laboral, nos hace ver que el ejercicio de divulgación no puede limitarse a simplemente transmitir información sobre normas laborales sino que implica hacer el esfuerzo de hacer pedagogía de esta rama del derecho. Esa pedagogía conlleva igualmente trabajar en hacer sencillo lo complejo y adoptar estrategias para que el mensaje pueda ser

entendido por públicos no necesariamente iniciados en el derecho laboral. Por vía de ejemplo esa pedagogía lleva a que el diseño de los episodios del podcast tengan una estructura en la que primero se enuncia el problema o la razón del tema a abordar, luego se presenta el tema como tal y finalmente se hace un breve resumen sobre lo que se aspira que los oyentes se lleven como mensaje. La pedagogía se complementa con infografías o mapas mentales que ayudan a una mayor comprensión de estos temas.

- Para poder divulgar con las características ya anotadas, de hacer sencillo lo complejo y hacer pedagogía del derecho del trabajo, se requiere por parte del comunicador un ejercicio previo de comprensión integral del tema específico a ser divulgado, su apropiación a profundidad, y el dotar de sentido aquello que va a ser comunicado. En síntesis, es requisito indispensable que aquello que va a comunicarse esté previamente preparado tanto en contenido como en forma por quien hace la labor de comunicar.
- Dada la exigencia de profundización en los temas a ser comunicados tuve la oportunidad de elevar mi nivel de comprensión integral de los temas del derecho laboral que llevé a presentación en podcast, infografías y mapas mentales, como lo fueron: el derecho al trabajo como derecho humano y fundamental; el acoso laboral; la violencia de género y el enfoque diferencial con perspectiva de género;

la caracterización y distinción entre contratos de trabajo y contratos de prestación de servicios; la licencia de maternidad y lactancia; la estabilidad laboral reforzada.

- El trabajo como tal de grabar contenidos en audio conllevó un ejercicio de ensayo – error en el que las grabaciones no salían a la “primera” sino que implicaba grabar varias veces hasta que la grabación quedara lista. Ese ejercicio va haciendo que el comunicador vaya desarrollando sus habilidades habida cuenta de la búsqueda de mayor claridad, fluidez y calidad en la forma de transmitir el mensaje.
  
- El proyecto “Nota Jurídica Laboral” puede servir de base para una guía jurídica laboral multimedia de todos los temas de derecho laboral individual, de tal forma además de cumplir los propósitos señalados en los numerales anteriores igualmente pueda ser fuente de consulta permanente por diferentes actores del mundo de las relaciones laborales. Para dar ese paso, se requeriría adoptar un proceso formal tanto para el desarrollo de contenidos formativos como para la implementación de los mismos siguiendo un ciclo PHVA en el que: se haga planeación de los contenidos a trabajar, se incorporen novedosas estrategias en el diseño y divulgación de esos contenidos, se capitalicen los aciertos y las oportunidades de mejora que se vayan identificando, y se mantengan actualizados los contenidos respectivos.

## 15. Referencias Bibliográficas

*Acoso laboral o mobbing*. (s. f.). <https://www-bibliotecaebook-com.ez.urosario.edu.co/home/product/420423>

*C-331-23*. (s. f.). [www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-331-23.htm>

Chavarro Cadena, J. E., Ortigón Ortigón, L. G., & Chavarro Moreno, C. L. (2023). *Constitución Política de Colombia*. <https://elibro.net/es/ereader/urosario/230545>

*Circular 026 de 2023 Ministerio del Trabajo*.  
(s. f.). <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=139141>

*CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. (s. f.). <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

*Consulta de Jurisprudencia—Corte Suprema de Justicia*. (s. f.).  
<http://consultajurisprudencial.ramajudicial.gov.co:8080/WebRelatoria/csj/index.xhtml>

*Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. (s. f.).  
*Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*.  
(s. f.). OHCHR. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

*Convenio C111—Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)*. (s. f.).  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111)

*Convenio C190—Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. (s. f.).  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

*Declaración americana de los derechos y deberes del hombre 1948.pdf*. (s. f.).  
[https://www.oas.org/dil/esp/declaraci%C3%B3n\\_americana\\_de\\_los\\_derechos\\_y\\_deberes\\_del\\_hombre\\_1948.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/declaraci%C3%B3n_americana_de_los_derechos_y_deberes_del_hombre_1948.pdf)

*Decreto 780 de 2016 Sector Salud y Protección Social—Gestor Normativo*. (s. f.).  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77813>

*Decreto Ley 1295 de 1994—Gestor Normativo*. (s. f.).  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=2629>

*Ley 100 de 1993—Gestor Normativo.* (s. f.).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>

*Ley 797 de 2003—Gestor Normativo.* (s. f.).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=7223>

*Ley 1010 de 2006—Gestor Normativo.* (s. f.).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

*Ley 1257 de 2008—Gestor Normativo.* (s. f.).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>

*Ley 1562 de 2012—Gestor Normativo.* (s. f.).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>

*Ley 1636 de 2013—Gestor Normativo.* (s. f.).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=53493>

*Ley 2114 de 2021—Gestor Normativo.* (s. f.).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167967>

*Ley 2141 de 2021—Gestor Normativo.* (s. f.).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=168351>

*Ley 2306 de 2023—Gestor Normativo.* (s. f.).

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=215030>

Locutorio, E. (2023, enero 11). *Colombia y España, los países con más oyentes de podcast, según encuesta.* El Locutorio. <https://ellocutorio.com/colombia-y-espana-los-paises-con-mas-oyentes-de-podcast-segun-encuesta/>

Nations, U. (s. f.). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos / Naciones Unidas.* United Nations; United Nations. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

*Observación general N° 18: El derecho al trabajo (Artículo 6 del Pacto Internacional de Derecho Económicos, Sociales y Culturales).* (s. f.). Refworld.

<https://www.refworld.org/es/leg/general/cescr/2006/es/32433>

*Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.* (s. f.). OHCHR.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

*Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.* (s. f.). OHCHR.

<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant->

economic-social-and-cultural-rights

*Protocolo-acoso-OISS.pdf*. (s. f.).<https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/10/Protocolo-acoso-OISS.pdf>

*Recomendacionsobrelarelaciondetrabajonum198.pdf*. (s. f.)  
<https://webapps.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetrabajonum198.pdf>

*Reporte\_ejecutivo\_Mision\_de\_Empleo.pdf*. (s. f.).  
[https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe\\_Final\\_Doc\\_Diagnostico/Reporte\\_ejecutivo\\_Mision\\_de\\_Empleo.pdf?utm\\_source=Mision&utm\\_medium=web](https://www.misionempleo.gov.co/Documentos%20compartidos/Informe_Final_Doc_Diagnostico/Reporte_ejecutivo_Mision_de_Empleo.pdf?utm_source=Mision&utm_medium=web)

*Resolución 652 de 2012 Ministerio de Trabajo—Gestor Normativo*. (s. f.).  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=161738>

*Resolución 1356 de 2012 Ministerio de Trabajo—Gestor Normativo*. (s. f.).  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=161750>

*Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social | Agencia Presidencial de Cooperación Internacional*. (s. f.).  
<https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>

Rubiano Delgado, A. M. (2019). *Gps laboral Ana María Rubiano Delgado ... [Y otros 17 ] ; dirección Juan Pablo López Moreno ; coordinación Laura Mojica Pérez, Juliana Morad Acero*. <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=ca1f3646-d4e4-3e1e-bf62-c0c87f1e33d4>

*SL1439-2021.pdf*. (s. f.).<https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/2021/05/SL1439-2021.pdf>

*SU075-18*. (s. f.). [www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/SU075-18.htm>

*T-400-22*. (s. f.). [www.corteconstitucional.gov.co](http://www.corteconstitucional.gov.co).  
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-400-22.htm>

Valdés Sánchez, G. (2019). *Derecho laboral individual Germán G. Valdés Sánchez* (crai.309738). Catalogo CRAI - Universidad del Rosario.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=cat05358a&AN=crai.309738&site=eds-live>